

Status y Estado de Derecho: Una Examinación Experimental



29 DE JULIO DE 2016

PDI



- Power Distance Index: índice creado por Geert Hofstede.
- “Power Distance puede definirse como el grado en que los miembros menos poderosos de organizaciones e instituciones en un país aceptan y esperan que el poder esté distribuido desigualmente”.

PDI



Bajo PDI

- Las desigualdades son minimizadas
- Los padres tratan a los hijos como iguales.
- Los maestros esperan iniciativa de los alumnos en clase.
- La calidad de la educación depende de la comunicación y excelencia de estudiantes.

Alto PDI

- Las desigualdades son esperadas y deseadas.
- Los padres le enseñan a sus hijos obediencia.
- Los maestros tienen iniciativa en la clase.
- La calidad de la educación depende de la excelencia del profesor.

Lista de PDI

- 1. Malasia (104)
- **2. Guatemala (95)**
- 3. Panamá (95)
- 4. Filipinas (94)
- 5. México (81)
- 6. Venezuela (81)
- 25. El Salvador (66)
- **54. Costa Rica (35)**
- 60. Irlanda (28)
- 61. Nueva Zelanda (22)
- 62. Dinamarca (18)
- 63. Israel (13)
- 64. Austria (11)

Guatemala



- Las desigualdades de poder son parte de la vida.
- Esta desigualdad se acepta en todos los sectores de la sociedad.
- Los líderes tenderán a tener poderes más concentrados.

Esta información se obtuvo de la página oficial de Hofstede.

Costa Rica y otros países con bajo PDI



- Estos países buscan independencia, derechos iguales, superiores accesibles, y facilidades que empoderen y faciliten.
- Los negocios suelen tener un ambiente más informal con participación y comunicación.
- Los superiores tienden a ser más accesibles y existe mucho trabajo en equipo.

Esta información se obtuvo de la página oficial de Hofstede.

Motivación del experimento



- Tomando en cuenta la diferencia que existe entre PDI de Guatemala con Costa Rica y otros países, y tomando en cuenta que Guatemala tiene un PDI de los más altos del mundo:
- Queremos explorar si esta aceptación de la desigualdad de poder también está presente a nivel experimental.

Diseño del experimento



Experimento con 3 etapas

1. Asignar status.
2. Juego del dictador.
3. Castigo.

Antes, ¿qué es status?



- C. Eckel y otros afirman que el status es un tipo de jerarquía que se reconoce socialmente y tiene el derecho de la disposición de ciertos recursos.
- El status puede ser por habilidades, posicionamiento social, etc. Varía según culturas.
- El status puede influir la manera en que se asignan recursos en una sociedad.

Asignar Status



- **Grossman y Eckel asignan status de dos maneras:**
 - Hacen un quiz de preguntas económicas. Anuncian quién sacó el mejor puntaje y lo tratan de manera especial.
 - De manera aleatoria asignan a personas cómo alto o bajo status.
- **Nosotros:**
 - Los jugadores participan en 15 rondas de piedra, papel o tijera. El que gane más veces tiene un trato especial.

Nuestro experimento



- **Grupos de 6 jugadores.**
 - Participante 1: Dictador
 - Participante 2
 - Observador: Third-Party Punisher.

- **Se harán dos tratamientos:**
 - Uno donde existe status
 - Uno donde no existe status

Acciones



- **Participante 1:**
 - Debe decidir cómo dividir entre él y el Participante 2 un total de Q100. Tiene las siguientes opciones.

Opción	Monto para Jugador 1	Monto para Jugador 2
1	Q10	Q90
2	Q30	Q70
3	Q50	Q50
4	Q70	Q30
5	Q90	Q10

Acciones



- **Participante 2:**
 - Mientras el Participante 1 decide cómo dividir el dinero, el Participante 2 responderá: ¿Cómo cree que el Participante 1 dividirá el dinero?
- **Observador:**
 - Strategy Method: para cada posible acción del Participante 1, el Observador indicará cuánto castigaría al Participante 1 por elegir esa opción.

Ganancias

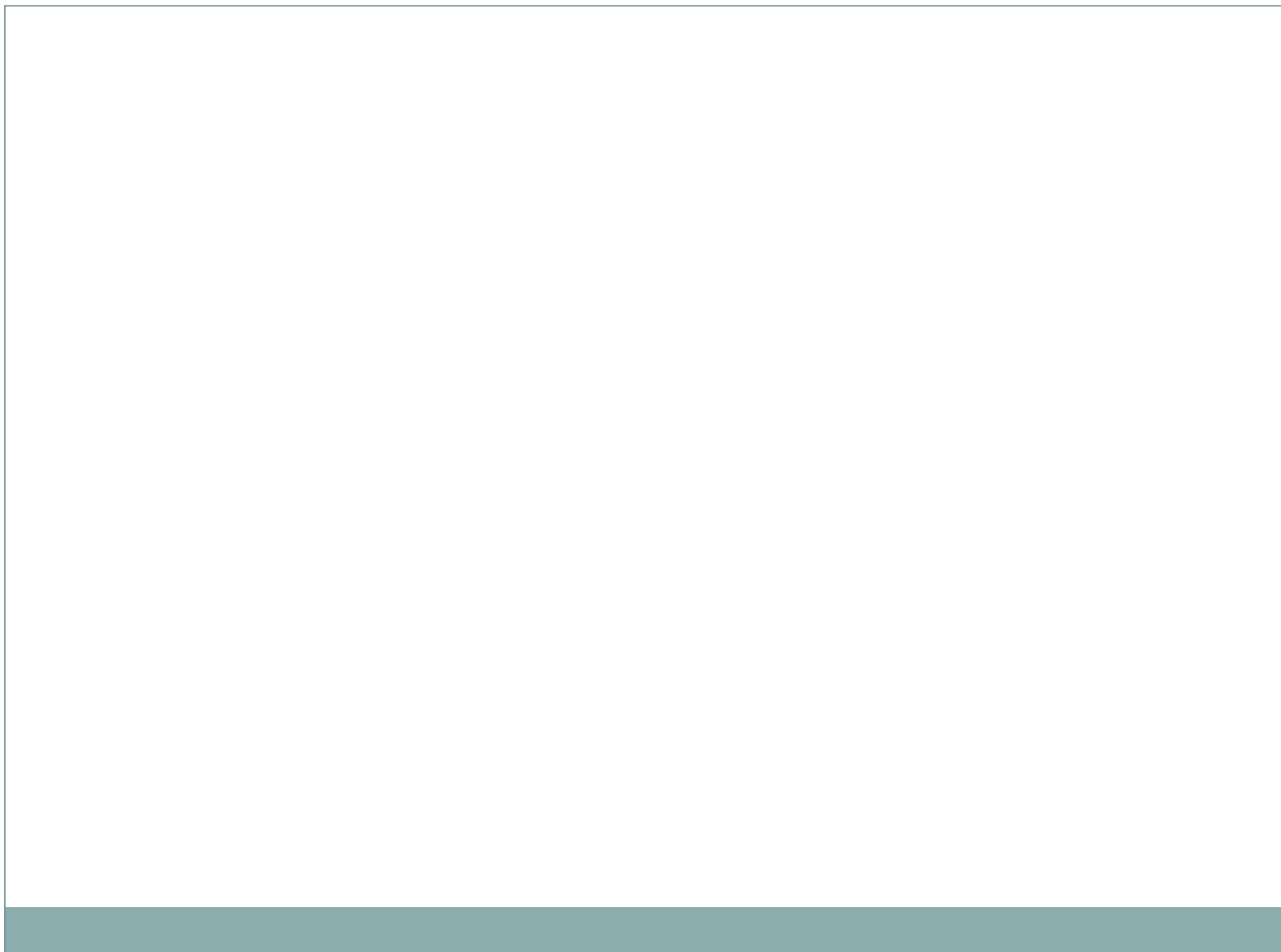


- **Participante 1:**
 - Obtendrá el monto que corresponde a la opción que seleccionó menos la cantidad castigada.
- **Participante 2:**
 - Obtendrá el monto que corresponde a la opción que seleccionó el Participante 1.
- **Observador:**
 - Tendrá Q50 iniciales. A esto, se le restará el monto que quiera usar para castigar al Participante 1.

¿Qué es lo que nos interesa?



- Si el Observador decide de maneras diferentes dependiendo del status del Participante 1.
- Si el Participante 1 actúa diferente si tiene status o si no lo tiene.
- Las creencias del Participante 2 con respecto a la decisión del Participante 1.



¿Cómo lo hizo Hofstede?



- Se inspiró en:
 - Observó cómo personas de diferentes nacionalidades reaccionan diferente en el ambiente laboral.
 - Su experiencia personal en familia viviendo en diferentes países (relación con alumnos, otros niños, etc.)
 - Encuestas a personas alrededor del mundo.
- Una serie de 32 preguntas en 40 países. Luego se extendió a otras regiones. Al final tuvo muestras de aproximadamente 70 países.

Cultural questionnaire

Section 1

Where do you feel more comfortable?

Children should be taught that their opinion is as important as their parents´	1 2 3 4 5	Children should be taught to never question their parents´ authority
Children should be taught to not take things for granted, in the family or other institutions	1 2 3 4 5	Children should be taught to accept the authority of older or important people
In a company/organization, people must be able to create their own place/function	1 2 3 4 5	All people in an organization or company have clearly defined roles
People must not take the boss decisions for granted. Always question the actions of the boss.	1 2 3 4 5	The boss takes all decisions, everybody in a organization/company accept and respect him
The most effective way to change a political system is through public debates and free elections	1 2 3 4 5	The most effective way to change a political system is to replace those in power through drastic means
TOTAL		

Section 2	Where do you feel more comfortable?	
People have strong loyalty to the group(s) they belong to	1 2 3 4 5	People choose their friends based on common likes/dislikes/interests
The conventions/rules of the group I belong to influence my behaviour	1 2 3 4 5	I have full personal freedom
I am concerned with what the others think about me	1 2 3 4 5	I am concerned only with my own rules and objectives
People are promoted/recognized based on their loyalty and age	1 2 3 4 5	People are promoted based on competence, no matter their age
It is immoral for a boss not to offer a job to a relative	1 2 3 4 5	It is immoral for a boss to offer a job to a relative
TOTAL		



Section 3

Where do you feel more comfortable?

I have sympathy for those who do not win and I envy others for their success	1 2 3 4 5	I admire winners and think those who lose must be punished
At work, I am motivated by a relaxed, friendly atmosphere	1 2 3 4 5	At work, I need to have clear objectives and an evaluation system for what I accomplish
Decisions at work must be based on consensus	1 2 3 4 5	Conflict is positive and productive
A good quality of life is important for both men and women	1 2 3 4 5	Men should be focused on material success and women must be concerned with the well-being of the others
I seek love and mutual affection in a partner	1 2 3 4 5	What I want most from my partner is support in difficult situations
TOTAL		

Section 4

Where do you feel more comfortable?

Children must be taught to cope with chaos and ambiguity	1 2 3 4 5	Children must be taught to be organized and avoid ambiguity
People who can move in different environments are appreciated in society	1 2 3 4 5	High competence and expert leadership are appreciated in society
People should always have to carry an ID	1 2 3 4 5	People should always have an ID
It is improper to express feelings in public	1 2 3 4 5	It is ok to show feelings in public, at the right place and time
Society has very few rules	1 2 3 4 5	There are some rules and customs that all people must respect
TOTAL		

Section 5

Where do you feel more comfortable?

People know very clearly what is Good and what is Bad	1 2 3 4 5	People embark on common goals without being so concerned with what is Good and what is Bad
People value personal stability and continuity	1 2 3 4 5	People think everything is relative and permanently changing
Children must be taught to ask WHY	1 2 3 4 5	Children must be taught to ask WHAT and HOW
People's behaviour is always influenced by their roots	1 2 3 4 5	People project their actions into the future
People want coherence in the information they are presented	1 2 3 4 5	People can live with contradictory information
TOTAL		

Referencias



- Clearly Cultural. Power Distance Index. Recuperado de: <http://www.clearlycultural.com/geert-hofstede-cultural-dimensions/power-distance-index/>
- Wikipedia. Hofstedes cultural dimensions theory. Recuperado de: https://en.wikipedia.org/wiki/Hofstede%27s_cultural_dimensions_theory
- Geert Hofstede and Gert Jan Hofstede. Cultures and Organizations: Software of the Mind. Recuperado de: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.446.3598&rep=rep1&type=pdf>
- itim International. Geert Hofstede. What about Guatemala? Recuperado de: <https://geert-hofstede.com/guatemala.html>
- Eckel, Grossman y otros. Status in Markets.