

Luis Felipe Llanos
Facultad de Economía y Negocios,
Universidad Anáhuac México
luis.llanos@anahuac.mx



Rusli bin Ahmad
Faculty of Cognitive Sciences and Human
Development, University Malaysia
arusli@unimas.my

Introducción

El interés de la investigación se centra en hacer un comparativo internacional para determinar si los predictores del compromiso organizacional se comportan igual en dos países separados diametralmente del globo.



La literatura especializada sobre el compromiso organizacional es muy extensa: Mowday[1] tiene 8,761 citas y establece que es un predictor de la permanencia. Meyer[2] tiene 8,707 y lo clasificó en tres tipos: Afectivo, continuidad y normativo. Eisenberger[3] tiene 7,821 citas y lo relaciona con el apego afectivo, el desempeño y la disposición hacia el trabajo.

Sector bancario en México y Malasia

México es una república con 125 millones de habitantes, 15a economía mundial, GDP de 7,437 euros per capita y 47 bancos comerciales con 225 mil empleados.

Malaysia es una monarquía con 30 millones de habitantes, 37a economía mundial, GDP de 8,560 euros per capita y 27 bancos comerciales con 100 mil empleados.

Hipótesis

- Los salarios, bonos y los pagos por mérito puede predecir el compromiso de los trabajadores de un banco en México.
- Los parámetros de las variables predictoras del modelo de regresión (betas encontradas) son los mismos para ambos países.

Material y Método

Se aplicó un mismo cuestionario de autorreporte en ambos países, adaptado del HR-Survey, LLC[4] y de Mowday[1]. La muestra se conformó por 150 ejecutivos de Malasia y 194 ejecutivos de México.

Resultados

Malasia: Sí hay una relación significativa entre la compensación económica y el compromiso. La remuneración basada en el mérito fue el factor más dominante (BETAS: Salario 0.192, Bonos 0.279, Pago por mérito 0.432).

México: Sí hay una relación significativa entre la compensación económica y el compromiso. La remuneración basada en el mérito fue el factor más dominante (BETAS: Salario 0.148, Bonos 0.154, Pago por mérito 0.407).

Los intervalos de confianza del coeficiente Pago por Mérito para México están entre [0.187 – 0.515] y para Malasia está entre [0.228 – 0.576], por lo que existe una amplia intersección de los intervalos. En consecuencia, esta variable podría tener la misma pendiente para ambos países. Sin embargo, el pago por mérito de Malasia tiene un impacto mayor que en México.

Discusión

El estudio confirma que la estrategia de aumentar el salario de los banqueros, o sus bonos o pagos basados en el mérito en México y en Malasia podría incrementar su compromiso organizacional y, a la inversa, su disminución podría reducirlo.

“No importa que tan alejados en el planeta estén las empresas, los seres humanos nos comprometemos igual”.



Referencias

1. Mowday RT, Steers RM, Porter LW. The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*. 1979;14(2):224-247.
2. Meyer JP, Allen NJ. A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*. 1991;1(1):61-89.
3. Eisenberger R, Fasolo P, Davis-LaMastro V. Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*. 1990;75(1):51.
4. HR-Survey, L. Employee Opinion Survey. Retrieved from Compensation Administration and Systems Demos [Internet]. 2014. Disponible en: <http://www.hr-survey.com/EmployeeOpinion.htm>