

EL PRECIO DEL *ENGAGEMENT*; ¿EL COMPROMISO LABORAL SE PUEDE COMPRAR?

Carla Alicia Gamiño-Vargas

Maestría en Ciencias en Salud Ocupacional, Seguridad e Higiene

Introducción: El salario es uno de los principales motivadores de talento en el trabajo (Factor Capital Humano, 2020). Los recursos laborales, entre ellos los salariales son factores importantes del *engagement* (Bakker, Demerouti & Xanthopoulou, 2011).

Objetivo: Identificar la relación entre el salario y el *engagement* en los trabajadores de un corporativo automotriz.

Material y Método: Estudio cuantitativo, transversal y correlacional con diseño de campo en corporativo del sector automotriz en la CDMX, con recolección directa de información, durante 2021-2023. Muestreo probabilístico por conveniencia (n=35) U=100 con los criterios: personal fijo, contratación directa, puesto de Senior Specialist, Specialist, Assistant Manager, Manager, $\geq$ \$20,000 mxn mensualmente, participación voluntaria. Se aplicó cuestionario de datos sociolaborales y salariales *ad hoc*, y escala de Engagement UWES-9 Schaufeli, et al. (2006) ($\alpha \geq 0.80$). Significancia estadística obtenida con χ^2 y análisis correlacional con rho de Spearman en programa SPSS 24.

Resultados: La participación fue de ♂ 54.3% (n=19) y ♀45.7% (n=16), con $\bar{x}$ 32 años ($\sigma= 5.288$); 100% (n=35) tiene licenciatura; con 1 año de permanencia en la posición y 5 años de antigüedad en el sector. El 74.3% (n=26) percibe tener un salario justo donde el 71.4% (n=25) regularmente-siempre se siente lleno de energía en el trabajo, prevaleciendo el 48.6% (n=17) ni de acuerdo ni en desacuerdo con su sueldo. Se indicó una concordancia entre variables ($p = .088$, $r=.310$ con $s=.070$).

Conclusiones: Existe incidencia significativa de compromiso laboral de acuerdo con el incentivo monetario, dentro de algunas instancias, se trata de un factor relativo otorgado a cada uno de los elementos. Se concluye que el salario como influencia dentro del compromiso laboral de los trabajadores; mostraron tener una correlación fuerte. Finalmente, se recomienda realicen estrategias de intervención como beneficio a la institución resultante de un mayor compromiso laboral por parte de los empleados.

Bibliografía

- Bakker A, Demerouti E, Xanthopoulou D, (2011). ¿Cómo los Empleados Mantienen su Engagement en el Trabajo? Cienc Trab; 13(41): 135-142. https://postgradosfee.udp.cl/cms/wp-content/uploads/2020/05/articles_arnold_bakker_262.pdf
- Factor Capital Humano (2020). ¿Cuál es el principal motivador laboral para los mexicanos en el 2020?; *Factor capital humano*. <https://factorcapitalhumano.com/mundo-del-trabajo/cual-es-el-principal-motivador-laboral-para-los-mexicanos-en-el-2020/2020/01/>

- Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2003). Efectos en los salarios; *Organización Internacional del Trabajo*;7(2). https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/monitoring/WCMS_538764/lang-es/index.htm
- Schaufeli, W., Bakker, A., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/00131644052824>