

IMPORTANCIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

IMPORTANCE OF THE LABOR SATISFACTION

Norma Aguilar Morales¹
Deneb Elí Magaña Medina
Edith Surdez Pérez

Resumen

El presente artículo trata de hacer una reflexión sobre las cuestiones teóricas en torno a la satisfacción laboral con la finalidad de fundamentar la necesidad del cálculo de un índice para México. La investigación es cualitativa, con un diseño no experimental, descriptivo. La técnica de recolección de la información empleada fue el análisis documental. En una primera parte se abordan los aspectos teóricos de la satisfacción laboral, en una segunda parte se fundamenta la necesidad de la construcción de un índice. Se concluye que el grado de satisfacción de un individuo, va más allá de la simple satisfacción de ciertas clases de necesidades físicas o psicológicas, por lo tanto la debe expresarse a través de la evaluación subjetiva de las condiciones actuales percibidas por el individuo.

Palabras clave: *satisfacción laboral, recursos humanos, calidad de vida, bienestar en el trabajo.*

Abstract

This paper makes a reflection on the theoretical aspects about the job satisfaction and highlights the importance of building the calculation of an index for Mexico. The investigation is qualitative, with a non experimental, descriptive design. The technique of harvesting of the used information was the documentary analysis. On first part is presented the theoretical aspect of the job satisfaction; the second part establish the necessity of the construction of an index. We concludes that the degree of satisfaction of an individual, goes beyond the simple satisfaction of certain classes of physical or psychological necessities, therefore it must be expressed through a subjective evaluation of the present conditions perceived by the individual.

Key words: *job satisfaction, human resources, well-being, labor welfare*

¹ Profesoras investigadoras de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco

Introducción

Al hablar de capital humano es indispensable mencionar el bienestar, concebido como el nivel alcanzado en la satisfacción de las necesidades básicas fundamentales de la sociedad, que se expresan en los niveles de educación, salud, alimentación, seguridad social, vivienda, desarrollo urbano y medio ambiente. El bienestar social, en términos económicos se puede definir en función del incremento del producto; el aumento en la participación del gasto social respecto al total de ingresos, mejora en la distribución del ingreso, aumento del empleo y fortalecimiento en la balanza de pagos; en el ámbito social se mediría por el incremento en los niveles de salud, educación, vivienda, alimentación y erradicación de la pobreza extrema; desde el aspecto ecológico a través del combate a la contaminación, reforestación de áreas verdes y fortalecimiento de la red hidráulica y su dosificación, entre otros.

El bienestar individual consiste en que la persona se encuentre bien en los diversos niveles: físicos, ambientales, sociales, psicológicos y espirituales, por lo cual, se dice que el bienestar social e individual se encuentran estrechamente relacionados. Algo que impacta directamente en el bienestar individual es la calidad de vida laboral, entendida como la condición de vida favorable o desfavorable de un ambiente laboral general para las personas (Davis y Newstrom, 2007).

Las organizaciones enfrentan problemáticas diversas en el desempeño, ocasionadas en gran medida por problemas internos en los individuos que forman parte de estas organizaciones, dentro de ellos, uno de los principales es la falta de satisfacción laboral, la cual inhibe el desarrollo de un trabajo creativo e innovador.

Satisfacción en el trabajo es un concepto cubierto principalmente por tres disciplinas científicas: la psicología, recursos humanos y, más recientemente, la economía. El enfoque adoptado en la psicología hasta ahora ha tratado de explicar la razón de tener distintos niveles de satisfacción entre los trabajadores que realizan el mismo trabajo, la cuestión central que se perciben y lo que los empleados piensan sobre su trabajo. El marco de los recursos humanos se ha centrado sus esfuerzos en la búsqueda de beneficios y condiciones para mantener a los trabajadores satisfechos y, por tanto, a desarrollar mayores tasas de productividad en las organizaciones ya que se supone que los trabajadores satisfechos son más productivos. El núcleo de su enfoque es la cuestión de lo que se puede ofrecer a los empleados en términos de remuneración y otros servicios para hacerlos más felices y más satisfechos. En el caso de la economía, la contribución se basa en la evaluación de los factores del trabajo que componen esta noción de satisfacción. La investigación sobre la satisfacción en el empleo en la economía comenzó con los trabajos seminales de Locke en 1969 y Freedman en 1978 (citados por, McCausland, Serrano y Theodossiou, 2002), que dieron la primera visión de las posibilidades de entendimiento de la satisfacción en el trabajo como un fenómeno económico. Freeman estableció los motivos de la investigación económica argumentando que de un modo u otro la satisfacción en el empleo fue de interés en la economía porque se asoció con aumento de la eficacia en un nivel personal o de organización.

Las posibles causas que afectan la satisfacción laboral son atribuidas en la literatura a diversas variables del ámbito organizacional como son las condiciones físicas y/o materiales, los beneficios laborales o remunerativos, las políticas administrativas, las relaciones sociales, el desarrollo personal, el desempeño de tareas y la relación con la autoridad.

En este trabajo se analizan teóricamente los determinantes de la satisfacción laboral con el objeto de fundamentar la necesidad de monitorear la satisfacción laboral en México, a través de índices que puedan medirla y que sirvan de referencia para la toma de decisiones sobre políticas públicas en materia de empleo. Para el análisis se adoptará la postura de la teoría neoclásica, específicamente de la escuela marginalista y de los postulados de Menger que consideró que el análisis económico debería partir del análisis de las necesidades humanas y de las leyes que determinan la utilización de los recursos disponibles para satisfacerlas. A diferencia de la escuela clásica, considera que el valor de los bienes está determinado por el deseo y la necesidad, y no por el costo de producción, así como tampoco la cuantía de trabajo que se haya empleado en producirlos.

Aspectos Teóricos

Al analizar diversos estudios tanto nacionales como internacionales sobre satisfacción laboral, en general se observa que en la mayoría de ellos la gente se declara satisfecha o muy satisfecha con su vida laboral, sin embargo hay autores que indican que estos resultados positivos deben ser revalorizados, ya que cuando se llevan a cabo análisis más minuciosos sobre ciertos aspectos específicos y centrales de la actividad laboral, el grado de satisfacción es notablemente menor (Warr, 1999; citado por Mejía, Gondra y Laca, 2006; Oshagbemi, 2003).

La satisfacción laboral es una dimensión actitudinal que se ha definido como un amplio conjunto de actitudes y reacciones emocionales positivas que el individuo tiene hacia su trabajo, construidas a partir de la comparación entre los resultados esperados y los que ha obtenido efectivamente de tal trabajo (Topa, Lisboa, Palaci y Alonso, 2004).

La relevancia de estudiar la satisfacción laboral está asociada al desarrollo y dignidad de los trabajadores como personas, porque es un componente de la calidad de vida y porque un trabajador satisfecho tiende a presentar un comportamiento más pro-organizacional que uno menos satisfecho (Kalleberg, 1977, citado por Galaz 2002).

Se vive una época de transición de modelos laborales que han caído en desuso a otros no muy bien definidos que provocan un estado de readaptación permanente, generando incertidumbre en un contexto tan básico como el bienestar laboral, provocando que el equilibrio entre la vida personal y la vida laboral sea cada vez más difícil de mantener (Laca, Mejía y Gondra, 2006).

La satisfacción laboral es un conjunto de sentimientos favorables con los que los empleados perciben su trabajo (Newstrom, 2007). El interés por estudiar la satisfacción en el trabajo es porque está ligada al desarrollo de los trabajadores como personas y a su dignidad, en tanto se relaciona con la calidad de vida en general y finalmente, porque un empleado satisfecho presentará más conductas a favor de la organización que uno menos satisfecho (Kalleberg, 1977, citado por Galaz, 2002). Otra definición nos dice que la “satisfacción laboral” es entendida como los sentimientos que las personas tienen sobre sí mismas en relación a su trabajo (Warr, 2003, citado por Laca, Mejía y Gondra, 2006).

La satisfacción en el trabajo, es entendida por otros autores como una actitud general hacia éste, más que un comportamiento; así, el grado de satisfacción estaría dado por la diferencia entre la calidad de recompensas que reciben los trabajadores y la cantidad que creen que deberían recibir (Robbins, 1994, citado por Murillo, Calderón y Torres, 2003). Por su parte, Yousef (2000) establece un enfoque relacionado al cambio y concluye que aquellos individuos que satisfacen la mayor parte de sus facetas a través del trabajo tendrán una mejor actitud a un cambio en la organización. Sin embargo, otro enfoque más actual es el interaccionista

propuesto por Morillo (2006) que define la satisfacción laboral como la perspectiva favorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo, expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que este le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial. Otro enfoque sostiene que la satisfacción laboral en las organizaciones será mayor en aquellas donde el trabajo se realice en equipo que en aquellas en que se realice en forma individual (Aritzeta, Ayestarán, 2002). También se dice que la satisfacción laboral está asociada a culturas orientadas al empleado, corporativistas, abiertas, pragmáticas y con un control laxo, se piensa que el bienestar laboral tiene relación con los resultados económicos de la empresa, las condiciones externas para la dirección empresarial y la satisfacción de los clientes (Murillo, Calderón y Torres, 2003).

Hay autores que reconocen que los factores que generan satisfacción laboral y motivación, están separados y son distintos de los factores que generan la insatisfacción laboral; la organización requiere estrategias que atiendan ambas situaciones, para la satisfacción lo contrario sería la ausencia de satisfacción, y en el caso de la insatisfacción, lo contrario representa ya no molestias, ya no insatisfacción. Ambas actitudes no se contraponen, los factores que las constituyen son diferentes y están plenamente identificados en la literatura (Herzberg, 1986; Garza, 2000; Guillén, 2000), sin embargo, otros autores piensan que la satisfacción laboral no está estrechamente relacionada con la productividad y la rotación de personal, su estudio es importante porque contribuye a detectar áreas de la organización que requieren atención y porque se considera que los trabajadores satisfechos se encuentran en mejor disposición de adaptarse a los cambios que los no satisfechos (Galaz, 2002). También se menciona que El dinero es no es el único motivador ya que hay otros incentivos que también pueden servir como motivadores. Las actitudes específicas de los empleados

relacionados con la satisfacción laboral y el compromiso organizacional son de gran interés para el campo de comportamiento organizacional y la práctica de la gestión de los recursos humanos, la actitud tiene un impacto directo en la satisfacción en el trabajo. El compromiso, por otra parte, se centra en sus actitudes hacia toda la organización (Tella, 2007).

Entre la satisfacción del empleado y la productividad, entre la cooperación y la colaboración en el trabajo y el objetivo de maximización de utilidades, surgen tensiones contradictorias que pretenden ser resueltas, o por lo menos mejoradas, cuando el trabajo mismo se convierte en fuente de motivación y cuando el rendimiento económico alcanzado repercute en el mejoramiento de la calidad (Solís, 2000).

Se dice que la satisfacción laboral guarda una estrecha relación con determinados aspectos del desempeño y se reconoce una vinculación causa-efecto positiva entre el clima organizacional y las actividades favorables o desfavorables del trabajador (Salinas, Laguna y Mendoza, 1994).

El nivel de satisfacción de las personas con su trabajo en una organización, revierte en la reputación de la misma, tanto a nivel interno como externo y las diferencias entre unidades organizacionales en satisfacción laboral son vistas como síntomas preocupantes de potenciales deficiencias, por lo cual, todo ello convierte a la satisfacción laboral en materia prioritaria de evaluación y mejora en cualquier organización (Anaya y Suárez, 2007). Además, la satisfacción en el trabajo es importante por derecho propio como parte del bienestar social.

De igual manera, Marcenaro, Luque y Ruiz (2007) expresan que las medidas de satisfacción en el trabajo, fungen como un indicador de la calidad del empleo y parecen ser útiles para predecir el futuro comportamiento del mercado de trabajo.

Necesidad de la construcción de un índice de satisfacción laboral para México

México es una nación de grandes contrastes, pero sobre todo un país que teniendo abundantes recursos naturales no ha podido desarrollar las competencias necesarias para elevar su productividad y poder competir con otras naciones, lo cual puede observarse en la tabla 1 que presenta los niveles de competitividad mundial. Ver en Anexo 1 Tabla1.- Competitividad a nivel mundial

Los criterios del IMD que se analizan y se miden para determinar el índice de competitividad de cada país se presentan en la tabla 2 Factores que analiza el IMD para medir la competitividad de un país. (Ver anexo 2)

Cabe resaltar que el empleo y el mercado laboral son factores determinantes de la competitividad de los países. En la tabla uno se puede observar la posición tan baja que ocupa México (32) con respecto a otros países, incluso de América Latina, estando solo por encima de Argentina y Venezuela, también puede observarse que aunque otros países lograron mejorar en competitividad, es notorio que México perdió 5 posiciones entre los años 2006 y 2008.

Para el tema de estudio (satisfacción laboral) es pertinente analizar también la calidad de vida de los habitantes, por lo cual se presenta la tabla 3 Ranking de calidad de vida en diversas ciudades del mundo. (Ver anexo 3)

El Índice global de Calidad de Vida, influye de manera directa en las decisiones de inversión extranjera que recibe una ciudad o un país en general lo que repercute en la variable de generación de empleo y por ende en su competitividad. Mercer Human Resource Consulting realiza un estudio anual, no necesariamente de todas las ciudades del mundo, pero si de las más importantes.

En marzo-abril de cada año, Mercer HRC hace públicos una parte de los datos correspondientes a las ciudades que ocupan los 50 primeros sitios en Calidad de Vida de un total de 215 ciudades analizadas. También se logran conseguir algunos datos de las ciudades latino americanas, que en general ocupan sitios por debajo del número 50.

En la tabla 3 se aprecia la baja calificación que obtienen las dos únicas ciudades mexicanas que aparecen en la misma (la Ciudad de México y Monterrey). Basta una mirada a las cifras para notar el estancamiento en que vivimos. La calidad de vida de las ciudades mexicanas dista mucho de lo que ofrecen las ciudades europeas, canadienses y australianas.

De acuerdo a lo expuesto en las teorías sobre satisfacción laboral, una de las variables que mayor impacto tienen en ella es la remuneración, por lo cual es necesario hacer un análisis del nivel de los salarios en México, tomando como base el salario mínimo y la evolución de este a través de los años, lo cual se observa en la tabla 4 Evolución del salario mínimo en México (Ver anexo 4)

La tabla 4 considera al año de 1970 como base, considerando que entonces el salario mínimo real estaba en su nivel de mayor poder adquisitivo. La columna de salario actual equivalente muestra el nivel que debiera tener el salario actual para poder tener el mismo poder adquisitivo que en el año comparado, una vez hecha la actualización por inflación. La columna de la extrema derecha muestra el porcentaje de ganancia o pérdida de poder adquisitivo con respecto al año de 1970, que es la base o referencia de esta tabla. La parte más importante que se debe observar y entender, es la forma en que el sexenio de Luis Echeverría aumentó el salario mínimo por decreto a pesar de que la inflación estaba sin control. El resultado del desastre no se dio en su sexenio, entregando al final de su mandato en 1976, el salario en su nivel más alto, equivalente a un 31.6% arriba de 1970. Este aumento ficticio y sin soporte, fue

inútil pues al siguiente año empezó a bajar su poder adquisitivo. Seis años de populismo de López Portillo no solamente hicieron perder lo ganado, sino que para 1982 lo entrega un 11.37% por debajo del poder que tenía en 1970. Después de 1982, la pérdida de poder adquisitivo fue estrepitosa, entregándolo De la Madrid en 1988 con una pérdida acumulada de 48.87%, Salinas en 1994 con una pérdida de 59.19%, Zedillo en 2000 con pérdida de 68.93% y Vicente Fox hasta fines de 2006 con pérdida de 69.25% con respecto al año de 1970

Este simbólico salario, todavía se utiliza en algunas regiones y solamente puede adquirir el 30% de lo que adquiriría en 1970. El populismo en acción ha resultado ser el más desastroso fracaso económico de la historia del país. Con Vicente Fox, por fin se pudo frenar la caída. Con López Portillo el salario mínimo se quedó 182 puntos porcentuales abajo del crecimiento de la inflación, con De la Madrid 1612 puntos porcentuales atrás de la inflación, con Salinas de Gortari quedó 48 puntos porcentuales atrás, con Zedillo 77 puntos porcentuales atrás, pero con Vicente Fox se logró al menos detener la caída quedando a solo 1.36 puntos porcentuales del crecimiento inflacionario.

La Tabla Inflación-Salario Mínimo, México 1970-2008 muestra claramente la pérdida del poder adquisitivo de las clases populares. Aunque el salario mínimo ha dejado de tener representatividad económica en el actual período, (se supone que casi nadie gana el mínimo, pues es insuficiente para vivir) de cualquier manera se hace la comparación, que bien puede ser real, sobre todo para aquellas familias que viven en la extrema pobreza. Además, por lo general se toma como referencia el salario mínimo para los aumentos salariales, siendo que el salario es uno de los factores que más impactan en la satisfacción en el trabajo.

De igual manera, es pertinente analizar la situación del empleo en México, considerando los índices de desempleo y los conflictos laborales, los cuales pueden observarse en la tabla 5 Inflación, Desempleo y huelgas en México 2008-2009. (Ver anexo 5)

En la tabla 5 puede observarse que el desempleo que México es alto (5.25%) la cual ha ido en aumento progresivo y que hay muchos conflictos laborales (988 huelgas emplazadas en el mes de mayo), la tabla refleja que hay conflictos a lo largo de todo el año siendo el número menor de huelgas emplazadas 612 en julio de 2008 y el mayor 2226 en el mes de noviembre y que aunque es poco el número de huelgas que llegan a estallar, el hecho de que haya muchos emplazamientos refleja que hay problemas con la satisfacción de los empleados, en especial con los salarios y esto coloca al país en desventaja para que fluya la inversión extranjera en el sector productivo al país.

Aunado a todo lo anterior, hay que resaltar que en a diferencia de otros países como España y Argentina, donde se calcula un índice de satisfacción laboral, en México no se lleva a cabo y parecería que no resulta relevante ni para el gobierno ni para las empresas privadas que no le conceden la debida importancia al capital humano como fuente de ventajas competitivas. La revista Expansión lleva a cabo una encuesta cada año para obtener el ranking de las cien mejores empresas para trabajar en el país mediante la aplicación de un cuestionario anónimo de cien preguntas que aplican a una muestra aleatoria de empleados de empresas de por lo menos cincuenta trabajadores y que evalúan catorce factores y treinta y ocho subfactores entre los que se incluye la percepción que el trabajador tiene de su empresa, si tiene oportunidades para crecer, si cuenta con las herramientas necesarias para lo que se le pide, si lo evalúan con imparcialidad y si el reparto de trabajo, las horas, la carga y el salario son justos; si la compañía resuelve con justeza los conflictos, entre otras muchas más preguntas (De Jong,

2008). Sería deseable que estos procedimientos los llevara a cabo una institución gubernamental para que los datos obtenidos fueran oficiales.

Retomando el caso de Argentina, en este país se calcula un índice de satisfacción laboral, el cual es confeccionado por el Departamento de Investigaciones Sociales y Económicas (DISE) dependiente de FUNDECOS (Fundación Economía y Sociedad) e intenta echar luz sobre algunos de los aspectos referentes a la problemática laboral Argentina. El índice está confeccionado teniendo en cuenta aspectos de situación personal, situación macroeconómica prevista de corto y mediano plazo, así como también la percepción respecto al accionar del estado Nacional, Provincial y Municipal en cuanto a la generación de políticas de empleo y / o asistencia social para desempleado. El índice se considera un indicador útil, y a tener en cuenta, al momento de verificar la propensión de consumo futura.

La encuesta para calcular el índice incluye 13 preguntas básicas de las cuales 9 están referidas a la situación laboral personal actual, perspectivas laborales futuras y opinión sobre las políticas activas en materia laboral y social desplegadas por los organismos gubernamentales (municipales, provinciales y nacionales) actuales y futuras. La encuesta se incluye las siguientes preguntas:

Situación Laboral Personal

- 1) ¿Trabaja actualmente? Sí / No.
- 2) ¿Cómo diría que es su grado de satisfacción en su actual puesto de trabajo? Alto / Normal / Bajo.
- 3) ¿Cómo era su situación laboral actual con respecto a la de 12 meses atrás? Mejor / Igual / Peor.

-Situación Laboral Macro

4) ¿Cómo cree que será la situación laboral dentro de un año? Mejor / Igual / Peor.

5) ¿Cómo cree que será la situación de los generadores de empleo (sector privado / Público) dentro de un año? Mejor / Igual / Peor.

6) ¿Cómo cree que será la situación de los generadores de empleo (sector privado / Público) dentro de tres años? Mejor / Igual / Peor.

Políticas Sociales y de Empleo

7) ¿Cree que la política nacional respecto de la creación de empleo es: Muy buena, Buena o Mala

8) ¿Cree que la política provincial y municipal respecto de la creación de empleo es: Muy buena, Buena o Mala?

9) ¿Cree que la política nacional, provincial y municipal respecto de la asistencia social para desempleados es: Muy buena, Buena o Mala?

Construcción del índice

Para cada pregunta se consideró respuesta "positiva" a las opciones Sí / Mejor / Muy Buena, según la pregunta, y se considero respuestas "negativas" las opciones No / Peor /Mala.

El índice correspondiente a cada una de las preguntas se basa en las proporciones de respuestas "positivas" (p) y "negativas" (n) sobre el total de encuestados. Según la fórmula

abajo señalada, se puede observar que si todos los encuestados respondieran positivamente

a una pregunta el índice tomaría un valor 100, mientras que en el caso opuesto tomaría el valor

0.

El índice (parcial) relacionado a cada pregunta se calcula entonces como:

0.

El índice (parcial) relacionado a cada pregunta se calcula entonces como:

$$\text{Índice parcial (DISE)} = 50 * \{p - n + 1\}$$

Donde:

p = proporción de respuestas positivas sobre total de encuestados.

n = proporción de respuestas negativas sobre total de encuestados.

Una vez calculado el Índice Parcial (DISE), se promedian los tres índices de cada grupo (situación personal, macro y políticas sociales y de empleo), para luego promediar los

Últimos y hallar el ISL (DISE) del mes (FUNDECOS, 2004).

Conclusiones

El grado de satisfacción de un individuo en cuanto a una situación o contexto, va más allá de la simple satisfacción de ciertas clases de necesidades físicas o psicológicas, por lo tanto la calidad de vida en el trabajo y el bienestar laboral se conceptualizan desde el punto de vista de la satisfacción que se expresa a través de la evaluación subjetiva de las condiciones actuales percibidas por el individuo a la luz de sus expectativas y aspiraciones. El factor humano es el recurso más valioso de una organización y de un país en su conjunto, es el que puede desarrollar las competencias necesarias para construir ventajas competitivas y para que esto ocurra es indispensable atender a su satisfacción laboral, ya que de acuerdo a la literatura, un trabajador satisfecho tiende a ser más productivo. Por lo anterior, se considera deseable y necesario que se monitoree la satisfacción laboral de los trabajadores mexicanos.

El modelo argentino es bastante simple y sencillo, por lo cual podría tomarse como referencia para construir un índice propio para México, esta es una actividad que podría llevar a cabo de manera formal la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por lo cual la presente disertación teórica abre la puerta para futuras investigaciones y propuestas en este rubro, considerando que es necesario calcular este índice para tener una radiografía real de la situación laboral y cómo esta es percibida por los trabajadores, pudiendo servir el cálculo de este índice como un

indicador para tomar decisiones sobre políticas públicas en materia de empleo y bienestar social en México.

Referencias

- Anaya, Daniel y Suárez José Manuel. (2007), “Satisfacción laboral de los profesores de educación infantil, primaria y secundaria. Un estudio de ámbito nacional”, en *Revista de Educación*. Septiembre/Diciembre No. 344, pp. 217-243, en http://www.revistaeducacion.mec.es/re344_09html. Consultado el 28 de abril de 2008.
- Aritzeta, Aitor y Ayestarán, Sabino (2002). “Utilidad de los equipos de trabajo para incrementar la participación, autogestión, interdependencia, satisfacción e integración de conductas cooperativas y competitivas”, en *Ciriec. Revista de economía pública, social y cooperative*”. Abril, No. 40, pp. 195-212, en Consultado el 28 de abril de 2008.
- Davis, Keith y John Newstrom (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. 8ª. Edición, Mc Graw Hill. Interamericana De México
- De Jong, Feike (2008). Súper empresas 2008, los lugares en donde todos quieren trabajar. *Revista Expansión*, 39, 990. Pp.108.
- Fundación economía y sociedad (2004). “Índice de satisfacción laboral”, en *Revista FUNDECOS*. Vol. 2, No.3, en <http://www.fundecos.org.ar/>. Consultado el 13 de junio de 2009.
- Galaz, Jesus Francisco (2002). “La satisfacción en el trabajo de académicos en una universidad pública estatal”, en *Perfiles Educativos*, año/vol. XXIV, número 096, pp. 47-72, en <http://redalyc.uaemex.mx/buscador/search.jsp?query=galaz>, consultado el 23 de abril de 2008.
- Garza, Juan G. (2000). *Administración contemporánea*. (2ª. ed.) Trillas. México.
- Guillén, Gestoso C. (Coord.) (2000). *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. Mc Graw-Hill - Interamericana. Madrid
- Herzberg, Frederick. (1986). “Una vez más ¿cómo motivar a sus empleados?”, en *Clásicos Harvard de la Administración*. Vol 1. pp. 75-84.
- Laca, Francisco A., Mejía, Juan Ccarlos, Gondra, José María (2006). “Propuesta de un modelo para evaluar el bienestar laboral como componente de la salud mental” en *Psicología y Salud*, enero-junio, año/vol. 16, número 001, Universidad Veracruzana, Xalapa, México, pp. 87-92.
- Marcenaro, Oscar, Luque, Mariano y Ruiz, Francisco. (2007). *An application of multiobjective programming to the study of workers' satisfaction in the spanish labour market*. Fundación Centro de Estudios Andaluces. Pp.1-30. Recuperado el 13 de junio de 2009 de: <http://www.cumex.org.mx/>
- McCausland, David, Serrano, Antonio y Theodossiou, Loannis. (2002). Societal and economic effects on quality of life and well-being: preference identification and priority setting in response to changes in labour market status. *Epicurus*, publication number: HPSE-CT-2002-00143
- Mejía, Juan C., Gondra, José M. y Laca, Francisco. (2006). Propuesta de un modelo para evaluar el bienestar laboral como componente de la salud mental. *Psicología y salud*. Enero-junio, pp. 87-92. Recuperado el 19 de junio de 2009 de: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=29116110>
- Morillo, Iraiza (2006). “Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Sisso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del jefe del departamento”, en *Sapiens*, vol. 7, No.1. pp. 43-57.

- Murillo, Sandra Milena, Calderón, Gregorio, y Torres, Karen Yohana. (2003). “Cultura organizacional y bienestar laboral”, en *Cuadernos de Administración*, Vol. 16, No. 25. pp. 109-136, en <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/>. Consultado el 22 de Febrero.
- Newstrom, John W. (2007). *Comportamiento humano en el trabajo*. (12ª Ed.). México: Mc Graw Hill-Interamericana.
- Oshagbemi, Titus. (2003), “Personal correlates of job satisfaction: empirical evidence from UK universities”, en *Internacional Journal of Social Economics*, Vol. 30, No. 12, pp. 1210-1232.
- Salinas, Carolina, Laguna, Javier, y Mendoza, María del Rosario (1994). “La satisfacción laboral y su papel en la evaluación de la calidad de la atención médica”, en *Salud pública de México*. Año/vol. 36, No. 001, pp. 22-29.
- Solís, Pedro. (2000), “El modelo de gestión socioeconómica del ISEOR: características y dispositivos estructurales”, en *1er Coloquio Internacional: El modelo de gestión socioeconómica en organizaciones mexicanas. Programa Ecos-Norte*, Noviembre, México.
- Tella, Adeyinka. (2007). Work Motivation, Job Satisfaction, and Organisational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria. *Library Philosophy and Practice*. pp. 709-728., http://www.investigacionpsicopedagogica.org/revista/articulos/16/espagnol/Art_16_201.pdf, consultado el 13 de junio de 2009.
- Topa, Gabriela, Lisboa, Ana, Palaci, Francisco y Alonso, Esteban (2004). La relación de la cultura de los grupos con la satisfacción y el compromiso de sus miembros: un análisis multi-grupo. *Psicothema*, Vol. 16, No. 3, pp. 363-368, en <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=72716304#>, consultado el 13 de junio de 2009.
- Yousef, Darwish A. (2000). “Organizational commitment and job satisfaction as predictor of attitudes toward organizational change in a non-western setting”, en *Personal Review*. Vol. 29, No. 5. pp.567-592.

Anexos I

Tabla 1.- Competitividad de México a nivel mundial.

PAIS	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
ESTADOS UNIDOS	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
SINGAPUR	2	2	2	2	2	3	8	4	2	3	3	2	2
HONG KONG	3	3	3	7	9	4	13	10	6	2	2	3	3
SUIZA	9	7	7	6	7	8	5	9	14	8	8	6	4
LUXEMBURGO	8	12	9	4	3	2	2	2	9	10	9	4	5
DINAMARCA	5	8	8	8	12	15	6	5	7	7	5	5	6
ISLANDIA	22	15	11	11	10	10	11	8	5	4	4	7	-
AUSTRALIA	21	18	15	12	11	12	10	7	4	9	6	12	7
CANADA	12	10	10	10	8	9	7	6	3	5	7	10	8
SUECIA	14	16	17	14	14	11	12	12	11	14	14	9	9
HOLANDA	7	6	4	5	4	6	4	13	15	13	15	8	10
IRLANDIA	22	15	11	11	5	7	9	11	10	12	11	14	12
TAIWAN	18	23	18	18	17	16	20	17	12	11	17	18	13
AUSTRIA	16	20	22	19	18	14	15	14	13	17	13	11	14
FINLANDIA	15	4	5	3	6	5	3	3	8	6	10	17	15
ALEMANIA	10	14	14	9	13	13	17	20	21	23	25	16	16
CHINA CONTINENTAL	26	27	24	29	24	26	28	29	24	31	18	15	17
MALASIA	23	17	20	27	26	28	24	21	16	28	22	23	19
JAPON	4	9	18	18	21	23	27	25	23	21	16	24	22
BELGICA	17	22	23	22	19	18	19	18	25	24	26	25	24
FRANCIA	20	19	21	21	22	25	25	23	30	33	30	28	25
CHILE	13	24	26	25	30	27	22	26	26	19	23	26	26
TAILANDIA	30	29	39	34	31	34	31	30	29	27	29	33	27
INDIA	38	41	41	39	41	42	41	50	34	39	27	27	29
COREA DEL SUR	27	30	35	38	29	29	29	37	35	29	32	29	31
ESPAÑA	29	25	27	23	25	24	23	27	31	38	31	30	33
PORTUGAL	36	32	29	28	28	32	33	39	39	45	37	39	37
COLOMBIA	33	42	44	43	45	44	42	45	41	47	34	38	41
BRASIL	37	33	37	35	38	40	37	52	53	51	44	49	43
ITALIA	28	34	30	30	32	33	24	41	51	53	48	42	46
RUSIA	46	46	46	47	47	43	44	54	50	54	46	43	47
MEXICO	42	40	34	36	33	36	43	53	56	56	45	47	50
ARGENTINA	32	28	31	33	42	45	48	58	59	58	47	51	52
VENEZUELA	45	45	43	45	46	49	46	59	60	60	53	55	55
PAIS	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008

Fuente: México Máximo (<http://www.mexicomaxico.org/Voto/introsuper.htm>), basado en datos de IMD World Competitiveness Yearbook (Análisis de 55 países).

Anexo 2

Tabla 2.- Factores que analiza el IMD para medir la competitividad de un país.

ECONOMIA	Economía interna, Comercio internacional, Inversión internacional Empleo, Precios.
EFICIENCIA GUBERNAMENTAL	Financiamiento público, Políticas fiscales, Seguridad jurídica, Estructura institucional, Estructura social.
EFICIENCIA EMPRESARIAL	Productividad, Mercado laboral Financiamiento, Prácticas Empresariales, Actitudes y Valores.
INFRAESTRUCTURA	Básica, Tecnológica, Científica, Educativa, Ambiental y de Salud.

Fuente: Elaboración propia con datos de: México Máximo
(<http://www.mexicomaxico.org/Voto/introsuper.htm>)

Anexo 3: Tabla 3.- Ranking de Calidad de Vida en diversas ciudades del mundo.

CIUDAD	PAIS	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001
		Jun-08	Abr-07	Abr-06	Mar-05	Mar-04	Mar-03	Mar-02	Mar-01
ZURICH	SUIZA	1	1	1	1	1	1	1	1
GINEBRA	SUIZA	2	2	2	2	1	2	4	4
VIENA	AUSTRIA	2	3	4	3	3	2	2	3
VANCOUVER	CANADA	4	3	3	3	3	2	2	1
AUCKLAND	N. ZELANDIA	5	5	5	8	5	5	6	7
DUSSELDORF	ALEMANIA	6	5	6	5	12	12	15	16
FRANKFURT	ALEMANIA	7	7	7	6	5	5	6	9
MUNICH	ALEMANIA	7	8	8	7	10	10	10	9
BERNA	SUIZA	9	9	9	9	5	5	10	9
SYDNEY	AUSTRALIA	10	9	9	9	5	5	4	4
COPENHAGUE	DINAMARCA	11	11	11	11	5	5	6	4
WELLINGTON	N. ZELANDIA	12	12	12	14	15	15	22	23
AMSTERDAM	HOLANDA	13	13	13	12	10	10	12	12

CIUDAD	PAIS	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001
		Jun-08	Abr-07	Abr-06	Mar-05	Mar-04	Mar-03	Mar-02	Mar-01
BRUSSELAS	BELGICA	14	14	14	13	12	12	15	16
TORONTO	CANADA	15	15	15	16	15	12	18	19
BERLIN	ALEMANIA	16	16	16	16	15	13	22	23
MELBOURNE	AUSTRALIA	17	17	17	14	12	13	12	12
LUXEMBURGO	LUXEMBURGO	17	18	18	18	15	13	18	19
OTTAWA	CANADA	19	18	18	21	20	20	25	-
ESTOCOLMO	SUECIA	20	20	20	19	15	13	12	12
PERTH	AUSTRALIA	21	21	21	20	20	20	18	23
MONTREAL	CANADA	22	22	22	22	24	23	25	19
NURNBERG	ALEMANIA	23	23	23	22	20	26	25	27
OSLO	NORUEGA	24	26	31	32	24	31	15	12
DUBLIN	IRLANDA	25	27	24	22	24	23	35	35
CALGARY	CANADA	25	24	25	25	24	26	31	27
HAMBURGO	ALEMANIA	27	24	26	25	24	26	25	27

CIUDAD	PAIS	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001
		Jun-08	Abr-07	Abr-06	Mar-05	Mar-04	Mar-03	Mar-02	Mar-01
HONOLULU, HI	U.S.A.	28	27	27	25	24	23	22	23
SAN FRANCISCO	U.S.A.	29	29	28	28	24	20	18	16
ADELAIDE	AUSTRALIA	29	30	29	29	24	31	35	35
HELSINKI	FINLANDIA	29	30	29	29	24	26	6	7
PARIS	FRANCIA	32	33	33	33	32	31	31	33
SINGAPUR	SINGAPUR	32	34	34	35	34	36	35	35
BRISBANE	AUSTRALIA	34	32	31	31	24	31	25	27
TOKIO	JAPON	35	35	35	34	34	26	25	19
LION	FRANCIA	36	36	37	37	36	39	40	44
BOSTON, MA	U.S.A.	37	36	36	36	42	39	41	44
YOKOHAMA	JAPON	38	38	37	37	36	31	31	27
LONDRES	REINO UNIDO	38	39	39	39	36	39	41	40
KOBE	JAPON	40	40	40	40	39	36	35	35
MILAN	ITALIA	41	49	51	51	50	62	63	64

CIUDAD	PAIS	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001
		Jun-08	Abr-07	Abr-06	Mar-05	Mar-04	Mar-03	Mar-02	Mar-01
BARCELONA	ESPAÑA	42	41	44	43	45	50	51	54
MADRID	ESPAÑA	43	42	45	44	39	44	41	51
WASHINGTON, DC	U.S.A.	44	44	41	41	52		41	44
CHICAGO, IL	U.S.A.	44	44	41	52	50	47	41	44
OSAKA	JAPON	44	42	51	50	45	47	48	50
PORTLAND, OR	U.S.A.	48	46	43	42	42	39	51	54
NEW YORK CITY	U.S.A.	49	48	46	45	39	44	41	44
SEATTLE, WA	U.S.A.	50	49	47	46	45	36	31	33
LEXINGTON, KY	U.S.A.	51	51	48	47	45	44	48	40
PITTSBURGH, PA	U.S.A.	52	52	49	48	45	47	48	44
WINSTON SALEM	U.S.A.	53	52	49	48	44	39	41	40
LOS ANGELES	U.S.A.	59	55	55	56		53	35	35
HOUSTON	U.S.A.	62	68	68	68			51	51
ATLANTA	U.S.A.	67	66	66	66	66	63	54	40

CIUDAD	PAIS	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001
		Jun-08	Abr-07	Abr-06	Mar-05	Mar-04	Mar-03	Mar-02	Mar-01
SAN JUAN	PUERTO RICO	72	71	72	72	71	71	71	71
MONTEVIDEO	URUGUAY	76	76	76	76	76	75	73	73
BUENOS AIRES	ARGENTINA	78	79	78	78	78	75	75	73
SANTIAGO	CHILE	88	83	81	82	81		79	80
CD. DE PANAMA	PANAMA	95	93	90	89	87		84	85
MONTERREY	MEXICO	96	94	94	83	91	93	92	93
BRASILIA	BRASIL	105	104	104	104	102		104	106
SAN JOSE	COSTA RICA	107	106	106	105	105		108	103
RIO DE JANEIRO	BRASIL	114	115	117	117	118	108	112	108
QUITO	ECUADOR	118	118	118	114	157		109	113
SAO PAULO	BRASIL	119	114	108	107	107		112	110
LIMA	PERU	120	120	123	125	128		105	108
MEXICO D.F.	MEXICO	127	128	128	128	127	128	130	130
BOGOTA	COLOMBIA	138	143	143	143	141		130	130

CIUDAD	PAIS	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001
		Jun-08	Abr-07	Abr-06	Mar-05	Mar-04	Mar-03	Mar-02	Mar-01
GUATEMALA	GUATEMALA	139	140	141	139			137	137
LA PAZ	BOLIVIA	140	139	137	137			140	137
MEDELLIN	COLOMBIA	143	144	145	144	143		142	142
CARACAS	VENEZUELA	151	141	140	140	136		126	125
SAN SALVADOR	EL SALVADOR	164	164	168	167	165		165	166
SAN PEDRO SULA	HONDURAS	180	180	181	181	183		183	183
LA HABANA	CUBA	188	189	187	188	187	189	187	186
MOSCÚ	RUSIA	196	171	172	172	190		150	157
BAGDAD	IRAQ	215	215	215	215	215	213	211	211

Fuente: México Máximo (<http://www.mexicomaxico.org/Voto/introsuper.htm>)

Basado en datos de Mercer Human Resource Consulting. Actualización: Enero 6, 2009.

Anexo 4 Tabla 4.- Evolución del salario mínimo en México.

PRESIDENTE	INFLACION	INCREMENTO	INPC	SALARIO MIN.	SALARIO MIN.	INCREMENTO	INCREMENTO	FACTOR DE	Salario Actual	Ganan. o Pérdida
AÑO	ANUAL %	EN SEXENIO	Base 2002	VIEJOS PESOS	NUEVOS PESOS	ANUAL %	SEXENAL %	ACTULIZACION	equivalente	respecto a 1970
GDO 1970	4.69		0.0245	32.00	0.032	13.27		5467.44	174.96	
LEA 1971	4.96	4.96%	0.0257	32.00	0.032	0.00		5209.17	166.69	-4.72%
LEA 1972	5.56	10.79%	0.0271	38.00	0.038	18.75		4934.92	187.53	7.18%
LEA 1973	21.37	34.47%	0.0329	44.85	0.045	18.03		4065.93	182.36	4.23%
LEA 1974	20.60	62.17%	0.0397	52.00	0.052	15.94		3371.50	175.32	0.21%
LEA 1975	11.30	80.50%	0.0442	63.40	0.063	21.92		3029.08	192.04	9.77%
LEA 1976	27.20	129.60%	0.0562	96.70	0.097	52.52	202.19%	2381.32	230.27	31.62%
JLP 1977	20.66	20.66%	0.0678	106.40	0.106	10.03		1973.57	209.99	20.02%
JLP 1978	16.17	40.17%	0.0787	120.00	0.120	12.78		1698.85	203.86	16.52%
JLP 1979	20.02	68.23%	0.0945	138.00	0.138	15.00		1415.48	195.34	11.65%
JLP 1980	29.84	118.44%	0.1227	163.00	0.163	18.12		1090.15	177.69	1.56%
JLP 1981	28.69	181.11%	0.1579	210.00	0.210	28.83		847.12	177.90	1.68%
JLP 1982	98.85	458.97%	0.3140	364.00	0.364	73.33	276.42%	426.02	155.07	-11.37%
MMH 1983	80.78	80.78%	0.5676	523.00	0.523	43.68		235.66	123.25	-29.55%
MMH 1984	59.16	187.72%	0.9034	816.00	0.816	56.02		148.07	120.82	-30.94%
MMH 1985	63.75	371.14%	1.4793	1,250.00	1.250	53.19		90.42	113.03	-35.40%
MMH 1986	105.75	869.36%	3.0436	2,480.00	2.480	98.40		43.95	108.99	-37.70%
MMH 1987	159.17	2412.26%	7.8880	6,470.00	6.470	160.89		16.96	109.72	-37.29%
MMH 1988	51.66	3710.12%	11.9630	8,000.00	8.000	23.65	2097.80%	11.18	89.45	-48.87%
CSG 1989	19.69	19.69%	14.3190	10,080.00	10.080	26.00		9.34	94.16	-46.18%
CSG 1990	29.93	55.52%	18.6050	11,900.00	11.900	18.06		7.19	85.56	-51.10%

PRESIDENTE	INFLACION	INCREMENTO	INPC	SALARIO MIN.	SALARIO MIN.	INCREMENTO	INCREMENTO	FACTOR DE	Salario Actual	Ganan. o Pérdida
AÑO	ANUAL %	EN SEXENIO	Base 2002	VIEJOS PESOS	NUEVOS PESOS	ANUAL %	SEXENAL %	ACTULIZACION	equivalente	respecto a 1970
CSG 1991	18.79	84.74%	22.1010	13,330.00	13.330	12.02		6.05	80.68	-53.89%
CSG 1992	11.94	106.80%	24.7400	13,330.00	13.330	0.00		5.41	72.07	-58.81%
CSG 1993	8.01	123.36%	26.7210		14.270	7.05		5.01	71.43	-59.17%
CSG 1994	7.05	139.11%	28.6050		15.270	7.01	90.88%	4.68	71.40	-59.19%
EZP 1995	51.97	51.97%	43.4710		20.150	31.96		3.08	62.00	-64.56%
EZP 1996	27.70	94.07%	55.5140		26.450	31.27		2.41	63.73	-63.57%
EZP 1997	15.72	124.58%	64.2400		26.450	0.00		2.08	55.07	-68.52%
EZP 1998	18.61	166.37%	76.1950		34.450	30.25		1.76	60.48	-65.43%
EZP 1999	12.32	199.18%	85.5810		34.450	0.00		1.56	53.84	-69.22%
EZP 2000	8.96	225.98%	93.2480		37.900	10.01	148.20%	1.43	54.37	-68.93%
VFQ 2001	4.40	4.40%	97.3540		40.350	6.46		1.37	55.44	-68.31%
VFQ 2002	5.70	10.36%	102.9040		42.150	4.46		1.30	54.79	-68.68%
VFQ 2003	3.98	14.74%	106.9960		43.650	3.56		1.25	54.57	-68.81%
VFQ 2004	5.19	20.70%	112.5500		45.240	3.64		1.19	53.77	-69.27%
VFQ 2005	3.33	24.72%	116.3010		46.800	3.45		1.15	53.83	-69.23%
VFQ 2006	4.05	29.78%	121.0150		48.670	4.00	28.42%	1.11	53.80	-69.25%
FCH 2007	3.76	3.76%	125.5640		50.570	3.90		1.07	53.87	-69.21%
FCH 2008	6.53	10.53%	133.7610		52.590	3.99		1.00	52.59	-69.94%
FCH 2009					54.800	4.20				

Fuente: México México (<http://www.mexicomaxico.org/Voto/introsuper.htm> con datos del INPC base 2002, publicados por Banco de México y SAT (Servicio de Administración Tributaria (México). Salarios Mínimos. STPS (Secretaría del Trabajo y Previsión Social)

Anexo 5

Tabla 5.-Inflación, Desempleo y huelgas en México 2008-2009

Mes	Inflación	Desempleo	Huelgas Emplazadas	Huelgas Estalladas
Mayo	-0.29%		988	2
Abril	0.35%	5.25%	891	1
Marzo	0.58%	4.76%	913	1
Febrero	0.22%	5.30%	1,003	5
Enero	0.23%	5.00%	1,162	0
Diciembre	0.69%	4.32%	840	1
Noviembre	1.14%	4.47%	2,226	1
Octubre	0.68%	4.11%	970	0
Septiembre	0.68%	4.25%	779	1
Agosto	0.58%	4.15%	727	1
Julio	0.56%	4.15%	612	2
Junio	0.41%	3.55%	751	1

Nota: Salario mínimo 2009: Zona A: \$ 54.80 Zona B: \$53.26 Zona C: \$51.9

Fuente:

http://www.boletininfomail.com/inflacin_desempleo_huelgas_incrementos_salariales_estadsticas

/