

NÚMERO 20

GUSTAVO FONDEVILA

**Cumplimiento de normativa y satisfacción
laboral: un estudio de impacto en México**

NOVIEMBRE 2006



www.cide.edu

• Las colecciones de **Documentos de Trabajo** del CIDE representan un medio para difundir los avances de la labor de investigación, y para permitir que los autores reciban comentarios antes de su publicación definitiva. Se agradecerá que los comentarios se hagan llegar directamente al (los) autor(es).

• D.R. © 2006. Centro de Investigación y Docencia Económicas, carretera México-Toluca 3655 (km. 16.5), Lomas de Santa Fe, 01210, México, D.F.
Fax: 5727•9800 ext.6314
Correo electrónico: publicaciones@cide.edu
www.cide.edu

• Producción a cargo del (los) autor(es), por lo que tanto el contenido así como el estilo y la redacción son su responsabilidad.

Agradecimientos

Esta investigación fue financiada por el Consejo Nacional para la Prevención de la Discriminación (Conapred). En este sentido, se agradece especialmente a Diana Cerón y a Javier Navarro, que acompañaron y apoyaron el desarrollo del presente proyecto. El equipo responsable de esta investigación estuvo integrado por Maximiliano Cárdenas, que colaboró en el diseño metodológico; Rosario Téllez, que sistematizó la información en relación con las preguntas de investigación; Christian Ramírez, Dulce García y Gerardo Covarrubias, que aplicaron las encuestas en las empresas y organizaciones participantes, y Jesús Alcántara, que corrigió la versión final del ensayo. Se agradece a Marcelo Bergman y a Ana Laura Magaloni cuyas observaciones sirvieron para mejorar sustancialmente el texto.

Resumen

Con frecuencia, la investigación del comportamiento organizacional ha considerado a la satisfacción laboral como uno de sus más importantes objetos de estudio y ha tratado de explicarla en función de diversos factores. Sin embargo, dichos factores habitualmente excluyen al cumplimiento de normativa como una posible fuente de satisfacción laboral. Este trabajo analiza de manera empírica a nivel exploratorio y comparativo el impacto en la satisfacción de agentes involucrados en un proceso laboral de tres variables: salario, reconocimiento y cumplimiento de normativa. Las conclusiones del estudio arrojan datos interesantes respecto, tanto de las tres variables analizadas, como de las preferencias de los agentes según sus perfiles socioeconómicos. En concreto, dos de ellas deben resaltarse: los agentes de mayores ingresos muestran una marcada preferencia por el salario como fuente de satisfacción laboral, mientras que aquellos sectores con menores ingresos parecen favorecer el aumento del reconocimiento; y por otro lado, la satisfacción laboral en general parece estar más relacionada en México con el cumplimiento de la normatividad o, al menos, la percepción de su cumplimiento, que con las condiciones salariales o con el reconocimiento. Esta última conclusión puede ser considerada como el principal aporte del trabajo.

Abstract

Frequently the research on organizational behavior has considered the job satisfaction as one of its most important objectives of study, and has tried to explain it based on different factors. Nevertheless, those factors habitually exclude the fulfillment of norms as a possible source of job satisfaction. This work analyzes empirically at exploratory and comparative level the impact on the satisfaction that the involved agents experiment, in a laboral process of three factors: wage, recognition and fulfillment of norms. The conclusions of the study represent interesting data about the three analyzed elements, and its relation with the preferences of the agents according to their socioeconomic profiles. At least two of them should be emphasized: the agents of greater income show a remarkable preference for the wage as source of satisfaction, whereas those sectors with smaller income seem to favor the increase of the recognition; and on the other hand, the job satisfaction in Mexico seems to be more related to the fulfillment of institutional and legal norms, or at least the perception of its fulfillment, than to the wage conditions or the recognition that the agents receive. This last conclusion may be considered as the main contribution of this paper.

Introducción

Históricamente, el análisis de la satisfacción laboral se ha dividido en dos grandes posiciones: a) la primera de ellas (Taylor, 1911) relaciona la satisfacción del trabajador directamente con el nivel salarial del mismo¹ (mayor salario significa mayor satisfacción —lo que genera mayor compromiso, etcétera). Mientras que la segunda (Mayo, 1949)² relativiza la importancia del salario (una vez satisfechas ciertas condiciones mínimas del agente) y se enfoca en factores como el clima laboral, la relación con los directivos y los otros compañeros de trabajo, condiciones ambientales, reconocimiento interno, sistema de promociones, seguridad laboral, servicio de carrera dentro de la organización, etcétera.

Desde los primeros análisis hasta el día de hoy,³ el tema ha sido ampliamente estudiado, y se han incorporado a los enfoques clásicos estudios cada vez más complejos de la satisfacción laboral, desde diferentes disciplinas como la sociología de las organizaciones, psicología organizacional, administración de recursos humanos, etc. Al presente, los cuestionarios que miden este factor del trabajo presentan indicadores muy precisos y diversificados. Desde los primeros intentos de Hoppock (1935), pasando por los conocidos índices cuantitativos del Survey Research Center de la Universidad de Michigan; los trabajos posteriores de Herzberg (1966), Crozier (1970), Hackman y Oldham (1975), hasta las adaptaciones al mundo de habla hispana, como la de Lucas Marín (1977), han sido sobrepasados por evaluaciones cuali-cuantitativas de aplicación colectiva que intentan medir con mayor especificidad aquellos elementos que inciden en la satisfacción del trabajador (por ejemplo, Warr, Cook y Wall, 1979). En nuestros días, estas evaluaciones de la influencia de los factores laborales en la motivación y la satisfacción del personal incluyen variables internas de las condiciones de trabajo como retribución, condiciones de trabajo, supervisión, relaciones humanas, contenido del puesto, seguridad en el empleo, clima organizacional, higiene, oportunidades de progreso, iniciativa, etc., y se contraponen a variables externas del trabajo como dimensión de la empresa, prestigio, nivel tecnológico, estilo empresarial, entre otras; y a su vez, con variables de referencia personal como las del individuo: edad, sexo, nivel profesional, aptitudes, formación, tolerancia al stress, etc.; y las del medio: mercado de

¹ El comportamiento organizacional está determinado por motivos económicos y su rendimiento se ajusta estrictamente a su remuneración. La motivación básica del agente es el salario.

² Tanto Taylor (1911) como Mayo (1949) son clásicos de la teoría administrativa y de la motivación. En este contexto, se debe agregar a Maslow (1954), Herzberg, Mausner y Snyderman (1959), McClelland (1998), McGregor (1960), Skinner (1953), Vroom (1964) y Alderfer (1969).

³ En las últimas décadas, una parte importante de la investigación en comportamiento organizacional ha estado enfocada en tres ámbitos particulares de interés: satisfacción laboral, compromiso laboral y compromiso organizacional (Robbins, 1993).

empleo, normas y valores, concepción del trabajo, importancia atribuida al salario y al ocio, nivel sociocultural de pertenencia, por mencionar algunas.⁴ También se ha desarrollado una variedad de métodos para determinar este factor (satisfacción laboral), métodos directos (Índice General de la Satisfacción Laboral de Brayfield A. Rothe H. —1951—, Índice Descriptivo del Trabajo de Smith, Kendall y Hulin —1969—, SRA-Employee Inventory de Science Research Associates —1952— o la General Motors Faces Scale de Kunin —1955—, etc.), indirectos (metodología de incidentes críticos de Herzberg —1959—, metodología adictiva o sustractiva, por ejemplo, el Instrumento Porter —1962—, etc.) y comparativos (Lucas, 1977). Y hasta la idea misma de que el mayor grado de satisfacción laboral del trabajador significa un mayor grado de rendimiento en el trabajo —productividad— (Lawler-Porter, 1990) ha sido cuestionada.

Ahora bien, a pesar de la importancia del tema y del enorme debate que ha provocado, hay un aspecto que parece haber quedado fuera de la discusión: el rol del derecho como fuente de satisfacción laboral.⁵ Y que el nivel de satisfacción sea tan alto que pueda ser comparado con el derivado de otros factores. Pero, desafortunadamente, en México no hay estudios empíricos que incorporen este punto de vista.⁶ Se pueden encontrar, por una parte, trabajos de consultoras nacionales, asociaciones, cámaras, consejos, confederaciones comerciales e industriales, y por la otra, de organismos internacionales e instituciones estatales pero orientados casi exclusivamente al desarrollo de la productividad y competitividad de las organizaciones en el primer grupo o bien, al establecimiento e implementación de estándares y principios fundamentales y derechos en el trabajo, en el segundo (Anexo I), pero en ningún caso se incorpora esta perspectiva específica de satisfacción derivada de cumplimiento de normativa legal en el trabajo.⁷

Entonces, un aporte posible a esta discusión es recurrir al análisis de datos empíricos de percepción de agentes, generados por un cuestionario que compare la satisfacción derivada de dos factores importantes como el salario y el reconocimiento con la derivada del cumplimiento de normativa legal. Esto permitiría conocer, más allá del debate teórico, las preferencias reales de las personas concretas en una situación determinada y analizar sus preferencias. Estudiar el impacto del salario, del reconocimiento y del

⁴ Y cada una de estas variables ha sido estudiada en relación con la satisfacción laboral respecto de si era determinante de la misma o simplemente moderadora, y también si era determinada por dicha satisfacción.

⁵ Es decir, el derecho mismo como un mecanismo que genere satisfacción por sus funciones de previsibilidad, seguridad, justicia, generación de confianza social, imparcialidad en la resolución de conflictos, etc.

⁶ Tampoco se conoce de manera oficial el tipo de percepción que los trabajadores tienen del sistema de compensación salarial, de reconocimiento o de derechos, del sistema de prestaciones, ni socioeconómicos ni culturales ni tampoco de percepción de normativa ni análisis de satisfacción en el sistema laboral, etcétera.

⁷ En el terreno de la administración de capital humano (BearingPoint, 2002), administración gerencial y gestión de calidad (Deming, 1989), psicología organizacional (Rath y Clifton, 2004), etc., tampoco se estudian los derechos como fuente genuina de satisfacción laboral.

cumplimiento de normativa en la percepción subjetiva de los actores involucrados en un proceso laboral puede resultar una forma productiva de desarrollar un análisis de situación, aunque por supuesto, no agota el tema general de la satisfacción laboral. Como ya se ha visto, es necesario considerar otros factores de la organización como el clima laboral general, las condiciones de higiene y seguridad, estructura jerárquica, procesos de comunicación internos, etc., que en este trabajo no se consideran porque no son relevantes para la discusión planteada (redistribución, reconocimiento y derechos).

En resumen, en este ensayo se investiga de manera exploratoria las percepciones de los agentes de un sistema laboral (trabajadores y directores de recursos humanos, directivos o dueños) respecto de la satisfacción general con el trabajo determinada por la satisfacción salarial, la satisfacción derivada del reconocimiento y del cumplimiento de la normativa en el ámbito laboral a nivel nacional. También se realiza un perfil socioeconómico relacionado con satisfacción salarial, de reconocimiento y de derechos; cuadros de percepción de prestaciones (en efectivo y en especie), de carrera dentro de la organización y de percepción de normativa interna.

1. Metodología

El diseño metodológico del estudio combina diferentes técnicas de investigación, recolección y procesamiento de datos. Se utilizan técnicas cuantitativas y cualitativas de recolección (trabajo de campo) y análisis de los datos obtenidos con informantes del sistema —directores de la organización o de recursos humanos y clientes internos (empleados)—. Como instrumento de recolección de datos se utilizaron tres tipos de entrevistas: a) una entrevista estructurada que contenía asimismo algunas preguntas abiertas para directores de organización o de recursos humanos, b) y para clientes internos, y c) una entrevista estructurada para clientes internos de la organización. Las diferentes guías de preguntas pretendían indagar sobre satisfacción derivada de la redistribución, del reconocimiento, y del cumplimiento de normativa.

La muestra estuvo conformada por personas que cumplieran con los siguientes criterios de selección: a) su pertenencia al sistema como directores de organización o de recursos humanos y clientes internos, y b) que estuvieran actualmente en el ejercicio de sus funciones. En el marco del muestreo teórico (Glaser y Strauss, 1967), se buscó conformar una muestra ilustrativa, aunque no representativa, de actores principales de la relación laboral (empleadores-empleados) con el objetivo de identificar su percepción sobre la relación laboral en cada organización. No se estableció en principio ningún otro criterio de selección de los informantes tales como edad, nivel socioeconómico, etc. Se descartó a actores secundarios (no partícipes directos de la relación laboral) como abogados laboristas, integrantes del poder

judicial en el ámbito laboral, funcionarios de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, etcétera.

La muestra abarcó 100 organizaciones sociales⁸ (20 grandes, 50 medianas y 30 pequeñas pertenecientes a diferentes sectores de la actividad empresarial del país: agrícola-ganadero [latifundio –Sonora– y minifundio –Oaxaca–], industrial [automotriz –Toluca– y textil –Aguascalientes–], servicios [hotelera –Cancún–], manufactura [maquila –Tamaulipas–], etc.) –70 radicadas en el Distrito Federal y 10 en el norte, 10 en el centro y 10 en el sur del país–.⁹ El número de casos de la muestra siguió el principio de saturación teórica (Glaser y Strauss, 1967). Se llevaron a cabo un total de 300 entrevistas con 100 directores de organizaciones o de recursos humanos y 200 clientes internos, y una tasa de rechazo de 15 organizaciones sociales.¹⁰ En el caso de clientes internos no se registraron rechazos (una vez aceptada la participación de la organización social en el estudio).

Las organizaciones fueron contactadas de manera oportunista directamente a través de contactos personales, vía telefónica o internet.¹¹ Los clientes internos fueron contactados también de manera oportunista directamente en sus lugares de trabajo. No se usaron instituciones civiles, privadas o públicas como medio de contacto por el riesgo de compromiso con un determinado perfil de organización social. En todos los casos se obtuvo un “consentimiento informado” y se trabajó en condiciones de privacidad y confidencialidad académica.

La estrategia de análisis de los datos consistió primeramente en la codificación de las respuestas a cada pregunta abierta con base en la comparación y contraste, y el señalamiento de patrones y temas. Se elaboró luego una clasificación conjuntada de respuestas (Huberman y Miles, 1994) y se procedió a un análisis cuantitativo de frecuencias de todas las respuestas, tanto de las abiertas como de las precodificadas.

Posteriormente, se realizó un análisis cualitativo que consistió en la identificación de regularidades temáticas significativas de acuerdo con los objetivos de este trabajo. El propósito fue realizar un examen generativo según los principios de Strauss y Corbin (1990) que consiste básicamente en la elaboración de hipótesis emergentes a partir de los datos y en su constatación mediante el estudio empírico comparativo de casos seleccionados en virtud de su valor informativo.

⁸ Este término abarca empresas, instituciones públicas, organizaciones civiles, comercios.

⁹ Solamente 60 organizaciones sociales aceptaron que eventualmente se divulgara su participación en el estudio.

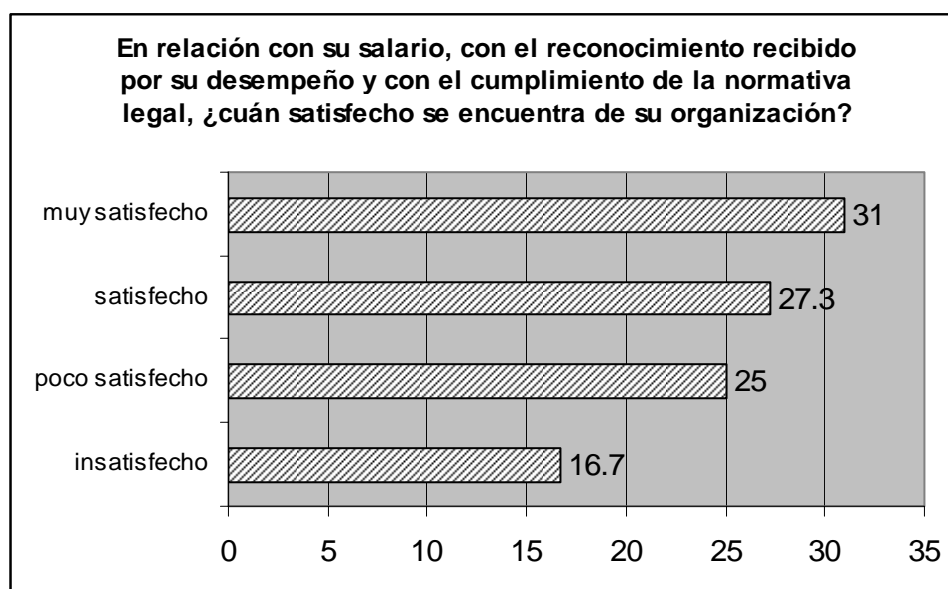
¹⁰ Aquí se presentan los resultados de las entrevistas a clientes internos exclusivamente.

¹¹ Las organizaciones entrevistadas fueron contactadas a partir de una pregunta: interés en participar del estudio, y un compromiso: informar a la organización social de sus propios resultados.

2. Satisfacción laboral

El punto de partida de un análisis que contrapone la satisfacción derivada de la redistribución, del reconocimiento y del cumplimiento de normativa en el ámbito laboral puede ser la satisfacción e identificación que los integrantes de las organizaciones estudiadas muestran por su lugar de trabajo. En este sentido, 31% de los encuestados afirmó sentirse muy satisfecho de pertenecer a la empresa donde laboraba (gráfica 1).

Gráfica 1

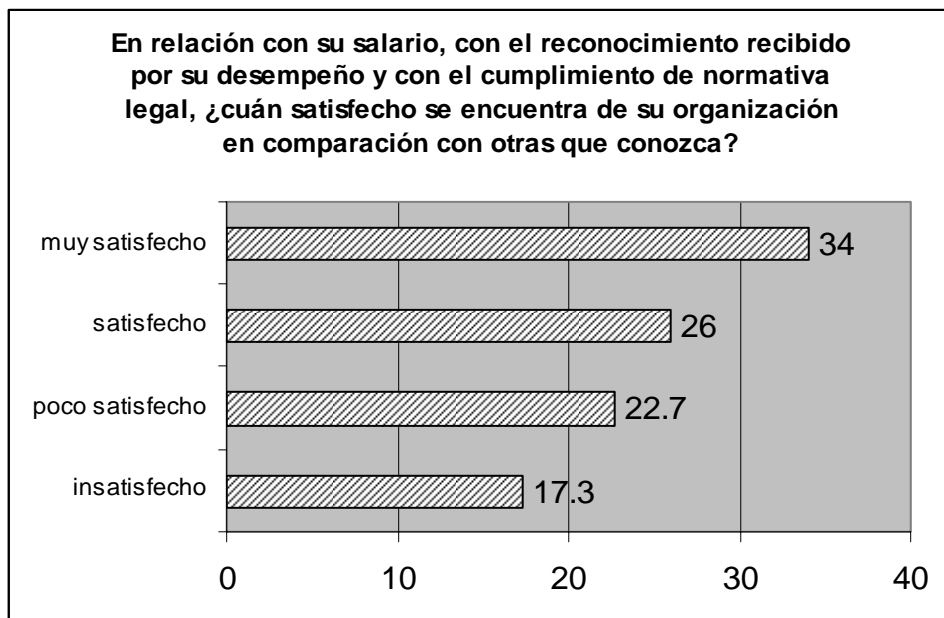


N.V. = 270

Precisamente, el nivel de este factor puede explicarse mediante la comparación entre satisfacción basada en el reconocimiento, en la redistribución o en derechos.¹² Y aún comparando con otras organizaciones del mismo sector, la satisfacción interna (de cada organización) sigue siendo alta (34%) como muestra la gráfica 2.

¹² En este estudio, se excluyen explícitamente otros factores.

Gráfica 2



N.V. = 255

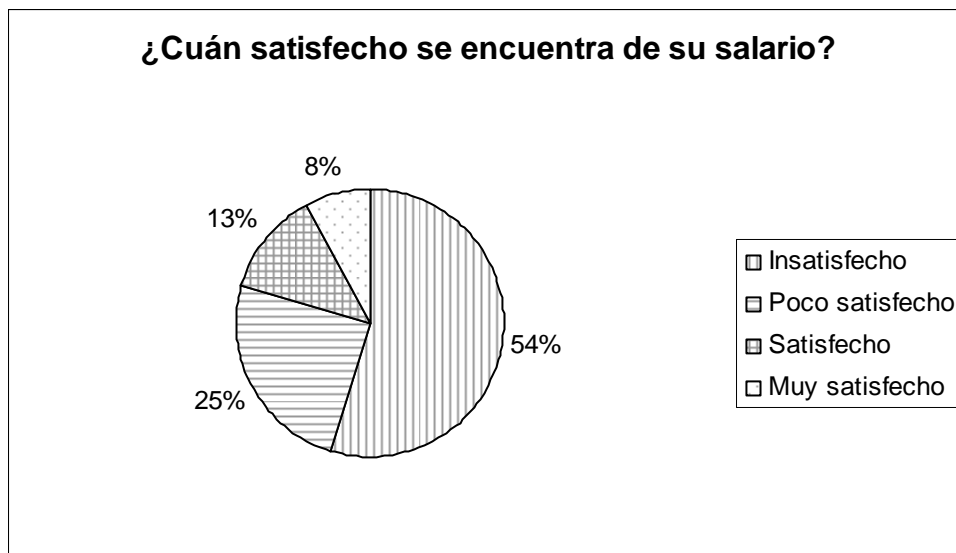
Esto parece indicar que los niveles de satisfacción con las organizaciones son relativamente altos, sin discriminar entre directivos y personal subalterno.¹³ También muestra similitudes en los porcentajes de satisfacción interna y comparativa (alrededor de 30%).

3. Redistribución

Uno de los motivos que pueden explicar estos niveles de satisfacción con el lugar de trabajo puede ser la compensación salarial (gráfica 3). Sin embargo, sólo 8% se declara muy satisfecho de su salario frente a 54% que se muestra abiertamente insatisfecho (porcentaje que llega a 79% si incluimos a los que están poco satisfechos de su salario). Este 8% no logra explicar entonces el promedio de 30% de alta satisfacción laboral anterior.

¹³ Las cifras de ambos sectores son similares.

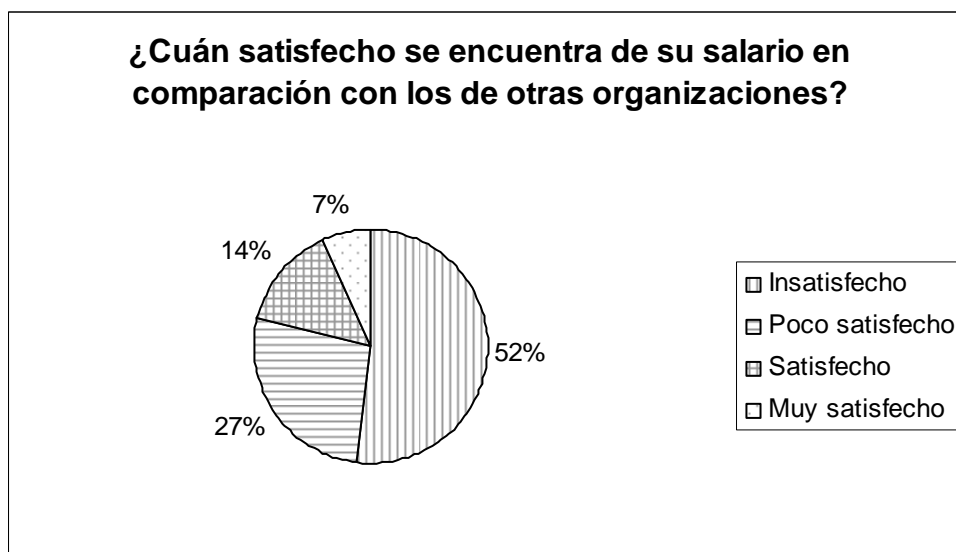
Gráfica 3



N.V. = 270

En términos comparativos, las cifras son bastante similares; 52% de los entrevistados considera que, en relación con los salarios de otras organizaciones, su propio nivel salarial es malo, y solamente 7% se considera muy satisfecho (gráfica 4).

Gráfica 4



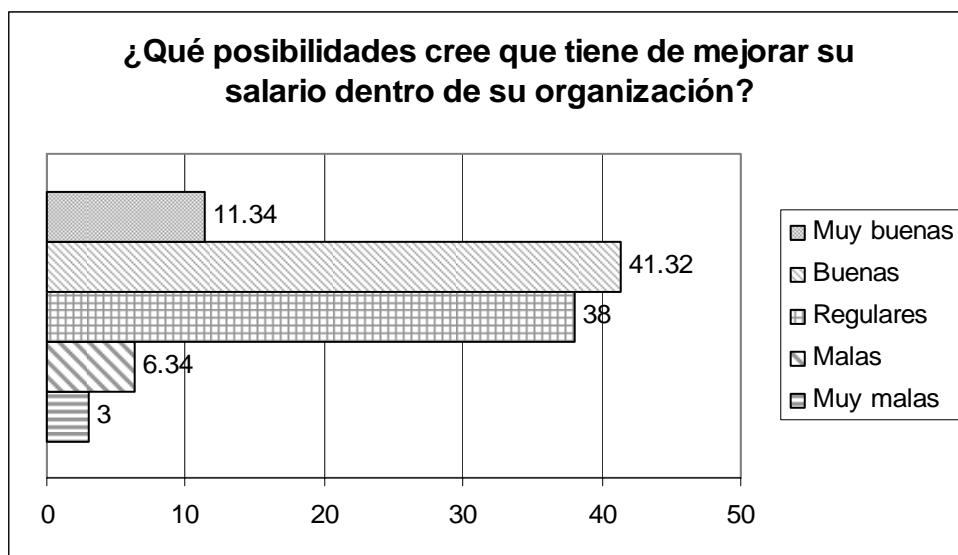
N.V. = 260

A su vez, 47% de los encuestados está insatisfecho con las políticas de sueldos, prestaciones y servicios al personal porque no se manejan con justicia ni equidad; 17%, muy insatisfecho (respuestas a la pregunta: ¿Cuán satisfecho se encuentra con las políticas de sueldos, prestaciones y servicios al personal de su organización?). En suma, 64% no cree que las políticas salariales de su organización sean justas y equitativas. Solamente 12% se muestra muy satisfecho con dicha política.

En el rubro de prestaciones en efectivo —compensación indirecta—¹⁴, el porcentaje de alta satisfacción alcanza apenas 13.64% (respuestas a la pregunta: ¿Cuán satisfecho se encuentra con el sistema de prestaciones en efectivo de su organización?). En contraste, los insatisfechos tienen un nivel muy alto: 30% de las entrevistas. Y en prestaciones en especies,¹⁵ la situación empeora dado que más de la mitad (53.3%) no está satisfecha y solamente 10% muestra mucha satisfacción (respuestas a la pregunta: ¿Cuán satisfecho se encuentra con el sistema de prestaciones en especie de su organización?).

Y si bien, las perspectivas de mejorar el salario (gráfica 5) son relativamente buenas (según los agentes), dado que al menos la mitad cree que en el futuro su salario va a mejorar dentro de la organización, esto tampoco sirve para justificar los altos niveles de satisfacción laboral general.

Gráfica 5



N.V. = 270

Si se relaciona el salario con el tipo de trabajo o responsabilidad, solamente 5% considera que su salario es muy bueno; 52% opina que en ese contexto, el salario es regular o directamente demasiado bajo (cifra casi

¹⁴ Bonos por productividad, puntualidad, etcétera.

¹⁵ Vales para comida, bonos de compras, etcétera.

similar –54%– a la insatisfacción general frente al salario) (respuestas a la pregunta: ¿Cómo considera usted a su salario en relación con el tipo de trabajo que realiza en la organización?).

En el rubro de promociones y ascensos, los porcentajes de satisfacción son bastante similares (respuestas a la pregunta: ¿Cuán satisfecho se encuentra con el sistema de promociones y ascensos de su organización?).

4. Reconocimiento

Veinticinco por ciento de los encuestados (gráfica 6) se muestra poco satisfecho con el reconocimiento que brinda la organización productiva (jefes) y 31.7% directamente insatisfecho. Apenas 8.3% declara estar muy satisfecho a nivel de reconocimiento general.

Gráfica 6



N.V. = 270

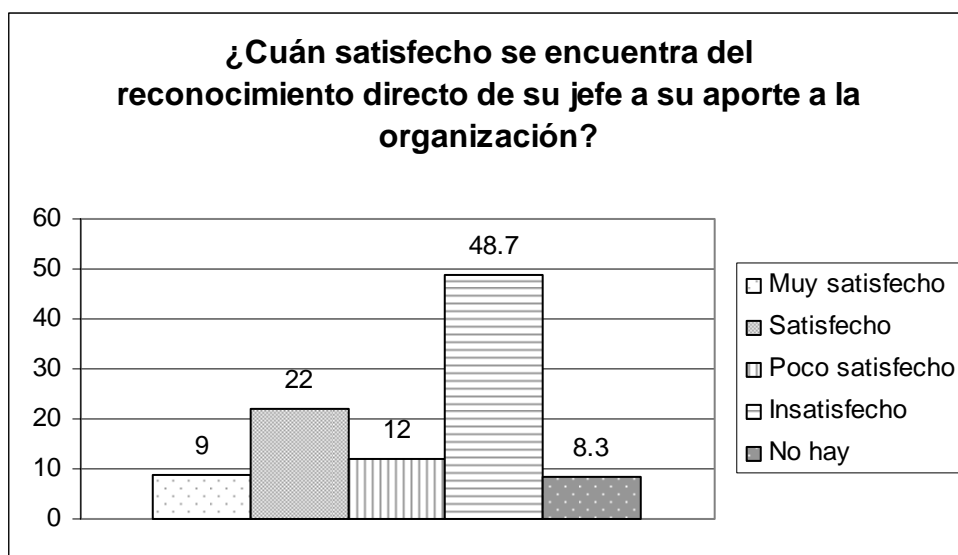
Diez por ciento de los encuestados está muy satisfecho con el sistema de reconocimientos en efectivo de resultados obtenidos por el personal, 46.7% insatisfecho (respuestas a la pregunta: ¿Cuán satisfecho se encuentra con el sistema de reconocimiento en efectivo de su organización?), 9% de los encuestados está muy satisfecho con el sistema de reconocimientos en especie de resultados obtenidos por el personal y 40%, insatisfecho (respuestas a la pregunta: ¿Cuán satisfecho se encuentra con el sistema de reconocimiento en especie de su organización?).

Lo interesante es que el nivel del conflicto en la problemática del reconocimiento no es inferior al salarial. Hasta ahora el reconocimiento no puede ser un factor determinante de explicación del grado de satisfacción

laboral interno que muestran algunas organizaciones productivas (31-34%). Es decir, aunque las personas estén dispuestas a trabajar por menos salario del que consideran justo o adecuado para el trabajo que realizan si reciben el reconocimiento adecuado o que consideran justo por su capacidad y trabajo. El problema del reconocimiento "justo" puede ser un tema relevante para la administración de recursos humanos de la organización y junto al salario ser un factor de satisfacción. Pero de ningún modo explica el nivel anterior de satisfacción laboral (contrastando solamente estos tres factores: salario, reconocimiento, cumplimiento de normativa).

Sin embargo, aunque los niveles de reconocimiento general son altos, la percepción directa de ese reconocimiento es inferior (gráfica 7): sólo 9% de los entrevistados afirmó estar muy satisfecho con el reconocimiento directo de su jefe y 48.7%, insatisfecho.

Gráfica 7



N.V. = 260

La percepción de oportunidades de ascenso también muestra niveles bajos de satisfacción: 14% está muy satisfecho, 46%, insatisfecho y 8%, muy insatisfecho (respuestas a la pregunta: ¿Cuán satisfecho se encuentra con las oportunidades de ascenso y promoción existentes en su organización?). En términos generales, estos resultados coinciden con las respuestas a la pregunta que apunta a la percepción de justicia y equidad en ascensos. Los agentes perciben que los ascensos no son manejados con equidad y justicia, y al mismo tiempo, que carecen de oportunidades de ascender.

En el rubro de estímulos y reconocimiento verbal, las cifras se muestran nuevamente bajas: 53.3% de insatisfacción y solamente 5.5% se muestra muy

satisfecho (respuestas a la pregunta: ¿Cuán satisfecho se encuentra con el sistema de estímulos y reconocimiento verbal de su organización?).

Y por último, se agrega una correlación entre estructura salarial y demanda de salario o de reconocimiento.¹⁶ Como se puede observar (tabla 1), a menor salario aumenta la demanda de reconocimiento, mientras que cuanto más gane el agente parece importar menos el reconocimiento. Los que ganan más quieren ganar más. Pero los que ganan menos, quieren ser reconocidos. Esto puede explicarse porque los que más ganan encuentran en su salario suficiente reconocimiento o, precisamente por ser los que más ganan, son los que ocupan puestos en la organización de mayor importancia. Y el estatus derivado de esta situación es fuente de reconocimiento. En este punto, la opinión discordante es la de los que menos ganan.

Tabla 1. Correlación/1

| Nivel | No importa | Sí importa |
|-------|------------|------------|
| A/B | 88 | 12 |
| C+ | 78 | 22 |
| C | 64 | 36 |
| D+ | 58 | 42 |
| D | 36 | 64 |
| E | 22 | 78 |

Donde:

Nivel A/B: Al menos \$48,000.00 M.N.

Nivel C+: Varía desde \$19,200.00 hasta \$48,000.00 M.N.

Nivel C: Oscila entre \$6,400.00 y \$19,200.00 M.N.

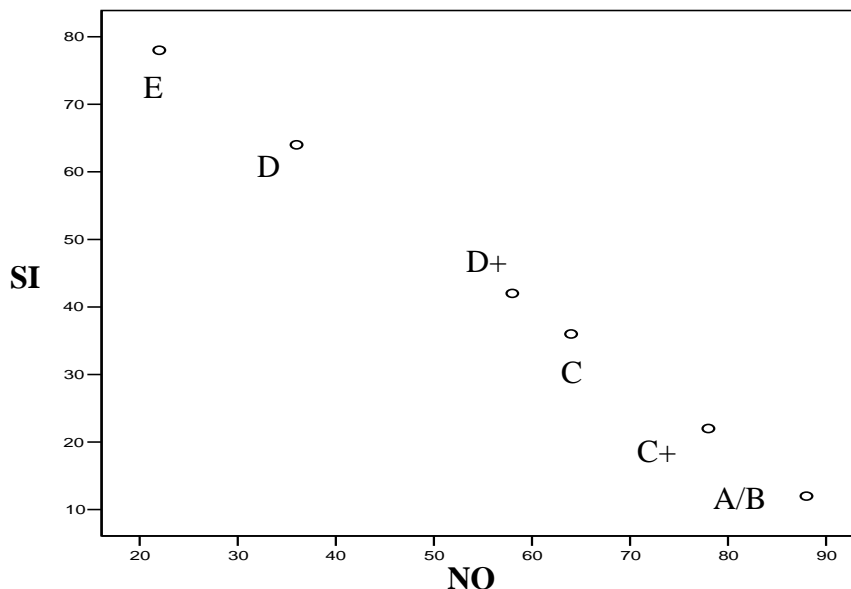
Nivel D+: Varía de \$4,000.00 a \$6,400.00 M.N.

Nivel D: Varía de \$1,600.00 a \$4,000.00 M.N.

Nivel E: Es menor a \$1,600.00 M.N.

¹⁶ Los niveles socioeconómicos fueron extraídos de Amaj, 2006, ver Anexo II.

Gráfica 8



Quando la pregunta es ¿usted está de acuerdo con incluir el problema del reconocimiento en la normativa legal? La gráfica 8 muestra que cuando el individuo cuenta con un menor salario, 8 de cada 10 personas están de acuerdo en incluir el problema del reconocimiento en el sistema legal. A medida que el salario va aumentando menos personas están de acuerdo en dicho supuesto, hasta que 9 de cada diez personas del nivel A/B señalan que no están de acuerdo con incluir el problema en el sistema legal. Asimismo, al realizar la prueba de correlación de R de Pearson, se puede observar (tabla 2) que la relación entre los niveles de ingreso y la afinidad de éstos al problema del reconocimiento legal es significativa.

Tabla 2. Correlaciones

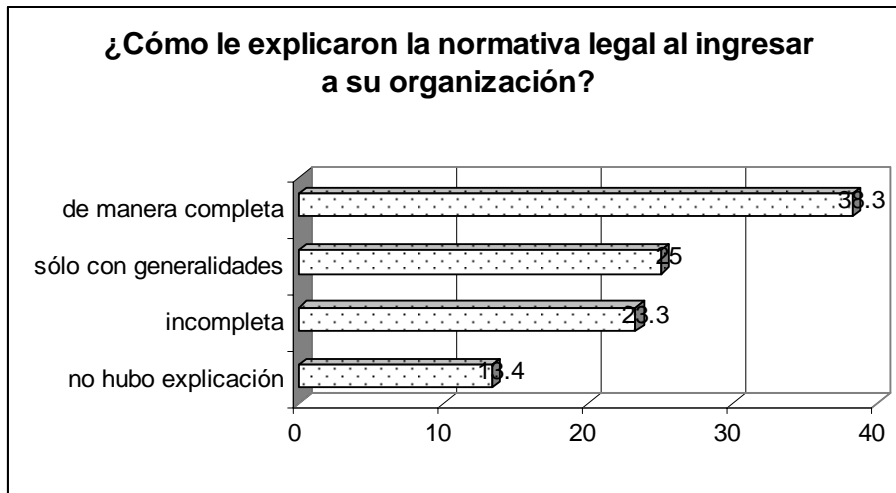
| | | Sí | No | Categorías |
|---------|------------------------|------------|------------|------------|
| Sí | Correlación de Pearson | 1 | -1.000(**) | .989(**) |
| | Sig. (bilateral) | | .000 | .000 |
| | N | 6 | 6 | 6 |
| No | Correlación de Pearson | -1.000(**) | 1 | -.989(**) |
| | Sig. (bilateral) | .000 | | .000 |
| | N | 6 | 6 | 6 |
| Niveles | Correlación de Pearson | .989(**) | -.989(**) | 1 |
| | Sig. (bilateral) | .000 | .000 | |
| | N | 6 | 6 | 6 |

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

5. Normativa

Hasta aquí no parece que ninguno de los factores estudiados permita concluir a favor de uno o de otro que constituyen la principal fuente de satisfacción de los agentes o que puedan explicar claramente el 31-34% de satisfacción laboral del percentil más alto. Pero si le agregamos una perspectiva de derechos, surge información nueva (gráfica 9).

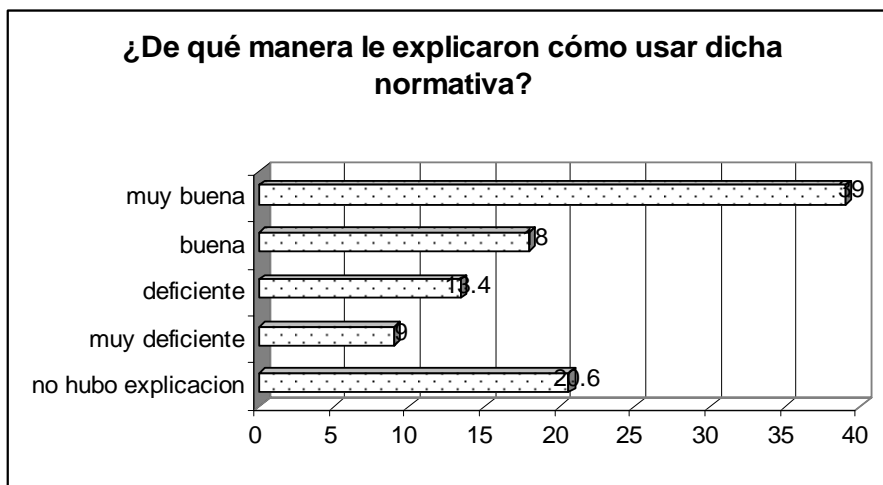
Gráfica 9



N.V. = 270

Los porcentajes relativamente altos de información sobre normativa (38.3%) se asemejan a los datos referentes a la información concerniente al uso y aplicación (gráfica 10) de esa normativa (39%).

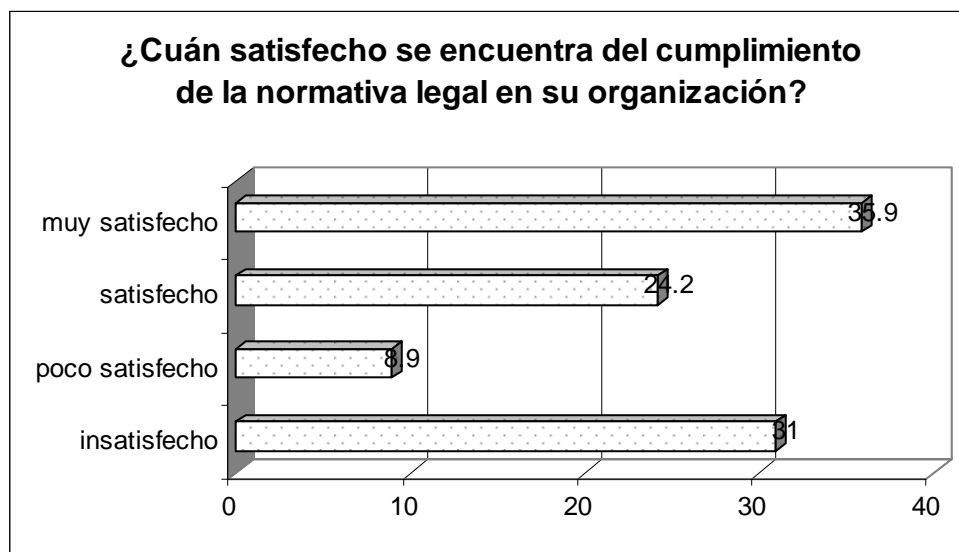
Gráfica 10



N.V. = 270

Al mismo tiempo, el nivel de satisfacción con el cumplimiento de las normas es alto: muy satisfecho 35.9% (gráfica 11).

Gráfica 11



N.V. = 270

De las tres variables presentadas, la única que muestra un alto nivel de satisfacción es la relacionada con la normativa. Esto parece señalar que el cumplimiento de derechos, es decir, actuar en un ambiente donde las relaciones están mediadas por el derecho y la confianza depositada en el sistema legal, genera satisfacción. La importancia de esta variable está determinada por su comparación con la satisfacción derivada de la redistribución y el reconocimiento. En este contexto, el alto grado de satisfacción del percentil más alto solamente se explica porque se trata de agentes que trabajan en organizaciones donde perciben que hay un cumplimiento importante de la normativa legal¹⁷ y se muestran muy satisfechos por dicho cumplimiento.

Otro aspecto interesante de la muestra es la pretensión de los agentes de incluir en el derecho temas de reconocimiento asociados a cuestiones estrictamente subjetivas. Es decir, la inclusión de factores subjetivos en un orden que se caracteriza por ser objetivo. Los agentes no quieren que el derecho al reconocimiento justo sea considerado un premio sino un derecho que no dependa de la subjetividad de la organización. La correlación entre

¹⁷ Quizá esto sea más importante en países donde el incumplimiento de la normativa es tan alto que los agentes perciben con mayor fuerza el rol del derecho en la satisfacción. Mientras que en otros países con alto grado de cumplimiento de la normativa legal, esta percepción se vuelve superflua porque los agentes están acostumbrados a considerarla como algo habitual, imperceptible.

nivel salarial y demanda de inclusión de reconocimiento en la normativa legal es la siguiente:

Tabla 3. Correlación/2

| Nivel | Salario | Reconocimiento |
|-------|---------|----------------|
| A/B | 84 | 16 |
| C+ | 74 | 26 |
| C | 68 | 32 |
| D+ | 58 | 42 |
| D | 44 | 56 |
| E | 31 | 69 |

Donde:

Nivel A/B: Al menos \$48,000.00 M.N.

Nivel C+: Varía desde \$19,200.00 hasta \$48,000.00 M.N.

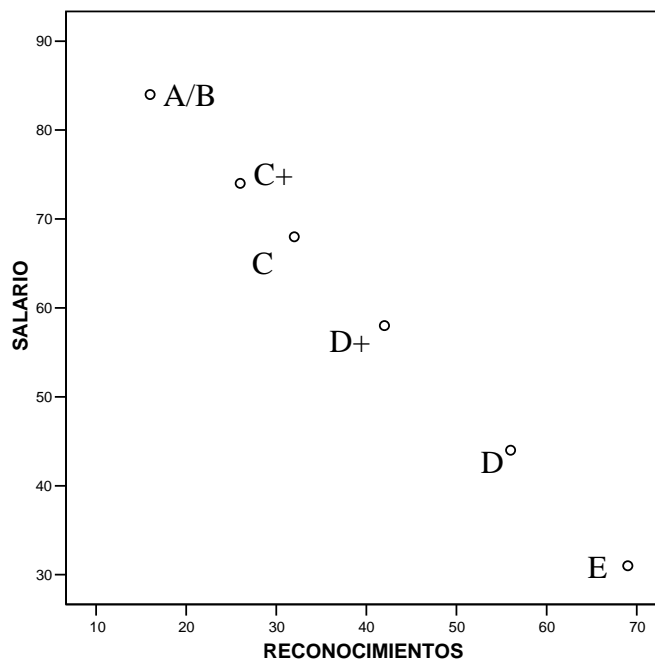
Nivel C: Oscila entre \$6,400.00 y \$19,200.00 M.N.

Nivel D+: Varía de \$4,000.00 a \$6,400.00 M.N.

Nivel D: Varía de \$1,600.00 a \$4,000.00 M.N.

Nivel E: Es menor a \$1,600.00 M.N.

Gráfica 12



Cuando la pregunta es ¿qué prefiere usted, más salario o más reconocimiento? La gráfica 12 muestra cuando el individuo cuenta con un menor salario, 7 de cada 10 personas prefieren el reconocimiento sobre el salario y a medida que el salario va aumentando, se muestra que el individuo prefiere el supuesto contrario, es así que en el nivel A/B casi 8 de cada diez personas prefieren el dinero en lugar del reconocimiento. Asimismo, al realizar la prueba de correlación de R de Pearson, se puede observar en la tabla 4 que la relación entre los niveles de ingreso y preferencia de los individuos respecto del salario o reconocimiento es significativa.

Tabla 4. Correlaciones

| | | Categoría | Salario | Reconocimientos |
|-----------------|------------------------|-----------|------------|-----------------|
| Categoría | Correlación de Pearson | 1 | -.991(**) | .991(**) |
| | Sig. (bilateral) | | .000 | .000 |
| | N | 6 | 6 | 6 |
| Salario | Correlación de Pearson | -.991(**) | 1 | -1.000(**) |
| | Sig. (bilateral) | .000 | | .000 |
| | N | 6 | 6 | 6 |
| Reconocimientos | Correlación de Pearson | .991(**) | -1.000(**) | 1 |
| | Sig. (bilateral) | .000 | .000 | |
| | N | 6 | 6 | 6 |

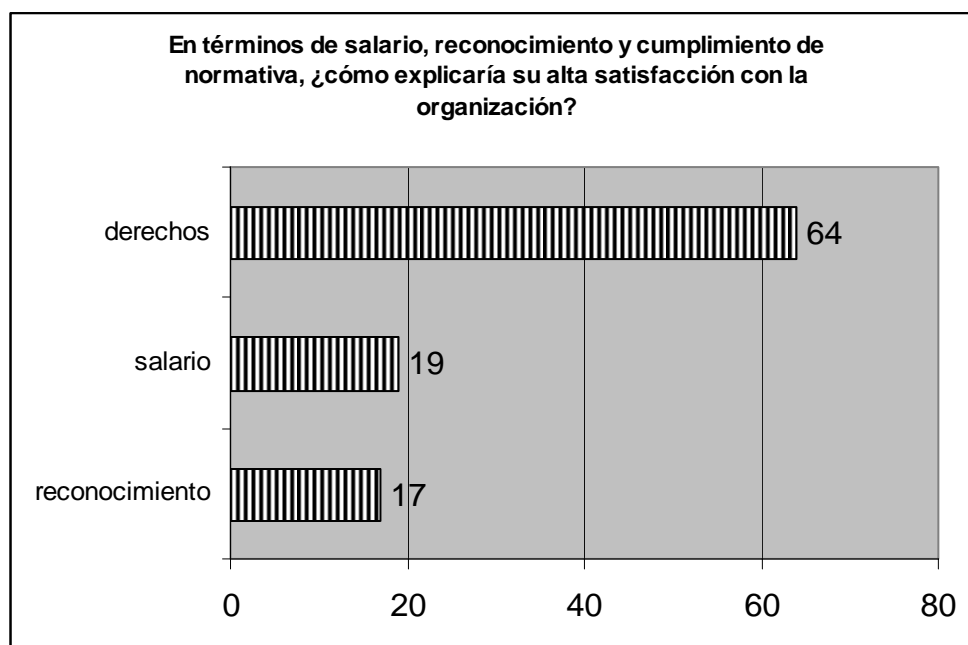
** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

La idea de relacionar reconocimiento con derechos no es nueva (Honneth, 1992), pero la novedad aquí es que los agentes con menores ingresos creen que debería vincularse derecho a estima social. Es decir, que el derecho debería instrumentar mecanismos de reconocimiento que le permitan al individuo referirse positivamente a sus capacidades, a sus características concretas, a los atributos que lo hacen especial frente a los demás. Y además, esta correlación se corresponde casi de manera idéntica con la de demanda salarial-reconocimiento según estructura salarial. Es decir, las personas que de acuerdo con su estrato social eligieron mayor reconocimiento en vez de mayor salario y al revés, eligieron, al mismo tiempo, mayor inclusión del reconocimiento en el derecho o menor nivel de inclusión según el caso.

Pero aparte de esta preferencia interesante (más reconocimiento frente al salario), el operador nuevo es la normativa. Más allá de que el derecho pueda ser visto como un medio objetivo para obtener más reconocimiento o más salario, la cuestión es que el derecho debe ser visto como un tercer elemento independientemente de sus posibles vinculaciones con demandas salariales o de reconocimiento. La idea aquí es que el derecho genera previsibilidad, confianza y certeza en las relaciones laborales y esto genera por sí mismo satisfacción. Según esta muestra, aquellos que dicen estar más satisfechos con

su organización conocen los derechos, consideran que dichos derechos son justos y, por último, observan que dichos derechos se cumplen en su organización (o tienen un alto nivel de cumplimiento). Es decir, que conocer los derechos y actuar en un ambiente de cumplimiento de los mismos genera satisfacción (gráfica 13). Y los agentes son tan conscientes de esto que logran distinguir entre su propia satisfacción derivada del salario, del reconocimiento y de los derechos.

Gráfica 13¹⁸



N.V. = 85

Las características de esta muestra (su extensión y profundidad) no permiten sacar conclusiones contundentes pero admiten la posibilidad de hacer ciertas observaciones en relación con el debate inicial. Para comenzar, a pesar del bajo nivel de satisfacción que muestra el reconocimiento (en promedio 10 - 12%), está prácticamente equiparado con la satisfacción derivada del salario. Por supuesto, esto puede deberse a muchos factores, entre ellos, los concernientes a los bajos salarios que pueden incidir negativamente en la satisfacción. Pero el reconocimiento opera en el mismo nivel. Es decir, frente a las mismas condiciones, los agentes le dan una importancia similar a la redistribución económica (salario) que al reconocimiento. Esto muestra la importancia de las necesidades de reconocimiento aun frente a las económicas.

¹⁸ Esta pregunta fue formulada exclusivamente a 31% de los entrevistados (sobre 270) que en la primera tabla mostró un alto grado de satisfacción con su organización.

En este contexto, la muestra plantea un nuevo problema: el de los derechos. Ser informado de los derechos, que los derechos sean justos y que realmente se cumplan, parece ser una necesidad que supera a la salarial y al reconocimiento. Posiblemente la relevancia de este hecho es que proviene precisamente de un país donde habitualmente no se le informa a los agentes de sus derechos, no necesariamente estos derechos son justos y mucho menos, se cumplen. Ésta puede ser también una posible explicación de que los estudios tradicionales de satisfacción laboral hayan dejado de lado este aspecto (cumplimiento de normativa como fuente de satisfacción laboral): los países postindustriales tienen un nivel de cumplimiento de normativa muy alto y una historia de cumplimiento lo suficientemente importante como para que los agentes lo consideren algo habitual, normal en el ámbito laboral. Mientras que dicho cumplimiento es tan infrecuente en México que los entrevistados lo valoran como un acontecimiento destacable, fuente por sí mismo de satisfacción. Pero aquí resalta, entonces, la importancia del cumplimiento de la normativa. Al punto, que los niveles más altos de satisfacción de los agentes se deben a que dicha normativa se cumple cabalmente o, al menos, ellos creen que se cumple. Y no es una satisfacción derivada del salario o del reconocimiento, sino de trabajar o vivir en un ambiente donde la tensión derivada de la informalidad, de la desconfianza y de la desprotección es menor porque los derechos operan contra esos factores de presión.

Conclusiones

Este trabajo no pretende afirmar que el cumplimiento de la normativa legal de ninguna clase pueda o deba suplir a la remuneración salarial o al reconocimiento. Solamente se trata de aportar algunos datos sobre la percepción de determinados agentes del sistema laboral sobre el funcionamiento del mismo en términos de redistribución, reconocimiento y derechos, a partir de una muestra que no es representativa pero que puede señalar tendencias.

En este sentido, los principales hallazgos de este trabajo son los siguientes:

- baja satisfacción laboral en las organizaciones (muy satisfechos 31%);
- baja satisfacción salarial (muy satisfechos 8%);
- baja percepción de reconocimiento (muy satisfechos 8.3%);
- una relación entre estructura salarial y demanda de salario o de reconocimiento;
- los sectores de menores ingresos (nivel E) demandan más reconocimiento que salario;
- una relación entre estructura salarial y demanda de inclusión de reconocimiento en normativa laboral;
- los sectores de menores ingresos (nivel E) demandan más que los de altos ingresos que se incluya el reconocimiento en la normativa laboral;
- el derecho como factor de satisfacción laboral,
- alta satisfacción derivada de derechos (explicación, uso, cumplimiento) en promedio 38% del total.

De acuerdo con estos resultados, dentro de las perspectivas futuras de análisis se encuentran:

- análisis de la falta de reconocimiento como forma de la discriminación;
- relacionar la falta de reconocimiento con los niveles de confianza mutua al interior de las organizaciones;
- relacionar la falta de derechos con los niveles de confianza mutua al interior de las organizaciones;
- profundizar la relación entre variables socioeconómicas, de género, etarias y factores como satisfacción salarial, percepción de reconocimiento y derechos;
- analizar la relación entre conocimiento de la normativa legal por parte de las autoridades y la percepción de falta de reconocimiento por parte del personal subalterno.

Bibliografía

- Asociación Mexicana de Agencias de Investigación de Mercado y Opinión Pública, A.C. (Amai, 2006); <http://www.amai.org/niveles-socioeconomicos.phtml>
- Alderfer, Clayton (1969); "An Empirical Test of a New Theory of Human Needs", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 4, 2: 142-175.
- Barry, Brian (2001); *Culture and Equality: An Egalitarian Critique of Multiculturalism*. Cambridge, MA.
- Carens, Joseph H. (1997); "Liberalism and culture", *Constellations* 4 (1): 35-47.
- Crawford, James y Susan Marks (1998); "The global democratic deficit: An essay in international law and its limits", *Re-imagining political community: Studies in cosmopolitan democracy*. Ed. D. Archibugi, D. Held, y M. Kohler, 72-90. Stanford: Stanford University Press.
- Deming, W. Edwards (1989); *Out of the crisis*. Massachusetts: Massachusetts Institute of Technology Center for Advanced Engineering Study (MIT).
- Dworkin, Ronald (1981); "What is equality? Second Part: Equality of resources", *Philosophy and Public Affairs*, 10, 4 Autumn , 283-345.
- Favell, Adrian (1998); "Applied political philosophy at the Rubicon: Will Kymlicka's Multicultural Citizenship", *Ethical Theory and Moral Practice* 1: 255-78.
- Ferrajoli, Luigi (1993); "Cittadinanza e diritti fondamentali", *Teoria politica*, IX, 3, 63-76;
- _____ (1994) "Dai diritti del cittadino ai diritti della persona", en Zolo, D. (ed.), *La cittadinanza: Appartenenza, identità, diritti*. Roma-Bari: Laterza, pp. 263-292.
- Fraser, Nancy (1995); "From distribution to Recognition?" Dilemmas of Justice in a 'Post-socialist' Age", *New Left Review*, 212, 68-93.
- _____ (1998); "Social Justice in the Age of Identity Politics: Redistribution, Recognition and Participation", *The Tanner Lectures on Human Values*, (Grethe Peterson, ed.) Salt Lake City: University of Utah Press, vol. 19, pp. 1-67.
- Gitlin, Todd (1995); *The Twilight of Common Dreams: Why America is Wracked by Culture Wars*. New York.
- Glaser, B. y Strauss A. (1967); *The Discovery of Grounded Theory. Strategies for Qualitative Research*. Chicago: Aldine.
- Hannum, Hurst (1990); *Autonomy, sovereignty and self-determination: The accommodation of conflicting rights*. Philadelphia, PA: The University of Pennsylvania Press.
- Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. (1959), *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Honneth, Axel (1992); *Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte*. Frankfurt: Suhrkamp.
- _____ (1997); "A Society Without Humiliation?", *European Journal of Philosophy*, 306-324.

- Huberman, A.M. y Miles M.B. (1994); "Data Management and Analysis Methods", Denzin, N.K., y Lincoln, Y.S. (eds.) (1994); *Handbook of qualitative research*. Thousand Oaks, CA: Sage, 27.
- Kymlicka, Will (1995a); *Multicultural citizenship: A liberal theory of minority rights*. Oxford, NY: Clarendon Press.
- _____ (1995b); *The Rights of Minority Cultures*. Oxford: Oxford University Press.
- Kymlicka, Will y Wayne Norman (2000); "Citizenship in culturally diverse societies: Issues, contexts, concepts", *Citizenship in diverse societies*. Ed. Will Kymlicka y Wayne Norman, Oxford: Oxford University Press, 1-41.
- Margalit, Avishai (1996); *The Decent Society*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Maslow, A. (1954); *Motivation and Personality*. New York: Harper.
- Mayo, Elthon (1949); *The Social Problems of an Industrial Civilization*. London: Routledge & Kegan.
- McClelland, David (1998); *Human Motivation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- McGregor, Douglas (1960); *The Human Side of Enterprise*. New York: Mc Graw-Hill.
- Murphy, Michael (2001); "The limits of culture in the politics of self-determination" *Ethnicities*, 1 (3): 367-88.
- Parekh, Bhikhu (1997); "Dilemmas of a multicultural theory of citizenship", *Constellations* 4 (1): 54-62.
- Rath, Tom y Clifton, Donald (2004); How Full is Your Bucket? Positive Strategies for Work and Life. New York: Gallup Press.
- Rawls, John (1971); *A Theory of Justice*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Raz, Joseph (1986); *The Morality of Freedom*. Oxford: Clarendon Press.
- Reforma, 10/03/2006, sección: nacional, pág. 13. <http://www.reforma.com> ("Elude AMLO debate sobre aborto").
- Rorty, Richard (1998); *Achieving Our Country: Leftist Thought in Twentieth-Century America*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Scott (1988); *Gender and the Politics of History*. New York: Columbia University Press.
- Skinner, B.F. (1953); *Science and Human Behavior*. New York, MacMillan Free Press.
- Strauss, A. y Corbin, J. (1990); *Basics of Qualitative Research*. Newbury Park: Sage.
- Taylor, Charles (1991); *The Ethics of Authenticity*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Taylor, Frederick W. (1911), *The Principles of Scientific Management*. New York: Harper Bros.
- El Universal, 19/06/2006, sección: primera, pág. 9. <http://www.eluniversal.com.mx/columnas/58567.html> ("Oaxaca, la mecha").
- Vroom, Victor (1964), *Work and Motivation*. New York: John Wiley & Sons.
- Walzer, Michael (1990); "The Communitarian Critique of Liberalism", *Political Theory*, 18, 1, February, 6-23.
- Young, Iris (1989); "Polity and group difference: A critique of the ideal of universal citizenship", *Ethics*, 99 (2): 250-74.
- _____ (1990); *Justice and the Politics of Difference*. Princeton: Princeton University Press.

Anexo I. Se detallan documentos relacionados con el tema de este ensayo.

Asociaciones industriales

Asociación de Bancos de México, A.C. (ABM)

<http://www.abm.org.mx/>

Código de Mejores Prácticas Corporativas

http://www.abm.org.mx/temas_actualidad/gobierno_corporativo_cmpe.pdf

Asociación Mexicana de Instituciones de Seguros, A.C. (AMIS)

<http://www.amis.org.mx/>

Asociación Mexicana de Intermediarios Bursátiles, A.C. (AMIB)

<http://www.amib.com.mx/index.asp>

Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales, A.C. (ANTAD)

<http://antad.org.mx/>

Al detalle:

http://antad.org.mx/p_publicacion.htm

Cámaras industriales

Cámara Nacional de Comercio de la Ciudad de México (CANACO)

<http://www.ccmexico.com.mx/>

Comercio Informa. Revista electrónica

<http://www.ccmexico.com.mx/revista>

Cámara Nacional de Empresas de Consultoría (CNEC)

<http://www.cnec.org.mx>

Lineamientos para la administración de la integridad en los negocios en la industria de la consultoría

http://www.cnec.org.mx/info/?_x=d1017866964.pdf

Cámara Nacional de la Industria de la Transformación (CANACINTRA)

<http://www.canacintra.org.mx/>

Transformación

<http://www.canacintra->

[digital.com.mx/modules/sections/index.php?op=viewarticle&artid=232](http://www.canacintra-digital.com.mx/modules/sections/index.php?op=viewarticle&artid=232)

Confederaciones industriales

Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos (CONCAMIN)

<http://www.concamin.org.mx/index.htm>

Industria competitiva y empleo 2006-2012

<http://www.concamin.org.mx/nuevo/Industria%20Competitiva%20y%20Empleo.pdf>

Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio, Servicios y Turismo (CONCANACO-SERVYTUR)

<http://www.concanacored.com/>

Convenio de prácticas comerciales

<http://www.concanacored.com/medios/comunicados/2006-6junio-6.html>

Confederación Patronal de la República Mexicana

<http://www.coparmex.org.mx/>

Consejos industriales

Consejo Coordinador empresarial (CCE)¹⁹

<http://www.cce.org.mx/cce/>

Código de prácticas corporativas

<http://www.cce.org.mx/NR/rdonlyres/C58626FD-8A1D-4D31-AD71-138C80D42D1B/2363/corporativas1.pdf>

Consejo Empresarial Mexicano de Comercio Exterior, Inversión y Tecnología, A.C. (COMCE)

<http://www.comce.org.mx/>

Boletín COMCE

http://www.comce.org.mx/index.php?opc=mv_opc5

Consejo Mexicano de Hombres de Negocios (CMHN)

Consejo Nacional Agropecuario (CNA)

<http://www.cna.org.mx/>

En contacto: <http://www.cna.org.mx/pulics.htm>

Consultoras internacionales

BearingPoint Business Consulting España, S.L.

<http://www.bearingpoint.es/>

“Estudio sobre Políticas de Reconocimiento y Recompensa”

<http://www.bearingpoint.es/media/Publicaciones/Estudio%20recompensas%20ultimo.pdf>

Consultoras nacionales

Analítica Consultores Asociados, S.C.

<http://www.analitica.com.mx>

Keisen Consultores, S.A. de C.V.

<http://www.keisen.com/>

¹⁹ En su conjunto, las organizaciones representadas en el CCE afilian a cerca de 3 millones de empresas que generan 88% del PIB, dan empleo formal a 85% de los trabajadores registrados a nivel nacional y generan 90% de las exportaciones a otros países.

Artículos editoriales: <http://www.keisen.com/topic4.html>
Mavt Coporativo de Consultores Industriales, S.A. de C.V.
<http://www.consultoresindustriales.com/>

Organismos Internacionales

Business and Industry Advisory Committee (BIAC)
<http://www.biac.org>
Policy Work and Advocacy
<http://www.biac.org/policywork.htm>
Center for International Private Enterprise (CIPE)
<http://www.cipe.org>
Instituting Corporate Governance in Developing Emerging and Transitional Economies
http://www.cipe.org/pdf/programs/corp_gov/CGHANDBOOK.pdf
Internacional Chamber of Commerce México (ICC México)
<http://www.iccmex.org.mx/>
Comisión de competencia económica
<http://www.iccmex.org.mx/documentos/competencia.php>
Organización Internacional de Empleadores (OIE)
<http://www.ioe-emp.org>
Trabajo decente:
http://www.ioe-emp.org/fileadmin/user_upload/documents_pdf/papers/position_papers/spanish/pos_2002nov_trabajodecente.pdf
Organización Internacional del Trabajo (OIT)
<http://www.oit.org>
Estándares y principios fundamentales y derechos en el trabajo.
<http://www.oit.org/public/english/standards/index.htm>
Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)
<http://www.oecd.org>
Companies Circle Launches Booklet of Case Studies of Good Corporate Governance
http://www.oecd.org/document/5/0,2340,en_2649_34813_35707205_1_1_1_1,00.html

Organismos estatales

Secretaría de la Función Pública. Herramientas de integridad para fortalecer la competitividad de las empresas
http://www.funcionpublica.gob.mx/publicaciones/folletos/ic/docs/folleto_IC%20_versWEB.pdf
Secretaría de Trabajo y Previsión Social: <http://www.stps.gob.mx/>

Anexo II. Niveles

Para calcular el ingreso se toman en cuenta los siguientes factores: perfil educativo del jefe de familia, perfil del hogar, artículos (por ejemplo, electrodomésticos), servicios, diversión/pasatiempos, ingreso mensual familiar, residencia (colonias típicas).

Clasificación(Amai, 2006):

Nivel A/B

Es el estrato que contiene a la población con el más alto nivel de vida e ingresos del país. Al menos \$48,000.00 M.N.

Nivel C+

En este segmento, se consideran a las personas con ingresos o nivel de vida ligeramente superior al medio. Varía desde \$19,200.00 hasta \$48,000.00 M.N.

Nivel C

Se compone de las personas con ingresos o nivel de vida medio. Oscila entre \$6,400.00 y \$19,200.00 M.N.

Nivel D+

En este ítem, se consideran a las personas con ingresos o nivel de vida ligeramente por debajo del nivel medio, es decir, es el nivel bajo que se encuentra en mejores condiciones (es por eso que se llama Bajo-Alto o D+). Varía de \$4,000.00 a \$6,400.00 M.N.

Nivel D

Está compuesto por personas con un nivel de vida austero y bajos ingresos. Varía de \$1,600.00 a \$4,000.00 M.N.

Nivel E

Se incluye a la gente con menores ingresos y nivel de vida de las zonas urbanas de todo el país. Es menor a \$1,600.00 M.N.

Novedades

DIVISIÓN DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

- Rivera Urrutia, Eugenio, *La construcción del gobierno electrónico como problema de innovación institucional: la experiencia mexicana*, DTAP-174
- Bravo Pérez, Héctor Manuel, *et al.*, *Evaluación económica del convenio de distribución de aguas superficiales del lago de Chapala y su efecto en el bienestar social*, DTAP-175
- Bravo Pérez, Héctor Manuel, Juan Carlos Castro Ramírez, *Construcción de una matriz de contabilidad social con agua...* DTAP-176
- Bracho González, Teresa y Giulianna Mendieta, *El proceso de focalización y las estrategias estatales de selección de beneficiarios: El caso del Programa Escuelas de Calidad*, DTAP-177
- Arellano, David y Walter Lepore, *Publicness y Nueva Gestión Pública: hacia una recuperación de los valores de lo público*, DTAP-178
- López Ayllón, Sergio y Alí Bernardo Haddou Ruiz, *Rendición de cuentas en los órganos reguladores autónomos: algunas consideraciones sobre el diseño institucional de las autoridades reguladoras en México*, DTAP-179
- Sour, Laura, *Pluralidad y transparencia en el proceso de aprobación presupuestal al interior de la Cámara de Diputados*, DTAP-180
- Cabrero, Enrique, *Los retos institucionales de la descentralización fiscal en América Latina*, DTAP-181
- Merino, Mauricio, *La profesionalización municipal en México*, DTAP-182
- Arellano, David, *¿Reforma organizacional de gobierno por diseño genérico? El Nuevo Institucionalismo Económico en acción...* DTAP-183

DIVISIÓN DE ECONOMÍA

- Torres Rojo, Juan M., *et al.*, *Índice de peligro de incendios forestales de largo plazo*, DTE-358
- J. M. Torres *et al.*, *Bequest Motive for Conservation in Forest Production Communities*, DTE-359
- Hernández, Fausto y Brenda Jarillo Rabling, *Is Local Beautiful? Decentralization in Mexico in the Presence of Elite Capture*, DTE-360
- Unger, Kurt, *El desarrollo económico y la migración mexicana: el TLCAN e impactos en las regiones*, DTE-361
- Gómez Galvarriato, Aurora, Rafael Dobado and Jeffrey Williamson, *Globalization, De-Industrialization and Mexican Exceptionalism, 1750-1879*, DTE-362
- Gómez Galvarriato, Aurora and Aldo Musacchio, *Larger Menus and Entrepreneurial Appetite: An Empirical Investigation of Organization Choice in Mexico*, DTE-363
- Mayer, David y Carlos Bazdresch, *Hacia un consenso para el crecimiento económico en México...* DTE-364

- Mayer, David y Ma. Fernanda López Olivo, *Transmisión intergeneracional de habilidades cognitivas por niveles socioeconómicos...*, DTE-365
- Mayer, David, *Dinámica geográfica de productividad e innovación en la manufactura mexicana*, DTE-366
- Scott, John, *Seguro Popular: Incidence Analysis*, DTE-367

DIVISIÓN DE ESTUDIOS INTERNACIONALES

- González González, Guadalupe, *México ante América Latina: Mirando de reojo a Estados Unidos*, DTEI-132
- Ortiz Mena L.N., Antonio Ortiz y Ricardo Sennes, *Brasil y México en la economía política internacional*, DTEI-133
- Minushkin, Susan y Matthew Adam Kocher, *Trade and Investment Policy Preferences and Public Opinion in Mexico*, DTEI-134
- Ortiz Mena L.N., Antonio, *México ante el sistema monetario y comercial internacional: lecciones de Bretton Woods a la actualidad*, DTEI-135
- Meseguer Covadonga *et al.*, *The Diffusion of Regulatory Reforms in Pension Systems: Latin America in Comparative Perspective*, DTEI-136
- Schiavon, Jorge A., *La relación especial México-Estados Unidos: Cambios y continuidades en la Guerra y Pos-Guerra Fría*, DTEI-137
- Ortiz Mena, Antonio, *The Domestic Determinants of Mexico's Trade Strategy*, DTEI-138
- Kocher, Matthew Adam and Stathis N. Kalyvas, *How free is "Free Riding" in Civil Wars? Violence, Insurgency, and the Collective Action Problem*, DTEI-139
- Chabat, Jorge, *Mexico: The Security Challenge*, DTEI-140
- Kydd, Andrew, *The Ball is in your Court: Mediation and Blamecasting*, DTEI-141

DIVISIÓN DE ESTUDIOS JURÍDICOS

- Posadas, Alejandro, *Canada Trade Law & Policy after NAFTA and the...*, DTEJ-8
- Hernández, Roberto, *Alcances del "juicio oral" frente a la Reforma Integral a la Justicia Penal propuesta por presidencia*, DTEJ-9
- Magaloni, Ana Laura, *El impacto en el debate sobre la reforma judicial de los estudios empíricos del sistema de justicia: el caso del estudio del Banco Mundial sobre el Juicio Ejecutivo Mercantil*, DTEJ-10
- Bergman, Marcelo, *Do Audits Enhance Compliance? An Empirical Assessment of VAT Enforcement*, DTEJ-11
- Pazos, María Inés, *Sobre la semántica de la derrotabilidad de conceptos jurídicos*, DTEJ-12
- Elizondo Carlos, Luis Manuel Pérez de Acha, *Separación de poderes y garantías individuales: La Suprema Corte y los derechos de los contribuyentes*, DTEJ-13
- Fondevila Gustavo, *Estudio de percepción de usuarios del servicio de administración de justicia familiar en el Distrito Federal*, DTEJ-14
- Pazos, Ma. Inés, *Consecuencia lógica derrotable: análisis de un concepto de consecuencia falible*, DTEJ-15

- Posadas, Alejandro y Hugo E. Flores, *Análisis del derecho de contar con un juicio justo en México*, DTEJ-16
- Posadas, Alejandro, *La Responsabilidad Civil del Estado /Análisis de un caso hipotético*, DTEJ-17
- López, Sergio y Posadas Alejandro, *Las pruebas de daño e interés público en materia de acceso a la información. Una perspectiva comparada*, DTEJ-18

DIVISIÓN DE ESTUDIOS POLÍTICOS

- Cermeño Rodolfo, Sirenia Vázquez, *What is Vote Buying? The Limits of the Market Model*, DTEP-179
- Schedler Andreas, *Electoral Authoritarianism Concept, Measurement, and Theory*, DTEP-180
- Negretto L. Gabriel, *Confronting Pluralism: Constitutional Reform in Mexico After Fox*, DTEP-181
- Beltrán Ulises, *Contextual Effects on the Individual Rationality: Economic Conditions and retrospective Vote*, DTEP-182
- Nacif Benito, *¿Qué hay de malo con la parálisis? Democracia y gobierno dividido en México*, DTEP-183
- Langston Joy, *Congressional Campaigning in Mexico*, DTEP-184
- Nacif Benito, *The Fall of the Dominant Presidency: Lawmaking Under Divided Government in Mexico*, DTEP-185
- Lehoucq, Fabrice E., *Constitutional Design and Democratic Performance in Latin America*, DTEP-186
- Martínez Gallardo, Cecilia and John D. Huber, *Cabinet Turnover and Talent Searches*, DTEP-187
- Lehoucq, Fabrice E., *Structural Reform, Democratic Governance and Institutional Design in Latin America*, DTEP-188

DIVISIÓN DE HISTORIA

- Pani, Erika, *Saving the Nation through Exclusion: The Alien and Sedition Acts and Mexico's Expulsion of Spaniards*, DTH-32
- Pipitone, Ugo, *El ambiente amenazado* (Tercer capítulo de *El temblor...*), DTH-33
- Pipitone, Ugo, *Aperturas chinas (1889, 1919, 1978)*, DTH-34
- Meyer, Jean, *El conflicto religioso en Oaxaca*, DTH-35
- García Ayluardo Clara, *El privilegio de pertenecer. Las comunidades de fieles y la crisis de la monarquía católica*, DTH-36
- Meyer, Jean, *El cirujano de hierro (2000-2005)*, DTH-37
- Sauter, Michael, *Clock Watchers and Stargazers: On Time Discipline in Early-Modern Berlin*, DTH-38
- Sauter, Michael, *The Enlightenment on Trial...*, DTH-39
- Pipitone, Ugo, *Oaxaca prehispánica*, DTH-40
- Medina Peña, Luis, *Los años de Salinas: crisis electoral y reformas*, DTH-41

Ventas

El Centro de Investigación y Docencia Económicas / CIDE, es una institución de educación superior especializada particularmente en las disciplinas de Economía, Administración Pública, Estudios Internacionales, Estudios Políticos, Historia y Estudios Jurídicos. El CIDE publica, como producto del ejercicio intelectual de sus investigadores, libros, documentos de trabajo, y cuatro revistas especializadas: *Gestión y Política Pública*, *Política y Gobierno*, *Economía Mexicana Nueva Época* e *Istor*.

Para adquirir alguna de estas publicaciones, le ofrecemos las siguientes opciones:

VENTAS DIRECTAS:

Tel. Directo: 5081-4003
Tel: 5727-9800 Ext. 6094 y 6091
Fax: 5727 9800 Ext. 6314

Av. Constituyentes 1046, 1er piso,
Col. Lomas Altas, Del. Álvaro
Obregón, 11950, México, D.F.

VENTAS EN LÍNEA:

Librería virtual: www.e-cide.com

Dudas y comentarios:
publicaciones@cide.edu

¡Nuevo!

Adquiera el CD de las colecciones completas de los documentos de trabajo de la División de Historia y de la División de Estudios Jurídicos.



¡Próximamente! los CD de las colecciones completas de las Divisiones de Economía, Administración Pública, Estudios Internacionales y Estudios Políticos.