

Presentaciones en cartel: Riesgos psicosociales y entornos organizacionales

Relation between pay satisfaction and turnover intent of workers

Relación entre la satisfacción salarial y la intención de rotación de trabajadores

Oscar Rene Bahena Hernández ¹, Enrique López Hernández ¹, José Domingo Moreno Villatoro ¹

¹ Maestría en Ciencias en Salud Ocupacional, Seguridad e Higiene, Escuela Nacional de Medicina y Homeopatía, Instituto Politécnico Nacional

Correo electrónico de contacto: obahenah2100@alumno.ipn.mx

Palabras clave: Satisfacción salarial, intención de rotación, rotación de personal

Fecha de envío: 08/06/2023
Fecha de aprobación: 01/09/2023

Introducción

La satisfacción salarial es la cantidad de afecto positivo o negativo que las personas tienen hacia su salario (Miceli y Lane, 1991). La insatisfacción de los empleados con el pago, por ejemplo, puede disminuir el compromiso con el trabajo, aumentar el robo y catalizar la rotación (Currall *et al.*, 2005; Greenberg, 1990; Miceli y Mulvey, 2000).

Por otra parte, la intención de rotación es la voluntad consciente y deliberada de abandonar la organización (Tett y Meyer, 1993).

Para los empleadores, algunos de los cuales pueden gastar entre el 70 y el 80 % de su presupuesto en salarios y beneficios en el sector de servicios, el problema tiene implicaciones para la supervivencia de la organización si no obtienen un rendimiento decente de sus inversiones (Singh y Loncar, 2010).

El objetivo de esta revisión sistemática es analizar la relación entre la satisfacción salarial y la intención de rotación de trabajadores, con el propósito de llamar la atención a la comunidad de seguridad y salud en el trabajo y buscar soluciones, en conjunto con el sector empresarial.

Método

Para la realización de este trabajo se realizó una búsqueda en Google Academic para la revisión de la literatura científica. Las palabras clave fueron “pay satisfaction” y “turnover intent”. Se seleccionaron artículos entre 1998 y 2017 para la consulta. También se utilizaron otros artículos para la definición de conceptos que soportan los datos obtenidos.

Resultados

De acuerdo con las referencias consultadas, puede observarse que existe una relación entre la satisfacción salarial y la intención de abandonar un empleo en diferentes tipos de trabajadores. Se observa que la intención de rotación puede disminuir si se aumenta el nivel de satisfacción salarial, e incluso, puede verse que la satisfacción con el salario es clave para lograr niveles más altos de compromiso laboral.

Discusión de resultados y conclusiones

Aunque en apariencia la correlación de las variables luzca muy lógica y su análisis irrelevante, dada la variedad de aspectos que pueden influir en ambas, se presume interesante y se exhorta al interés público general a

Presentaciones en cartel: Riesgos psicosociales y entornos organizacionales

realizar mayores investigaciones al respecto, ampliando las variables sociolaborales y sociodemográficas usadas, que permitan conocer mejor el comportamiento de la satisfacción salarial y la intención de rotación en diferentes centros de trabajo, localizaciones geográficas, y culturas en general.

Referencias

Miceli, M. y Lane, M. (1991). Antecedents of pay satisfaction: A review and extension. *Research in personnel and human resources management*, 9, 235-309.

Williams, M. L., Brower, H. H., Ford, L. R., Williams, L. J. y Carraher, S. M. (2008). A comprehensive model and measure of compensation satisfaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(4), 639-668.

<https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1348/096317907X248851>

Singh, P. y Loncar, N. (2010). Pay Satisfaction, Job Satisfaction and Turnover Intent. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 65(3), 470-490.

<https://doi.org/10.7202/044892ar>

Tett, R.P. y Meyer, J.P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-93.

Memon, M. A., Salleh, R. y Baharom, M. N. R. (2017). The Mediating Role of Work Engagement Between Pay Satisfaction and Turnover Intention. *International Journal of Economics, Management and Accounting*, 25(1), 43-69.

<https://journals.iium.edu.my/enmjurnal/index.php/enmj/article/view/473>

Declaración de conflicto de intereses

Los autores de este artículo expresan que no tuvieron ningún conflicto de intereses durante la preparación de este documento ni para su publicación.

Obra protegida con una licencia Creative

Commons

Atribución - No comercial
No derivadas



Atribución - No comercial
No derivadas