

Re-distribución, reconocimiento y derechos en el ámbito laboral mexicano*

*Gustavo Fondevila***

Introducción

EN LA DÉCADA de los noventa se produjo un significativo aumento de demandas sociales para la inclusión de nuevos derechos en los sistemas estatales de occidente. No se trataba de las viejas presiones redistributivas que habían ocupado la escena de los conflictos políticos desde los años sesenta y que habían provocado que las democracias liberales desarrollaran derechos sociales, o bien se convirtieran en un Estado de Bienestar. Por el contrario, eran derechos cuyos contenidos hacían referencia a una necesidad distinta: el reconocimiento. Como ejemplo se pueden mencionar las reivindicaciones de las minorías étnicas, sexuales, de nacionalidad y de género, que no apuntaban a mejoras salariales, sindicales o a la incorporación al derecho de nuevos mecanismos de igualdad social. Por el contrario, la intención era precisamente el reconocimiento jurídico de las diferencias. Este cambio se ha consolidado como una tendencia creciente en la percepción social de la injusticia. Al punto que, en la actualidad, el lenguaje de los reclamos de reconocimiento de la particularidad ha desplazado al de la redistribución del excedente económico como una constante de los conflictos sociales.

* 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 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 Ana Laura Magaloni, cuyas observaciones sirvieron para mejorar sustancialmente el texto.

Este pasaje de la búsqueda de igualdad social al reconocimiento de la diferencia ha provocado fuertes discusiones en el ámbito académico, y sobre todo ha generado lo que parece ser una alternativa excluyente en la comprensión de la justicia y el derecho: redistribución *versus* reconocimiento. En términos de teoría de justicia, defensores de la redistribución económica, como Todd Gitlin (1995), Richard Rorty (1998) y Brian Barry (2000) se oponen a autores como Iris Young (1990) y Nancy Fraser (1995), que privilegian la transformación cultural de los derechos. En el ámbito jurídico, aquellos que defienden la idea de dar fundamento a derechos diferenciados para las minorías (Kymlicka, 1995a; 1995b), frente a los que dan preeminencia a los derechos universales o que directamente niegan la posibilidad de existencia de derechos diferenciados (Raz, 1986). O bien, desde el constitucionalismo, derechos cosmopolitas (Ferrajoli, 1993; 1994) contra derechos de grupo (Young, 1989). Y por supuesto el derecho internacional no se mantuvo al margen del debate (Crawford y Marks, 1998), ni mucho menos los estudios de ciudadanía (Parekh, 1997; Favell, 1998, los propios Kymlicka y Wayne, 2000).

A su vez, esta discusión tiene su contrapartida en la filosofía moral (Honneth, 1992; Margalit, 1996), en la teoría social (Taylor, 1991), en la teoría cultural (Murphy, 2001; Carens, 1997), política (Hannum, 1990), en estudios de género (Scott, 1988), y en estudios históricos (Roediger, 1991).

El relieve y la extensión de esta polémica deben entenderse por la importancia que tuvo el paradigma de la redistribución en el debate teórico en los últimos ciento cincuenta años (Fraser, 1998). Esta categoría se hizo dominante en la tradición del derecho liberal en los años setenta gracias a la influencia de John Rawls (1971) y Ronald Dworkin (1981), que elaboraron teorías de justicia distributiva que justificaban la redistribución económica sobre la base del individualismo. A su vez, esta corriente tuvo su contrapartida en la década siguiente, con la aparición del comunitarismo (Walzer, 1990).

Precisamente a este panorama complejo se suma, en la década siguiente, el cambio mencionado en las prioridades del pensamiento jurídico. Por un lado, la noción normativa de justicia distributiva deja de ser pensada a través de la tradicional “eliminación de la desigualdad”, para ser reemplazada por la “eliminación de la humillación y desprecio” (Fraser, 1995). Conceptos como “igualdad en la distribución” o “igualdad de bienes” son desplazados en detrimento de otras categorías como “dignidad” y “respeto” (Honneth, 1997). Y lo más interesante de la discusión es que parte de una comprensión de la justicia que no es estrictamente teórica, sino que más bien conforma un paradigma popular de justicia que ha dado contenido a los conflictos sociales de la última década. En la prensa mexicana, por ejemplo, se asocian los reclamos redistributivos (salariales) a ciertos sectores (Alemán, 2006), como sindica-

tos; y los de reconocimiento a otros (Aguirre, 2006), como indígenas, feministas y colectivos sexuales. Y ambos reclamos parecen apuntar a dos tipos de injusticia diferentes. Por un lado las injusticias socioeconómicas y por otra parte las de tipo cultural. Ambas tienen formas de solución diferentes: la primera implica algún tipo de redistribución económica y la segunda un cambio cultural. Esta cuestión, que hace referencia a la identidad o pertenencia de un sector social, básicamente cuestiona la equiparación entre redistribución universalista e igualdad de estatus. De ahí las discusiones sobre multiculturalismo y reclamos de derechos de grupos culturales, dado que el reconocimiento se basa, sobre todo, en la identidad. Estos temas son fuente constante de ampliación de las formas de entender la ciudadanía en tanto sistema o práctica de pertenencia. Con frecuencia se sostiene la obligación de ampliar la ciudadanía a partir de la necesidad de incluir, a través del reconocimiento, las diferencias étnicas, raciales y sexuales.

Hasta aquí parece quedar claro que el sistema de derechos puede reproducir mecanismos de redistribución o de reconocimiento. Por supuesto, nadie cuestiona que el derecho pueda hacer ambas cosas al mismo tiempo. Pero en realidad la discusión está centrada en determinar el rol fundamental del derecho (redistribución económica o reconocimiento).

En otros ámbitos la discusión se repite en términos casi idénticos. A nivel laboral, por ejemplo, las identidades se definen por las posiciones que ocupan los distintos agentes en la organización productiva. Y dichas jerarquías se expresan en diferentes retribuciones salariales, habilidades, saberes y grupos de pertenencia. En este medio se pueden distinguir nuevamente dos posiciones: *a*) la primera de ellas —redistributiva— (Taylor, 1911) relaciona directamente la satisfacción del cliente interno (empleado) con el nivel salarial del mismo¹ (mayor salario significa mayor satisfacción —lo que genera mayor satisfacción y compromiso—). Mientras que la segunda —reconocimiento— (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 y servicio de carrera dentro de la organización.

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. Esto significa que la aplicación de una política salarial adecuada implica un aumento de la productividad.

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).

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 en sí mismo. Es decir, no concentrarse en las formas en que un determinado modo de concebir la redistribución económica o el reconocimiento al interior de una sociedad se deban expresar en un sistema de derechos. Sino en el derecho mismo como mecanismo que independientemente de la distribución y del reconocimiento genere satisfacción por sus otras funciones (previsibilidad, seguridad, justicia e imparcialidad en la resolución de conflictos) y que el nivel de satisfacción sea tan alto que pueda competir con el derivado de los otros factores. Entonces, un aporte³ posible a esta discusión es recurrir a datos empíricos de percepción de agentes que actúen en un sistema que combine redistribución, reconocimiento y derechos, por ejemplo, el ámbito laboral. Esto permitiría conocer, más allá del debate teórico, las preferencias reales de las personas concretas en una situación determinada y analizar sus preferencias. Pero desafortunadamente no hay estudios empíricos que incorporen este punto de vista. 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 y la implementación de estándares y principios fundamentales y derechos en el trabajo, en el segundo (Anexo I); pero en ningún caso se incorpora esta perspectiva de derechos. Mientras que a nivel internacional, en el terreno de la administración de capital humano (BearingPoint, 2003), administración gerencial y gestión de calidad (Deming, 1989), y psicología organizacional (Rath y Clifton, 2004), hace mucho tiempo que el factor del reconocimiento (formal e informal) es clave para entender el funcionamiento y comportamiento organizacional, pero no se incluye a los derechos como fuente genuina de satisfacción laboral.

Frente a esto, en México no 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 socioeconómicas, ni culturales, ni de percepción de normativa, ni tampoco de satisfacción en el sistema laboral.

Estudiar la percepción subjetiva de los actores involucrados es una forma de desarrollar un análisis de la situación laboral que nos permite acercarnos em-

³ Es difícil decidir si en todos los casos la información empírica puede saldar un debate teórico. Pero resulta obvio que es relevante para fijar el límite práctico de la discusión. Sobre todo si involucra a seres humanos.

píricamente a los temas antes mencionados, aunque no agota el tema general de la satisfacción laboral. Es necesario considerar otros factores de la organización, como el clima laboral general, las condiciones de higiene y seguridad, estructura salarial, servicio de carrera, estructura jerárquica y procesos de comunicación internos, que en este trabajo no se consideran porque no son relevantes para la discusión general (redistribución, reconocimiento y derechos).

En este ensayo se investiga de manera exploratoria las percepciones de los agentes de la relación laboral⁴ (empleados y empleadores)⁵ respecto de la satisfacción general con la organización, la satisfacción salarial, la satisfacción derivada del reconocimiento y del cumplimiento de la normativa en el ámbito laboral a nivel nacional.⁶ Además, se realiza un perfil socio-económico de los empleados entrevistados, relacionado con satisfacción salarial, de reconocimiento y de derechos; así como cuadros de percepción de prestaciones (en efectivo y en especie), de carrera dentro de la organización y de percepción de normativa interna.

El ámbito laboral fue elegido porque es un espacio donde se establece un vínculo que incluye precisamente estos aspectos: redistribución (salario), reconocimiento y derechos (normativa laboral). Se trata de una relación que abarca un sector estadísticamente importante de un país (población activa) y está relacionado con la vida productiva de las personas.

Estudios laborales en Latinoamérica

Las discusiones internacionales presentadas anteriormente han tenido una recepción heterogénea en Latinoamérica. Algunas de ellas han sido incorporadas en distintas disciplinas y otras no han tenido la influencia esperada. En este sentido, es importante presentar el estado de la cuestión general de los estudios laborales en Latinoamérica. No tanto la recepción particular de dichos debates, sino más bien el contexto teórico al que fueron incorporados en su debido momento.

Antes de la década de los ochenta, la discusión en el terreno de los estudios laborales en Latinoamérica (De la Garza Toledo, 2000) se dio, a grandes rasgos, entre una perspectiva funcionalista y toureiniana, influidas básicamen-

⁴ En dicha relación se privilegia a los actores centrales: empleadores-empleados.

⁵ Aquí se deja de lado las modernas definiciones de la gestión organizacional: clientes internos, usuarios, etc.; para utilizar la tradicional: empleados-empleadores. Dentro de la categoría de empleadores se incluye: directores de recursos humanos, directivos o dueños.

⁶ En este punto se hace referencia al cumplimiento efectivo de la legislación laboral vigente en el país y de aplicación obligatoria en las organizaciones estudiadas.

te por los trabajos de Di Tella (1968), Touraine (1996), y la teoría de la dependencia (Prebish, 1950; Cardoso y Falleto, 1973; Dos Santos, 1991). Posteriormente, la crisis económica de 1982 y la transformación profunda de la administración del capital en la región significaron también en el orden de la sociología del trabajo industrial una renovación teórica importante. Según De la Garza (2000), las teorías obreristas de Negri (Nieto, 1986; Sariago y Santana, 1982) y del proceso de trabajo de Braverman (1972) (Quiroz, 1980), el marxismo y del dependientismo fueron reemplazados por la teoría de la regulación de Boyer, Coriat y Lipietz (Gutiérrez, 1988), por el *toyotismo* (Bronstein, 1999) y el *lean production*. A esta primera renovación le siguieron los *Nuevos Conceptos de Producción*, de Schumann (1998), la *Especialización flexible* (*The New Industrial Divide*) de Piore y Sabel (Safón Cano, 1997), y más recientemente la teoría del *Industrial Governance* (De la Garza Toledo, 1993; Dussel, 1997).

En la actualidad, la investigación laboral en Latinoamérica se concentra aproximadamente en los siguientes ejes (De la Garza, 2000):

- a) Flexibilización y productividad laboral (Covarrubias, 1992).
- b) Educación y capacitación laboral (Carrillo, 1993).
- c) Modernización empresarial: cambios estructurales y culturales (Carrillo, 1993).
- d) Innovación tecnológica (Barbosa, 1992).
- e) Reformas sindicales. Cambios en la organización del Estado (Leyva, 1995).
- f) Transformación del mercado laboral (De Oliveira, 1989).
- g) Modernización laboral: cambios en la gestión y organización del trabajo (Mertens, 1995).
- h) Incorporación de perspectivas subjetivas de los actores de la relación laboral (Cuéllar, 1997).

Es precisamente en esta última corriente donde se inscribe este trabajo. Aquí se intenta incorporar la subjetividad en el marco de un análisis cultural de la relación laboral a partir de un elemento que habitualmente queda fuera de los estudios laborales: el derecho. En general, los estudios de derecho se reducen a reflexiones sobre la normatividad. Esto posiblemente se deba a la historia particular de la sociología del derecho en México (De la Garza, 2000). A una primera etapa, puramente política y sindical (hasta los años cuarenta), le siguió otra de análisis del derecho laboral desde una perspectiva normativa. Posteriormente, a partir de los años setenta, se inicia una verdadera tradición de sociología laboral, pero las corrientes dominantes, es decir, la historiografía, el estructuralismo y los procesos laborales, no se interesaron por el derecho desde una visión no normativa del fenómeno jurídico. En este sentido, la in-

fluencia del marxismo en esa época, que centró su interés en el estudio de la acción colectiva de los trabajadores, tampoco ayudó a romper esta concepción del derecho. Habitualmente, el marxismo siempre consideró al derecho laboral como un mero instrumento de la dominación y no como un campo de estudios que puede dar aportes interesantes a la comprensión del mundo laboral.

Contexto histórico latinoamericano

Es imposible realizar un estudio como el propuesto en Latinoamérica, y en particular en México, sin explicar brevemente el contexto histórico de los últimos años, al menos en los campos económico y laboral. Como se observó, dicho contexto explica en parte el desarrollo de los estudios sobre trabajo en Latinoamérica. También se mencionó que la crisis de 1982 fue un hito en la concepción de los estudios laborales en la región. Dicha crisis inauguró un periodo difícil en las economías regionales, que requirió la aplicación de ajustes macroeconómicos. El factor más visible de la crisis fue la deuda externa. Entre 1978 y 1981 la región recibió los beneficios de una mejora en términos de intercambio del mercado internacional para sus exportaciones y de una generosa oferta de créditos internacionales. Estas condiciones posibilitaron que la región implementara políticas económicas expansivas. En la mayor parte de los casos, esto fue acompañado de un excesivo déficit en las balanzas de pagos (ECLAC, 1996).

Para 1982, casi todos los países latinoamericanos habían sido afectados por una profunda y prolongada recesión económica. Los factores decisivos fueron la inconsistencia en el manejo de políticas económicas, altos niveles de endeudamiento externo, desorbitada expansión del gasto doméstico y políticas de estabilización de precios basadas en el manejo de las tasas de cambio. A esto se sumaron altas tasas de interés durante prolongados periodos, lo que afectó la formación de capital de inversión directa.

La interrupción de flujos externos de capital luego de que México anunciara su moratoria unilateral en el pago de la deuda, en agosto de 1982, fue seguida de un aumento en las tasas de interés en los mercados internacionales, y de un deterioro en los términos de intercambio del mercado mundial (Dornbusch y Werner, 1996). Esto forzó a la región a realizar ajustes económicos para generar saldos favorables en las balanzas comerciales.

Entre las repercusiones de esos ajustes se registró una importante reducción en el PBI per cápita y el consumo interno. El coeficiente de inversión cayó, con lo que alcanzó sus mínimos niveles en 1987. Esto provocó un descenso en los indicadores económicos y sociales (Bortz, 1991) de América

Latina. Se tuvo una caída significativa en términos de producción, es decir, un descenso en las tasas de crecimiento. La situación del empleo se vio afectada y los salarios reales declinaron en la medida en que la inflación aumentaba y los problemas de la economía internacional se profundizaban.

Debido a los procesos de devaluación de las monedas, se experimentaron niveles altos de inflación. Esta situación estuvo influida por el alto grado de dependencia que la región mantiene respecto a los bienes de capital y a los insumos productivos provenientes del exterior. La crisis y los procesos de ajuste de los ochenta rompieron el frágil balance del empleo (producto del crecimiento de las décadas anteriores). Los salarios reales se hundieron, se dieron alzas importantes en el desempleo y subempleo. El nivel del gasto público en la mayoría de los países descendió fuertemente como consecuencia de los procesos de ajuste, todo ello en un marco caracterizado por la preocupación por las cargas fiscales (Larraín y Selowsky, 1991). El peso de las cargas financieras debidas a la deuda externa aumentaron (Sachs, Tornell y Velasco, 1996), y el costo de la deuda pública ascendió dramáticamente.

Como consecuencia de los ajustes macroeconómicos, la capacidad de los gobiernos disminuyó sensiblemente. Recién en los noventa comenzó a revertirse esta tendencia gracias a que se registraron algunos cambios en el nivel de gasto público de la región.

En resumen, todos estos elementos son fundamentales para comprender el comportamiento y la percepción de, sobre todo, algunos agentes laborales (empleados). Los ya mencionados problemas del empleo fueron y son todavía en alguna medida tan severos, que afectan en su totalidad la percepción de los empleados. La satisfacción por tener empleo es en sí misma un dato relevante que afecta todo el estudio y que es difícil de aislar de los demás indicadores de satisfacción.

Metodología

Este trabajo es el resultado parcial (preliminar) de una investigación más general sobre el tema de la satisfacción laboral, y se han dejado para su tratamiento posterior los siguientes aspectos:

1. Análisis estratificado de respuestas de acuerdo con la pertenencia del entrevistado a empresas, instituciones públicas, organizaciones civiles, de comercio, etcétera.
2. Análisis estratificado de respuestas de acuerdo con el lugar ocupado por el entrevistado en la organización social (jerarquía o nivel de trabajo).

Esto permitiría conocer las diferencias y posibles coincidencias sobre su satisfacción con la organización.

3. Análisis estratificado de respuestas de acuerdo con el tipo de trabajo realizado por el entrevistado: manual, intelectual, rutinario, etcétera.
4. Análisis estratificado de respuestas de acuerdo con la antigüedad del entrevistado en la organización social.
5. Análisis de respuestas de acuerdo con el género del(de la) entrevistado(a).
6. Análisis de otras formas laborales no incluidas en este ensayo: empleo informal, auto-empleo, etcétera.
7. Caracterización de las organizaciones sociales estudiadas, diferenciándolas por actividad económica, tipo de organización, tamaño de organización y lugar del establecimiento.
8. Análisis cualitativo de entrevistas a profundidad (con preguntas abiertas) aplicadas en el marco de la investigación.⁷

Este es un estudio empírico que hace uso de información cuantitativa.⁸ Este tipo de información (la que tiene una forma numérica) se obtuvo a partir de la realización de encuestas de opinión.

Esta sección se divide en dos partes. En la primera se hace referencia a la recopilación de los datos en sus tres aspectos más importantes: muestras, variables y procedimientos. La segunda parte explica las técnicas de análisis de datos aplicados.

Recopilación de datos: muestras, variables y procedimientos

1. Información cuantitativa: la información cuantitativa proviene de una fuente a): encuestas de opinión.

⁷ La estrategia de análisis cualitativo 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 e identificación de regularidades temáticas. Se elaboró luego una clasificación conjuntada de respuestas (Huberman y Miles, 1994). El propósito final 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. Todo este trabajo no ha sido incluido en el presente ensayo.

⁸ En las entrevistas semiestructuradas que se aplicaron se incluyeron algunas preguntas abiertas pero fueron analizadas cuantitativamente. Toda información cuantitativa se basa en un juicio cualitativo, y también toda información cualitativa puede ser codificada y analizada cuantitativamente.

a) Encuesta de opinión: para la realización de las entrevistas, se procede en dos etapas y se aplican a dos grupos diferentes de individuos. Se entrevistó a un total de 300 individuos. La muestra estuvo conformada por personas que cumplieran con los siguientes criterios de selección: a) su pertenencia al sistema como empleadores (directores de organización, de recursos humanos o dueños) y empleados⁹ 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, como edad, género o nivel socio-económico. Se descartó a actores no partícipes directos de la relación laboral, como abogados laborales, integrantes del poder judicial en el ámbito laboral, o funcionarios de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

Se llevó a cabo un total de 300 entrevistas con 100 empleadores (directores de organizaciones, de recursos humanos o dueños) y 200 empleados, y una tasa de rechazo de quince organizaciones sociales.¹⁰ En el caso de empleados no se registraron rechazos (una vez aceptada la participación de la organización social en el estudio).

Las encuestas de opinión son realizadas a través de entrevistas semiestructuradas con un tipo de cuestionario que contiene preguntas cerradas (cuantitativas) y algunas abiertas (cualitativas). Los cuestionarios se aplicaron a dos tipos de encuestados: empleadores (directores de organizaciones, de recursos humanos o dueños) y empleados. La guía de preguntas pretendía indagar sobre clima laboral, condiciones laborales, percepción de igualdad, percepción de discriminación, de equidad retributiva y de satisfacción laboral.

En términos metodológicos, las entrevistas semiestructuradas no son el instrumento idóneo para explorar un área nueva de conocimiento. En general, se usan instrumentos estrictamente cualitativos, como la entrevista a profundidad. En este caso fueron utilizadas porque resultan apropiadas para corroborar hipótesis predefinidas. En este caso, la hipótesis particular era que: “la satisfacción laboral derivada del cumplimiento de normas puede ser tan alta como la derivada del salario”. Por otra parte, en esta investigación fueron aplicados ambos instrumentos (cualitativo-cuantitativo) en diferentes momentos, pero este ensayo se limita a presentar los resultados del trabajo cuantitativo.

⁹ En el trabajo no se realiza una labor estratificada que diferencie a los empleados según su puesto de trabajo y su estatus dentro de la organización social.

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

Cuadro 1

Etapas y grupos de individuos entrevistados

	<i>Número</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Fecha: 2007</i>		
Empleadores*	100	33.33%
Total	75	27.27%
<i>Segunda etapa</i>		
<i>Fecha</i>		
Empleados**	200	66.66%
Total	200	72.72%
Total	275	100%

* Representa una muestra (n); empresas entrevistadas/empleadores.

** Representa una muestra (n); empleados.

Análisis de datos: técnicas

2. *Información cuantitativa*: la información proveniente de la encuesta consiste en preguntas con respuestas cuantitativas, las cuales representan variables dicotómicas, ordinales y continuas. Para probar la existencia de relaciones y diferencias estadísticamente significativas entre las variables y los grupos de la muestra se aplicaron las pruebas estadísticas inferenciales paramétricas y no paramétricas mencionadas de manera precisa.

Para analizar la información proveniente de las preguntas con respuestas abiertas también se realizó un análisis de contenido de tipo cuantitativo. En este caso se clasificaron los tipos de respuestas en varias categorías teóricamente relevantes y se realizaron los conteos respectivos de palabras y expresiones. Se aplicaron pruebas de concordancia (% de acuerdo y K de Cohen) entre los codificadores a fin de corroborar la similitud en las clasificaciones. Estos conteos permitieron la conversión de las respuestas abiertas en variables manipulables cuantitativamente. Para realizar el análisis de estas respuestas, las mismas fueron transcritas y los textos analizados con el paquete *Yoshikoder*. Del texto analizado también se creó una base de datos con el paquete SPSS, versión 15.0, y se aplicaron las técnicas estadísticas correspondientes.

Se procedió a un análisis cuantitativo de frecuencias de las respuestas precodificadas. Y se incluyó una correlación (Pearson, 1914) entre estructura salarial y demanda de salario o de reconocimiento. El coeficiente de correla-

ción de Pearson consiste en un índice estadístico que mide la relación lineal entre dos variables cuantitativas. A diferencia de la covarianza, la correlación de Pearson es independiente de la escala de medida de las variables. El cálculo del coeficiente de correlación lineal se realiza dividiendo la covarianza por el producto de las desviaciones estándar de ambas variables:

$$r = \frac{\sigma_{XY}}{\sigma_X \cdot \sigma_Y}$$

Siendo:

σ_{XY} la covarianza de (X, Y) .

σ_X y σ_Y las desviaciones típicas de las distribuciones marginales.

El valor del índice de correlación varía en el intervalo $[-1, +1]$:

- Si $r = 0$, no existe ninguna correlación. El índice señala, por tanto, una independencia total entre las dos variables, es decir, que la variación de una de ellas no influye en absoluto en el valor que pueda tomar la otra.
- Si $r = 1$, existe una correlación positiva perfecta. El índice señala una dependencia total entre las dos variables denominada *relación directa*: cuando una de ellas aumenta, la otra también lo hace en idéntica proporción.
- Si $0 < r < 1$, existe una correlación positiva.
- Si $r = -1$, existe una correlación negativa perfecta. El índice señala una dependencia total entre las dos variables llamada *relación inversa*: cuando una de ellas aumenta, la otra disminuye en idéntica proporción.
- Si $-1 < r < 0$, existe una correlación negativa.

Caracterización de las organizaciones sociales

La muestra abarcó cien organizaciones sociales:¹¹ veinte grandes, cincuenta medianas y treinta pequeñas, pertenecientes a diferentes sectores de la actividad empresarial del país,¹² agrícola-ganadero (latifundio —Sonora— y minifundio —Oaxaca—), industrial (automotriz —Toluca— y textil —Aguascalientes—), servicios (hotelera —Cancún—), y manufactura (maquila —Tamaulipas—); sesenta radican en el Distrito Federal, diez en el norte, diez en el centro y diez en

¹¹ Este término abarca empresas, instituciones públicas, organizaciones civiles y comercios.

¹² Todas las organizaciones sociales son nacionales, aunque algunas de ellas, por ejemplo las grandes, puedan tener presencia en otros países.

el sur del país.¹³ La caracterización de las organizaciones en grandes, medianas y pequeñas fue extraído de la caracterización de “unidades económicas” del INEGI (2004):¹⁴ *a)* 0-10 personas empleadas, *b)* 11-50 personas empleadas, *c)* 51-250 personas empleadas y, *d)* 251 o más personas empleadas. Entonces, de 0 a 50 personas sería una organización social pequeña, de 51 a 250 personas sería mediana, y a partir de 251 sería grande.¹⁵

Las organizaciones fueron contactadas de manera “oportunista” (Patton, 1990), directamente a través de contactos personales, vía telefónica o internet.¹⁶ Los empleados 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.

Este ensayo —por ser de carácter exploratorio— no incluye un análisis del comportamiento de los agentes de acuerdo con sus funciones laborales, que podría representar un ensayo en sí mismo. Ni tampoco una caracterización de las organizaciones sociales estudiadas, diferenciándolas por actividad económica, tipo de organización, tamaño de organización y lugar del establecimiento. Por ejemplo, este tipo de caracterizaciones serviría para explicar las diferencias en el comportamiento y las opiniones entre un trabajador rural de una organización social pequeña y un operador técnico de una organización social grande. En este trabajo se intenta presentar solamente los primeros resultados generales de la investigación.

Satisfacción laboral¹⁷

El punto de partida de un análisis que contrapone la redistribución al reconocimiento en el ámbito laboral, debe ser la satisfacción e identificación que los

¹³ Solamente sesenta organizaciones sociales aceptaron que eventualmente se divulgara su participación en el estudio.

¹⁴ Pero también puede usarse la propuesta por la Organización Internacional del Trabajo (1983).

¹⁵ Estos números cambian de acuerdo con el tamaño de la economía del país estudiado.

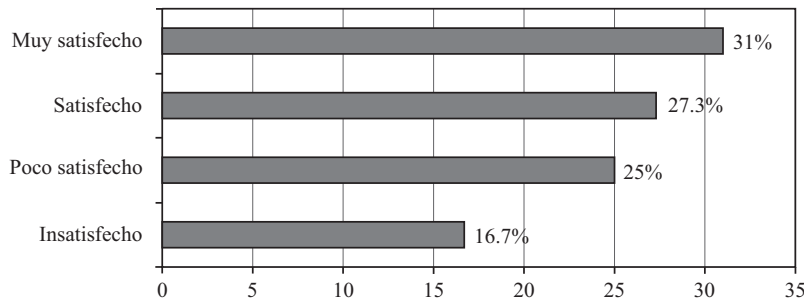
¹⁶ Las organizaciones entrevistadas fueron contactadas a partir de una pregunta: interés en participar en el estudio, y un compromiso: informar a la organización social sobre sus propios resultados.

¹⁷ Se trata de la actitud del trabajador frente a su propio trabajo. Generalmente está basada en las creencias y los valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo. Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto, como por las per-

integrantes de las organizaciones estudiadas muestran por su lugar de trabajo. En este sentido, el 31% de los encuestados afirmó sentirse muy satisfecho de pertenecer a la empresa donde laboraba. Para descartar una posible superposición de intereses del encuestado (empleado), la pregunta anterior indagaba sobre la satisfacción por tener trabajo. De este modo, se diferencia entre “satisfacción entre tener trabajo” en general y “satisfacción por trabajar en determinada organización social”. La respuesta positiva a la primera pregunta fue considerablemente más alta (72%) que la respuesta positiva a la segunda (31%). De este modo, se distingue entre una y otra. En el marco de una economía con inestabilidad laboral, alta flexibilidad laboral, creciente trabajo informal y autoempleo, con un sistema social que desprotege a los individuos en caso de pérdida del empleo y con un aumento del PBI inferior al crecimiento del propio mercado laboral, es lógico que los empleados muestren una satisfacción muy alta por tener trabajo. Pero esa satisfacción no debe confundirse con la derivada de trabajar en una organización social determinada.

Gráfica 1

En relación con su salario, con el reconocimiento recibido por su desempeño y con el cumplimiento de la normativa legal, ¿cuán satisfecho se encuentra de su organización?



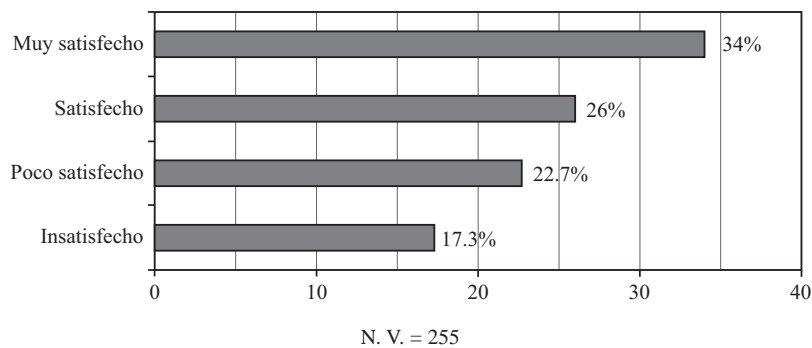
N. V. = 270

cepciones que tiene el trabajador de lo que “deberían ser” (García Álvarez y Ovejero Bernal, 2000). En este trabajo solamente se establece control metodológico sobre la satisfacción general derivada del salario, del reconocimiento y del cumplimiento de normativa, y específica en cada una de estas variantes. Se dejan expresamente de lado otros aspectos que pueden tener influencia en la satisfacción laboral.

El nivel de este factor puede explicarse precisamente mediante la comparación entre satisfacción basada en el reconocimiento, en la redistribución o en derechos.¹⁸ Y aun comparando con otras organizaciones del mismo sector, la satisfacción interna (de cada organización) sigue siendo alta (34%).

Gráfica 2

En relación con su salario, con el reconocimiento recibido por su desempeño y con el cumplimiento de la normativa legal, ¿cuán satisfecho se encuentra de su organización en comparación con otras que conozca?



Esto parece indicar que los niveles de satisfacción con las organizaciones son relativamente altos, sin discriminar entre directivos y personal subalterno.¹⁹ También muestra similitudes en los porcentajes de satisfacción interna y comparativa (alrededor de 30%). La falta de discriminación por categoría laboral le quita fuerza al resultado del trabajo en este punto, pero permite —en términos exploratorios— pasar a la segunda etapa: las hipótesis que intentan explicar ese alto grado de satisfacción. Si la satisfacción laboral fuera baja, aun sin discriminar por categorías laborales, ya no valdría la pena seguir con la segunda parte de este estudio. Queda pendiente para otro trabajo discriminar dicha satisfacción por categorías para también discriminar, si es posible, diferentes explicaciones más específicas por categoría.

¹⁸ En este estudio se excluyen explícitamente otros factores.

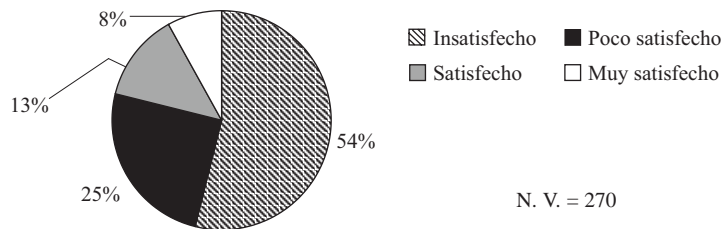
¹⁹ Las cifras de ambos sectores son similares.

Redistribución

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

Gráfica 3

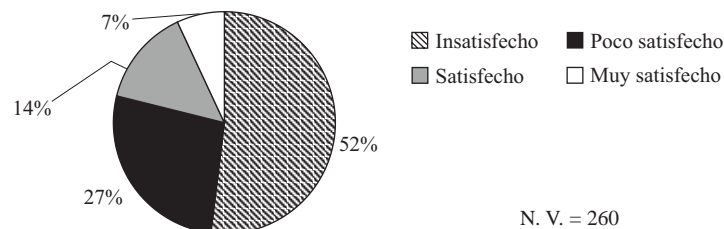
¿Cuán satisfecho se encuentra de su salario?



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

Gráfica 4

¿Cuán satisfecho se encuentra de su salario en comparación con los de otras organizaciones?



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 y equidad, y 17% se muestra muy insatisfecho. 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 (véase Anexo II, gráfica 1).

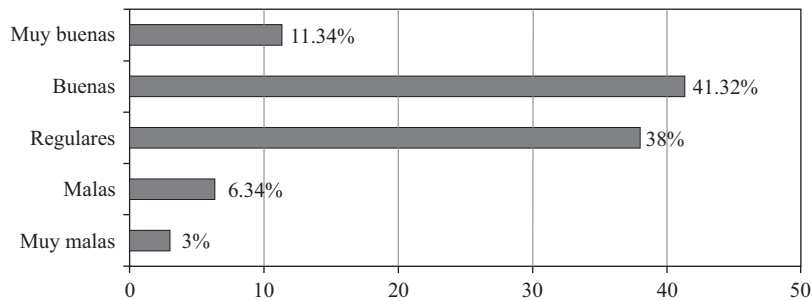
En el rubro de prestaciones en efectivo —compensación indirecta—,²⁰ el porcentaje de alta satisfacción alcanza apenas 13.64%. En contraste, los insatisfechos tienen un nivel muy alto: 30% de las entrevistas (véase Anexo II, gráfica 2).

Y en prestaciones en especie²¹ la situación empeora, dado que más de la mitad (53.3%) no está satisfecho y solamente 10% muestra mucha satisfacción (véase Anexo II, gráfica 3).

Y si bien las perspectivas de mejorar el salario 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

¿Qué posibilidades cree que tiene de mejorar su salario dentro de su organización?



N. V. = 270

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

²⁰ Bonos por productividad o puntualidad.

²¹ Vales para comida y bonos de compras.

milar —54%— a la insatisfacción general frente al salario (véase Anexo II, gráfica 4).

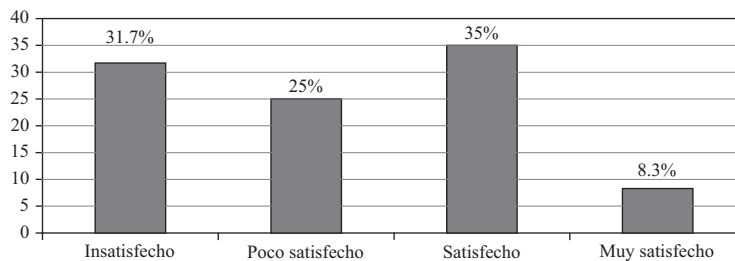
En el rubro de promociones y ascensos, los porcentajes de satisfacción son bastante similares (véase Anexo II, gráfica 5).

Reconocimiento

El 25% de los encuestados 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 con el nivel del reconocimiento general.

Gráfica 6

¿Cuán satisfecho se encuentra del nivel general de reconocimiento que hay en la organización?



N. V. = 270

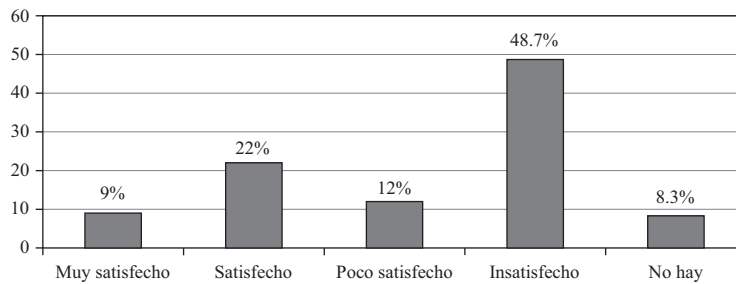
El 10% de los encuestados está muy satisfecho con el sistema de reconocimientos —en efectivo— de resultados obtenidos por el personal, mientras que 46.7% se muestra insatisfecho (véase Anexo II, gráfica 6); el 9% de los encuestados está muy satisfecho con el sistema de reconocimientos —en especie— de resultados obtenidos por el personal, y 40% insatisfecho (véase Anexo II, gráfica 7).

A diferencia de lo que indica el sentido común y la propia opinión de muchos empresarios y directivos de recursos humanos que fueron entrevistados, la relación entre satisfacción e ingreso salarial parece indicar que la satisfacción con una organización productiva no está directamente determinada por la compensación salarial. Lo interesante es que el nivel del conflicto en la problemá-

tica 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 se deba aceptar que las personas están dispuestas a trabajar por menos salario del que consideran justo o adecuado por el trabajo que realizan, si efectivamente reciben el reconocimiento adecuado o que consideran justo por su capacidad y trabajo.²² En otras palabras, 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.

Gráfica 7

¿Cuán satisfecho se encuentra del reconocimiento directo de su jefe a su aporte a la organización?



N. V. = 260

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

La percepción de oportunidades de ascenso también muestra niveles bajos de satisfacción: el 14% está muy satisfecho, el 46% insatisfecho y el 8% muy insatisfecho (véase Anexo II, gráfica 8). En términos generales, los resultados de esta tabla coinciden con las respuestas de la pregunta que apunta a la percepción de justicia y equidad en ascensos (Anexo II, gráfica 1). Los agentes perciben que los ascensos no son manejados con equidad y justicia, y al mismo tiempo que carecen de oportunidades de ascender.

²² Esta quizás podría ser una hipótesis derivada de la tesis del reconocimiento.

En el rubro de estímulos y reconocimiento verbal, las cifras se muestran nuevamente bajas: 53.3% con insatisfacción y solamente el 5.5% se muestra muy satisfecho (véase Anexo II, gráfica 9).

Y, por último, se agrega una correlación entre estructura salarial y demanda de salario o de reconocimiento.²³ Como se puede observar, a menor salario aumenta la demanda de reconocimiento, mientras que cuanto más gane el agente, menos parece importar 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 de mayor importancia en la organización. Y el estatus derivado de esta situación es fuente de reconocimiento. En este punto, la opinión discordante es la de los que menos ganan. De todos modos, el estatus solamente puede explicar la reacción de los que más ganan. En referencia a los otros, posiblemente una explicación plausible esté relacionada con preferir una situación en la que el reconocimiento justo de su trabajo esté garantizado por un derecho. Y a su vez, quizás, este derecho vaya acompañado de un mejor salario. Otra explicación de corte histórico podría ser que el derecho brinda al menos una cierta certeza jurídica respecto a su situación laboral. En el universo de la flexibilización laboral, racionalización de recursos humanos e incumplimiento de normativa legal que caracterizaron los cambios económicos de Latinoamérica en la década de los noventa, el reclamo de reconocimiento mediante el derecho parece ser el primer paso en un camino donde posteriormente aparecen reclamos de mejoras salariales o de otro tipo. Sin ese reconocimiento jurídico, es todavía más difícil pensar en otras formas de reconocimiento. En este sentido, el reclamo por reconocimiento jurídico puede ser también un reclamo por estabilidad laboral, seguridad jurídica, etcétera.

Cuadro 2

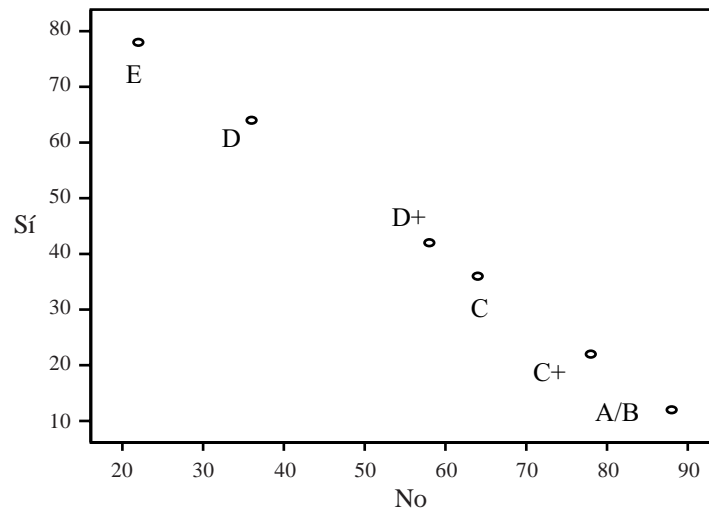
<i>Nivel</i>	<i>No</i>	<i>Sí</i>
<i>A/B</i>	88	12
<i>C+</i>	78	22
<i>C</i>	64	36
<i>D+</i>	58	42
<i>D</i>	36	64
<i>E</i>	22	78

²³ Los niveles socioeconómicos fueron extraídos de AMAI (2006), véase Anexo III.

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, desde \$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 8



Si la pregunta es, ¿usted está de acuerdo con incluir el problema del reconocimiento en la normativa legal?, la gráfica muestra que cuando se cuenta con un menor salario, ocho de cada diez personas están de acuerdo con incluir el problema del reconocimiento en el sistema legal. A medida que el salario va aumentando, menos personas están de acuerdo con dicho supuesto, hasta que nueve de cada diez 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 en la tabla siguiente que es significativa la relación entre los niveles de ingreso y la afinidad de éstos al problema del reconocimiento legal.

Cuadro 3

Correlaciones

		<i>SÍ</i>	<i>NO</i>	<i>Categorías</i>
Sí	Correlación de Pearson	1	-1.000(**)	0.989(**)
	Sig. (bilateral)		0.000	0.000
	N	6	6	6
No	Correlación de Pearson	-1.000(**)	1	-0.989(**)
	Sig. (bilateral)	0.000		0.000
	N	6	6	6
Niveles	Correlación de Pearson	0.989(**)	-0.989(**)	1
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	
	N	6	6	6

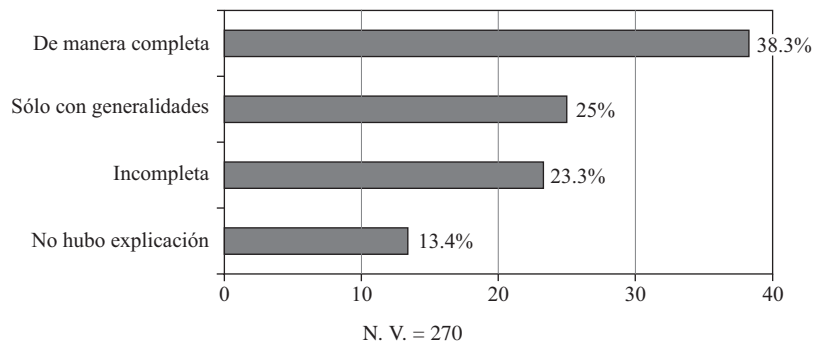
** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

Normativa

Hasta aquí no parece que ninguno de los factores estudiados permita concluir a favor de uno o de otro que constituyan 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

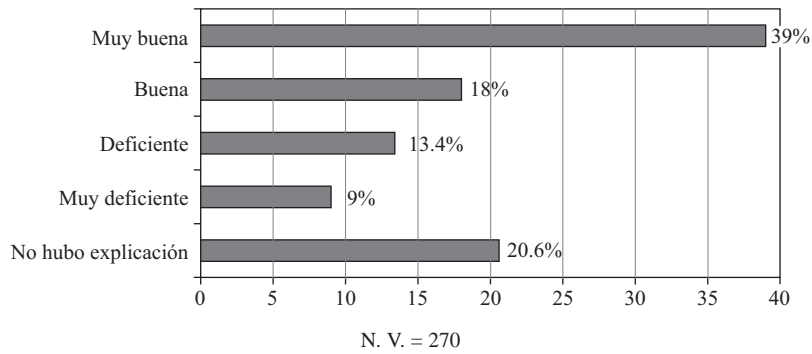
¿Cómo le explicaron la normativa legal al ingresar a su organización?



Los porcentajes relativamente altos de información sobre normativa (38.3%) se asemejan a los datos que se refieren a la información sobre el uso y la aplicación de esa normativa (39.3%).

Gráfica 10

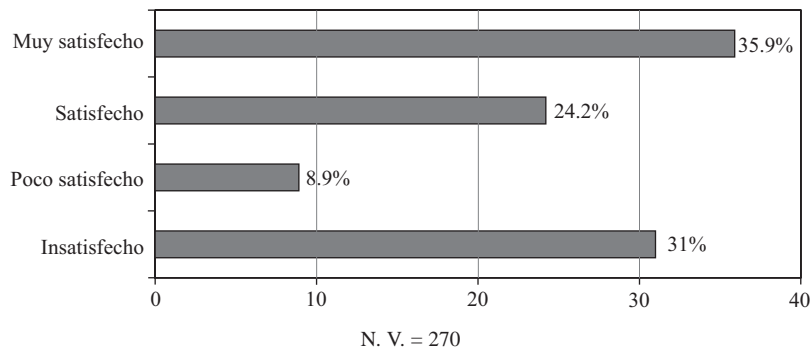
¿De qué manera le explicaron cómo usar dicha normativa?



Al mismo tiempo, el nivel de satisfacción con el cumplimiento de las normas es alto (muy satisfecho, 39%).

Gráfica 11

¿Cuán satisfecho se encuentra del cumplimiento de la normativa legal en su organización?



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 legal²⁴ y se muestran muy satisfechos por dicho cumplimiento. Esto es sorprendente porque en el país existe un abismo entre los aspectos formales reconocidos en la normatividad general (nacional e internacional) y la práctica cotidiana de contratos y reglamentos de trabajo; o la falta de ambos. Quizás sea precisamente por este motivo que los agentes valoran particularmente la existencia de una normativa que se cumpla dentro de la organización social. Otra hipótesis es que el marco generalizado de flexibilización y precarización laboral impide la formación de procesos de identificación laboral con la organización social, con el trabajo, con la comunidad ocupacional, etc. Y entonces, dentro de ese contexto, el derecho puede operar como un factor de estabilidad y de certeza jurídica que los agentes quieren recuperar como base de su relación laboral con la organización y con los colegas.

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;²⁵ 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 nivel salarial y demanda de inclusión de reconocimiento en la normativa legal es la siguiente:

²⁴ Quizás 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.

²⁵ No es lo mismo el reconocimiento de pertenencia étnica o sexual, que el reconocimiento de habilidades y desempeños.

Cuadro 4

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

Donde:

Nivel *A/B*: al menos \$48 000.00 M. N.

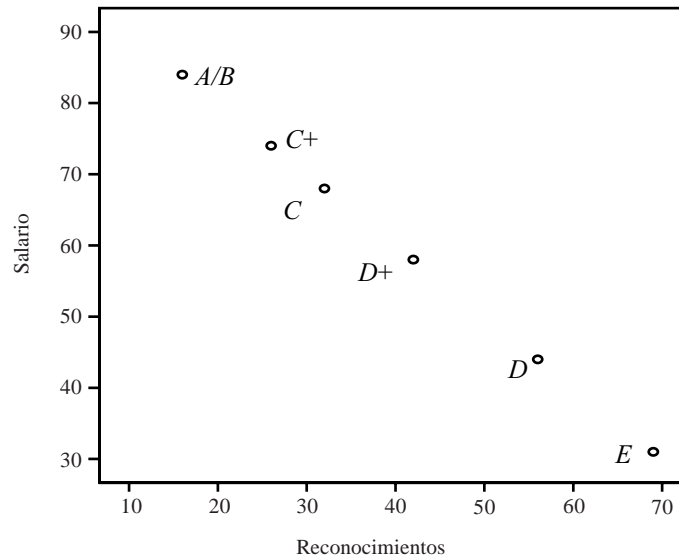
Nivel *C+*: varía, desde \$19 200.00 hasta \$48 000.00 M. N.

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

Nivel *D+*: varía, desde \$4 000.00 hasta \$6 400.00 M. N.

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

Nivel *E*: es menor que \$1 600.00 M. N.

Gráfica 12

Si la pregunta es, ¿qué prefiere usted, más salario o más reconocimiento?, la gráfica muestra que cuando se cuenta con un menor salario, siete de cada diez 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 ocho 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 siguiente que es significativa la relación entre los niveles de ingreso y preferencia de los individuos con respecto del salario o reconocimiento.

Cuadro 5

Correlaciones

		<i>Categoría</i>	<i>Salario</i>	<i>Reconocimientos</i>
Categoría	Correlación de Pearson	1	-0.991(**)	0.991(**)
	Sig. (bilateral)		0.000	0.000
	N	6	6	6
Salario	Correlación de Pearson	-0.991(**)	1	-1.000(**)
	Sig. (bilateral)	0.000		0.000
	N	6	6	6
Reconocimientos	Correlación de Pearson	0.991(**)	-1.000(**)	1
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	
	N	6	6	6

** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

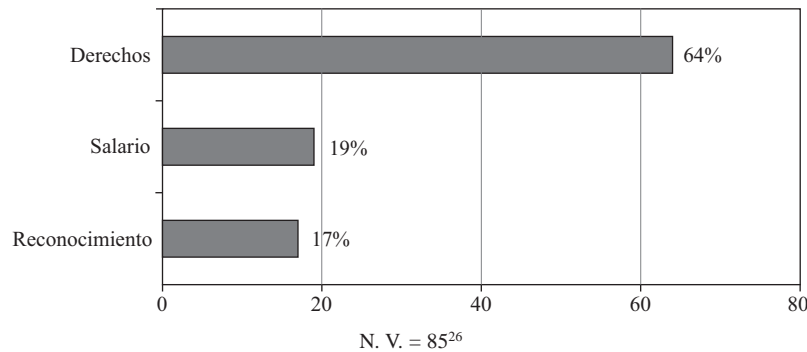
La idea de relacionar reconocimiento con derechos no es nueva (Honneth, 1992), pero la novedad aquí es que los agentes con menores ingresos creen que debería vincularse derecho a estima social. Es decir, que el derecho debería instrumentar mecanismos de reconocimiento que permitan al individuo referirse 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 sala-

rio, 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 el derecho. 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 tales 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. 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 13

En términos de salario, reconocimiento y cumplimiento de normativa, ¿cómo explicaría su alta satisfacción con la organización?



Las características de esta muestra (su extensión y profundidad) no permiten obtener conclusiones contundentes, pero admiten la posibilidad de hacer

²⁶ Esta pregunta fue formulada exclusivamente al 31% de los entrevistados (sobre 270), que en la primera tabla mostró un alto grado de satisfacción con su organización.

ciertas observaciones en relación con el debate inicial. Para comenzar, a pesar del bajo nivel que muestra el reconocimiento de satisfacción (en promedio 10%-12%), está prácticamente equiparado con la satisfacción derivada del salario. No es lo mismo el reclamo a nivel de reconocimiento cultural (por ejemplo, etnias o género) que el reconocimiento a nivel laboral, tal como se ha trabajado aquí. Pero es innegable y revelador que en un terreno particularmente difícil en relación con los intereses de los agentes, como es el ámbito laboral —donde se juega la reproducción material de las personas—, dichos agentes pongan en un mismo nivel la satisfacción derivada del salario y la del reconocimiento. 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 al mismo nivel; es decir, frente a las mismas condiciones, los agentes le dan una importancia similar a la redistribución económica (salario) que al reconocimiento, aunque viven “materialmente” del salario. Esto muestra la importancia de las necesidades de reconocimiento aun frente a las económicas. Y este dato puede tener incidencia en los defensores de la redistribución económica, que ya no parece ser el factor primordial para explicar las necesidades que el sistema de derechos debe satisfacer; y a su vez en aquellos que creen que el reconocimiento se ha vuelto más importante que la redistribución. Más bien parece que el reconocimiento hubiera ganado en visibilidad y que cada vez más los agentes son conscientes de esa necesidad. Se trata de una exigencia impensable en décadas pasadas, pero de ningún modo más importante que la redistribución; o en todo caso los sistemas de redistribución deben ser repensados en función de esta nueva necesidad.

En este contexto, la muestra plantea un nuevo problema: el de los derechos. Estar informado sobre los derechos, que éstos 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 informa a los agentes de sus derechos, no necesariamente estos derechos son justos, ni mucho menos se cumplen. Pero entonces aquí resalta 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 de un alto salario o de mucho 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. Este aspecto impensado de la cuestión agrega al sistema de necesidades inicial un nuevo componente para quedar conformado del siguiente modo: redistribución-reconocimien-

to-cumplimiento de la normativa. Y el orden de estos elementos no significa preeminencia.

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. Sencillamente se intenta relativizar la importancia que en ciertos medios se da al salario y al reconocimiento como únicas compensaciones o retribuciones por el trabajo. Y sobre todo paliar el desconocimiento respecto de la importancia que dan los sectores de escasos recursos a los derechos como una necesidad vital. Este ensayo apenas intenta 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%). En las organizaciones laborales estudiadas hay una muy baja satisfacción laboral relacionada con dicha organización. Solamente una porción relativamente pequeña se muestra muy satisfecha con la combinación de lugar de trabajo, clima laboral, salario, reconocimiento, etcétera.
- Baja satisfacción salarial (muy satisfechos, 8%). La situación anterior se desglosa en los puntos que siguen; en términos generales la proporción de empleados satisfechos desciende abruptamente.
- Baja percepción de reconocimiento (muy satisfechos, 8.3%). El reconocimiento se ubica en un percentil similar al del salario. Esto permite adelantar la importancia que los entrevistados le dan al reconocimiento.
- Una relación entre estructura salarial y demanda de salario o de reconocimiento. El trabajo sugiere que existe una relación entre la retribución económica y la insatisfacción por dicha retribución y por el reconocimiento recibido.
- Los sectores de menores ingresos (nivel *E*) demandan más reconocimiento que salario. A pesar de su bajo salario, dichos sectores consideran que el reconocimiento es más importante que la retribución económica. Una posible explicación a esta situación es la hipótesis de Honneth (1992), sobre que el reconocimiento sea un factor fundamental en la constitución

de la identidad y que conforma la gramática moral de los reclamos sociales.

- Una relación entre estructura salarial y demanda de inclusión de reconocimiento en normativa laboral. Lo interesante de este hallazgo es que a menor retribución salarial, las demandas no se orientan necesariamente a un aumento de salario, sino a la transformación del reconocimiento en un derecho.
- Los sectores de menores ingresos (nivel *E*) demandan, más que los de altos ingresos, que se incluya el reconocimiento en la normativa laboral. Los sectores de altos ingresos parecen considerar suficiente su salario o el reconocimiento derivado de su trabajo; mientras que los sectores de menores recursos no pueden considerar dicho salario como un reconocimiento en sí mismo, dado que es bajo. Y tampoco encuentran en su trabajo o en sus jefes el reconocimiento que creen debido. Posiblemente por este motivo crean que dicho reconocimiento debe ser un derecho.
- El derecho como factor de satisfacción laboral. Esto es particularmente relevante porque de manera habitual no ha sido incluido en los estudios de sociología laboral en Latinoamérica. El derecho es visto como un factor absolutamente neutro en relación con la satisfacción laboral; sin embargo, este trabajo sugiere que las relaciones jurídicas pueden tener un rol relevante, al menos en contextos laborales similares al estudiado (México).
- Alta satisfacción derivada de derechos (explicación, uso, cumplimiento), en promedio 38% del total. Este punto es consecuencia del anterior: un porcentaje importante de empleados se muestra satisfecho con su organización laboral; y dicha satisfacción alcanza un grado de importancia relevante a la hora de considerar los factores de satisfacción en una organización laboral. El cumplimiento de normativa y las consecuencias derivadas, como previsibilidad y seguridad jurídicas, pueden ser fuentes directas de satisfacción laboral, lo que a su vez puede significar un mejoramiento del clima laboral, aumento de productividad, de lealtad a la organización, etcétera.

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

- Análisis de la falta de reconocimiento como forma de la discriminación. En muchas entrevistas cualitativas, los empleados afirman sentirse discriminados por no ser debidamente reconocidos en su lugar de trabajo. Salvo excepciones, como la de ciudadanía, donde se reconoce a los

individuos por su identidad, el reconocimiento no es un derecho. Sin embargo, los individuos entrevistados parecen creer que debe serlo.

- Relacionar la falta de reconocimiento con los niveles de confianza mutua al interior de las organizaciones. Esto es un lugar común dentro de la literatura de la gestión de recursos humanos. Pero también tiene un aspecto sociológico porque se puede relacionar el reconocimiento con la generación de confianza y solidaridad.
- Relacionar la falta de derechos con los niveles de confianza mutua al interior de las organizaciones. El derecho funciona habitualmente como mecanismo de producción de previsibilidad y seguridad. Esto crea confianza en los sujetos de derecho precisamente porque saben lo que pueden esperar de las relaciones sociales regidas por derecho.
- Profundizar la relación entre variables socioeconómicas, de género, etarias, y factores como satisfacción salarial, percepción de reconocimiento y derechos. En este trabajo se ha hecho un estudio exploratorio de dicha relación, pero es necesario analizar las diferencias de género respecto a las diferentes percepciones mencionadas, la correlación entre los distintos tipos de trabajos y dicha percepción, la influencia de la edad y también la pertenencia a las diferentes organizaciones laborales.
- 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. En algunos casos, quizás sea posible relacionar el desconocimiento de las leyes laborales por parte de los empleadores o directores (de diferentes tipos) y la forma en que los empleados se ven reconocidos por aquéllos.

Recibido: agosto, 2007

Revisado: febrero, 2008

Correspondencia: CIDE, División de Estudios Jurídicos/Carretera México-Toluca núm. 3655 (Km.16.5)/Col. Lomas de Santa Fe/C. P. 01210/México, D. F./ correo electrónico: Gustavo.fondevila@cide.edu

Bibliografía

- Aguirre, Alberto (2006), "Elude AMLO debate sobre aborto", México, *Reforma*, Sección nacional, 10 de marzo, p. 13.
- Alderfer, Clayton (1969), "An Empirical Test of a New Theory of Human Needs", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, vol. 4, núm. 2, pp. 142-175.

- Alemán, Ricardo (2006), "Oaxaca, la mecha", México, *El Universal*, Sección primera, 19 de junio, p. 9, o en URL: <http://www.eluniversal.com.mx/columnas/58567.html>
- AMAI (Asociación Mexicana de Agencias de Investigación de Mercado y Opinión Pública) (2006), "Avances del Comité socioeconómico", 05.2004, URL: <http://www.amai.org/niveles.php>, última consulta 28 de agosto de 2007.
- Barbosa, F. (1992), "La reestructuración de Pemex", *El Cotidiano*, UAM-Azcapotzalco, núm. 46, marzo-abril.
- Barry, Brian (2000), *Culture and Equality: An Egalitarian Critique of Multiculturalism*, Cambridge, Polity Press.
- BearingPoint Business Consulting España (2002), "Estudio sobre Políticas de Reconocimiento y Recompensa 2002", URL: <http://www.bearingpoint.es/media/Publicaciones/Estudio%20recompensas%20ultimo.pdf>, última consulta en 2006.
- Bortz, Jeffrey (1991), "El impacto social de la crisis económica de México", *Revista Mexicana de Sociología*, 53, 1, pp. 43-69.
- Braverman, H. (1972), *Trabajo y capital monopolista*, México, Nuestro Tiempo.
- Bronstein, Arturo S. (1999), "La subcontratación laboral", trabajo presentado en el Seminario Internacional sobre el Derecho del Trabajo ante el Nuevo Milenio, Organización Internacional del Trabajo, Santo Domingo.
- Cardoso, Fernando Henrique y Enzo Falleto (1973), *Dependency and Development in Latin America*, Berkeley, University of California Press.
- Carens, Joseph H. (1997), "Liberalism and Culture", *Constellations*, vol. 4, núm. 1, pp. 35-47.
- Carrillo, J. (coord.) (1993), *Condiciones de empleo y capacitación en las maquiladoras de exportación en México*, México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Covarrubias, A. (1992), *La flexibilidad laboral en Sonora*, Hermosillo, Colegio de Sonora.
- Crawford, James y Susan Marks (1998), "The Global Democratic Deficit: an Essay in International Law and its Limits", en D. Archibugi, D. Held, y M. Kohler (eds.), *Re-imagining Political Community: Studies in Cosmopolitan Democracy*, Stanford, Stanford University Press, pp. 72-90.
- Cuéllar, A. (1997 o 2000), "Los obreros de Tornell frente a dos procesos políticos", en Enrique de la Garza Toledo, *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, México, FCE.
- Dworkin, Ronald (1981), "What is Equality? Second Part: Equality of Resources", *Philosophy and Public Affairs*, vol. 10, núm. 4, pp. 283-345.
- De la Garza Toledo, Enrique (2000), *Tratado Latinoamericano de sociología del trabajo*, México, FCE.
- (1993), *Reestructuración productiva y respuesta sindical en México*, México, IIEC, UNAM.
- Deming, W. Edwards (1989), *Out of the Crisis*, Massachusetts, Massachusetts Institute of Technology (MIT), Center for Advanced Engineering Study.
- Di Tella, Torcuato (1969), *Sindicato y comunidad*, Buenos Aires, Del Instituto.
- (1968), *La teoría del primer impacto del crecimiento económico*, Rosario, Rosario.

- Dornbusch, Rudiger y Alejandro M. Werner (1996), "Mexico: Stabilization, Reform and No Growth", *Brookings Papers on Economic Activity*, vol. I, pp. 253-315.
- Dos Santos, T. (1971), *La estructura de la dependencia*, Boston, Extending Horizons.
- Dussel, E. et al. (1997), *Pensar globalmente y actuar regionalmente*, México, UNAM.
- ECLAC (Economic Comisión for Latin America and the Caribbean) (1996), *The Economic Experience of the last 15 Years 1980-1995*, Santiago, ECLAC.
- Favell, Adrian (1998), "Applied Political Philosophy at the Rubicon: Will Kymlicka's Multicultural Citizenship", *Ethical Theory and Moral Practice*, vol. 1, pp. 255-278.
- Ferrajoli, Luigi (1994), "Dai diritti del cittadino ai diritti della persona", en Danilo Zolo (ed.), *La cittadinanza: appartenenza, identità, diritti*, Roma, Bari, Laterza, pp. 263-292.
- (1993), "Cittadinanza e diritti fondamentali", *Teoria politica*, vol. IX, núm. 3, pp. 63-76.
- Fraser, Nancy (1998), "Social Justice in the Age of Identity Politics: Redistribution, Recognition and Participation", en Grethe Peterson (ed.), *The Tanner Lectures on Human Values*, Salt Lake City, University of Utah Press, vol. 19, pp. 1-67.
- (1995), "From Distribution to Recognition? Dilemmas of Justice in a 'Post-socialist' Age", *New Left Review*, núm. 212, pp. 68-93.
- García Álvarez, A. I. y A. Ovejero Bernal (2000), "Feedback laboral y satisfacción", página de acceso libre a la Universidad de Oviedo, España, URL: <http://www3.uniovi.es/~Psi/REIPS/v1n0/art3.html>, última consulta 28 de agosto de 2007.
- Gitlin, Todd (1995), *The Twilight of Common Dreams: Why America is Wracked by Culture Wars*, Nueva York, Henry Holt and Company.
- Glaser, Barney G. y Anselm Strauss (1967), *The Discovery of Grounded Theory. Strategies for Qualitative Research*, Chicago, Aldine.
- Gutiérrez, E. (1988), *Testimonios de la crisis*, México, Siglo XXI.
- Hannum, Hurst (1990), *Autonomy, Sovereignty and Self-determination: the Accommodation of Conflicting Rights*, Philadelphia, University of Pennsylvania Press.
- Herzberg, Frederick, Bernard Mausner y Barbara B. Snyderman (1959), *The Motivation to Work*, Nueva York, John Wiley & Sons.
- Honneth, Axel (1997), "A Society Without Humiliation?", *European Journal of Philosophy*, pp. 306-324.
- (1992), *Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte*, Frankfurt, Suhrkamp.
- Huberman, A. M. y M. B. Miles (1994), "Data Management and Analysis Methods", en Norman K. Denzin e Yvonna S. Lincoln (eds.), *Handbook of Qualitative Research*, Thousand Oaks, California, Sage.
- INEGI (Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática), *Censos económicos. Resultados*, Organizaciones laborales por el número de empleados México, 2004. www.inegi.gob.mx, última consulta 21 de enero de 2008.
- Kymlicka, Will (1995a), *Multicultural Citizenship: a Liberal Theory of Minority Rights*, Oxford, 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", en W. Kymlicka y W. Norman (eds.), *Citizenship in Diverse Societies*, Oxford, Oxford University Press, pp. 1-41.
- Larraín, Felipe y M. Selowsky (eds.) (1991), *The Public Sector and the Latin American Crisis*, San Francisco, International Center for Economic Growth (ICS).
- Leyva, M. A. (1995), *Poder y dominación en FFNNM*, México, Fundación Ebert.
- Margalit, Avishai (1996), *The Decent Society*, Cambridge, Harvard University Press.
- Maslow, Abraham H. (1954), *Motivation and Personality*, Nueva York, Harper.
- Mayo, Elthon (1949), *The Social Problems of an Industrial Civilization*, Londres, Routledge & Kegan.
- McClelland, David (1998), *Human Motivation*, Cambridge, Cambridge University Press.
- McGregor, Douglas (1960), *The Human Side of Enterprise*, Nueva York, McGraw-Hill.
- Mertens, L. (1995), *Cambio tecnológico y mercado de trabajo*, México, OIT.
- Murphy, Michael (2001), "The Limits of Culture in the Politics of Self-determination", *Ethnicities*, vol. 3, núm. 1, pp. 367-388.
- Nieto, R. (1986), "El oficio de zapatero", *Nueva Antropología*, 8, 29, abril.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo), "Organizaciones laborales por el número de empleados", etandar internacional, URL: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/class/acc/size.htm>, última consulta 21 de enero de 2008.
- Oliveira, Orlandina de et al. (1989), *Grupos domésticos de trabajo y reproducción cotidiana*, México, El Colegio de México.
- Parekh, Bhikhu (1997), "Dilemmas of a Multicultural Theory of Citizenship", *Constellations*, vol. 1, núm. 4, pp. 54-62.
- Patton, Michael (1990), *Qualitative Evaluation and Research Methods*, Londres, Sage.
- Pearson, Karl (1914), *Tables for Statisticians and Biometricians*, Londres, University College.
- Prebisch, R. (1950), *The Economic Development of Latin America and Its Principal Problems*, Nueva York, Naciones Unidas.
- Quiroz, J. O. (1980), "Procesos de trabajo en la industria automotriz", *Cuadernos Políticos*, núm. 26.
- Rath, Tom y Donald Clifton (2004), *How Full is Your Bucket? Positive Strategies for Work and Life*, Nueva York, Gallup Press.
- Rawls, John (1971), *A Theory of Justice*, Cambridge, Mass., Harvard University Press.
- Raz, Joseph (1986), *The Morality of Freedom*, Oxford, Clarendon Press.
- Roediger, David (1991), *In Wages of Whiteness: Race and the American Working Class*, Nueva York, Verso.
- Rorty, Richard (1998), *Achieving Our Country: Leftist Thought in Twentieth-Century America*, Cambridge, Harvard University Press.
- Sachs, J., A. Tornell y A. Velasco (1996), "Financial Crises in Emerging Markets: the Lessons from 1995", *Brookings Papers on Economic Activity*, 1, pp. 147-215.
- Safón Cano, Vicente (1997), "¿Del fordismo al postfordismo? El advenimiento de los nuevos modelos de organización industrial", *Actas del Ier. Congreso Regional de Andalucía*, (faltan editorial y ciudad), pp. 310-319.

- Sariego, S. L. y R. Santana (1982), "Transición tecnológica y resistencia obrera en la minería mexicana", *Cuadernos Políticos*, 30, enero-marzo.
- Schumann, M. (1998), "New Concepts of Production and Productivity", *Economic and Industrial Democracy*, 19, 1, febrero.
- Scott, Joan Wallach (1988), *Gender and the Politics of History*, Nueva York, Columbia University Press.
- Skinner, Burrhus Frederick (1953), *Science and Human Behavior*, Nueva York, MacMillan, Free Press.
- Strauss, Anselm L. y Juliet Corbin (1990), *Basics of Qualitative Research: Grounded Theory Procedures and Techniques*, Newbury Park, California, Sage.
- Taylor, Charles (1991), *The Ethics of Authenticity*, Cambridge, Harvard University Press.
- Taylor, Frederick W. (1911), *The Principles of Scientific Management*, Nueva York, Harper Bros.
- Touraine, Alain (1996), "Seis hipótesis sobre América Latina", *Revista Archivos del Presente*, 2, 6.
- Vroom, Victor (1964), *Work and Motivation*, Nueva York, John Wiley & Sons.
- Walzer, Michael (1990), "The Communitarian Critique of Liberalism", *Political Theory*, vol. 18, núm. 1, pp. 6-23.
- Young, Iris (1990), *Justice and the Politics of Difference*, Princeton, Princeton University Press.
- (1989), "Polity and Group Difference: a Critique of the Ideal of Universal Citizenship", *Ethics*, vol. 99, núm. 2, pp. 250-274.

Anexo I

Se hace referencia a documentos y páginas electrónicas relacionadas con el tema de este ensayo. Información y fuentes que revelan el interés sobre este tema en los distintos ámbitos.

Asociaciones industriales

- ABM (Asociación de Bancos de México), *Código de Mejores Prácticas Corporativas*, información de acceso libre, URL: http://www.abm.org.mx/temas_actualidad/gobierno_corporativo_cmpc.pdf, última consulta 28 de agosto de 2007.
- AMIB (Asociación Mexicana de Intermediarios Bursátiles), información general, URL: <http://www.amib.com.mx/index.asp>, última consulta 28 de agosto de 2007.
- AMIS (Asociación Mexicana de Instituciones de Seguros), información general, URL: <http://www.amis.org.mx/>, última consulta 28 de agosto de 2007.
- Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales, A. C., información general, URL: http://antad.org.mx/p_publicacion.htm, última consulta 28 de agosto de 2007.

Cámaras industriales

CANACINTRA (Cámara Nacional de la Industria de la Transformación), información general de acceso libre, URL: <http://www.canacintradigital.com.mx>, última consulta 28 de agosto de 2007.

CANACO (Cámara Nacional de Comercio de la Ciudad de México), *Comercio Informa. Revista electrónica*, información general, URL: <http://www.ccmexico.com.mx/revista>, última consulta 28 de agosto de 2007.

CNEC (Cámara Nacional de Empresas de Consultoría), “Lineamientos para la administración de la integridad en los negocios en la industria de la consultoría”, información de acceso libre, URL: http://www.cnec.org.mx/info/?_x=d1017866964.pdf, última consulta 28 de agosto de 2007.

Confederaciones industriales

CONCAMIN (Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos), “Industria competitiva y empleo 2006-2012”, información de acceso libre, URL: <http://www.concamin.org.mx/nuevo/Industria%20Competitiva%20y%20Empleo.pdf>, última consulta 28 de agosto de 2007.

CONCANACO-SERVYTUR (Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio, Servicios y Turismo), “Convenio de prácticas comerciales”, URL: <http://www.concanacored.com/medios/comunicados/2006-6junio-6.html>, última consulta 28 de agosto de 2007.

Confederación Patronal de la República Mexicana, información general, URL: <http://www.coparmex.org.mx/>, última consulta 28 de agosto de 2007.

Consejos industriales

CCE²⁷ (Consejo Coordinador Empresarial), información general, URL: <http://www.cce.org.mx/cce/>, última consulta 28 de agosto de 2007.

CMHN (Consejo Mexicano de Hombres de Negocios), información general en buscadores de internet.

CNA (Consejo Nacional Agropecuario), información general en su página de acceso libre, <http://www.cna.org.mx/pulics.htm>, última consulta 28 de agosto de 2007.

“Código de mejores prácticas corporativas”, URL: <http://www.cce.org.mx/NR/rdonlyres/C58626FD-8A1D-4D31-AD71-138C80D42D1B/2363/corporativas1.pdf>, última consulta 28 de agosto de 2007.

²⁷ En su conjunto, las organizaciones representadas en el CCE afilian a cerca de 3 millones de empresas que generan el 88% del PIB, dan empleo formal al 85% de los trabajadores registrados a nivel nacional y generan el 90% de las exportaciones a otros países.

COMCE (Consejo Empresarial Mexicano de Comercio Exterior, Inversión y Tecnología), *Boletín COMCE*, URL: http://www.comce.org.mx/index.php?opc=mv_opc5, última consulta 28 de agosto de 2007.

Consultoras Internacionales

BearingPoint Business Consulting España, “Estudio sobre Políticas de Reconocimiento y Recompensa 2002”, URL: <http://www.bearingpoint.es/media/Publicaciones/Estudio%20recompensas%20ultimo.pdf> última consulta en 2006.

Consultoras nacionales

Análítica Consultores Asociados, S. C., información general, URL: <http://www.analitica.com.mx>, última consulta 28 de agosto de 2007.

Keisen Consultores, S. A. de C. V., varios artículos editoriales, URL: <http://www.keisen.com/topic4.html>, última consulta en 2006.

Mavt Corporativo de Consultores Industriales, S. A. de C. V., información general, URL: <http://www.consultoresindustriales.com/>, última consulta 28 de agosto de 2007.

Organismos Internacionales

BIAC (Business and Industry Advisory Committee), “Policy Work and Advocacy”, URL: <http://www.biac.org/policywork.htm>, última consulta 28 de agosto de 2007.

CIPE (Center for International Private Enterprise), “Instituting Corporate Governance in Developing Emerging and Transitional Economies”, URL: http://www.cipe.org/pdf/programs/corp_gov/CGHANDBOOK.pdf, última consulta 28 de agosto de 2007.

ICC México (Internacional Chamber of Commerce México), información general sobre la Comisión de competencia económica, URL: <http://www.iccmex.org.mx/documentos/competencia.php>, última consulta 28 de agosto de 2007.

OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos), “Companies Circle Launches Booklet of Case Studies of Good Corporate Governance”, URL: http://www.oecd.org/document/5/0,2340,en_2649_34813_35707205_1_1_1_1,00.html, última consulta 28 de agosto de 2007.

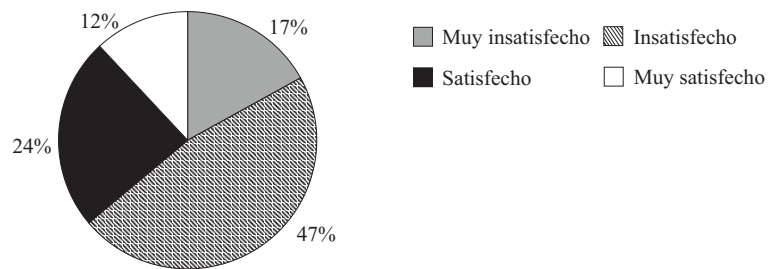
OIE (Organización Internacional de Empleadores), “Trabajo decente”, URL: http://www.ioe-emp.org/fileadmin/user_upload/documents_pdf/papers/position_papers/spanish/pos_2002nov_trabajodecente.pdf, última consulta 28 de agosto de 2007.

OIT (Organización Internacional del Trabajo), “Estándares y principios fundamentales y derechos en el trabajo”, URL: <http://www.oit.org/public/english/standards/index.htm>, última consulta 28 de agosto de 2007.

Organismos estatales

SFP (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%20versWEB.pdf, última consulta 28 de agosto de 2007.

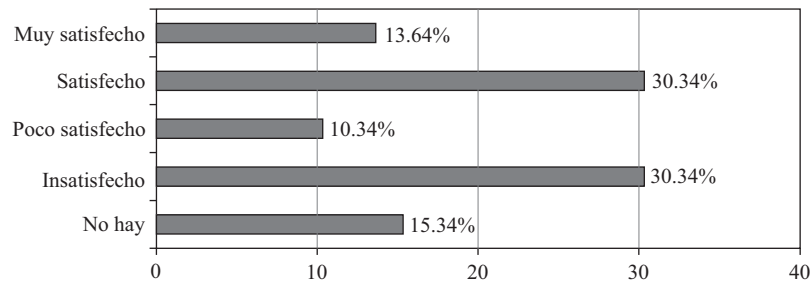
STPS (Secretaría del Trabajo y Previsión Social), información general, URL: <http://www.stps.gob.mx/>, última consulta 27 de agosto de 2007.

Anexo II**Gráfica 1**

N. V. = 240

Gráfica 2

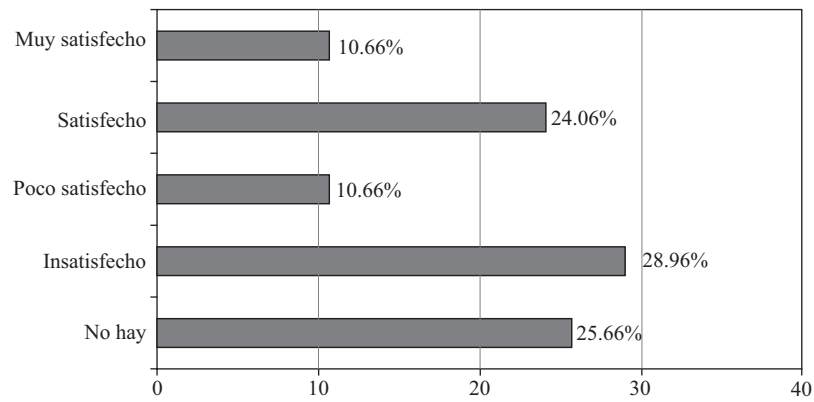
¿Cuán satisfecho se encuentra de las prestaciones en efectivo de su organización?



N. V. = 260

Gráfica 3

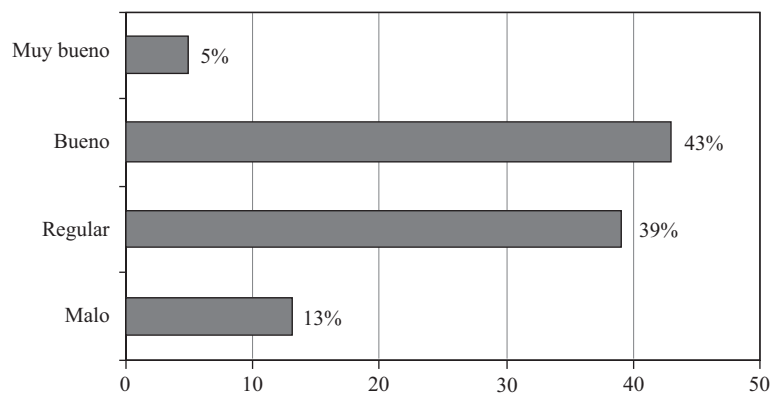
¿Cuán satisfecho se encuentra de las prestaciones en especie de su organización?



N. V. = 260

Gráfica 4

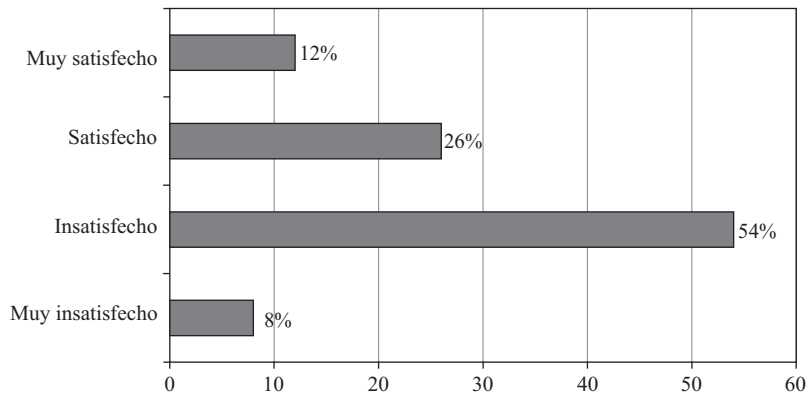
¿Cómo calificaría su salario en relación con su responsabilidad?



N. V. = 270

Gráfica 5

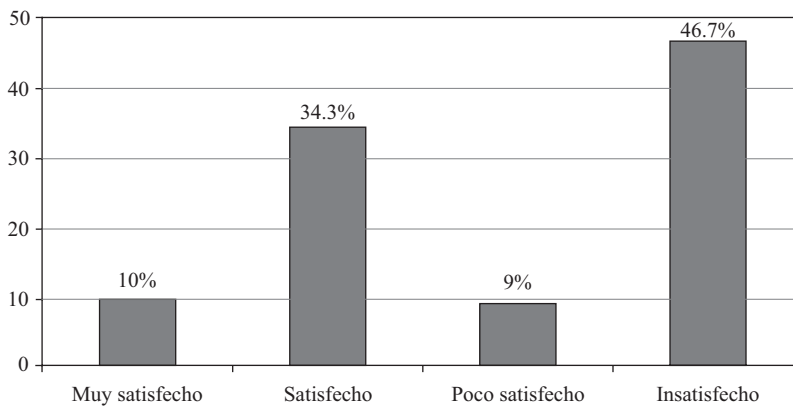
¿Cuán satisfecho se encuentra de la política de ascensos y promociones en términos de equidad y justicia?



N. V. = 270

Gráfica 6

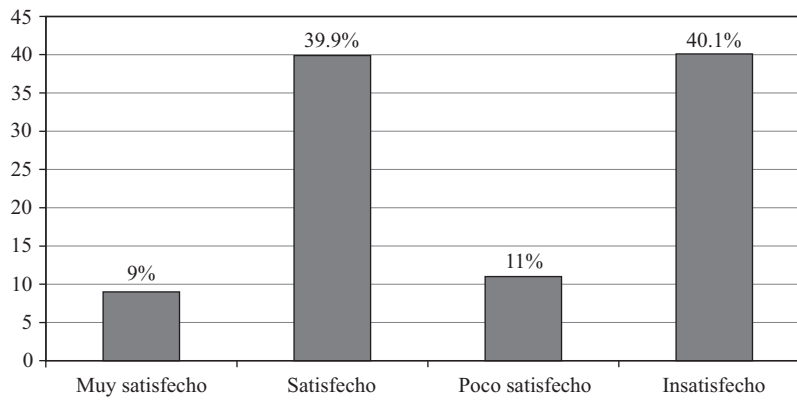
¿Cuán satisfecho se encuentra del reconocimiento en efectivo de su organización?



N. V. = 260

Gráfica 7

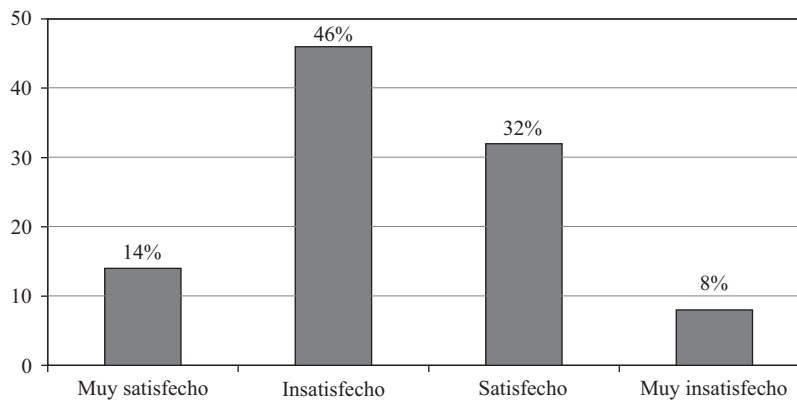
¿Cuán satisfecho se encuentra del reconocimiento en especie de su organización?



N. V. = 260

Gráfica 8

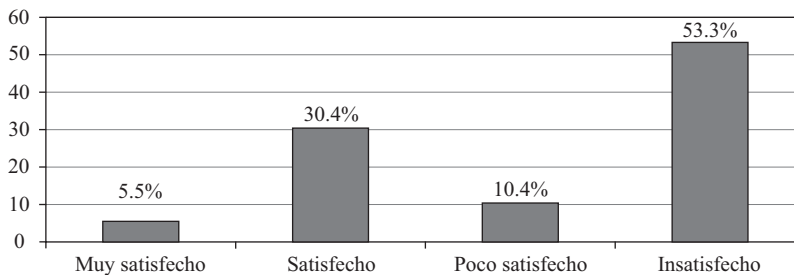
¿Cuán satisfecho se encuentra de sus posibilidades de ascenso en su organización?



N. V. = 270

Gráfica 9

¿Cuán satisfecho se encuentra de los estímulos y reconocimientos verbales de su organización?



N. V. = 270

Anexo III*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 considera 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, desde \$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.

