

Capítulo I

UN MODELO CONCEPTUAL PARA EL ESTUDIO DE LAS ORIENTACIONES LABORALES Y POLÍTICAS

EL MUNDO LABORAL Y EL MUNDO POLÍTICO. ASOCIACIONES Y DISOCIACIONES

Si bien en América Latina el estudio de las orientaciones valorativas de los trabajadores ha estado lejos de tener el desarrollo conceptual y la cobertura que ha tenido en los países desarrollados, aun desde los primeros estudios de la sociología del trabajo de la región se le ha dedicado alguna atención (ver Friedman y Naville, 1961; Reyna y Kaztman, 1979; Covarrubias V., 1997; 2000). El énfasis de los estudiosos latinoamericanos en los conflictos en el trabajo versus el énfasis de la literatura del Primer Mundo, en particular la sajona, por situar los factores de consenso explican estas diferencias –al menos en parte–. Perspectivas y desarrollos posteriores mostrarían la falacia de esta separación. Conflicto y consenso deberían ser apreciados como dos caras del mismo fenómeno: el de la disputa por el control de los procesos de trabajo entre los actores del mismo (Burawoy, 1979).

La atención de los estudiosos latinoamericanos se planteó comúnmente en términos de carga ideológica para responder problemas como el de “la conciencia dual” (la real y la posible) de la clase trabajadora, y la extendida subordinación del movimiento obrero respecto de los movimientos nacionales y populistas manejados desde el Estado. Los enfoques dominantes fueron el evolucionista, que suponía una

transición hacia la formación de una clase con conciencia de su “misión histórica”; las variantes de la teoría de la modernización, que vieron en la industrialización la lógica de la integración de la “aristocracia obrera” al sistema productivo, dejando de lado a los obreros marginales sin proyecto e identidad de clase; y el estatista, que subrayaba el papel del Estado en la conformación no sólo del sistema productivo sino del político y las ideas dominantes (Jelin, 1979)¹⁶.

De muchas maneras estos enfoques hacían contacto con los debates que tenían lugar en los países centrales. En su ensayo sobre trabajo y política, Sabel (1985) puso en perspectiva las diversas teorías que se habían desarrollado para interpretar el comportamiento de los obreros. Varios enfoques entraban en el análisis. Uno era el de Goldthorpe et al. (1969) y Zweig (1961), quienes explicaban que la distribución de la riqueza producida por el capitalismo otorgaba a los trabajadores la posibilidad de una vida de consumo similar a la de la clase media. Se aceptaba de antemano que deseaban hacerlo y, como resultado de la imitación, serían absorbidos por esa clase. En la perspectiva de Robert Blauner (1964), la explicación se encontraba en los cambios en la división del trabajo: la tecnología provocaba que el trabajador estuviera a cargo de supervisar las máquinas más que de ejecutar las órdenes de sus supervisores. Esta experiencia de control los ligaba con los intereses de sus superiores.

Sin embargo, las críticas a este punto de vista aseveraron que, a medida que los trabajadores comenzaran a disfrutar de cierta autonomía en sus lugares de trabajo, se resentirían cada vez más con la intervención de sus superiores. Nacería una solidaridad de ese resentimiento común contra los empresarios, a quienes considerarían dedicados a los beneficios y no a la utilización eficiente de la maquinaria, y habría lugar a la formación de una nueva conciencia de clase (Mallet, 1963).

La visión de los trabajadores como consumidores señaló que, al mismo tiempo que el obrero asume como objetivo fundamental proporcionar a su familia el nivel de vida más alto posible, puede convertir todas las formas institucionales e informales de solidaridad en el centro de trabajo en instrumentos para llevarse bien con el empresariado. De modo que los sindicatos, en lugar de formar y expresar la conciencia de clase, se convertirían en los medios para alcanzar lo que desean sus miembros en la mesa de negociaciones.

16 Esta atención regional sobre las orientaciones obreras, la ideología y la “conciencia de clase” fue menguando hasta casi desaparecer, conforme las ciencias sociales evolucionaron para centrarse más en los aspectos estructurales y técnicos del desarrollo, y las disciplinas de los estudios del trabajo privilegiaron el estudio de la reconversión industrial y los modelos del desarrollo.

El problema con todos estos argumentos y teorías es que, como Sabel (1985) nota, a pesar de sus diferencias, tienen tres debilidades fundamentales: el determinismo tecnológico, el esencialismo y el reduccionismo.

Este autor mostró, y esa es la perspectiva básica adoptada por nosotros, que los trabajadores no son una clase homogénea, sino una gama de grupos con características, ambiciones y visiones particulares, que bregan por intereses específicos. La diferencia principal entre estos grupos se inicia en principio en el nivel de autonomía de que gozan en los lugares de trabajo. Los obreros calificados gozan de mayor autonomía en la medida en que el dominio de su oficio les permite resolver problemas, ampliar sus conocimientos de los principios generales y situarse en posición de tomar trabajos más avanzados. La diferencia continúa en el ámbito de las visiones e intereses de los que se ocupa y por los que lucha cada grupo, dentro y fuera de los lugares de trabajo.

Esa brega se manifiesta en un continuo de relaciones de consenso y conflicto con los empresarios y con otros grupos. El continuo no es infinito, desde luego; ya que, por una parte, las luchas siguen ciclos más o menos definidos, o fases de beligerancia afirmativa y fases de pasividad defensiva. Por la otra, las visiones del mundo de los trabajadores moldean sus creencias acerca de aquello por lo que vale la pena luchar, aquello que ante sus ojos e intereses aparece como justo¹⁷, y las luchas mismas modifican sus visiones originales. Pero las relaciones entre las orientaciones laborales de los trabajadores (su visión normativa y explicativa de lo que ocurre en sus centros de trabajo) y sus orientaciones políticas (su visión normativa y explicativa de la sociedad y sus grupos, de la forma y los medios de producción de la riqueza y del poder) no son necesariamente directas, ni coherentes, ni mecánicas. Puede ser todo lo contrario: un marco de relaciones y asociaciones indirectas, contradictorias y cambiantes.

Descubrir la naturaleza y las determinantes de esas relaciones, que es necesario asociar con historicidades, circunstancias y momentos específicos, es uno de los grandes retos de la investigación. La proposición conceptual mayor de este estudio se halla en que, primero, ha de situarse un marco de dimensiones para identificar las orientaciones valorativas, laborales y políticas de los obreros. Un marco, por lo demás, que sea pertinente a los principales espacios de expresión que hoy día pueden

¹⁷ Las visiones del mundo son agregados de las creencias, esperanzas, temores e ideas del éxito y de lo que es justo para un grupo social. Como Sabel (1985: 47) nota: "Todos los grupos son capaces de ejercer algún tipo de resistencia, debido a que todos tienen un concepto de lo que es una injusticia intolerable. Ninguno acepta sin reservas la autoridad de los empresarios; ninguno se opone sin reservas a ella".

seguir dichas orientaciones. Y segundo, debemos identificar y poner en práctica un modelo analítico sobre las determinantes de mediación que explican los cursos e intensidades de las mismas orientaciones.

En nuestro modelo de análisis, como antes notamos, las orientaciones laborales se reconocen a partir de cuatro dimensiones: el ingreso subjetivo y las percepciones de bienestar personal y familiar, la satisfacción laboral, el CO, y el CS. Las orientaciones políticas las identificamos partiendo también de cuatro dimensiones: la satisfacción y preferencia por la democracia, los capitales políticos, las redes de acción y participación de los obreros como parte de sus capitales sociales, y la unidad, solidaridad y apoyo percibidos que existen en las comunidades.

Por otro lado, sostenemos que las orientaciones laborales y políticas son mediadas por la interacción de un conjunto de dimensiones complejas:

- el peso que ejerce la cultura de sus sociedades en las cosmovisiones obreras –tanto normativas como explicativas– de los lugares de trabajo, las relaciones sociales, la autoridad y la política de sus sociedades;
- el grado de modernidad o tradicionalidad que cobran sus orientaciones en relación con aspectos del poder, la sociedad y las instituciones;
- la confianza como elemento explicativo de sus capitales sociales, en particular en las instituciones y la interpersonal a su alcance;
- las características de los sistemas de relaciones laborales e industriales en los que trabajan, y de los sistemas políticos de sus sociedades, así como los resultados a su alcance que les ofrecen los modelos económicos que siguen sus gobiernos y sus ideas de la evolución de su bienestar;
- las situaciones y las relaciones de poder en los centros de trabajo; y
- las convergencias y divergencias –grados de isomorfismos, en breve– entre sus identidades y las de los organismos laborales, sociales y políticos de que disponen.

EL MARCO DE IDENTIFICACIÓN DE LAS ORIENTACIONES LABORALES Y POLÍTICAS

Las orientaciones laborales pueden estudiarse como una combinación del ingreso subjetivo y el bienestar percibido, de los niveles de satisfacción/insatisfacción en el trabajo, de CO, y de CS obrero. En estos cuatro ámbitos queda bien representada una amplia gama de actitudes, valores, acciones y reacciones de los obreros en sus centros de trabajo.

El ingreso subjetivo de los obreros importa porque, más allá de los números e indicadores que descubren su relación de trabajo y sus salarios, está el interrogante más inmediato y real que se vive en los hogares: ¿qué tan suficiente es su ingreso personal y familiar para satisfacer sus necesidades? Esto conduce a visiones específicas acerca de cómo es su bienestar personal y familiar, y cómo la situación económica presente de sus sociedades vista como un todo.

Por las mismas tradiciones disciplinarias ya comentadas, en América Latina las investigaciones de satisfacción laboral han sido muy limitadas. La satisfacción en el trabajo es uno de los aspectos que integra y matiza las orientaciones y cosmovisión de los trabajadores, expresando una parte de los cursos que siguen sus expectativas e intereses. Conciérnele, también, como uno de los elementos que puede estar matizando las orientaciones políticas de los obreros en su actuar ciudadano.

En el presente trabajo seguimos el modelo clásico sociotécnico de Trist (1981), que divide la satisfacción en “extrínseca” e “intrínseca”. Las variables extrínsecas refieren la satisfacción del trabajador a aspectos instrumentales de la relación laboral, tales como los ingresos y prestaciones que se reciben, el clima laboral, las oportunidades de promoción, las cargas de trabajo, etc. Las variables intrínsecas corresponden a los aspectos valorativos del contenido y la relación de trabajo, tales como la variabilidad y autonomía de tareas, la participación en la toma de decisiones, el significado atribuido al trabajo, etcétera.

El CO de los trabajadores con las empresas es un constructo importante porque revela el grado en que los trabajadores se identifican con sus organizaciones, en la medida en que poseen un sentido de pertenencia, y el grado en que están dispuestos a comprometer esfuerzo para el éxito de sus firmas (Lincoln y Kalleberg, 1990). El estudio del CO es relevante por sí mismo, dado el contexto de competencia que las firmas intentan crear y al que responden en la práctica con una serie de iniciativas dirigidas a incrementar la identificación y el esfuerzo obrero frente a los objetivos gerenciales. En efecto, con la reestructuración y reorganización de las industrias –procesos que datan ya de más de dos décadas–, las gerencias intentan la introyección de filosofías que hacen énfasis en la empresa como comunidad compartida, abogan por los compromisos con la calidad y productividad, y subrayan la importancia del éxito de la empresa por encima de cualquier otro interés. Todo ello es a la vez el soporte para desplegar estrategias de relaciones de empleo cuya inspiración son los modelos de producción flexible y esbelta japonés, sociotécnico europeo y de reingeniería norteamericano (Katz

y Darbshire, 1998; MacDuffie y Pil, 1997; Covarrubias V., 2000; Womack et al., 1990)¹⁸.

De hecho, toda una corriente crítica de los nuevos modelos de producción y de relaciones de empleo postula que las empresas promueven el CO de los trabajadores para llevar adelante los objetivos de la empresa a costa de incrementar no sólo las cargas y ritmos de trabajo, sino de promover una suerte de autoexplotación, en franca contradicción con los objetivos colectivos de los obreros (Babson, 1995; Lewchuk y Robertson, 1997; Parker y Slaughter, 1988)¹⁹.

Compartamos o no estos puntos de vista, el hecho es que estamos ante factores que conforman otra faceta de la cultura laboral en la industria de nuestros días, y que pueden ser decisivos en la conducta social de los grupos obreros. De ahí que la otra cara del CO sea el CS. Este valora la intensidad de las identidades colectivas, situando la medida en que los trabajadores sienten orgullo de pertenecer al sindicato, la percepción respecto de si este defiende adecuadamente o no sus intereses, si ha contribuido o no a crear un ambiente comunitario –de cooperación y entendimiento entre los trabajadores–, y la idea de si el sindicato y la empresa se comunican y colaboran adecuadamente. Comúnmente, se cree que el CS es pues una alternativa al compromiso obrero con las empresas.

Por lo tanto, estudiar el CO y el CS –como nosotros lo haremos– nos permitirá ver y responder de una manera informada si las identidades colectivas-sindicales de los obreros están menguando y, de ser así, si ello ocurre con cargo a una suerte de avance de las visiones y valores empresariales.

Las orientaciones políticas pueden ser situadas como una combinación de la satisfacción y preferencia por la democracia que expresan los trabajadores, los capitales políticos que logran desarrollar, y las redes de acción y participación en las que se desenvuelven.

La satisfacción y preferencia por la democracia es uno de los procesos a los que ha venido prestando más atención el grupo de estudio del Latinobarómetro. Más aún, es una de las temáticas de atención y comparación mundial alrededor de “The World Values Survey” y el grupo de estudiosos e instituciones internacionales que la conduce. De manera que con ella estamos identificando uno de los aspectos básicos de observación a la hora de evaluar posiciones y orientaciones políticas.

18 La literatura especializada de relaciones industriales documenta que estos movimientos productivos y estas transformaciones laborales son más profundas en las industrias de punta como la automotriz, la electrónica, la de telecomunicaciones y la informática. Al respecto, ver Katz y Darbshire (1998), Lazonic (1998) y Jürgens (1997).

19 Por ese motivo, Babson define los nuevos sistemas de producción industrial como una estrategia de *management by stress*.

Los capitales políticos de los obreros los identificamos a partir de agrupar una serie de variables relacionadas con conceptos de la democracia: qué es la democracia; cómo la entiende y la define cada quien; quiénes son los responsables de hacerla avanzar; cuáles son las características esenciales que la democracia debe cumplir, y cuáles las convicciones democráticas que se poseen medidas a través de la disyuntiva democracia-bienestar o gobiernos no democráticos. Esta construcción (que, como se advierte, es una elaboración propia del concepto de “capitales políticos”) atiende nociones y prenociones clave que los obreros puedan tener sobre el término “democracia”.

Las redes (laborales, políticas y sociales en general) de participación y acción de los obreros son la tercera y última dimensión que incluimos como parte de las orientaciones políticas. Estamos evidentemente ante uno de los aspectos centrales de los capitales sociales, esta gran dimensión de identificación de los grupos sociales que ha despertado el mayor interés en los círculos académicos y políticos en los últimos años. El capital social da cuenta de la importancia de la coordinación de los esfuerzos sociales en torno a un objetivo común. Encontramos en toda sociedad redes de comunicación e intercambio que pueden ser en diversos sentidos: formales e informales; verticales u horizontales. Nielsen (2000) y Sharp (2001) señalan que cuanto más densas sean esas redes en la sociedad, más probabilidades hay de que los ciudadanos colaboren más activamente en el logro de beneficios comunes.

Por ello, el capital social es definido como “el agregado de recursos actuales o potenciales, los cuales se vinculan con la posesión de redes durables de relaciones más o menos institucionalizadas, de reconocimiento mutuo” (Nielsen, 2000: 18). Putnam argumenta que en una sociedad activa y exitosa, las redes se encuentran organizadas de manera horizontal, donde se valora la solidaridad, la participación cívica y la integridad de las personas. Y agrega que el capital social puede situarse como “las características de organizaciones sociales, tales como redes, normas y confianza, que facilitan la coordinación y cooperación para beneficios mutuos. El capital social amplía los beneficios de inversiones en capital físico y humano” (Putnam, 1993: 33)²⁰. En suma, los elementos que componen el capital social son la confianza, las redes y las normas.

El capital social, por tanto, está en el centro de las orientaciones sociales de un grupo determinado y facilita su acción colectiva. Como afirma Adler:

20 Por ello, el capital social permite explicar el hecho de que en regiones con un mismo sistema de gobierno e idénticas condiciones físicas y de infraestructura, la gestión gubernamental resulta en grados distintos de efectividad, debido a la influencia de redes y compromisos cívicos diferenciados (Putnam, 1995).

[El capital social] surge en parte por la disponibilidad de un sistema común de creencias que permite a los participantes comunicar sus ideas y hacer sentido común de sus experiencias. Tales recursos de comunicación permiten visiones del mundo comunes, supuestos y expectativas que emergen entre las personas y facilitan su acción colectiva (Adler, 2000: 98).

Portes elabora un argumento similar: “Las experiencias compartidas y las creencias comunes que resultan típicamente de esas experiencias contribuyen al capital social porque ellas crean un fuerte sentido de comunidad y solidaridad” (Citado en Adler, 2000: 99).

La confianza es el otro elemento toral de los capitales sociales. Pero en nuestro modelo cobra naturaleza de variable explicativa. Así lo mostraremos adelante.

EL MODELO EXPLICATIVO DE LAS ORIENTACIONES OBRERAS EL PESO DE LAS CULTURAS NACIONALES

Las culturas nacionales aparecen como la primera dimensión explicativa de las orientaciones en nuestro modelo de análisis. No compartimos la idea de que la cultura lo es todo y que las sociedades nacionales son entes únicos que reproducen cosmovisiones –creencias, valores, actitudes, rituales– acerca de las relaciones sociales y del poder por completo singulares. Este culturalismo, que desconoce el rol de lo universal, supone que las tales relaciones son instrumentos que perpetúan los órdenes nacionales. Tampoco es plausible la idea de que la cultura es secundaria ante las estructuras y los parámetros de eficiencia de las esferas productivas y políticas, que al final terminan por imponerse –converger– a través de naciones y de fronteras.

Las culturas importan como marcos distinguibles de creación, reproducción, lucha y cambio de aquellas cosmovisiones, y como espacios determinados dentro de los que tienen lugar las orientaciones laborales y políticas específicas de cada grupo social.

Uno de los análisis comparativos más completos sobre las culturas nacionales es el de Geert Hofstede (1997): un análisis sobre la variabilidad cultural entre cincuenta países y tres regiones del mundo, que parte de definir a la cultura como la programación colectiva de la mente que distingue a los miembros de un grupo o categoría de gente respecto de otra.

Son cuatro dimensiones las que diferencian las culturas entre sociedades:

- Distancia respecto del poder: referida a las diferentes soluciones a los problemas básicos de la desigualdad humana en tanto relaciones sociales entre individuos con más y menos poder. Es-

tablece también una medida de poder interpersonal o nivel de influencia de una persona sobre otra. Lo que trata de mostrar es que la distancia respecto del poder –la autoridad y su ejercicio– define lo que es aceptado y soportado por uno y otro sujeto en su ambiente social.

- Temor a la incertidumbre: se relaciona con el nivel de manejo social de lo desconocido, lo incierto, lo probable. Define una orientación respecto de las reglas, la tecnología y la religión, el empleo y la seguridad. Hofstede muestra que el estrés, la orientación de acuerdo con las reglas y la estabilidad en el empleo forman un síndrome común a nivel social de “evasión a la incertidumbre”. Un índice alto significa tensión asociada con una fuerte orientación a las reglas y búsqueda de gran estabilidad en el empleo, mientras un índice menor revela una tendencia contraria.
- Individualismo versus colectivismo: describe la relación de individualidad contra colectividad que prevalece en una sociedad determinada. Lo que se refleja es la manera en la cual las personas se asocian para convivir. Dependiendo de la cultura, el individualismo, por ejemplo, es visto como una bendición y fuente de bienestar. En otras, es considerado como alienación. El individualismo es un rasgo de sociedades donde los lazos entre los individuos son más débiles, y cada uno está a la expectativa de sí mismo y de su familia inmediata. En el otro extremo, el colectivismo denota sociedades donde la característica es la integración en grupos altamente cohesionados por fuertes dosis de lealtad.
- Masculinidad versus feminidad: enfocada a la división de roles emocionales que se asigna entre hombres y mujeres. La masculinidad pertenece a sociedades donde los roles sociales de género son claramente diferenciados (es decir que los hombres son supuestamente más asertivos, inteligentes y enfocados en el éxito material, mientras que las mujeres son aparentemente más modestas, tiernas e interesadas por la calidad de vida). Mientras tanto, la feminidad caracteriza a sociedades en las que los roles de género se entrecruzan.

Empíricamente, Hofstede determina índices para cada una de estas cuatro dimensiones²¹. De ahí extraemos que de los países objeto de

21 Para más información al respecto, ver Hofstede (2001: Capítulo II), donde el autor muestra la metodología de su trabajo y explica la validación de datos empíricos.

nuestro análisis, tres de ellos se ubican muy cercanos al extremo superior de distancia respecto del poder (en primerísimo lugar, Venezuela y México), donde prevalecería un amplio rango de distanciamiento entre los que detentan el poder y aquellos que se encuentran en el papel de subordinación. Argentina se ubicó más del lado de las sociedades que avanzan en reducir la distancia. En cuanto a evasión a la incertidumbre, todos nuestros casos presentan un alto índice de temor a lo desconocido: Argentina y México en primer lugar; seguidos por Venezuela y Brasil.

Venezuela es un caso extremo de orientación colectivista, grupal. A cierta distancia, le sigue México. Brasil y, notablemente, Argentina se distinguen por acercarse más al extremo individualista. En relación con los roles de género, Venezuela y México son casos extremos de masculinidad. Argentina y Brasil están en otro plano, si bien todavía lejanos de una idea de igualdad de géneros.

Cuadro 3
Índice de distancia respecto del poder (DRP)

Posición que ocupa cada país dentro del conjunto*	Países seleccionados
35/36	Argentina
14	Brasil
5/6	México
5/6	Venezuela
Países con menor DRP	
50	Nueva Zelanda
51	Dinamarca
52	Israel
53	Austria

Fuente: Elaboración propia con base en datos de Hofstede (2001).

* En el trabajo de Hofstede, el conjunto de países estudiados son 53.

Cuadro 4
Índice de temor a la incertidumbre (TI)

Posición que ocupa cada país dentro del conjunto*	Países seleccionados
10/15	Argentina
21/22	Brasil
18	México
21/22	Venezuela
Países con menor TI	
49/50	Suecia
51	Dinamarca
52	Jamaica
53	Singapur

Fuente: Elaboración propia con base en datos de Hofstede (2001).

* En el trabajo de Hofstede, el conjunto de países estudiados son 53.

Cuadro 5
Índice de valores individualistas (VI)

Posición que ocupa cada país dentro del conjunto*	Países seleccionados
22/23	Argentina
26/27	Brasil
32	México
50	Venezuela
Países con mayor VI	
1	Estados Unidos
2	Australia
3	Gran Bretaña
4	Canadá

Fuente: Elaboración propia con base en datos de Hofstede (2001).

* En el trabajo de Hofstede el conjunto de países estudiados son 53.

Cuadro 6
Índice de masculinidad (IM)

Posición que ocupa cada país dentro del conjunto*	Países seleccionados
20/21	Argentina
27	Brasil
6	México
3	Venezuela
Países con menor IM	
50	Dinamarca
51	Holanda
52	Noruega
53	Suecia

Fuente: Elaboración propia con base en datos de Hofstede (2001).

* En el trabajo de Hofstede, el conjunto de países estudiados son 53.

En suma, nuestras sociedades aparecen en medio de culturas en donde el ejercicio de las relaciones de autoridad –la distancia respecto del poder–, el temor a lo incierto, la diferenciación de género y las orientaciones colectivistas son elevadas. Pero, en este análisis, las diferencias de un país a otro son notables. Argentina tiene una menor distancia respecto del poder y un mayor equilibrio en la relación individuo-colectivo, pero vive con mayor temor a lo desconocido. Brasil maneja mejor el temor a lo desconocido y las relaciones de género, pero en los otros aspectos permanece más tradicional. México y Venezuela exhiben la más alta distancia respecto del poder, pero mientras Venezuela aparece decididamente colectivista, México aparece con mayor temor a lo incierto.

A su vez, debe haber algo en las historias industriales y políticas de estas sociedades que refuerce por un lado, mientras transforma por otro, estas orientaciones culturales. Sobre ello regresaremos más adelante.

VALORES MODERNOS Y VALORES TRADICIONALES

Inglehart y Baker (2000) prueban la tesis de que el desarrollo económico está ligado con cambios sistemáticos en los valores básicos. Se diría que las orientaciones valorativas de las sociedades pasan de normas y valores absolutos a valores cada vez más racionales, donde predomina la tolerancia, la confiabilidad y la participación²².

²² Los autores trabajan con base en los datos recopilados a través de la Encuesta Mundial de Valores –que incluye 65 sociedades y más del 75% de la población mundial–, con información que data de 1981 hasta 1998.

La teoría de la modernización supone que la industrialización produce consecuencias sociales y culturales; desde el crecimiento de los niveles educativos hasta el cambio de los roles de género. La hipótesis de los autores es que el desarrollo económico influye de manera sistemática en la cultura y la política, pero no determinísticamente, sino mediado por historicidades sociales que llevan a que aquella influencia no represente leyes históricas inflexibles, sino sendas probables.

Inglehart y Baker (2000) desarrollan el modelo de dualidades “orientación tradicional versus secular-racional” hacia la autoridad, y “valores de sobrevivencia versus de autoexpresión” en la vida social. En el rango de “orientaciones tradicionales” identifican ciertos aspectos comunes, como bajos niveles de tolerancia al aborto, el divorcio y la homosexualidad; dominio del sexo masculino en la vida económica y política; deferencias a la autoridad paterna y a la vida familiar, y elevado autoritarismo. Mientras tanto, las sociedades de orientación moderna tienden a mostrar características opuestas.

La dimensión de sobrevivencia versus autoexpresión implica un síndrome de confianza, tolerancia, bienestar subjetivo, activismo político y autoexpresión, que emerge de las sociedades con más altos niveles de seguridad. En el extremo opuesto, la gente en sociedades caracterizadas por la inseguridad y bajos niveles de bienestar tiende a priorizar la seguridad económica y física como objetivos más importantes.

Un componente central de esta dimensión envuelve la polarización entre valores del materialismo y el posmaterialismo. La evidencia indica que estos valores distinguen un arreglo intergeneracional desde un énfasis en la seguridad física y económica, hacia un creciente acento en la autoexpresión, bienestar subjetivo y calidad de vida. Los valores de autoexpresión se relacionan con la protección ambiental, la movilización de las mujeres y las crecientes demandas por la autonomía, elección y participación en la toma de decisiones en la vida económica y política.

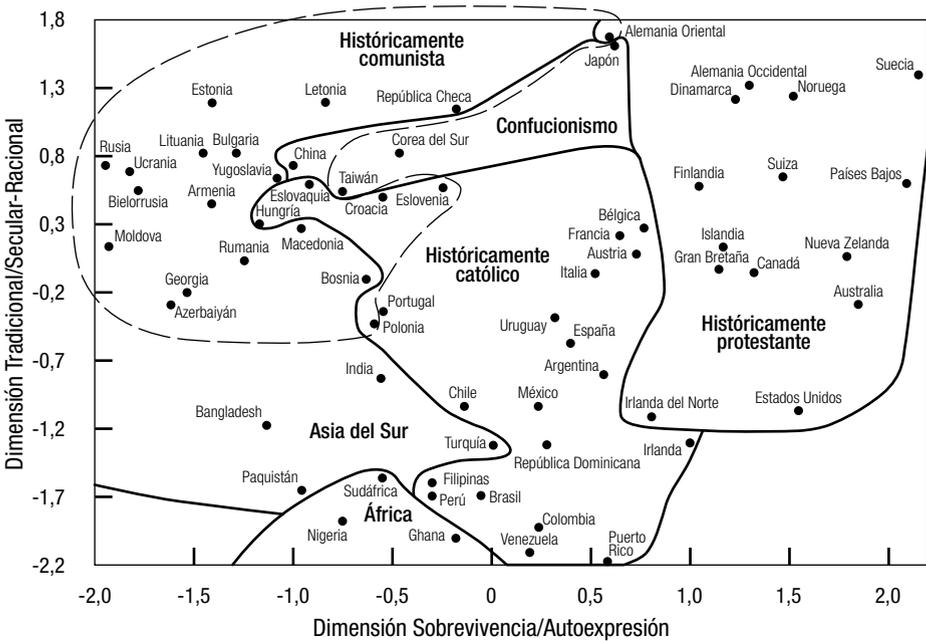
Las conexiones entre los valores de autoexpresión y las orientaciones racionales con la democracia y los procesos de democratización son extensas. Tal es el planteamiento desarrollado por Welzel e Inglehart (2001). Los autores muestran que el desarrollo económico, el cambio cultural y la democratización de los países son tres procesos que van de la mano. Las sociedades empobrecidas, con recursos escasos, tienden a caracterizarse por valores de sobrevivencia. A la vez, esas sociedades se distinguen por regímenes políticos autocráticos, con democracias “formales”, y raras veces “democracias efectivas”. En el otro extremo, Inglehart y Baker (2000)²³ subrayan que los países más ricos

23 Según lo descrito en el documento de Inglehart y Baker (2000), los valores de autoexpresión incorporan actitudes de “libertad individual” –como participar en protestas

muestran altos niveles de desarrollo económico, con valores caracterizados por alto énfasis en la autoexpresión y eliminar sistemas políticos de democracias efectivas.

De acuerdo con los resultados de estos autores, condensados en el Gráfico 1, los sistemas de valores en los países ricos se diferencian regularmente de los de los países pobres. Estos últimos se ubican en el cuadrante inferior izquierdo, mientras los ricos tienden a concentrarse en la esquina de arriba a la derecha.

Gráfico 1
Zonas culturales históricamente protestantes, católicas y comunistas, en relación con las dos dimensiones de variación intercultural



Fuente: Inglehart y Baker (2000: 35).

Los países latinoamericanos que estudiamos aparecen justo en el extremo inferior, hacia el centro de la brecha de los valores de sobrevivencia versus autoexpresión. Con una cultura tradicionalmente católica, las diferencias más notables entre ellos son en cuanto a la expresión de valores tradicionales versus seculares-rationales, donde Argentina lle-

cívicas, firmar peticiones-, tanto como actitudes de “tolerancia social” –como confianza interpersonal y tolerancia a la diversidad social–.

va la delantera, y luego México, seguido por Brasil. Venezuela se ubica muy por cerca del eje horizontal, como un signo de su tendencia más altamente tradicionalista²⁴.

En términos generales, estos resultados guardan una buena dosis de correspondencia con lo encontrado por Hofstede (1997; 2001) para los países que nos interesan, y sus dimensiones de distancia respecto del poder, manejo de lo incierto, individualismo y actitud de género.

LA CONFIANZA Y LOS CAPITALES SOCIALES

La confianza es para nosotros no sólo parte del capital social; es una variable central de determinación y mediación del mismo, al igual que lo es del grueso de las orientaciones políticas que asumen los trabajadores. Desde el trabajo pionero de Putnam (1993), la confianza aparece como un elemento facilitador de las redes de coordinación y cooperación social.

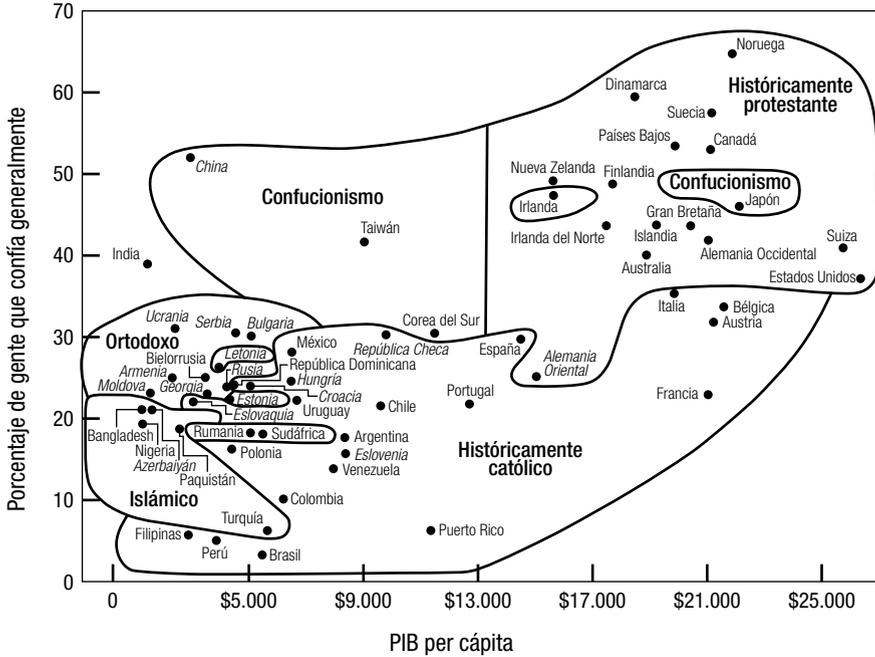
En los marcos valorativos y en las predisposiciones sociales, el lugar de la confianza es incuestionable. Según Nielsen (2000), la confianza es necesaria para cualquier transacción, dado que reduce el oportunismo y fomenta la cooperación. De tal manera que, a mayor nivel de confianza en una sociedad, más alta será la cooperación. Por su parte, Adler (2000: 101) señala que la confianza y el capital social se refuerzan mutuamente: “El capital social con frecuencia genera relaciones confiables, y la confianza generada, entonces, produce capital social”.

Autores como Coleman (1990), Almond y Verba (1963), Putnam (1993; 1995) y Fukuyama (1995) subrayan la importancia de la confianza interpersonal. Esta aparece como básica para la construcción de estructuras sociales de las cuales depende la democracia y para la creación de complejas organizaciones sociales en las que están basadas las empresas de gran escala económica. La confianza apuntala la creación de solidaridad, la participación cívica y la integridad de las personas. Estas características corresponderían con la dimensión de autoexpresión utilizada por Inglehart y Baker (2000), y es aquí donde vemos la estrecha relación que puede existir entre las orientaciones modernas o tradicionales de los estratos sociales y sus niveles de confianza.

24 Inglehart y Baker (2000) encuentran que la dimensión de sobrevivencia/autoexpresión está ligada con el crecimiento de una economía de servicios, no así con el tamaño relativo del sector industrial. Se observa que, en la práctica, Estados Unidos es un caso irregular, mostrando un sistema de valores mucho más tradicional que cualquier otra sociedad industrial avanzada. De este modo, respecto a la dimensión tradicional versus secular-racional, EE.UU. se aleja de otras sociedades ricas, mostrando niveles de religiosidad y orgullo nacional comparables con los denotados por las sociedades en desarrollo.

Gráfico 2

Localización de 65 sociedades en las dimensiones de confianza interpersonal y desarrollo económico, por tradiciones culturales/religiosas*



Fuente: Inglehart y Baker (2000: 36).

* Sociedades ex comunistas en cursivas.

Inglehart y Baker (2000) notan que las sociedades históricamente protestantes se ubican en un nivel más alto de confianza interpersonal que las que se distinguen por una tradición de catolicismo. Con tradición católica, nuestros países de interés se sitúan en la parte inferior del gráfico.

Según las evaluaciones de estos autores, México expresa considerablemente mayor confianza interpersonal que el resto. Luego, en una posición muy cercana están Argentina y Venezuela, y después Brasil, como el país latinoamericano en el que las personas confían menos entre sí.

Los indicadores de modernización económica (PIB per cápita y el tamaño relativo del sector servicios) explican un gran porcentaje de la variación entre naciones de los valores de sobrevivencia versus de autoexpresión. Aunque también las variables culturales muestran importantes efectos: una herencia cultural protestante se asocia con

altos niveles de confianza, tolerancia, bienestar y posmaterialismo, que constituyen valores de autoexpresión. Una herencia ortodoxa impacta negativamente sobre tales valores, tras controlar por nivel económico y estructura social. Es decir, sociedades de herencia ortodoxa con grados de prosperidad similares a los de las sociedades protestantes aparecen con menores valores de confianza, tolerancia y posmaterialismo. Así, la combinación de indicadores económicos y culturales explica con mayor claridad la variación que los indicadores económicos por sí solos²⁵.

Finalmente, si como aquí se señala y como la teoría del capital social observa, la confianza es un elemento crítico en las orientaciones y decisiones de los grupos sociales, una pregunta obligada es: ¿qué determina a su vez esa confianza? Al respecto, nuestro postulado es que la gente deposita su confianza en aquello que tiene credibilidad ante sus ojos y que proviene de entidades o personas cuyas acciones les resultan congruentes, poseen un valor y se acercan a sus identidades y/o metas y necesidades de ella. Al mismo tiempo, sabemos por la teoría de atracción y recompensas que la credibilidad nace y la gente gusta de –y luego confía en– aquellas entidades y personas cuya conducta ha sido recompensante para ella, o que está asociada con eventos que han encontrado recompensantes²⁶. Esto nos conduce a la vinculación entre utilidad (elección racional) y los isomorfismos de identidades que pueden surgir de la suma de perspectivas entre sujetos e instituciones.

LA INFLUENCIA DE LOS SRI Y POLÍTICOS Y DE LA ECONOMÍA

En adición al ambiente cultural, las redes y los capitales sociales, las orientaciones laborales y políticas de los obreros ocurren dentro de ámbitos productivos específicos. Los SRI de cada país, con sus rasgos más distintivos en términos de relaciones entre los actores productivos –capital, trabajo y Estado–, las regulaciones que norman dichas relaciones y la conflictividad de las mismas, crean en el nivel más agregado,

25 En suma, desde la perspectiva de Inglehart y Baker (2000) que aquí compartimos, la idea de los teóricos de la modernización de que el crecimiento de la sociedad industrial está ligado con cambios culturales tiene sólo un sustento parcial. El cambio a partir de normas y valores absolutos hacia un síndrome creciente de racionalidad, tolerancia y confianza es dependiente de las trayectorias (historicidades) de cada sociedad: una historia de protestantismo u ortodoxia, islamismo o tradiciones confucionistas proporciona el surgimiento de zonas culturales con sistemas de valores distintivos que persisten. Así, el desarrollo económico empuja a las sociedades en una dirección pero, más que a la convergencia, el movimiento es en trayectorias paralelas configuradas por sus determinadas herencias culturales.

26 En este contexto, una recompensa es cualquier evento o resultado social que posee un valor-satisfactor positivo para la gente.

propiamente macro, aquel sustrato productivo²⁷. Las orientaciones obreras tienen lugar dentro de un contexto político y social determinado. Las relaciones industriales en Latinoamérica, por otra parte, han tenido históricamente un fuerte componente político. Han sido el resultado de una historia en que el Estado ha intervenido decisivamente en su formación, conformación y transformación. De ahí que los SRI del continente han sido descriptos como estatizados o mayormente corporativizados.

Pero, de otro lado, la politización de los SRI ha sido producto de la debilidad y limitaciones, tanto del Estado como del movimiento obrero y el sector empresarial. Tanto es así que, desde temprano, una buena parte de los especialistas de los estudios del trabajo de Latinoamérica observaron que, a nivel de la relación laboral, la contratación política era una arena de igual o mayor importancia que la contratación colectiva (Payne, 1965; Zapata, 1986).

De este modo, las imbricaciones e interacciones de los regímenes políticos y de los SRI de nuestros países han sido extensas y profundas. Brasil, Argentina y Venezuela han pasado por el trauma de gobiernos militares y represivos que sólo fueron superados luego de cuarenta años de confrontación y lucha para recuperar el camino de la civilidad y la democracia. En tanto que en el caso de México, se vuelve relevante advertir que ha pasado por más de setenta años de un sistema de partido único gobernante y antidemocrático, antes de dar lugar –apenas en la década pasada– a un régimen político de real competencia.

En relación con lo anterior, Brasil posee una herencia de sistemas fragmentados de relaciones laborales y de partidos políticos. En ellos, la polarización y la confrontación marcan la pauta. En Argentina, existe la herencia de un sistema político paralizado y un movimiento obrero subordinado tras las líneas popular-peronistas. En México y Venezuela, las herencias provienen de sistemas políticos y de relaciones laborales altamente corporativizadas. No obstante, sus trayectorias recientes los separan. El arribo de la democracia electoral a México ha generado un espacio de gobiernos y sistemas laborales divididos. En tanto en Venezuela, el derrumbe del sistema bipartidista de alternancia en el poder y la llegada de Chávez al gobierno han sumido al país en una era de confrontación y parálisis.

Todo ello desemboca en un presente económico de crisis recurrentes con repercusiones hondas y delicadas en los niveles de vida y las relaciones sociales. Los mercados de trabajo, las condiciones de empleo y remuneración han sido transformadas y afectadas de muy diversas maneras en cada nación. Los cambios y las crisis han tenido

27 Sobre la disciplina y los conceptos de los SRI, ver Katz y Kochan (1992). Para la versión original del campo disciplinario, ver Dunlop (1958).

lugar mientras los gobiernos se empeñan con mayor o menor intensidad en introducir –o resistir la introducción de– un nuevo modelo económico bajo líneas neoliberales. En México y Argentina, su introducción es radical; en Brasil es gradual, en tanto en la Venezuela de Chávez se pretende regresar a una suerte de nacional-populismo.

Los resultados económicos y políticos que se ofrecen al alcance de los trabajadores son elocuentes: de devastadores a críticos en Venezuela y Argentina; de críticos a manejables en Brasil y México. Estos son los espacios más concretos, como veremos, en los que tienen lugar las orientaciones laborales y políticas de los obreros (los capítulos I, II y III hacen un análisis detallado de estos componentes de los SRI, los regímenes políticos y económicos, y sus resultados e impactos sobre los trabajadores).

Ahora bien, la situación de los regímenes industriales y económicos no condiciona inmediata ni directamente las orientaciones laborales y políticas de los trabajadores. No determina, por ejemplo, que los obreros se identifiquen como una “clase explotada” y tiendan a buscar una emancipación ideal. Pero es un hecho que las orientaciones valorativas de la gente reflejan de muchas maneras las restricciones que las condiciones socioeconómicas fijan sobre su autonomía humana. Esto es, sobre su capacidad de elección y decisión (Eckersley, 2000). En psicología social se denomina “ajuste de aspiraciones” (Welzel e Inglehart, 2001): pueden marcar, por ejemplo, su disposición a participar o a luchar, o replegarse, en la esfera laboral y pública, conformando aquellos ciclos de beligerancia y pasividad que antes notamos.

Este ajuste de aspiraciones sobre las elecciones y decisiones posee un impacto directo sobre las orientaciones valorativas de autoexpresión. Si un medio ambiente adverso lleva a un ajuste de aspiraciones, y ello significa a su vez disminuir la autoexpresión, entonces el grupo social en cuestión puede estar siendo empujado a priorizar sus esfuerzos en la atención de necesidades básicas de sobrevivencia, seguridad y protección. Es el punto en el que las orientaciones valorativas tradicionales y el extravío de los capitales sociales forman un círculo perverso.

Del otro lado, las disposiciones y orientaciones valorativas de los trabajadores juegan con, y dentro de, los tiempos: aparecen condicionadas por sus experiencias de cómo su situación presente se compara con su situación pasada y la de los suyos, al lado de sus expectativas de qué cabe esperar del futuro inmediato de sus países para sí y su entorno.

SITUACIONES EN EL TRABAJO Y RELACIONES DE PODER

El análisis de lo que ocurre a nivel macro en los países –en las esferas industriales, políticas y económicas– puede generar una perspectiva genérica que pierda de vista lo que ocurre al interior de los lugares de

trabajo. El CO y el CS nos dicen cómo son las relaciones de trabajo y las identidades colectivas en los grupos obreros. Nos pueden explicar también cómo es la correlación de fuerzas entre los actores productivos pero, no obstante, seguiremos necesitando situar las variables que expliquen esas correlaciones y los cursos precisos que siguen aquellas relaciones de empleo y la calidad de los lugares de trabajo sobre sus actores y sus interacciones.

Al interior de los sitios se libra otra batalla. Es la de la cotidianidad laboral por el ejercicio del poder en el proceso de trabajo, donde los saldos pueden ser muy contrarios a lo que las empresas esperan. Gerencias y trabajadores bregan, arreglan, tensionan, disputan y rearreglan en esa batalla cotidiana. Los cambios organizacionales que introducen las empresas –lo que antes vimos como parte de su esfuerzo por ganar el compromiso de los obreros– se leen en ese escenario. De ahí que la traducción del cambio organizacional más importante se exprese a nivel de las relaciones de poder (Halford y Leonard, 2001). Nuestra proposición es que estas relaciones de poder explican buena parte de las orientaciones laborales obreras.

Con Blom y Melin (2003), podemos afirmar que el resultado de este cambio a nivel de relaciones de poder se manifiesta como diferentes *situaciones de trabajo*. Cinco situaciones son evaluables: en el ejercicio de la autoridad, en la autonomía de las tareas, en el control sobre el trabajo, en las oportunidades de crecimiento y desarrollo personal, y en la motivación. Pondremos a prueba el poder explicativo de estas situaciones de trabajo relacionándolas con las satisfacciones laborales y los compromisos organizacionales y sindicales de los trabajadores.

EL PESO DE LOS ISOMORFISMOS: DE LAS IDENTIDADES OBRERAS A LAS IDENTIDADES DE LOS ORGANISMOS SOCIALES Y POLÍTICOS

Reiteramos que la participación social es función de las redes en las que los individuos están inmersos (Opp, 1988; Dixon y Roscigno, 2003). La extensión y el tipo de redes definen no sólo la participación sino la naturaleza de las interacciones individuales y organizacionales al alcance de los grupos sociales.

No obstante, la sola existencia de redes es condición necesaria, pero no suficiente, para la participación. Para ello, es preciso que la oferta de redes sociales esté compuesta por entidades que representan algo de “consecuencia” con lo que los obreros puedan articular en sus orientaciones valorativas y racionalidades. En este sentido, “consecuencia” refiere a redes que constituyen u ofrecen espacios donde los obreros pueden reconocer las ventajas de formar y actuar en ellas, acorde con sus valores y racionalidades. En otras palabras, para que el involucramiento social –en este caso, obrero– ocurra, es preciso que los organis-

mos e instituciones sociales-laborales y políticos existentes promuevan un isomorfismo o convergencia de identidades (Snow y McAdam, 2000) entre sus estructuras y metas y las de los sujetos obreros: una convergencia tal que alimente y proyecte sus relaciones sociales, estilos de vida e ideas de destino común.

Cuando existen esos isomorfismos, se encuentra una oportunidad de que las identidades (entendidas aquí como la suma de las orientaciones laborales y políticas de los obreros, normativas y explicativas) sean recreadas desde los marcos de referencia y acción que puedan representar aquellos organismos.

Del otro lado, la participación es función de la “voz” percibida que poseen los grupos sociales. Esa es la contribución a rescatar del modelo de Hirschman (1970) de “voz, salida y lealtad” (VSL) y del de Farrell (1983) de “VSL y negligencia”, para explicar los comportamientos sociales y organizativos. Cuando las personas creen que sus acciones pueden tener un impacto en la modificación de su entorno, ejercen voz y, eventualmente, pueden abrazar la lealtad del involucramiento organizativo. En caso contrario, optan por la salida y la negligencia, que es la opción de la pasividad, la indiferencia, el alejamiento, la abstención.

De manera que las preguntas de nuestros obreros no terminan en el cuestionamiento de los organismos sociales y políticos a su alcance, ni tampoco en el debate de sus identidades, estructuras y metas, sino que avanzan en preguntarse si la participación en ellos puede representar una oportunidad efectiva para el ejercicio de su voz: ¿pueden marcar alguna diferencia? ¿Aseguran los resultados que prometen? ¿Sirven a algún fin social que les resulte en consecuencia?

Esto último nos conduce a rescatar el significado de la elección racional. El ejercicio de la voz y la participación –que eventualmente se encuentran en la base de las orientaciones sociales y políticas, y contribuyen a modificarlas– se asocia con la utilidad que los grupos atribuyen a los organismos políticos y sociales.

Esto no significa que abogemos por el postulado neoclásico de maximización de utilidades como guía explicativa de las conductas sociales. Planteamos más bien que la percepción de utilidad sobre los organismos –la idea de maximización– es condición necesaria, aunque no suficiente, para derivar en la participación. Esta supone, como notamos, una convergencia de identidades –entre las identidades colectivas de los obreros y las de los organismos sociales y políticos en cuestión–. Y es de esa convergencia de donde nacen el involucramiento, la participación y la acción.

En suma, para que exista esa suerte de isomorfismo que conduce a la participación, además de la utilidad, son necesarios los anclajes valorativos, de creencias y afecciones de los sujetos. La elección racional,

en este contexto, queda enmarcada a la manera de Dixon y Roscigno (2003): como la toma de decisiones de participación y/o acción que es pasada por el tamiz de los valores, creencias, afiliaciones y confianzas sociales de y entre los actores.

Los gráficos siguientes ofrecen una representación visual de nuestro modelo de análisis.

Gráfico 3
Los componentes de las orientaciones



Gráfico 4
Los determinantes de las orientaciones obreras

