

Pay satisfaction and turnover intent of workers: a systematic review

Satisfacción salarial e intención de rotación de trabajadores: una revisión sistemática

Oscar René Bahena Hernández ¹  <https://orcid.org/0009-0005-6750-948X>, Enrique López Hernández 
<https://orcid.org/0000-0003-1924-8172>, José Domingo Moreno Villatoro  <https://orcid.org/0000-0003-3282-690X>

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

Fecha de envío: 20-10-23

Fecha de aprobación: 13-11-23

Abstract

Introduction: There does not seem to be enough formal information that relates personnel turnover in companies to the salary satisfaction of their employees. That is why this research aimed to answer if there is a relationship between these variables.

Method: a search was conducted in Google Academic for articles that contained the keywords considered.

Results: A total of thirty related articles published between 1985 and 2021. Only five of the thirty articles address the relationship between both variables, reporting a relationship between salary satisfaction and workers' turnover intention.

Keywords: Personnel turnover, turnover intention, salary.

Resumen

Introducción: No parece existir suficiente información formal que relacione la rotación de personal en las empresas con la satisfacción salarial de sus empleados. Es por ello, que la presente investigación se planteó responder si hay relación entre estas variables.

Método: Para ello se efectuó una búsqueda en Google Academic de artículos que contuvieran las palabras clave consideradas

Resultados: Se localizó un total de 30 artículos relacionados, los cuales fueron publicados entre 1985 y 2021. Solo 5 de los 30 artículos aborda la relación entre ambas variables, reportando una relación entre la satisfacción salarial y la intención de rotación de los trabajadores.

Palabras clave: Rotación de personal, intención de rotación, satisfacción salarial, satisfacción con el pago

Introducción

Los estudiosos de la administración empresarial coinciden en que la rotación de personal es un fenómeno

que impacta la productividad de las empresas y es extrapolable a la de un país. Aunque dicho lastre ha sido analizado por numerosos autores desde múltiples perspectivas, las conclusiones acerca de las causas de la

Estado del arte

rotación de personal en una empresa siguen siendo sumamente variadas y al final no hay consensos determinantes.

Para nadie es un misterio que el salario es de los elementos más importantes que considera una persona a la hora de aceptar y mantener un empleo en una determinada empresa. Sin embargo, no parece existir suficiente información formal que relacione la rotación de personal en las empresas con la satisfacción salarial de sus empleados.

Es por ello, que la presente investigación se planteó responder si hay relación entre la satisfacción salarial y la rotación de personal en trabajadores; a través de una búsqueda de trabajos previos que hayan investigado y encontrado relación entre estas variables.

Para comenzar, es importante definir que la satisfacción con el pago o satisfacción salarial es la cantidad de afecto positivo o negativo que las personas tienen hacia su salario, (Miceli & Lane, 1991). La satisfacción salarial es una preocupación primordial tanto para los empleadores como para los empleados. Para los empleados, el salario tiene una importancia obvia en términos de satisfacer sus necesidades económicas. Es importante que estén satisfechos con su salario total, ya que esto puede afectar sus actitudes y comportamientos, (Singh & Loncar, 2010).

La investigación ha demostrado inequívocamente que la insatisfacción salarial puede tener impactos importantes e indeseables en numerosos resultados de los empleados, (Heneman & Judge, 2000). 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, Towler, Judge, & Kohn, 2005); (Greenberg, 1990); (Miceli & Mulvey, 2000).

Por otra parte, la rotación de personal es la salida voluntaria de un trabajador de la empresa en que labora, (Carrillo & Santibáñez, 2001).

Debido a que la rotación de personal es una variable o medida de una población, es decir solo se tiene un dato por centro de trabajo o grupo de estudio investigado; la variable utilizada para poder efectuar estudios de correlación es la intención de rotación, cuya medida arroja un dato personal de cada sujeto de estudio. La intención de rotación es la voluntad consciente y deliberada de una persona de abandonar la organización donde labora (Tett & Meyer, 1993).

Método

Para la realización de este trabajo se efectuó una búsqueda en Google Academic. Las palabras clave fueron “rotación de personal”, “intención de rotación”, “turnover intent”, “satisfacción salarial”, “satisfacción con el pago” y “pay satisfaction”.

Los artículos localizados fueron ordenados en una matriz a manera de sábana analítica para facilitar su análisis y consultas futuras. Los elementos de dicha matriz fueron: año, autores, título, revista/index, país, variables, método, unidad de observación, resultados y conclusiones.

Los artículos seleccionados como “de interés”, por contener las dos variables estudiadas, sirvieron para elaborar una tabla resumen que contiene autores, población, método (instrumento utilizado para medir cada variable) y principales hallazgos.

Resultados y discusiones

Se localizó un total de 30 artículos relacionados con las palabras clave utilizadas, los cuales fueron publicados entre 1985 y 2021. De estos, 3 artículos (el 10%) fueron publicados entre 1985 y 2005, 4 artículos (el 13.3%) fueron publicados entre 2006 y 2011, 12 artículos (el 40%) fueron publicados entre 2012 y 2017, y finalmente 11 artículos (el 36.7%) fueron publicados entre 2018 y 2021.

De los 30 artículos localizados, 22 de ellos (el 73.3%) fueron escritos en idioma español y 8 en inglés (el 24.7%).

Estado del arte

El 50.0% de los artículos proviene de México (15 artículos), y el resto proviene de otras partes del mundo; 3 de Canadá, 1 de Colombia, 3 de Ecuador, 1 de España, 1 de Estados Unidos de América, 1 de India, 1 de Indonesia, 1 de Irán, 1 de Malasia y 2 de Perú.

Del total de artículos analizados, solo 5 artículos (el 16.7%) aborda ambas variables. Los otros 25 artículos (el 83.3%) abordan solamente una de las dos variables de interés; 22 de ellos abordan solo la variable rotación de personal, y los 3 artículos restantes abordan solo la variable satisfacción salarial.

Los 5 trabajos que abordan las dos variables de interés realizaron mediciones de satisfacción salarial e intención de rotación.

Artículos que evalúan la relación entre la satisfacción salarial y la intención de rotación.

Autor (es), año, país	Población	Método		Principales hallazgos
		Instrumento de satisfacción salarial usado	Instrumento de intención de rotación usado	
Lum et al., 1998, Canadá	466 enfermeras	Escala construida por los autores de este artículo, consta de 4 ítems, basado en el cuestionario de satisfacción de Minnesota	Escala construida por los autores de este artículo, consta de 3 ítems	Cuando las trabajadoras están satisfechas con su trabajo y su salario, y se sienten comprometidas con la organización, es menos probable que terminen su empleo voluntariamente
Singh & Loncar, 2010, Canadá	200 enfermeras	Cuestionario de Heneman y Schwab, 1985, que consta de 18 ítems	Escala construida por los autores de este artículo, consta de 4 ítems, basado en la escala de Lum et al., 1998	La satisfacción laboral y salarial influyen en la rotación de las trabajadoras
A'yunnisa & Saptoto, 2015, Indonesia	150 trabajadores de una fábrica de automóviles	Versión traducida del cuestionario de Heneman y Schwab, 1985, que consta de 18 ítems	Escala construida por los autores de este artículo, consta de 23 ítems, basado en el cuestionario de intención de rotación de Mobley et al., 1979	La intención de rotación puede disminuir aumentando el nivel de satisfacción salarial
Hayati et al., 2015, Irán	273 trabajadores de una empresa petrolera	Cuestionario de Heneman y Schwab, 1985, que consta de 18 ítems	Escala de Camman et al., 1979, que consta de 3 ítems	Los efectos de la satisfacción salarial sobre la intención de rotación fueron significativos
Memon et al., 2017, Malasia	415 trabajadores del sector petróleo y gas	Escala adaptada de 4 ítems, desarrollada originalmente por Scarpello y Carraher, 2008	Escala adaptada de 5 ítems, de Jung y Yoon, 2013	La satisfacción salarial es clave para lograr niveles más altos de compromiso laboral y reducir la rotación voluntaria

de rotación mediante distintos métodos. En cuanto a la medición de la satisfacción salarial destaca el método de Heneman y Schwab, 1985, que fue empleado en 3 de los 5 artículos. Para la medición de la intención de rotación no hubo un método predominante. Los métodos utilizados en cada artículo se detallan en la tabla 1.

De acuerdo con estos cinco artículos, hay una relación entre la satisfacción salarial y la intención de abandonar un empleo en diferentes tipos de trabajadores. Los principales hallazgos de cada artículo se detallan en la Tabla 1.

Estado del arte

Conclusiones

Los artículos analizados reportan una relación entre la satisfacción salarial y la intención de rotación en diferentes tipos de trabajadores.

Aunque en apariencia la relación de las variables luzca muy lógica y su análisis formal parezca irrelevante, se considera apropiado estudiarlas con apego al método científico.

Asimismo, dada la variedad de aspectos que pueden influir en ambas, como variables sociodemográficas y sociolaborales, en múltiples combinaciones de éstas, sin mencionar elementos culturales propios de cada localidad, región o país, es posible que la satisfacción salarial no siempre esté estrechamente relacionada a la rotación de personal.

Debido a lo anterior, se exhorta al interés público general a realizar mayores investigaciones al respecto, ampliando los elementos considerados en los artículos publicados hasta el momento, 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

- A'yunnisa, R. N., & Saptoto, R. (2015). *The effects of pay satisfaction and affective commitment on turnover intention. International Journal of Research Studies in Psychology*, 4(2), 57-70. Obtenido de https://ris.utwente.nl/ws/portalfiles/portal/249656939/A_yunnisa2015effects.pdf
- Carrillo, C., & Santibáñez, J. (2001). *Rotación de personal en las maquiladoras. Plaza y Valdes*. Obtenido de https://books.google.com.mx/books/about/Rotaci%C3%B3n_de_personal_en_las_maquiladora.html?id=VmeP6GduUEMC&redir_esc=y
- Currall, S. C., Towler, A. J., Judge, T. A., & Kohn, L. (2005). *Pay Satisfaction and Organizational Outcomes. Personnel Psychology*, 58(3), 613-640.
- Greenberg, J. (1990). *Yesterday, Today, and Tomorrow. Journal of Management*, 16(2), 399-432.
- Hayati, D., Charkhabi, M., Kalantari, D., & De Paola, F. (2015). *The effect of pay satisfaction on turnover intention: mediating role of job satisfaction and organizational commitment. Journal of International Management Studies*, 15(2).
- Heneman, H. G., & Judge, T. A. (2000). "Incentives and Motivation." *Compensation in Organizations: Progress and Prospects*. S. Rynes and B. Gerhart. San Francisco, CA, US: New Lexington Press.
- Lum, L., Kervin, J., Clark, K., Reid, F., & Sirola, W. (1998). *Explaining nursing turnover intent: job satisfaction, pay satisfaction, or organizational commitment? Journal of Organizational Behavior*, 19, 305-320. doi:[https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199805\)19:3<305::AID-JOB843>3.0.CO;2-N](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199805)19:3<305::AID-JOB843>3.0.CO;2-N)
- Memon, M. A., Salleh, R., & Baharom, M. N. (2017). *The Mediating Role of Work Engagement Between Pay Satisfaction and Turnover Intention. International Journal of Economics, Management and Accounting*, 25(1), 43-69. Obtenido de <https://journals.iium.edu.my/enmjjournal/index.php/enmj/article/view/473>
- Miceli, M. P., & Mulvey, P. W. (2000). *Consequences of Satisfaction with Pay System: Two Field Studies. Industrial Relations*, 39, 62-87.
- Miceli, M., & Lane, M. (1991). *Antecedents of pay satisfaction: A review and extension. Research in personnel and human resources management*, 9, 235-309.
- Singh, P., & Loncar, N. (2010). *Pay Satisfaction, Job Satisfaction and Turnover Intent. Relations industrielles/Industrial Relations*, 65(3), 470-490. doi:<https://doi.org/10.7202/044892ar>
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). *Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings. Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.

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.

Estado del arte

Obra protegida con una licencia Creative

Commons



Atribución - No comercial
No derivadas