

FACULTAD DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS

Llanos, L., & Bin, R. (2017). Financial compensation and organizational commitment: differences among mexican and malaysian bankers. *Compensation & Benefits Review*, 48(5-6), pp. 155-170.

Resumen. México y Malasia son países contrastantes, en lados opuestos del globo desde un punto de vista geográfico, con muchas diferencias culturales, pero con un producto interno bruto per cápita similar, y un sistema comercial bancario similar. La hipótesis es que los sistemas de compensación económica de los empleados bancarios en ambos países, así como los sueldos, bonificaciones y salarios basados en el mérito, se correlacionan con el mismo compromiso laboral. La investigación utiliza el mismo instrumento para recopilar datos y los resultados que se obtuvieron recientemente en un estudio de Malasia para compararlos con el caso de México, por medio de un análisis multivariado. Los primeros resultados muestran que el instrumento de Malasia es consistentemente válido y confiable en el caso de México. En segundo lugar, el estudio confirma que la estrategia de México de aumentar el salario de los banqueros, o sus bonos, o pagos basados en méritos, puede también aumentar el compromiso de la organización, pero no del todo. En tercer lugar, los resultados sugieren que los esquemas de compensación que se basan en el mérito son más eficientes en países con baja aversión a la incertidumbre, como Malasia, y menos eficientes en países con alta aversión al riesgo, como en el caso de México.

Abstract. Mexico and Malaysia are contrasting countries, geographically on opposite sides of the globe, with plenty of cultural differences, but with a similar gross domestic product per capita, and a similar banking commercial system. The hypothesis is the the economic compensation systems of bank employees in both countries, salaries, bonus and merit based pay, correlate with the same labor commitment. The research uses the same data collection instrument and results recently obtained in a Malaysian study to compare

them to the Mexican case, through multivariate analysis. First results show that the Malaysian instrument is consistently valid and reliable in the case of Mexico. Second, the study confirms that Mexico's strategy of raising the salary of bankers, or their bonuses, or merit-based payments, may increase organizational commitment but not altogether. Third, results suggest that merit-based compensation schemes are more efficient in countries with low uncertainty aversion, such as Malaysia, and less efficient in countries with high risk aversion, as in the case of Mexico.