

Artículo

Escala de arraigo laboral: Evidencias de validez y normas de referencia para docentes argentinos

Solana Salessi¹

¹ Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas; Centro de Investigación y Transferencia Rafaela, Argentina.

INFORMACIÓN

Recibido: Marzo 10, 2022

Aceptado: Mayo 28, 2022

Palabras clave:

Arraigo laboral
Docentes
Validación psicométrica
Baremos
Argentina

RESUMEN

El arraigo laboral es el conjunto de fuerzas intra y extra-organizacionales que mantienen a una persona en su trabajo. El objetivo de esta investigación fue validar un instrumento de medida del constructo y proporcionar normas de interpretación para docentes argentinos. Con tal propósito se diseñó una investigación instrumental compuesta por dos estudios. En el estudio 1 se exploró la estructura factorial y fiabilidad a partir de los datos proporcionados por una muestra no probabilística de 256 docentes de la ciudad de Rafaela. En el estudio 2 se contrastó el modelo de medida sugerido por el análisis factorial exploratorio y se exploraron las propiedades psicométricas del instrumento en una nueva muestra por disponibilidad de 381 docentes de la ciudad de Santa Fe. Los participantes completaron escalas validadas orientadas a medir arraigo, satisfacción laboral y compromiso organizacional. Los resultados indican la adecuación de un modelo bi-factorial con 12 ítems. Se hallaron correlaciones positivas entre las variables analizadas. Se encontraron diferencias estadísticamente significativas en arraigo laboral según estado civil y el hecho de tener o no hijos. Por lo que se analizó la invarianza configural y métrica, y se confeccionaron normas de interpretación para estos grupos. La escala mostró adecuada fiabilidad. Se discuten los hallazgos y se señalan fortalezas y limitaciones de la investigación realizada.

Job embeddedness scale: Evidence of validity and norms for Argentine teachers

ABSTRACT

Job embeddedness is a set of intra- and extra-organizational forces that maintain a person in their job. The aim of this research was to validate a construct measurement instrument and provide interpretation standards for Argentine teachers. For this purpose, an instrumental research consisting of two studies was designed. In Study 1, the factor structure and reliability were explored, based on the data provided by a non-probabilistic sample of 256 teachers from Rafaela city. In Study 2, the measurement model suggested by the exploratory factorial analysis was contrasted, and the psychometric properties of the instrument were explored in a new non-probabilistic sample of 381 teachers from Santa Fe city. Participants answered validated measures of job embeddedness, job satisfaction, and organizational commitment. The results indicate the adequacy of a bi-factorial model with 12 items. Positive correlations were found between the analyzed variables. Statistically significant differences were found in job embeddedness according to marital status and having or not having children. So, the configural and metric invariance was analyzed, and interpretations norms were created for these groups. The scale showed adequate reliability. The findings are discussed, indicating the strengths and limitations of the research carried out.

Keywords:

Job embeddedness
Teachers
Psychometric validation
Norms
Argentina

El arraigo laboral (del inglés *job embeddedness*) constituye un constructo relativamente nuevo en la literatura organizacional. Erigido sobre los cimientos forjados por décadas de investigación sobre desvinculación voluntaria, el arraigo viene a posicionarse en las antípodas de las intenciones de renuncia. Interesados en comprender por qué algunas personas permanecen en sus empleos, Mitchell et al. (2001) introdujeron el concepto, inaugurando así una novedosa línea de investigación. Si bien no se identifica en la literatura una conceptualización unívoca del constructo, los especialistas tienden a describir al arraigo laboral como un conjunto de fuerzas que evitan que una persona abandone su trabajo (Steindórsdóttir et al., 2021). Tales fuerzas pueden provenir tanto de aspectos intrínsecos a la tarea y al ambiente organizacional, como de factores que se ubican más allá de la esfera laboral.

Tres son los aspectos críticos que se ponen en juego en este fenómeno: (a) la medida en que las personas tienen vínculos con otras personas o actividades dentro y fuera de la organización (b) la medida en que sus trabajos y comunidades se encuentran en equilibrio con otros aspectos en su vida, y, (c) la facilidad con la que se pueden romper estos lazos atendiendo a un análisis costo-beneficio (Rahimnia et al., 2021). Siguiendo la propuesta de Mitchell et al. (2001) cada uno de estos aspectos fueron rotuladas como vínculos, ajuste y sacrificio. El primero alude a los vínculos formales e informales con otras personas, grupos e instituciones. El segundo atañe la compatibilidad percibida por el sujeto entre él, su familia y su entorno. El último refiere al coste psicossocial o material percibido por el individuo si decidiera desvincularse de la organización. De modo que, cuanto mayor es el número de vinculaciones, más alto el grado de ajuste o compatibilidad con el entorno organizacional y comunitario, y mayor la percepción de sacrificios por abandonar la organización y/o comunidad, más arraigado a su trabajo se encontrará el sujeto (Teng et al., 2021).

La investigación desarrollada hasta el momento ha demostrado que el arraigo laboral tiene importantes implicaciones en el comportamiento del trabajador, más allá de la intención de continuar trabajando en la organización. En este sentido, además de observarse menores intenciones de desvinculación voluntaria entre aquellos empleados con alto arraigo (Huang et al., 2021), los estudios han informado mayor satisfacción laboral (Gibbs y Duke, 2020; Zhang et al., 2020) y satisfacción con la vida (Ampofo et al., 2021), mayor engagement (Harunavamwe et al., 2020) y mayor compromiso organizacional (Philip y Medina-Craven, 2022; Zhou et al., 2021). Del mismo modo, investigaciones recientes muestran que altos niveles de arraigo se relacionan a menores índices de agotamiento emocional, despersonalización (Goliroshan et al., 2021) e inseguridad laboral (Qing et al., 2019). No obstante, sus efectos no se circunscriben únicamente a la esfera individual, desde el momento que el arraigo conlleva desempeños organizacionales más efectivos y mayor involucración en comportamientos de ciudadanía organizacional (Ali et al., 2022; Zhou et al., 2021). Dado su potencial para explicar conductas y resultados organizacionalmente relevantes, es comprensible que en los últimos años este fenómeno venga acaparando cada vez más la atención de los investigadores. De aquí que sea crucial disponer de herramientas válidas y confiables que permitan la medición del constructo.

En lo que hace, precisamente, a este último aspecto Mitchell et al. (2001) operacionalizaron al arraigo laboral siguiendo un modelo de constructo latente agregado; vale decir, un modelo de medida

formativo. Como resultado de esta concepción, el instrumento desarrollado por Mitchell et al. (2001) adolece de algunas limitaciones prácticas y psicométricas. Entre las primeras, se ha cuestionado principalmente su extensión, al estar conformado por 48 ítems. Entre las segundas, se ha objetado la posibilidad de aplicar métodos y estándares psicométricos tradicionales, tales como medidas de consistencia interna y análisis factoriales confirmatorios (Clinton et al., 2012; Lee et al., 2014; Zhang et al., 2012).

Con el propósito de sortear tales limitaciones, Clinton et al. (2012) propusieron una alternativa para la medición del constructo. Enmarcada en los lineamientos del modelo reflexivo, esta nueva medida refleja las dimensiones originales de vínculos, ajuste y sacrificio y contempla el arraigo tanto dentro (arraigo intra-organizacional) como fuera de la organización (arraigo extra-organizacional), al tiempo que mantiene la brevedad suficiente para garantizar la facilidad de uso. La validación llevada a cabo por los autores sobre una muestra de 21.574 sujetos demostró una estructura factorial de dos factores correlacionados y 12 ítems como indicadores observables. La fiabilidad alcanzó niveles satisfactorios, con un coeficiente alfa de Cronbach de .90 para el factor arraigo laboral intra-organizacional, y de .82 para el factor arraigo laboral extra-organizacional. La escala mostró ser invariante a través del género, la edad, la antigüedad y el rango del trabajador. Asimismo, exhibió adecuada validez discriminante con medidas de satisfacción laboral y compromiso afectivo, así como validez incremental respecto a éstas en la explicación de las intenciones de renuncia.

Hasta la fecha no se dispone de una versión adaptada y validada de este instrumento para Argentina. Por lo que frente a este panorama, el presente estudio se orientó a examinar las propiedades psicométricas de la adaptación al español de la Escala de Arraigo Laboral de Clinton et al. (2012) en una muestra de trabajadoras y trabajadores docentes. Complementariamente, se presentan los valores referenciales para la interpretación de las puntuaciones brutas obtenidas en la escala.

La necesidad de llevar adelante esta investigación radica en la importancia que el arraigo laboral tiene para la población docente, dadas las particularidades que la caracterizan como profesión. En este sentido, de acuerdo al Decreto N° 3029 (Ministerio de Educación de la Provincia de Santa Fe, 2012) el docente titular del cargo u horas cátedra puede solicitar su reubicación o “traslado” en otro establecimiento educativo de cualquier localidad del territorio provincial. Al respecto se estima que, tan sólo en la ciudad de Rafaela, anualmente se movilizan alrededor de 50 docentes para trabajar en escuelas de nivel primario y educación inicial (Secretaría de Educación de la Municipalidad de Rafaela, 2018).

No obstante, el traslado tiene repercusiones tanto para los trabajadores y sus familias, como para las organizaciones educativas y los alumnos. Para los primeros, muchas veces supone migrar de la ciudad de origen y afrontar la adaptación a una nueva localidad, sin contar con redes sociales consolidadas. La falta de apoyo social, emocional e instrumental termina por erosionar el bienestar psicológico, allanando el camino al desarrollo de estrés, ansiedad y burnout (Turner et al., 2022). Para las escuelas, en tanto, el traslado conlleva verse atrapada dentro de un circuito de reemplazos y suplencias hasta que un nuevo docente pueda titularizar ese cargo vacante. La rotación docente pone a las escuelas en una situación de desventaja, y se ha demostrado que constituye un predictor

significativo de la competitividad de los estudiantes (Blizard et al., 2021; Palma-Vasquez et al., 2022). En efecto, la pérdida de un referente termina impactando inevitablemente en los alumnos, dada la relevancia que los vínculos afectivos con el docente tienen en los procesos de aprendizaje (Oliveira-Leite et al., 2022).

Por las razones expuestas es que el análisis del arraigo laboral docente constituye una problemática de interés, no sólo académico-científico, sino también social y político. De aquí que disponer de instrumentos válidos y confiables, así como de valores normativos de referencia, se erigen en objetivos legítimos y necesarios para la investigación en psicología laboral y comportamiento organizacional.

Método

Diseño

La presente investigación corresponde a un estudio empírico con un abordaje cuantitativo y transversal, inscribiéndose en la categoría de estudios instrumentales (Reyes-Reyes et al., 2019). En el marco de esta investigación se llevaron a cabo dos estudios identificados como “Estudio 1” y “Estudio 2” respectivamente. A continuación se describe el objetivo, la muestra, el procedimiento de recolección y la estrategia de análisis correspondiente a cada estudio.

Estudio 1

El objetivo de este estudio fue adaptar la escala desarrollada por Clinton et al. (2012) para evaluar el constructo job embeddedness, y explorar la estructura factorial subyacente a los ítems.

Participantes. Atendiendo a la recomendación de contar con un mínimo de 200 observaciones para asegurar que la solución factorial fuera estable y generalizable (Lloret-Segura et al., 2017) se conformó una muestra por disponibilidad de 256 docentes. El 85% de la muestra fueron mujeres. El promedio de edad fue 34 años ($DE= 7.24$) y la antigüedad laboral fue de 8 años ($DE= 5.81$). El 72% se encontraba casada o en pareja y el 69% tenía hijos a cargo. El 76% de la muestra se desempeñaba en el ámbito público. El 21% trabajaba en el nivel inicial; el 32% en el nivel primario; el 28% en el nivel secundario; y el 19% restante en el nivel superior. El 23% de los participantes ocupaba cargos directivos en sus respectivas instituciones. Todos los docentes trabajan en organizaciones educativas de la ciudad de Rafaela.

Procedimiento. La recolección de los datos se desarrolló durante el primer semestre del año 2020, coincidiendo con el advenimiento de la pandemia por Covid 19 y las restricciones a la presencialidad concomitantes. Frente a este panorama, la recolección de los datos se desarrolló de manera *on line* mediante el uso de la plataforma Google Forms. Por correo electrónico se contactó a las autoridades de diversas escuelas, institutos de enseñanza superior y universidades la ciudad de Rafaela, provincia de Santa Fe. La selección de las escuelas obedeció a un muestreo por disponibilidad, procurando tener representados docentes de los diversos niveles del sistema educativo. En este sentido, se extendió la invitación a 20 instituciones, de las cuales 16 aceptaron participar. Se mantuvieron entrevistas virtuales con los directivos, explicándoles los objetivos del estudio. Quienes decidieron formar parte de la investigación recibieron el link de

acceso a la cédula de recolección, y se encargaron de distribuirlo electrónicamente entre sus respectivos planteles docentes.

Consideraciones éticas. El protocolo de investigación fue aprobado por la Comisión de Ética Aplicada a la Investigación Científica de la institución de pertenencia de la autora, por lo que fueron atendidos y respetados los derechos fundamentales de las personas en lo que hace a su dignidad, privacidad, confidencialidad, autonomía, autodeterminación e integridad física, mental y social. Los participantes del estudio dieron su aval, previa lectura del formulario de consentimiento informado, de modo que sólo era posible proseguir con la encuesta una vez leído y aceptado los términos de dicho consentimiento. En tal documento se explicitaban los objetivos de la investigación, se informaba los derechos de las personas participantes, y se proporcionaba información de contacto de la directora del estudio, para que toda aquella persona interesada en comunicarse y evacuar dudas pudiera hacerlo. Asimismo, se les comunicó por escrito que tanto durante los procesos de recolección y análisis de datos, como en las futuras publicaciones de resultados se resguardaría el anonimato de los participantes y la confidencialidad de la información recolectada.

Instrumento. Los participantes respondieron un formulario *on line* que contenía en su primera página el propósito del estudio y las instrucciones para responder; en la segunda página el consentimiento informado; y a continuación, los ítems de la Escala Arraigo Laboral de Clinton et al. (2012). La escala se encuentra conformada por 12 ítems orientados a evaluar el arraigo intra-organizacional (6 ítems; ej: “encajo muy bien en la organización en la que trabajo”; $\alpha= .90$) y el arraigo extra-organizacional (6 ítems; ej: “la ciudad en la que vivo es apropiada para mí y mi familia”; $\alpha= .82$). Los ítems se presentan en un formato tipo Likert de 5 puntos (1= *totalmente en desacuerdo*; 5= *totalmente de acuerdo*).

El formulario finalizaba con una serie de preguntas cerradas destinadas a que los participantes proporcionen sus apreciaciones sobre cuestiones tales como la claridad de las instrucciones, la claridad en la redacción de los ítems, la suficiencia del tiempo de respuesta, entre otros aspectos.

Estrategia de análisis de datos. Se analizó la equivalencia semántica y la equivalencia operacional entre el instrumento foráneo y su versión adaptada. En este sentido, los ítems de la escala fueron sometidos a revisión crítica con el fin de establecer la equivalencia de ítems. En este sentido, tres especialistas (dos en psicología organizacional y uno en psicometría) recibieron un cuadernillo conteniendo definiciones conceptuales y operacionales del constructo, así como la totalidad de los ítems que integraban la escala. Se solicitó a los expertos que clasificaran cada ítem en la dimensión correspondiente. Sobre la base de tales evaluaciones se efectuó un cálculo de consistencia a través del estadístico Kappa.

La adaptación lingüística y el análisis de equivalencia semántica del instrumento se realizó siguiendo un procedimiento iterativo de traducción y re-traducción de acuerdo con el cual: (1) dos traductores profesionales tradujeron los ítems desde el inglés al idioma de la población objetivo (español-argentino); (2) otros dos profesionales bilingües retradujeron los ítems desde el español al inglés y; (3) dos nuevos traductores científicos compararon “a ciegas” las dos formas del instrumento.

La equivalencia operacional (relativa a la posibilidad de mantener estables las características operativas durante la aplicación del instrumento) y la equivalencia métrica (referida a la estructura subyacente a los ítems) se determinaron a partir de los datos proporcionados por la muestra. En este sentido, se analizó la distribución de las variables mediante el cálculo de estadísticos descriptivos (medias y desviaciones estándar) y coeficientes de asimetría y curtosis univariada. Se determinó la capacidad de discriminación a través del cálculo de la correlación ítems-puntaje total (Tabachnick et al., 2019). Se ejecutó un análisis factorial exploratorio, previa obtención de los índices de adecuación muestral. Por la naturaleza ordinal de los datos se utilizó la matriz de correlaciones policóricas y el método de mínimos cuadrados no ponderados. Se llevó a cabo un análisis paralelo optimizado extrayendo aleatoriamente 5000 sub-matrices e implementando el análisis de rango mínimo y la rotación oblicua Promin, ya que existía la presunción que los elementos de la escala estuvieran relacionados. El criterio para la selección de los ítems fue que pesaran .30 o más sobre el factor, y que no saturaran sobre más de un factor al mismo tiempo (Lloret-Segura et al., 2017). La fiabilidad preliminar se estableció sobre la base del coeficiente alfa de Cronbach, tal como se hizo en el estudio original (Clinton et al., 2012).

Estudio 2

El objetivo de este estudio fue analizar el modelo de medida sugerido por el AFE en el Estudio 1 en una nueva muestra, y examinar las propiedades psicométricas del instrumento en términos de fiabilidad, evidencias de validez de estructura interna, invarianza y evidencias de validez de relación.

Participantes. Para la conformación de la muestra se apeló a un muestreo no probabilístico por disponibilidad. Se conformó una muestra de por 381 trabajadores docentes (76% mujeres). El promedio de edad fue de 38.32 años ($DE = 9.57$). El 68.93% de la muestra tenía estudios superiores. El 75% estaba casado o en pareja y el 72% tenía hijos a cargo. El 79.13% trabajaba en el sector privado. La distribución por nivel fue la siguiente: 23% trabajaba en el nivel inicial; el 31% en el nivel primario; el 33% en el nivel secundario; y el 13% restante en el nivel superior. La antigüedad laboral media fue de 10.64 años ($DE = 7.43$). El 26% ocupaba posiciones directivas. Todos los participantes se desempeñaban en organizaciones educativas de la ciudad de Santa Fe.

Procedimiento. La recolección de los datos se llevó a cabo durante el primer semestre del año 2021. La misma se desarrolló de manera *on line* mediante el uso de la plataforma Google Forms. Por correo electrónico se contactó a diversas escuelas, institutos de educación superior y universidades de la ciudad de Santa Fe. La selección de las escuelas obedeció a un muestreo por disponibilidad, procurando tener representados docentes de los diversos niveles del sistema educativo. En este sentido, se extendió la invitación a 52 instituciones, obteniendo una tasa de aceptación del 56%. Se mantuvieron entrevistas virtuales con los directivos, explicándoles los objetivos del estudio. Quienes decidieron formar parte de la investigación recibieron el link de acceso a la cédula de recolección, y se encargaron de distribuirlo electrónicamente entre sus respectivos planteles docentes. El tiempo aproximado sugerido para completar el cuestionario fue de

alrededor de 20 minutos. Dicho lapso se estipuló tomando como base el tiempo promedio necesario para completar las escalas seleccionadas de acuerdo a lo observado en el Estudio 1 (para la escala de arraigo laboral), y lo señalado por los respectivos autores de los instrumentos aplicados.

Consideraciones éticas. El protocolo de investigación fue aprobado por la Comisión de Ética Aplicada a la Investigación Científica de la institución de pertenencia de la autora, por lo que fueron atendidos y respetados los derechos fundamentales de las personas en lo que hace a su dignidad, privacidad, confidencialidad, autonomía, autodeterminación e integridad física, mental y social. Los participantes del estudio dieron su aval, previa lectura del formulario de consentimiento informado, de modo que sólo era posible proseguir con la encuesta una vez leído y aceptado los términos de dicho consentimiento. En tal documento se explicitaban los objetivos de la investigación, se informaba los derechos de las personas participantes, y se proporcionaba información de contacto de la directora del estudio, para que toda aquella persona interesada en comunicarse y evacuar dudas pudiera hacerlo. Asimismo, se les comunicó por escrito que tanto durante los procesos de recolección y análisis de datos, como en las futuras publicaciones de resultados se resguardaría el anonimato de los participantes y la confidencialidad de la información recolectada.

Instrumentos. Los participantes completaron un formulario conteniendo: (a) el objetivo del estudio e instrucciones generales para responder; (b) formulario de consentimiento informado; y (c) los ítems, aleatoriamente distribuidos, de los instrumentos que se describen a continuación.

Escala Job Embeddedness. Se administró la versión al español de la escala de Clinton et al. (2012), adaptada en el Estudio 1. La escala se encuentra conformada por 12 ítems orientados a evaluar el arraigo intra-organizacional (6 ítems; ej: “encajo muy bien en la organización en la que trabajo”; $\alpha = .78$) y el arraigo extra-organizacional (6 ítems; ej: “la ciudad en la que vivo es apropiada para mí y mi familia”; $\alpha = .72$). Los ítems se presentan en un formato tipo Likert de 5 puntos (1= *totalmente en desacuerdo*; 5= *totalmente de acuerdo*). A mayor puntaje, mayor arraigo laboral percibido.

Escala Satisfacción laboral Genérica. Se aplicó la validación argentina (Autor) de la escala de MacDonald y McIntyre (1997). La escala se compone de 7 ítems (ej.: “en mi trabajo puedo aplicar todas mis capacidades y habilidades” $\alpha = .87$) presentados en formato tipo Likert de 5 puntos (1= *totalmente en desacuerdo*; 5= *totalmente de acuerdo*). A mayor puntaje, mayor satisfacción laboral percibida.

Escala Compromiso Organizacional. Se utilizó la adaptación argentina (Omar, 2005) de la escala de Mayer y Allen (1997). La escala se compone de 18 ítems con formato tipo Likert de 5 puntos (1= *totalmente en desacuerdo*; 5= *totalmente de acuerdo*). La escala evalúa tres tipos de compromiso: (a) compromiso afectivo (6 ítems, ej.: “estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en la organización donde trabajo”; $\alpha = .82$); (b) compromiso normativo (6 ítems, ej.: “me sentiría culpable si abandono mi empresa”; $\alpha = .73$); y (c) compromiso calculativo (6 ítems, ej.: “siento que tengo pocas opciones de trabajo como para dejar mi organización”; $\alpha = .76$). A mayor puntaje, mayor compromiso organizacional auto-percibido.

Estrategia de análisis de datos. El procesamiento y análisis de datos se realizó con los programas SPSS (versión 24.0), y EQS (versión 6.3). La estrategia adoptada para el análisis se detalla a continuación.

Análisis preliminares. Se examinaron los datos con miras a detectar la presencia de valores perdidos y puntuaciones extremas. El análisis de datos perdidos consistió, principalmente, en valorar su proporción y la posible presencia de sesgos en su distribución. Para ello, se aplicó el test conjunto de aleatoriedad de Little. Los casos atípicos se identificaron mediante el cálculo de puntuaciones Z y de la distancia de Mahalanobis al cuadrado. Se computó el Coeficiente de Normalidad Multivariado Normalizado de Mardia (Bentler, 2006).

Evidencias de estructura interna. El modelo bi-factorial hallado por Clinton et al., (2012) y sugerido por el análisis factorial exploratorio desarrollado en el Estudio 1 se contrastó mediante la estrategia de modelización confirmatoria. Para la estimación de los parámetros se empleó el método de máxima verosimilitud con la corrección robusta de Satorra-Bentler (Bentler, 2006) dada la naturaleza ordinal de los datos. Para evaluar la bondad de ajuste se emplearon los mismo indicadores y valores de referencia aplicados por Clinton et al. (2012). En este sentido, se analizó que: (a) el índice $SB\chi^2$ sobre los grados de libertad ($SB\chi^2/gl$) fuera inferior a 3; (b) el Índice de Ajuste Incremental (IFI, del inglés *Incremental Fit Index*), el Índice de Ajuste Comparativo (CFI, del inglés *Comparative Fit Index*) y el Índice de Tucker-Lewis (TLI, del inglés *Tucker-Lewis Index*) alcanzaran valores superiores a .90, y (c) el Error Cuadrático Medio de Aproximación (RMSEA, del inglés *Root Mean Square Error of Approximation*) fuera inferior a .08 (Hair et al., 2019).

Evidencias de fiabilidad y relación. Las evidencias de fiabilidad se establecieron a partir del cómputo del coeficiente de fiabilidad compuesta (CR, Composite Reliability) y del coeficiente Omega de McDonald (ω). Valores de CR por encima de .70 se consideran evidencia de adecuada fiabilidad (Hair et al., 2019). El coeficiente ω es un estimador de consistencia interna basado en las cargas factoriales, que indica la proporción de varianza atribuida a la totalidad de la varianza común. Valores entre .70 y .90 se consideran aceptables. Las evidencias de validez de relación se analizaron partir de las correlaciones entre las puntuaciones de las escalas, mediante el cómputo del coeficiente r de Pearson. Asimismo, se computó la Varianza Media Extraída (AVE, del inglés *Average Variance Extracted*) y su raíz cuadrada para obtener evidencias de validez convergente. El AVE permite estimar la varianza común entre los indicadores y su factor latente, considerando apropiados valores iguales o superiores a .50. Asimismo, valores de su raíz cuadrada superiores a la correlación entre los factores latentes, se asume como evidencia de que cada constructo comparte más varianza con sus indicadores que con los demás (Cheung y Chang, 2017).

Análisis de diferencia de grupos, invarianza métrica y construcción de baremos

Con miras a proporcionar valores referenciales para la interpretación de las puntuaciones obtenidas en la Escala de Arraigo Laboral, se decidió efectuar análisis comparativos mediante las pruebas t de Student y ANOVA de un factor, de los niveles de arraigo laboral en función de las variables sociodemográficas sexo, edad, estado civil, hijos a cargo, nivel educativo, gestión de la organización, antigüedad laboral y tipo de puesto.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se realizaron análisis de invarianza a nivel configuracional y métrico estimando el modelo base libremente y, luego, imponiendo restricciones en los parámetros Siguiendo los criterios propuestos por Cheung y Rensvold (2002) se consideró la diferencia entre los valores en los índices de ajuste a sabiendas que, si el valor de la diferencia entre IFI y CFI entre dos modelos anidados es superior a .010 y/o superior a .015 en RMSEA debería rechazarse el modelo con más restricciones. Se optó por este criterio en lugar de la prueba de diferencias entre los estadísticos chi-cuadrado atendiendo a la sensibilidad de este estimador al tamaño muestral (Cheung y Rensvold, 2002).

Tomando como base los resultados del análisis de diferencia de medias, se computaron los valores percentiles para cada grupo, y se confeccionaron los rangos de interpretación. Todos estos análisis fueron desarrollados sobre una tercera muestra, la que se obtuvo al integrar en una misma matriz de datos la muestra correspondiente al Estudio 1 ($n= 256$) y la muestra correspondiente al Estudio 2 ($n= 381$). Dicha muestra quedó, entonces, conformada por 637 participantes.

Resultados

Estudio 1

Equivalencia semántica. La revisión del contenido de cada ítem por parte de jueces expertos indicó que los mismos cubrían las dimensiones postuladas por la teoría (Clinton et al., 2012; Ghosh y Gurunathan, 2015; Lee et al., 2014; Mitchell et al., 2001; Zhang et al., 2012). Los índices de concordancia inter-jueces calculados a partir de la clasificación de los ítems fueron altamente satisfactorios, oscilando entre .80 y .87 ($p < .000$). Respecto a la adaptación lingüística, ambos profesionales indicaron que se había mantenido inalterada la concordancia entre cada ítem original y el traducido al español, por lo que concluyeron que la versión argentina de la Escala de Arraigo Laboral presentaba una adecuada equivalencia semántica.

Equivalencia operacional y métrica. Los participantes señalaron que las instrucciones para realizar la tarea estaban claramente redactadas; que no tuvieron inconvenientes para comprender el contenido de los ítems y; que la escala tipo Likert utilizada para responder no generaba dificultades. Los coeficientes de asimetría y curtosis univariada fueron adecuados (Tabachnick et al., 2019). Del mismo modo, las correlaciones ítem-total fueron todas positivas y superiores al valor mínimo esperado ($r= .30$), según las recomendaciones de los expertos (Lloret-Segura et al., 2017). La prueba de esfericidad de Bartlett fue significativa ($\chi^2_{(78; 256)} = 1754.18, p=.000$) y el índice de adecuación muestral fue satisfactorio (Índice Kaiser-Meyer-Olkin= .89). El análisis paralelo optimizado sugirió dos factores con valores propios (10.1; y 8.2) sobre el percentil 95 de los valores propios obtenidos en las muestras aleatorias (8.3 y 6.2). Los 12 ítems presentaron saturaciones factoriales mayores o iguales a .30, y se distribuyeron de acuerdo con la estructura original informada por Clinton et al. (2012). La varianza total del constructo explicada por los factores sugeridos fue del 50.65%. En la *Tabla 1* se informan los coeficientes patrón, los estadísticos descriptivos, los coeficientes de asimetría y curtosis y los índices de discriminación.

Tabla 1.

Coeficientes patrón, estadísticos descriptivos e índices de discriminación correspondientes a los ítems de la Escala Arraigo Laboral (Estudio 1; n= 256).

CONTENIDO DEL ÍTEM	I	II	M	DE	As	Cs	r _{i-total}
1. Mi trabajo me permite una forma de vida cómoda	.50		3.81	1.19	-.95	.06	.51
2. En esta organización están mis amigos más cercanos	.48		2.34	1.37	.42	-1.07	.59
3. Encajo muy bien en la organización en la que trabajo	.51		3.69	1.13	-.61	-.44	.61
4. Tengo una fuerte conexión con mi organización	.69		3.92	1.05	.09	-.72	.60
5. Extrañaría este trabajo si decidiera irme	.86		3.73	1.21	-.80	.10	.56
6. Habría muchas cosas que lamentaría perder si me fuera de la organización	.63		3.89	1.09	.13	-.37	.62
7. Irme de esta ciudad implicaría muchos sacrificios		.68	3.84	1.25	-.89	.24	.64
8. Mi familia y yo tenemos fuertes lazos con la ciudad en la que vivimos		.76	3.71	1.31	.75	.64	.52
9. La ciudad en la que vivo es adecuada para mí y mi familia		.64	3.84	1.22	-.73	-.39	.57
10. Incluso si decidiera dejar mi trabajo continuaría viviendo en esta ciudad		.55	3.72	1.11	.28	.21	.59
11. Estaría muy triste si tuviera que abandonar esta ciudad		.51	3.85	1.05	-.74	-.56	.60
12. Hay mucho aquí para sentirme satisfecho		.78	3.82	1.20	-.76	.37	.62

Nota: factor I (arraigo intra-organizacional); factor II (arraigo extra-organizacional); M (media); DE (desviación estándar); As (Asimetría); Cs (curtosis); r_{i-total} (coeficiente de correlación ítem-escala total).

Estudio 2

Análisis preliminares. El porcentaje de datos perdidos en cada ítem no superó el 5%, encontrándose valores faltantes en el ítem 2 (1.06%) y en el ítem 8 (1.11%). La prueba de Little indicó que el patrón de valores perdidos respondía completamente al azar (MCAR; $\chi^2 = 21008.02$, $p = .945$). Estos datos fueron reemplazados matemáticamente por valores calculados a partir del método EM (expectación-maximización). El coeficiente de curtosis multivariante normalizado se ubicó fuera del intervalo recomendado (+/- 3; Bentler, 2006). Mediante el cálculo de puntuaciones estándar se encontraron cinco casos atípicos uni-variados (valores $Z > /-3$; Tabachnick et al., 2019); en tanto que, el contraste de Mahalanobis no indicó la existencia de *ouliers* multivariados ($p > .001$; Hair et al., 2019).

Evidencias de validez de estructura interna. El modelo de dos factores correlacionados mostró un adecuado ajuste a la matriz de datos empírica. En este sentido, el índice $SB\chi^2/gl$ fue de 2.40; los índices IFI, CFI y TLI alcanzaron valores de .92 respectivamente, y el índice RMSEA fue de .06. Asimismo, no se observaron varianzas negativas, y ninguna de las correlaciones entre los parámetros estimados excedió el valor de 1.

Evidencias de validez de relación y fiabilidad. La Tabla 2 informa los coeficientes de correlación, fiabilidad y validez convergente de las escalas, obtenidos en la muestra en estudio. Tal como puede observarse, las mayores correlaciones positivas se encontraron entre el arraigo laboral intra-organizacional, el compromiso afectivo y la satisfacción laboral. El arraigo laboral extra-organizacional sólo resultó estar asociado significativamente a la satisfacción laboral y al compromiso normativo, aunque en este último se trató de correlaciones pequeñas. Para todas las escalas se obtuvieron adecuados índices de fiabilidad.

Análisis de diferencia de grupos y construcción de baremos

No se encontraron diferencias significativas en arraigo laboral en función de las variables sexo, edad, antigüedad laboral, tipo de gestión organizacional, nivel educativo o cargo. No obstante, los resultados indicaron que la media observada de arraigo laboral extra-organizacional es significativamente mayor entre las y los docentes casados ($M_{solteros} = 3.30$, $DE_{solteros} = .84$; $M_{casado} = 3.55$,

$DE_{casado} = .90$; $t = -2.40$, $p < .05$) en comparación a las y los solteros; así como entre los que tienen hijos en comparación a aquellos que no ($M_{sin hijos} = 3.36$, $DE_{sin hijos} = .91$; $M_{con hijos} = 3.52$, $DE_{con hijos} = .90$; $t = -2.68$, $p < .05$). Idénticos hallazgos se encontraron en torno al arraigo laboral intra-organizacional (Estado civil: $M_{sin hijos} = 3.42$, $DE_{sin hijos} = .85$; $M_{con hijos} = 3.61$, $DE_{con hijos} = .89$; $t = -2.54$, $p < .05$; Hijos: $M_{sin hijos} = 3.45$, $DE_{sin hijos} = .87$; $M_{con hijos} = 3.59$, $DE_{con hijos} = .91$; $t = -2.63$, $p < .05$). En función de estos resultados, se procedió a evaluar la invarianza del instrumento y a calcular los valores normativos sólo para los grupos en los que se hallaron diferencias estadísticamente significativas; solteros vs casados, y docentes sin hijos vs. docentes con hijos.

En lo que hace al análisis de invarianza, se estimó libre y simultáneamente el modelo base, obteniéndose un adecuado ajuste para las cuatro sub-muestras ($SB\chi^2/gl = 2.53$, IFI = .90, CFI = .90, TLI = .89, RMSEA = .07). Dicho resultado aportó evidencia de invarianza configural, y permitió continuar con el siguiente nivel de anidación. En este sentido, se re-especificó el modelo forzando a que la matriz de saturaciones factoriales de la muestra de docentes solteros sea equivalente a la matriz de saturaciones factoriales de la muestra de docentes casados o en pareja ($\Delta IFI = .009$, $\Delta CFI = .009$, $\Delta RMSEA = .006$). Lo mismo se repitió en relación a las sub-muestras de docentes con hijos y sin hijos ($\Delta IFI = .007$, $\Delta CFI = .008$, $\Delta RMSEA = .006$). En ambos casos, las diferencias observadas entre los estadísticos analizados no superaron los valores establecidos por Cheung y Rensvold (2002), quedando demostrada la invarianza métrica entre las muestras.

En lo que respecta a los valores normativos, la Tabla 3 informa los valores percentiles simplificados.

Por último, los rangos percentiles se han clasificado en tres grupos para cada forma de arraigo y para cada condición del trabajador. Una apreciación global de dicha tabla permite concluir que para los trabajadores casados y/o con hijos puntuaciones brutas inferiores a 16 estarían indicando un bajo nivel de arraigo; puntuaciones entre 17 y 25 señalarían niveles moderados y; puntuaciones superiores a 25 indicarían un alto arraigo laboral. Para los trabajadores solteros y/o sin hijos, en cambio, puntuaciones brutas superiores a 20 indicarían un elevado arraigo laboral; puntuaciones entre 16 y 19 valores moderados y; puntuaciones inferiores a 15 señalarían un bajo arraigo laboral.

Tabla 2.

Estadísticos descriptivos, coeficientes de fiabilidad, validez y correlación entre las variables (Estudio 2; n = 381).

Variable	M	DE	1	2	3	4	5	6	ω	CR	AVE	\sqrt{AVE}
1. Arraigo Intra-Org.	3.46	.94	-	.27	.67	.54	.44	.25	.75	.73	.72	.84
2. Arraigo Extra Org.	3.80	.90		-	.30	ns	.20	.18	.72	.71	.70	.83
3. Satisfacción Laboral	3.73	.91			-	.46	.34	.ns	.90	.88	.71	.83
4. Compromiso Afec.	3.25	.92				-	.50	.16	.86	.85	.76	.87
5. Compromiso Nor.	3.05	.91					-	.17	.75	.72	.74	.86
6. Compromiso Calc.	3.13	.94						-	.73	.70	.79	.88

Nota: **negrita**= $p < .001$; *cursiva*= $p < .05$; ns= no significativo.

Tabla 3.

Valores normativos para la Escala de Arraigo Laboral según estado civil e hijos a cargo (n= 637).

PERCENTIL	Arraigo Intra-Organizacional		Arraigo Extra-Organizacional		Arraigo Intra-Organizacional		Arraigo Extra-Organizacional	
	Solteros (n= 167)	Casados (n= 470)	Solteros (n= 167)	Casados (n= 470)	Sin hijos (n= 186)	Con hijos (n= 471)	Sin hijos (n= 186)	Con hijos (n= 471)
1	6	7	6	8	6	8	6	8
10	10	12	8	10	11	14	8	11
20	14	15	10	12	12	16	11	14
30	15	16	11	14	15	18	12	16
40	16	18	13	15	16	19	13	18
50	17	20	14	17	17	21	14	20
60	18	21	16	21	18	22	16	22
70	19	23	18	23	20	23	19	25
80	20	25	20	25	23	25	22	27
90	25	27	23	28	25	27	25	28
99	30	30	30	30	30	30	30	30

Nota: Los valores mínimos y máximos posibles para la sub-escala Arraigo Intra-Organizacional y para la sub-escala. Arraigo Extra-Organizacional son 6 y 30 respectivamente.

Tabla 4.

Rangos percentiles e interpretación de los valores de la Escala Arraigo Laboral considerando estado civil e hijos a cargo.

Grupo/Tipo de Arraigo Laboral	Rango	Interpretación		
Solteros	Arraigo Intra-Organizacional	Entre 6 y 15 puntos Entre 16 y 19 puntos Entre 20 y 30 puntos	Bajo arraigo laboral Moderado arraigo laboral Alto arraigo laboral	
	Arraigo Extra-Organizacional	Entre 6 y 11 puntos Entre 13 y 18 puntos Entre 20 y 30 puntos	Bajo arraigo laboral Moderado arraigo laboral Alto arraigo laboral	
	Casados	Arraigo Intra-Organizacional	Entre 7 y 16 puntos Entre 18 y 23 puntos Entre 25 y 30 puntos	Bajo arraigo laboral Moderado arraigo laboral Alto arraigo laboral
		Arraigo Extra-Organizacional	Entre 8 y 14 puntos Entre 15 y 23 puntos Entre 25 y 30 puntos	Bajo arraigo laboral Moderado arraigo laboral Alto arraigo laboral
		Sin hijos	Arraigo Intra-Organizacional	Entre 6 y 15 puntos Entre 16 y 20 puntos Entre 23 y 30 puntos
	Arraigo Extra-Organizacional		Entre 6 y 12 puntos Entre 13 y 19 puntos Entre 22 y 30 puntos	Bajo arraigo laboral Moderado arraigo laboral Alto arraigo laboral
Con hijos	Arraigo Intra-Organizacional		Entre 8 y 18 puntos Entre 19 y 23 puntos Entre 25 y 30 puntos	Bajo arraigo laboral Moderado arraigo laboral Alto arraigo laboral
	Arraigo Extra-Organizacional		Entre 8 y 16 puntos Entre 18 y 25 puntos Entre 27 y 30 puntos	Bajo arraigo laboral Moderado arraigo laboral Alto arraigo laboral

Discusión

El estudio instrumental aquí presentado se orientó a adaptar y proporcionar evidencias de validez de la Escala de Arraigo Laboral elaborada por Clinton et al. (2012) en una muestra de docentes argentinos. Los análisis realizados permiten concluir que una estructura de dos factores correlacionados y 12 ítems como indicadores observables constituye un modelo de medida idóneo para la adaptación argentina. Dicho resultado armoniza con los hallazgos informados por los autores del instrumento (Clinton et al., 2012), además de proporcionar evidencia empírica favorable a las postulaciones teóricas que sostienen que el arraigo laboral comprende no sólo aspectos inherentes al trabajo y la organización, sino también elementos extra-organizacionales (Clinton et al., 2012; Mitchell et al., 2001).

Las correlaciones encontradas ratifican los hallazgos a los que han arribado otras comunicaciones científicas. En este sentido, tanto el arraigo intra-organizacional como el arraigo extra-organizacional mostraron asociaciones positivas con la satisfacción laboral, aunque éstas últimas fueron de mayor magnitud en el caso del primero. Similares resultados fueron informados en otras investigaciones empíricas (Gibbs y Duke, 2020; Zhang et al., 2020), dejando entrever que en el arraigo intra-organizacional son los vínculos afectivos con la organización los que tendrían mayor importancia.

Del mismo modo, el arraigo intra-organizacional se vinculó significativamente a las tres formas de compromiso organizacional, siendo el compromiso afectivo el que exhibió las

correlaciones más elevadas. El arraigo extra-organizacional, en tanto, mostró vinculaciones significativas sólo con el compromiso normativo y calculativo. Tales resultados se encuentran en línea con los informados por Philip y Medina-Craven (2022), así como con los hallazgos a los que arribaron Zhou et al. (2021). Una posible explicación para la ausencia de correlaciones significativas con el compromiso afectivo podría radicar en el hecho de que el arraigo extra-organizacional enfatiza más los lazos con la comunidad, mientras que el compromiso afectivo atañe a la identificación e involucramiento psicológico con la organización empleadora. En efecto, las asociaciones positivas entre el arraigo extra-organizacional, el compromiso normativo y el compromiso calculativo dejan entrever que es el sacrificio el elemento con mayor peso en esta forma de arraigo, antes que los vínculos emocionales o las percepciones de ajuste. En este sentido, mientras el compromiso normativo consiste en un sentimiento de deber u obligación de permanecer en la organización, el compromiso calculativo supone la toma de conciencia por parte del empleado de los altos costos que generaría el hecho de abandonarla. De aquí que el arraigo a la comunidad conlleve a un vínculo con la organización que no es el resultado del deseo genuino de pertenencia, sino que refleja más bien un sentimiento de deber o conveniencia.

En lo que respecta a las variaciones en las puntuaciones de arraigo laboral en función de variables sociodemográficas, en esta investigación no se han encontrado diferencias estadísticamente significativas en función del sexo, la edad, la antigüedad laboral, el nivel educativo, el tipo de organización, y la posición funcional (docente o directivo). Al respecto, cabe destacar que la revisión de literatura en torno a las vinculaciones entre arraigo laboral y factores sociodemográficos conforma un grupo heterogéneo de resultados. Por un lado, algunos autores (Yang et al., 2019) han encontrado menores niveles de arraigo entre los trabajadores más jóvenes y los empleados con mayor nivel educativo. Por otro lado, otros estudios no han corroborado asociaciones estadísticamente significativas entre arraigo, género, edad, antigüedad laboral y nivel educativo; aunque sí han destacado sus vinculaciones con el estado civil (Potgieter et al., 2018).

En línea con tales comunicaciones, del presente del estudio sí se desprenden diferencias significativas en función del estado civil y la presencia o no de hijos. En tal sentido, la comparación de las medias observadas muestra que los participantes casados y aquellos que tienen hijos se encuentran más arraigados tanto en su organización (arraigo intra-organizacional), como en su comunidad (arraigo extra-organizacional). Dicho hallazgo se muestra en armonía con investigaciones (Potgieter et al., 2018; Vargas Aneiva y Machicao, 2020; Yang et al., 2019) que han informado mayores niveles de compromiso organizacional también entre estos trabajadores. En conjunto estos resultados estarían indicando que la responsabilidad familiar juega un papel determinante en la decisión de continuar trabajando en la organización. En este sentido, los trabajadores casados y/o con hijos podrían percibir una cantidad mayor de demandas y deberes asociadas a su rol como miembros de la familia. De aquí que, el sacrificio asociado al hecho de cambiar de trabajo e, incluso mudarse de ciudad, podría resultar ser mayor cuando se está en pareja o se tiene hijos. De hecho, las cifras muestran que, efectivamente, los docentes que más solicitan traslado hacia

otras instituciones educativas, en general responden a un perfil caracterizado por ser jóvenes graduados, solteros y sin hijos (Secretaría de Educación de Rafaela, 2018).

Entre las principales limitaciones de la investigación realizada hay que citar la representatividad de la muestra; la que, al haber sido seleccionada en forma no probabilística, impide extrapolar los resultados obtenidos más allá de la muestra analizada. No obstante, analizando comparativamente la muestra estudiada y la población objetivo surge que, por ejemplo, la muestra estudiada se aproxima en edad y género a la población docente en general. En este sentido, según datos publicados (Autor), 8 de cada 10 docentes son mujeres, y la edad promedio oscila entre los 35 y los 39 años. Asimismo, la proporción de docentes que se desempeñan en establecimientos de gestión pública y de gestión privada también se encuentra relativamente bien representada en esta muestra; habida cuenta que en el sistema educativo de Santa Fe el 87% de las escuelas de nivel primario son estatales (Autor).

Una segunda limitación podría estar vinculada con la validez externa del instrumento aquí presentado. Como no se ha verificado la estabilidad a lo largo del tiempo sería recomendable que próximos estudios exploren la fiabilidad test-retest de esta versión. Del mismo modo, no haber obtenido otras evidencias de validez, tales como, por ejemplo, las de su capacidad predictiva, podría constituir una tercera limitación. En este sentido, por ejemplo, sería interesante explorar si el arraigo explica otras actitudes laborales y conductas más allá de las intenciones de renuncia, que es donde se concentran la mayor parte los estudios (Huang et al., 2021). Al respecto, explorar el rol del arraigo en fenómenos tales como el comportamiento innovador y el enriquecimiento trabajo-familia se erige como un área prometedora para la investigación futura (Lee et al., 2014).

A pesar de estas limitaciones, el trabajo realizado constituye la primera tentativa de validar la Escala de Arraigo Laboral de Clinton et al. (2012) en Argentina, por lo que representa una contribución genuina a la literatura organizacional al ofrecer evidencias sobre las propiedades psicométricas de este instrumento. En este sentido, la tendencia vigente en los estudios instrumentales orientados a la validación y análisis psicométrico de medidas psicológicas indica la pertinencia de aportar evidencias que permitan sostener que el modelo de medida es independiente respecto de las características culturales y sociodemográficas de los participantes. Sólo verificando empíricamente la invarianza factorial de un instrumento es factible establecer si distribución de las puntuaciones observadas en las respuestas a la escala depende únicamente del espacio de la dimensión latente que se evalúa (Caycho, 2017). En este sentido, los análisis permiten concluir que el instrumento bajo análisis es, en primer lugar, invariante configuralmente. Vale decir que, el arraigo laboral, en tanto variable latente, queda especificada por las mismas variables manifiestas (ítems) en las muestras comparadas. Este resultado implica la equivalencia sustantiva del constructo arraigo laboral tal como es operacionalizado por este instrumento. En segundo lugar, la escala ha demostrado ser invariante a nivel métrico, presentando cada uno de sus ítems saturaciones factoriales equivalentes en el factor latente. A la luz de tales hallazgos es posible concluir que el instrumento mide el mismo constructo y que éste, además, tiene las mismas características métricas entre los grupos.

Demostrar la invarianza configural y métrica, además de aportar evidencia adicional sobre las propiedades psicométricas de la Escala de Arraigo Laboral de Clinton et al. (2012), permite concluir que las diferencias observadas en los niveles de arraigo entre las y los trabajadores docentes casados y solteros, con hijos y sin hijos se deben, efectivamente, a diferencias reales en la variable. En este sentido, vale resaltar que la ausencia de invarianza factorial puede generar interpretaciones erróneas o sesgadas acerca de las diferencias encontradas al comparar distintos grupos, al no tener certeza sobre si las mismas son producto de las diferencias reales del constructo o del funcionamiento diferencial de sus indicadores (Cheung y Rensvold, 2002).

Si bien los resultados obtenidos son auspiciosos, vale destacar en línea con el debate contemporáneo que la validez no es una cuestión de “todo o nada” y dista de ser una propiedad intrínseca de los instrumentos (Montero-Rojas, 2013). Por el contrario, la validez se define de acuerdo con el propósito de la medición, la población a la que va dirigida y el contexto específico de aplicación. Así, un instrumento puede exhibir un grado aceptable de validez para un propósito específico y para una población particular, pero no para otros. En otras palabras, no se puede decir de manera contundente que un instrumento es válido, sino que exhibe un grado aceptable de validez para ciertos usos específicos y con ciertas poblaciones. Teniendo en cuenta tales advertencias, es preciso concluir que los hallazgos del presente estudio deben ser interpretados con cautela, y dentro de los límites de la investigación ejecutada.

Por último, en cuanto a las implicancias prácticas del estudio realizado, cabe destacar que el mismo proporciona valores de referencia a partir de los cuales interpretar los hallazgos concretados con muestras de trabajadores docentes. En este sentido, el puntaje bruto suele ser poco claro para la evaluación ya que, si bien cuantifica el constructo, por sí mismo no ofrece suficiente información con respecto a la magnitud de la medida obtenida. Para comprender si el puntaje directo es alto, bajo o intermedio se requiere de un sistema de referencia externo; generalmente, una comparación con los valores que comúnmente obtienen los demás sujetos en la técnica. De este modo, los baremos o normas permiten establecer una conexión entre la puntuación individual de un individuo y el comportamiento normativo proporcionado por una muestra relevante de sujetos (Autor). Disponer de valores normativos permitirá realizar valoraciones más precisas de este constructo, y posibilitará diseñar estrategias de intervención con base en la evidencia científica.

Conflicto de interés

La autora declara que no existen conflictos de intereses.

Referencias

- Ali, I., Khan, M., Shakeel, S., y Mujtaba, B. (2022). Impact of Psychological Capital on Performance of Public Hospital Nurses: the Mediated Role of Job Embeddedness. *Public Organization Review*, 22(1), 135-154. <https://doi.org/10.1007/s11115-021-00521-9>
- Ampofo, E. y Karatepe, O. (2021). The effects of on-the-job embeddedness and its sub-dimensions on small-sized hotel employees' organizational commitment, work engagement and turnover intentions. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(2), 509-533. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-07-2021-0858>
- Bentler, P. (2006). *EQS 6 Structural Equations Program Manual*. Los Angeles, CA: Multivariate Software Inc.
- Blizard, Z. (2021). Teacher turnover, student proficiency, and economic mobility: The case of Forsyth county, NC elementary schools. *Educational Research Quarterly*, 44(4), 31-54.
- Caycho, T. (2017). Importancia del análisis de invarianza factorial en estudios comparativos en Ciencias de la Salud. *Educación Médica Superior*, 31(2), 1-1.
- Cheung, G. W., y Rensvold, R. B. (2002). Evaluating goodness-of-fit indexes for testing measurement invariance. *Structural Equation Modelling: A Multidisciplinary Journal*, 9(2), 233-255. <https://doi.org/10.1207/S15328007SEM0902>
- Clinton, M., Knight, T. y Guest, D. (2012). Job embeddedness: A new attitudinal measure. *International Journal of Selection and Assessment*, 20(1), 111-117. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2012.00584.x>
- Ghosh, D. y Gurunathan, L. (2015). Job embeddedness: A ten-year literature review and proposed guidelines. *Global Business Review* 16(5), 1-11. <https://doi.org/10.1177/0972150915591652>
- Gibbs, Z. y Duke, G. (2020). Job embeddedness: The differences between registered nurses and healthcare assistants. *Western Journal of Nursing Research*, 43(6), 530-541. <https://doi.org/10.1177/0193945920963801>
- Goliroshan, S., Nobahar, M., Raeisdana, N., Ebadinejad, Z., y Aziznejadroshan, P. (2021). The protective role of professional self-concept and job embeddedness on nurses' burnout: structural equation modeling *Nursing*, 20(1), 1-15. <https://doi.org/10.1186/s12912-021-00727>
- Hair, J. E., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., y Tatham, R. L. (2019). *Multivariate data analysis*. Hampshire, UK: Cengage Learning, EMEA.
- Harunavamwe, Petrus, N. y Van Zyl, E. (2020). The influence of self-leadership strategies, psychological resources, and job embeddedness on work engagement in the banking industry. *South African Journal of Psychology*, 50(4), 507-519. <https://doi.org/10.1177/0081246320922465>
- Huang, H., Xia, X., Zhao, W., Pan, X., y Zhou, X. (2021). Overwork, job embeddedness and turnover intention among Chinese knowledge workers. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 59(3), 442-459. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12272>
- Lee, T., Burch, T. y Mitchell, T. (2014). The story of why we stay: A review of job embeddedness. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 199-216. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091244>
- Lloret-Segura, S., Ferreres, A., Hernández, A., y Tomás, I. (2017). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología*, 30(3), 1151-1169. <https://doi.org/10.6018/analesps.30.3.19936>
- Macdonald, S. y MacIntyre, P. (1997). The Generic Job Satisfaction Scale: Scale development and its correlates. *Employee Assistance Quarterly*, 13, 1-16. https://doi.org/10.1300/j022v13n02_01
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Ministerio de Educación de la Provincia de Santa Fe (2012; 23 de octubre) Decreto N° 3029. *Sistema único de reglamentación de la carrera docente*. Recuperado de <https://www.santafe.gov.ar/index.php/educacion/guia/banners?id=147128>

- Mitchell, T., Holtom, B., y Lee, T. (2001). How to keep your best employees: Developing an effective retention policy. *The Academy of Management Executive*, 15(4), 96-108.
- Montero-Rojas, E. (2013). Referentes conceptuales y metodológicos sobre la noción moderna de validez de instrumentos de medición: implicaciones para el caso de personas con necesidades educativas especiales. *Actualidades en Psicología*, 27(114), 113-128. <https://doi.org/10.15517/apv27i114.7900>
- Oliveira-Leite, L., Go, W., y Havu-Nuutinen, S. (2022). Exploring the learning process of experienced teachers focused on building positive interactions with pupils. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 66(1), 28-42. <https://doi.org/10.1080/00313831.2020.1833237>
- Palma-Vasquez, C., Carrasco, D., y Tapia-Ladino, M. (2022). Teacher mobility: What is it, how is it measured and what factors determine it? A scoping review. *International Journal of Environmental. Research and Public Health*, 19, 2313. <https://doi.org/10.3390/ijerph19042313>
- Philip, J., y Medina-Craven, M. (2022). An examination of job embeddedness and organizational commitment in the context of HRD practices [Versión electrónica]. *Management Research Review*. <https://doi.org/10.1108/MRR-03-2021-0224>
- Potgieter, I., Coetzee, M., y Ferreira, N. (2018). The role of career concerns and workplace friendship in the job embeddedness-retention practices satisfaction link. *SA Journal of Industrial Psychology* 44(0), a1519. <https://doi.org/10.4102/sajip.v44i0.1519>
- Qing Y., Guohua J., Jingtao F., y Mingze L. (2019). Job insecurity and employees taking charge: The role of global job embeddedness. *Social Behavior & Personality: An International Journal*, 47(4), 1-12. <https://doi.org/10.2224/sbp.7538>
- Rahimnia, F., Nosrati, S., y Eslami, G. (2021). Antecedents and outcomes of job embeddedness among nurses. *Journal of Social Psychology*, 1-16. <https://doi.org/10.1080/00224545.2021.1920360>
- Reyes-Reyes, F., Reyes-Reyes, A., y Díaz-Narváez, V. (2019). Acerca de los sistemas de clasificación de diseños de investigación en psicología: importancia y alcance. *Interciencia: Revista de Ciencia y Tecnología de América*, 44(5), 303-309
- Secretaría de Educación de la Municipalidad de Rafaela (2018). *Estado de situación: la educación en la ciudad de Rafaela*. Recuperado de https://www.rafaela.gob.ar/4302_parte.pdf
- Steindórsdóttir, B., Nerstad, C., y Magnúsdóttir, K. (2021). What makes employees stay? Mastery climate, psychological need satisfaction and on-the-job embeddedness. *Nordic Psychology*, 73(1), 91-115. <https://doi.org/10.1080/19012276.2020.1817770>
- Tabachnick, B., Fidell, L., y Ullman, J. (2019). *Using Multivariate Statistics*. New York, NY: Pearson.
- Teng, Y., Chen, X., y Ma, L. (2021). Research on the influence of job embeddedness on individuals with different initiative. *International Journal of Occupational Safety & Ergonomics*, 1-11. <https://doi.org/10.1080/10803548.2021.1960042>
- Turner, K., Thielking, M., y Prochazka, N. (2022). Teacher wellbeing and social support: A phenomenological study. *Educational Research*, 64(1), 77-94. <https://doi.org/10.1080/00131881.2021.2013126>
- Yang, J., Pu, B., y Guan, Z. (2019). Entrepreneurial leadership and turnover intention in startups: Mediating roles of employees' job embeddedness, job satisfaction and affective commitment. *Sustainability*, 11(4), 1101. <https://doi.org/10.3390/su11041101>
- Yao, X., Lee, T., Mitchell, T., Burton, J., y Sablinski, C. (2004). Job embeddedness: Current research and future directions. In R. Griffeth & P. Hom (Eds.), *Innovative theory and empirical research on employee turnover* (pp. 153-187). Greenwich, CT: Information Age.
- Zhang, M., Fried, D., y Griffeth, R. (2012). A review of job embeddedness: Conceptual, measurement issues, and directions for future research. *Human Resource Management Review* 22, 220-231 <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2012.02.004>
- Zhang, I., Lam, L., Dong, L. y Zhu, J. (2020). Can job-embedded employees be satisfied? The role of job crafting and goal-striving orientations. *Journal of Business and Psychology*, 36(3), 435- 447. <https://doi.org/10.1007/s10869-020-09684-6>
- Zhou, X., Wu, Z., Dandan, L., Jia, R., Wang, M., Chen, C., y Lu, G. (2021). Nurses' voice behaviour: The influence of humble leadership, affective commitment and job embeddedness in China. *Journal of Nursing Management*, 29(6), 1603-1612. <https://doi.org/10.1111/jonm.13306>