

Capítulo V

LA EVIDENCIA: PERFILES Y ORIENTACIONES LABORALES Y POLÍTICAS

INGRESOS, INGRESO SUBJETIVO Y BIENESTAR LA RELACIÓN LABORAL Y LOS INGRESOS

Como notamos en la introducción, la relación laboral comprueba el perfil de vanguardia de los obreros: empleos estables, o más estables que los del resto de los trabajadores, y percepciones salariales que rebasan la media de sus países.

Cuadro 27
Datos básicos de la relación de trabajo, 2003

Obreros en muestra	Tipo de contrato laboral moda (%)	Antigüedad en la empresa (años)	Ingreso promedio mensual (US\$)
Venezuela	89 base permanente	9,3	358,60
México	79 base permanente	9,6	618,60
Brasil	76 base permanente	11,6	215,40
Argentina	95 base permanente	16	300,00

Fuente: Elaboración propia con base en datos de las encuestas aplicadas en cada país.

Observamos que, de un país a otro, la mayoría de los trabajadores cuenta con contratación permanente o de base, siendo los argentinos y los venezolanos quienes guardan mayor proporción de contratos permanen-

tes. Y advertimos que ello se relaciona con la antigüedad en el empleo, donde las medias van de un mínimo de 9,3 años –caso de Venezuela– a un máximo de 16 –caso de Argentina–.

En cuanto a salarios, partamos de lo que se dijo en el capítulo anterior: al finalizar la década del noventa, Brasil tuvo salarios promedio en la industria y mínimos superiores a los de los demás países, duplicando los de México y Venezuela. El hecho se asoció a que los salarios mínimos de Brasil crecieron un 3,7% anual en estos años, mientras los de México decrecieron en un 3,85% y los de Venezuela el 2,1%. En Argentina, los salarios mínimos crecieron el 7,6% anual en la década; no obstante, se mantuvieron estancados sus salarios industriales.

Sobre esta base, los salarios de la industria automotriz, siderúrgica y electrónica de Brasil y Argentina eran muy superiores a los de México y Venezuela. En esta primera industria, para 1997, los salarios promedio de Brasil eran de 1.250 dólares, mientras que en México sumaban 326,50 dólares (Covarrubias V., 2000). En precios corrientes de ese año, ello significaba que los obreros automotrices brasileños ganaban diez salarios mínimos, en tanto los mexicanos sumaban 3,5 salarios mínimos.

En ese año, un dirigente de la CUT en entrevista efectuada en San Pablo me inquiría: “¿Cómo pueden ganar tan poco los obreros mexicanos? Cuesta trabajo imaginarse lo que hacen los sindicatos en tu país y entender por qué las protestas obreras no crecen”.

Seis años después, las cosas se han invertido. De acuerdo con los resultados de nuestra encuesta, los salarios de los obreros mexicanos multiplican por dos a los de los argentinos, y se acercan a multiplicar por tres los de los brasileños. Incluso los salarios de los obreros venezolanos han sobrepasado los de estos últimos ¿Cómo explicar este cambio? ¿Asistimos acaso a incrementos salariales superiores en México, y a rezagos de ese mismo corte en los dos grandes de América del Sur?

La respuesta es, en principio, positiva. Como dijimos en el capítulo previo, entre 1999 y 2001 los salarios manufactureros de México crecen más rápidamente (17,5% al año) que los de los otros países (por ejemplo, los salarios argentinos del sector crecen en un 1,3% y los brasileños, en el 5,6%).

La otra parte de la historia hay que buscarla en el argumento que entonces ofrecí al dirigente en cuestión: si bien la evolución de los salarios se asocia a factores históricos relacionados con las trayectorias productivas y el SRI de cada país, así como con los sistemas de precios relativos, los diferenciales salariales se asocian grandemente también con la situación de las monedas en períodos históricos específicos.

Es decir, el desplome de los salarios argentinos y brasileños que refleja nuestra evidencia de campo responde en gran parte a la devalua-

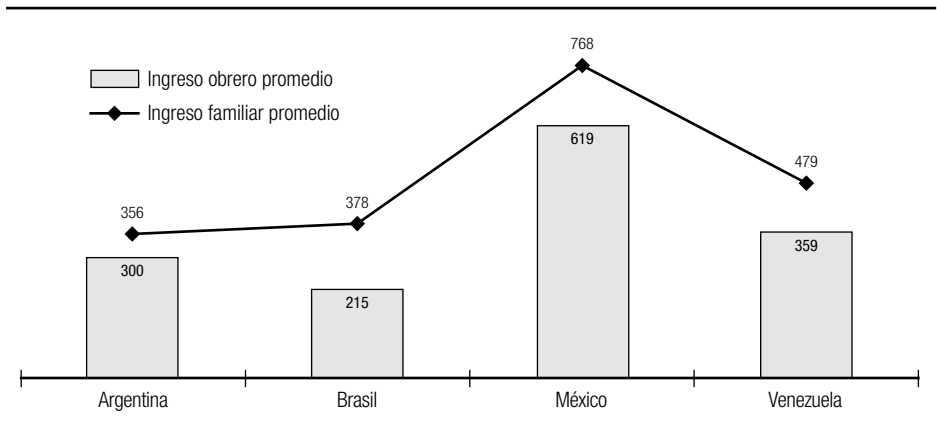
ción de las monedas de estos países –una vez que los gobiernos abandonaron la paridad 1=1 que guardaban respecto al dólar– y a la crisis financiera y económica que acompaña el fenómeno a lo largo de estos últimos años. En el mismo sentido, la gran brecha salarial de mediados de la década del noventa de los obreros mexicanos respecto de sus pares del Cono Sur debería asociarse con el *crack* financiero y económico que estalla en las postrimerías de 1994.

INGRESO FAMILIAR

Con datos de nuestra encuesta (2003) advertimos que en México los ingresos de las familias de estos obreros son superiores a los de los otros países, tal y como ocurre con los salarios en el empleo. Es de notar que los ingresos de las familias de México –es decir, sumando el ingreso de todos los miembros del hogar que trabajan y no sólo considerando el ingreso del trabajador– aparecen duplicando los de las familias argentinas y brasileñas.

En Brasil, el ingreso familiar asciende a 378 dólares, mientras que en Argentina se sitúa en 356. Así, por ingreso familiar, los argentinos pasan a quedar en la situación más precaria.

Gráfico 16
Ingreso familiar e ingreso obrero (en US\$)



Fuente: Elaboración propia con base en datos de las encuestas aplicadas en cada país.

Cuadro 28
Promedio de personas que trabajan en el hogar

Argentina	1,33
Brasil	1,89
México	1,44
Venezuela	1,64

Fuente: Elaboración propia con base en datos de las encuestas aplicadas en cada país.

La situación se explica por el hecho de que, en Brasil, son más los miembros del hogar que trabajan: 1,89, contra 1,33 de Argentina, 1,44 de México y 1,64 de Venezuela. Teniendo en cuenta que los trabajadores de este país aparecen con los salarios más bajos, el hecho revela una tendencia natural: donde los ingresos en el empleo son menores, más miembros del hogar son obligados a buscar una ocupación.

Por supuesto que a este problema subyace otro, que es el de la existencia o carencia de plazas de empleo. En la Argentina de estos últimos años y en Venezuela, el desplome económico ha disparado las tasas de desempleo; recordemos que en 2002 en Argentina, estas afectaron al 20,4% de la PEA, en tanto en Venezuela alcanzaron al 16%. De manera que es muy posible que en estos países el hecho de que no trabajen más miembros del hogar no obedezca a la suficiencia de los ingresos del obrero cabeza de familia, sino a que, aun en los casos en que estos son insuficientes, no existen plazas de empleo que las parejas, los hijos y/o los hermanos de los obreros puedan ocupar para equilibrar el ingreso familiar.

EL INGRESO SUBJETIVO

Por otra parte, si bien sabemos que estos ingresos son limitados, resulta pertinente preguntar ¿qué tan suficientes son, de acuerdo con los mismos trabajadores, para que ellos y sus familias puedan cubrir satisfactoriamente sus necesidades? Este es un ángulo de observación aún más completo que el de los niveles de ingresos con sus números específicos, y una versión más fidedigna que la que nosotros podemos construir desde fuera, como observadores. Lo es porque cuando los propios trabajadores hablan para decir qué tan suficientes o insuficientes son sus ingresos, lo hacen pensando y reflejando su experiencia directa: la de la cotidianidad de su vida en familia. El conjunto de preguntas que formulamos en nuestros casos arroja los siguientes resultados.

- Argentina: el 56% afirma que el ingreso familiar les alcanza para lo justo, mientras que el 44% afirma que no les alcanza y tiene dificultades.

- Brasil: el 37% declara que el ingreso les alcanza para lo justo y un 31% que no les alcanza y tienen dificultades. Al 9% no les alcanza para nada, pero el 17% expresa que les alcanza bien y pueden ahorrar.
- México: el 54% manifiesta que les alcanza para lo justo y el 26% que no les alcanza y tienen dificultades. Sólo un 1% asegura que no les alcanza para nada y el 18% que les alcanza bien y pueden ahorrar.
- Venezuela: el 47% sostiene que les alcanza para lo justo y el 46% que no les alcanza y tienen dificultades. Sólo un 1% opina que no les alcanza para nada y un 3% que les alcanza lo suficiente y pueden ahorrar.

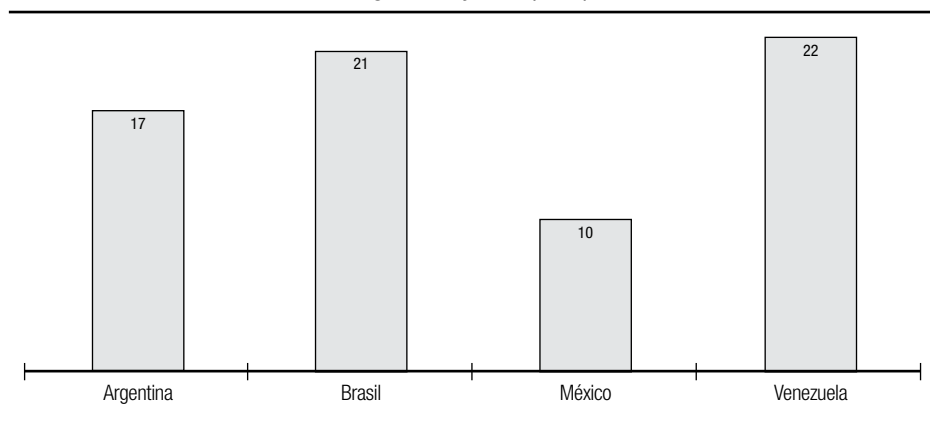
Lo que encontramos es por demás importante: los venezolanos y los argentinos son quienes refieren en mayor proporción una situación más crítica. Incluso la perspectiva es un poco más desventajosa para los venezolanos, pues el 47% está entre aquellos a quienes no les alcanza y tienen dificultades para satisfacer sus necesidades, o en la situación de que no les alcanza para nada. Los brasileños los siguen muy de cerca. La diferencia es que estos últimos, al igual que los trabajadores mexicanos, refieren en alguna proporción menor –pero no irrelevante– que les alcanza bien y pueden ahorrar. Con todo, y como veremos adelante, en contra de estos datos, mexicanos y brasileños privilegian más un empleo mejor pagado que sus contrapartes argentinas y venezolanas.

De manera que, en la práctica, venezolanos y argentinos presentan los cuadros más críticos de ingreso y nivel de vida visto desde la perspectiva “ingreso subjetivo”: es decir, satisfacción de necesidades que permite su ingreso familiar presente. El hecho nos conecta una vez más con las dificultades económicas por las que han cruzado sus naciones en años recientes, y sirve para confirmar que las crisis económicas profundas tienen un efecto devastador sobre las poblaciones trabajadoras. Esto también se corresponde con los datos estadísticos sobre pobreza y privaciones que exhibimos en el capítulo previo: Argentina y Venezuela, notamos, son los países que padecen mayor deterioro social y humano.

El Latinobarómetro ha venido recabando información sobre este particular. Sus resultados de 2003 para nuestros países aparecen en el Gráfico 17. En él advertimos que nuestros hallazgos se corresponden con ellos, en el sentido de que venezolanos y mexicanos aparecen en los extremos opuestos de la percepción de ingreso subjetivo –el porcentaje que tiene más dificultades y el porcentaje que tiene menos, respectivamente–. La diferencia la tenemos en el orden en que aparecen argentinos y brasileños.

En tanto, es importante retener que los obreros objeto de nuestro estudio están en mejor posición de “ingreso subjetivo” que el resto de sus sociedades. Ningún argentino dijo que no les alcanza para nada (nuestro equivalente a “tienen grandes dificultades”), en cambio, sí lo expresó el 9% de los brasileños, el 1% de los mexicanos y el 1% de los venezolanos.

Gráfico 17
Ingreso subjetivo* (en %)



Fuente: Latinobarómetro (2003).

* Personas que señalan que no les alcanza, que tienen grandes dificultades.

PERCEPCIONES DE BIENESTAR SOCIAL Y PERSONAL

Otro panorama emerge cuando cuestionamos a los obreros sobre la economía de sus países, y acerca de su bienestar personal y familiar.

Cuadro 29
Percepción del bienestar social y personal, 2003 (en %)

	Argentina	Brasil	México	Venezuela
Situación económica actual del país*	71,70	0,00	6,10	5,00
Situación económica actual personal y familiar*	27,10	12,70	23,90	11,40

Fuente: Elaboración propia con base en datos de las encuestas aplicadas en cada país.

* Personas que señalan que es buena o muy buena.

Impresiona la percepción de los argentinos, ese 72% que ve la situación económica del país como buena o muy buena. ¿Esta apreciación se corresponde con la del pasado experimentado y percibido? Ya veremos que sí.

En tanto, observamos que de aquel 72%, sólo el 27% califica como positiva a su situación económica presente personal y familiar.

En los casos de Brasil, México y Venezuela, es preciso subrayar que la historia es por completo opuesta. Son realmente las grandes mayorías las que calificaron la situación económica presente de sus países como negativa, mala o muy mala (¡en Brasil el 100%!). La situación de las economías al momento de las entrevistas (año 2002) no permitía otra apreciación.

La situación económica personal y familiar presente sigue ese tono en los tres países. Lo relevante es que los mexicanos que la ven positiva, con todo y que no rebasan el 24%, se acercan a la proporción de argentinos que se pronunció igual en este renglón. El otro dato relevante es que los venezolanos son quienes calificaron peor su situación personal y familiar presente y ello, podemos decir, se corresponde con lo que antes analizamos respecto del ingreso subjetivo –reiterémoslo, son quienes tienen y refieren tener más limitaciones debido a su ingreso–. Examinaremos cómo las ideas de bienestar pasado y futuro se cruzan con estas ideas de presente.

SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO

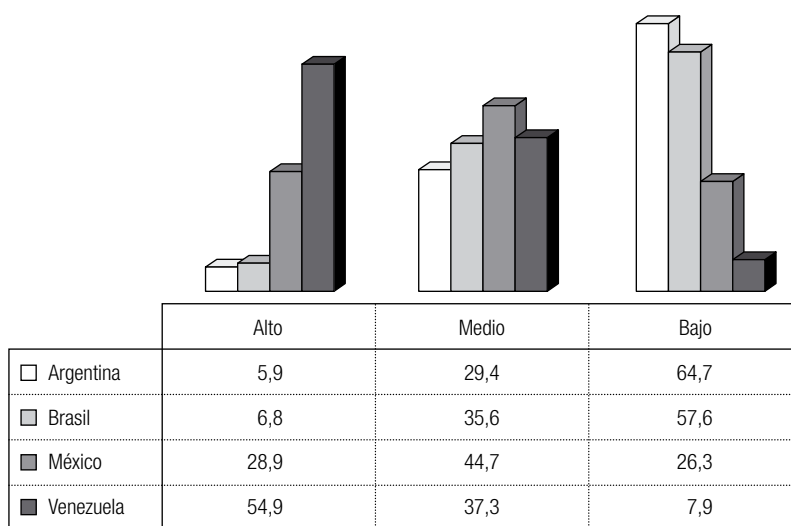
LA SATISFACCIÓN LABORAL

Nosotros indagamos por quince variables la satisfacción en el trabajo, de acuerdo con el modelo clásico sociotécnico de Trist (1981), que divide la satisfacción en extrínseca e intrínseca, como notamos antes. Estas quince variables se utilizaron para construir un índice de satisfacción¹¹⁸. A continuación, presentamos los resultados.

Es observable que los obreros argentinos ofrecen los menores niveles de satisfacción en el trabajo, seguidos de los brasileños. Los obreros venezolanos tienen los mayores niveles de satisfacción, seguidos de los mexicanos. En una escala Likert (donde 4 es el mayor valor posible) los resultados promedio simples son: los obreros de Venezuela obtienen 3,07; los de México 2,55; los de Brasil 1,88 y los de Argentina 1,68.

118 Este índice y los subsecuentes que serán presentados se construyeron utilizando la misma metodología: se agregaron y promediaron las variables que en cada caso se exponen; para lo anterior, cada variable se asumió poseyendo un valor binario, donde los valores positivos (las respuestas “sí” o “de acuerdo”, por ejemplo) recibieron 1, y los valores negativos (las respuestas “no” o “en desacuerdo”, por ejemplo) recibieron 0; en cada índice se estableció una escala de “alto”, “medio” y “bajo”, producto de dividir en tres los valores máximos que un índice podía alcanzar. Por ejemplo, en el índice de satisfacción, puesto que el valor máximo era 15 dado que las variables fueron 15, la población que alcanzó 11 y hasta 15 puntos cobró un índice alto; la población que alcanzó 6 y hasta 10 puntos cobró un índice medio, y la población que alcanzó 5 y menos puntos cobró un índice bajo; la manipulación estadística fue realizada con el Statistical Program for Social Sciences (SPSS). Para esta construcción básica de índices se siguió la propuesta clásica de Lazarsfeld y Boudon (1985) sobre conceptos e índices.

Gráfico 18
Índice de satisfacción general (en %)



Fuente: Elaboración propia con base en datos de las encuestas aplicadas en cada país.

El índice de satisfacción que hemos construido constata lo anterior. Los obreros argentinos y brasileños cobran niveles principalmente bajos; los mexicanos, medios, y los venezolanos, principalmente altos.

SATISFACCIÓN EXTRÍNSECA

El mismo patrón se repite en términos de la división entre satisfactores extrínsecos (instrumentales) e intrínsecos. Pero aquí lo que es preciso anotar es que la satisfacción intrínseca de los obreros argentinos es menor que la extrínseca; lo mismo puede afirmarse de los mexicanos. Inversamente, los obreros brasileños reflejan una menor satisfacción instrumental, al igual que los obreros venezolanos. Es decir, a los obreros argentinos y mexicanos les preocupan o les molestan más los satisfactores intrínsecos a su alcance; y a los brasileños y venezolanos, los instrumentales.

Ahora bien, una revisión particular de variables permite un análisis más puntual por país. Lo que aprendemos desde este ángulo es que al lado de preocupaciones comunes, a través de países, coexisten situaciones y procesos específicos por nación que, traducidos como subjetividades colectivas, pueden dar los matices a las orientaciones de unos y otros obreros.

Cuadro 30
Satisfacción extrínseca e intrínseca según país, 2003 (en %)

Índice de satisfacción/ Nivel	Argentina		Brasil		México		Venezuela	
	Satisfacción extrínseca	Satisfacción intrínseca	Satisfacción extrínseca	Satisfacción intrínseca	Satisfacción extrínseca	Satisfacción intrínseca	Satisfacción extrínseca	Satisfacción intrínseca
Alto	4,70	4,70	3,40	11,90	28,10	29,80	52,00	60,80
Medio	32,90	28,20	35,60	40,70	48,20	39,50	43,10	26,50
Bajo	62,40	67,10	61,00	47,50	23,70	30,70	4,90	12,70

Fuente: Elaboración propia con base en datos de las encuestas aplicadas en cada país.

De este modo, advertimos que en la parte instrumental:

- Argentinos: les insatisface más la seguridad industrial que tienen en sus empresas –la nota puntual es que sus empresas no les están dando el equipo de seguridad y protección que requieren–; sus ingresos y prestaciones comparados con lo que hacen y con lo que ganan, y las prestaciones que tienen en otras empresas; y, mayormente, las cargas y ritmos de trabajo. En el cuadrante menos negativo, se encuentran sus oportunidades de promoción y, ligado a ello, las oportunidades de entrenamiento y aprendizaje que tienen, pero ni siquiera estas variables reciben la aprobación de la mayoría¹¹⁹.
- Brasileños: les insatisface más las oportunidades de promoción; las prestaciones que reciben; la información que se les otorga respecto de su trabajo, y las condiciones físicas de los lugares de trabajo –como la luz, la ventilación y la exposición al ruido. Califican menos negativamente la seguridad industrial; los ingresos que perciben, y las cargas y ritmos de trabajo. Pero, nuevamente, no estamos ante ninguna variable que merezca la aprobación de la mayoría.
- Mexicanos: se declaran insatisfechos mayormente con el clima de entendimiento que tienen con jefes y directivos, y con las oportunidades de promoción a su alcance. Estas son las únicas variables que son reprobadas por la mayoría. Califican más positivamente las prestaciones y los ingresos que reciben y, enseguida, la seguridad industrial que les ofrecen.
- Venezolanos: ninguna variable es reprobada por la mayoría; apenas se podría notar una menor satisfacción con las oportunidades de promoción. Las más altas calificaciones se las otorgan a la seguridad industrial, a sus prestaciones y sus ingresos.

¹¹⁹ En estos casos estamos hablando de mayorías simples.

Cuadro 31

Satisfacción extrínseca: porcentaje de la muestra que refiere alguna o mucha, 2003

Variable	Argentina	Brasil	México	Venezuela
Oportunidad de promoción	44	19	47	53
Clima de entendimiento	24	29	38	64
Ingresos	17	35	70	82
Prestaciones	17	19	76	84
Cargas y ritmos	20	32	60	81
Oportunidad de aprendizaje	35	25	56	77
Condiciones físicas	31	22	53	69
Seguridad industrial	15	37	68	92
Retroalimentación	27	19	56	80

Fuente: Elaboración propia con base en datos de las encuestas aplicadas en cada país.

En suma, es de subrayarse que el hecho de que los obreros argentinos reprueben más variables como los ingresos y prestaciones que reciben se corresponde con los datos duros que localizamos. Esto es, con el hecho de que son de los obreros cuyo ingreso laboral y familiar es menor. Una situación similar, si bien menos marcada, sobresale en el caso brasileño. En mexicanos y venezolanos, *sensu contrario*, se destaca una mejor satisfacción común con ingresos y prestaciones. En los mexicanos ello tiene correspondencia también con los datos duros al respecto, en el sentido de que son los que aparecen mejor pagados; en los venezolanos, empero, el resultado gira a contrapelo de su ingreso subjetivo, esto es, de la idea de que sus ingresos presentes son mayormente insuficientes para cubrir sus necesidades.

Por lo tanto, lo que aprendemos es que, más allá de los perfiles subjetivos de estos obreros y sus preferencias en términos del tipo de empleo que prefieren, se sobrepone la situación objetiva que experimentan: argentinos y brasileños se dan la mano en reprobar aquello que más les hace falta: ingresos y prestaciones.

Una variable común, de otro lado, entre mexicanos y venezolanos es la postura más crítica respecto de las oportunidades de promoción, y el clima de entendimiento entre jefes y trabajadores –no obstante que en estas variables las magnitudes de observación difieren grandemente–. Lo subrayable es que este hecho de alguna manera se asocia a los perfiles obreros que identificamos, pues si bien “promoción” significa oportunidades de mejorar el ingreso, al unirse con la variable “entendimiento” significa también oportunidades de aprendizaje y, enseguida,

oportunidades de autoexpresión. Este hecho lo hemos de abordar con más elementos en el capítulo siguiente.

En fin, fuera de lo anterior, las diferencias de país a país son más marcadas que los aspectos comunes.

SATISFACCIÓN INTRÍNSECA

En la parte intrínseca, tenemos:

- Argentinos: es de subrayarse que los argentinos muestran una gran insatisfacción con la camaradería y el sentido de grupo que existe entre compañeros. De hecho, esta es la variable que peor califican, y es un hecho que habrá que retener y profundizar en búsqueda de explicaciones. La libertad para organizar y realizar su trabajo también les merece pobre consideración. El sentido de logro y de autorrealización personal que les deja su empleo resume buena parte de estas tendencias: es pobre y escasamente calificado. Menos negativamente califican su participación en la toma de decisiones y la manera en que sus opiniones son tomadas en cuenta; pero, nuevamente, no son opiniones de mayoría.
- Brasileños: la situación es exactamente opuesta a la argentina. Las menores calificaciones caen en la manera en que sus opiniones son tomadas en cuenta, y en su participación en la toma de decisiones. La variable mejor calificada es la camaradería y el sentido de grupo entre ellos. Más aún, esta es la única variable intrínseca que aprueba la mayoría.
- Mexicanos: se acercan a los brasileños en el sentido de que sus variables más criticadas son la participación en la toma de decisiones y la manera en que sus opiniones se toman en cuenta. La diferencia es que, en su caso, son las únicas dos variables que reprueban. Califican mejor el sentido de logro que les da su trabajo y el ambiente de camaradería y grupo que hay entre ellos –otra coincidencia con los brasileños–.
- Venezolanos: observamos que no reprueban ningún aspecto. Menos aprobación, en todo caso, refieren en las mismas variables que los mexicanos. Califican sobresalientemente las variables de camaradería y grupo y el sentido de logro-realización que les otorga su empleo.

Cuadro 32**Satisfacción intrínseca: porcentaje de la muestra que refiere alguna o mucha, 2003**

Variable	Argentina	Brasil	México	Venezuela
Camaradería	6	64	63	90
Variabilidad de tareas	33	30	57	67
Libertad de organizar el trabajo	20	30	50	78
Sentido de logro	23	44	71	84
Atención opinión	34	27	50	72
Participación en decisiones	39	24	44	71

Fuente: Elaboración propia con base en datos de las encuestas aplicadas en cada país.

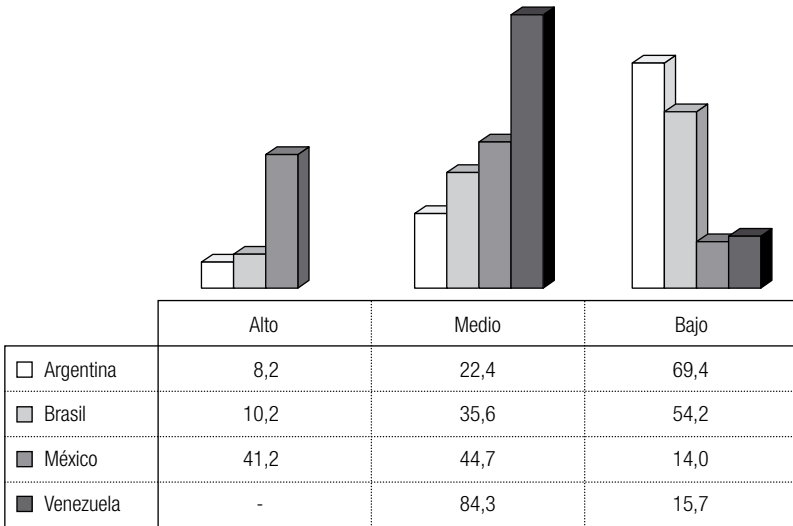
COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO SINDICAL COMPROMISO ORGANIZACIONAL (CO)

¿Qué piensan los trabajadores de sus empresas? ¿Qué grado de compromiso establecen y profesan a sus organizaciones? Estas son las preguntas pertinentes que de entrada motivan el estudio del CO, y sus respuestas y expresiones reflejan otra faceta central de las orientaciones laborales.

Nosotros hemos construido un índice de CO con doce reactivos, utilizando una de las escalas más aceptadas como es la de Mowday et al. (1979). El Gráfico 19 resume los resultados. Advertimos un más elevado nivel de CO de los trabajadores mexicanos: el 41% alcanza este nivel.

Estamos ahora ante resultados tan interesantes como desconcertantes. Una vez más, como en la satisfacción en el trabajo, los obreros de Brasil y Argentina tienen los menores índices de CO. Los obreros mexicanos sitúan una gran proporción en el nivel medio, pero son los que tienen menores niveles bajos. El resultado singular lo dan los obreros venezolanos: de tener un índice de satisfacción principalmente alto, como vimos con anterioridad, obtienen un índice de CO abrumadoramente medio. Más aún, en ningún caso expresan un compromiso alto.

Gráfico 19
Índice de CO (en %)



Fuente: Elaboración propia con base en datos de las encuestas aplicadas en cada país.

En la escala Likert (donde 4 es el mayor valor posible), en promedio simple, los resultados son los siguientes: los obreros de México obtienen 2,73; los de Venezuela 2,38; los de Brasil 2,01 y los de Argentina, por último, 1,67. Con mayor precisión, comparando *vis-à-vis* los promedios simples de CO y satisfacción, tenemos que:

- los obreros argentinos tienen un nivel de CO aún más bajo –si bien sólo por una décima de punto– que su satisfacción laboral;
- los obreros brasileños tienen un nivel de CO mayor que su satisfacción laboral;
- los obreros mexicanos tienen un nivel de CO también mayor que su satisfacción laboral;
- los obreros venezolanos, enfatizamos, tienen un nivel menor de CO que de satisfacción.

¿Dónde encontrar las pistas de estos resultados? Primero, intentaremos buscarlas en las variables integrantes del fenómeno, y enseguida procederemos a intentar hacer sentido de las realidades que expresan.

- Obreros argentinos: califican más negativamente su disposición a realizar esfuerzo por el éxito de la empresa, la lealtad por la

misma, la idea de permanecer hasta su retiro o jubilación en ellas, el orgullo por su trabajo en la empresa, la alegría por el simple hecho de ir a trabajar, y la inspiración que les otorga la empresa para dar lo mejor que hay en ellos. Es decir, aparecen seriamente disminuidos en toda la gama de aspectos relacionados más directamente con la identidad y la disposición al esfuerzo individual por el éxito de las empresas. Por algún motivo, el sentido de pertenencia a las firmas simplemente se destiñe. Se refleja en expresiones de la mayoría, como: “Estoy aquí por pura necesidad, pero en la primera oportunidad me largo (me voy)”;

o bien en la perspectiva de que dejarían su empleo presente frente a una oferta de mejor pago en otra parte. Y ello a pesar de que encontramos una cierta división en la idea de que si encontrarán otro empleo dejarían el actual.

El único factor en que la mayoría –si bien apenas el 57%– expresa una perspectiva positiva es en lo relacionado a tener “la camiseta bien puesta”. Pero ello, dado el contexto anterior, refleja más una postura de responsabilidad frente a la labor y la tarea asumida. Finalmente, ello es algo.

- Obreros brasileños: los datos más negativos están en la inspiración que genera la empresa para dar lo mejor de sí, en la coincidencia que se experimenta con los valores y objetivos de la empresa, en la disposición a aceptar cualquier trabajo con tal de seguir laborando en la firma, en la lealtad que se siente por la misma y el orgullo de trabajar en ella; aparece crítica también la idea de que puedan tener la “camiseta bien puesta”, la alegría que se siente por el hecho de ir a trabajar, y la posibilidad de permanecer en la empresa hasta el retiro.

En suma, los factores de identidad e identificación con la empresa son no sólo escasos sino también débiles, al igual que en el caso argentino. Pero a diferencia de este, los obreros brasileños refieren una disposición de mayoría a esforzarse para contribuir al éxito de sus firmas. Por otro lado, el sentido de pertenencia no se exhibe igual que en los obreros argentinos. Por una parte, una mayoría está comunicando que “frente a la perspectiva de un mejor pago, dejaría la empresa”; pero por otra, la misma mayoría no acepta la idea de que “estoy aquí por pura necesidad, pero en la primera oportunidad me largo (me voy)”.

Es decir, lo que encontramos es que los obreros brasileños tienen un sentido de pertenencia bajo. Pero lo que refleja su expresión particular es el mismo sentido de desmotivación instrumental que antes vimos en su insatisfacción extrínseca. Por eso, la mayo-

ría no duda en que dejaría el empleo frente a una oportunidad de mejor pago. Al mismo tiempo, no aceptan la idea de trabajo por estricta necesidad, y esto nos recuerda que su trabajo encuentra un significado en el sentido de logro e identidad colectiva –camaradería– que obtienen en sus organizaciones.

- Obreros mexicanos: presentan niveles muy altos de identificación valorativa con las empresas y con sus empleos: es elevada la lealtad a la empresa, el orgullo por el trabajo y la alegría por el simple hecho de dirigirse a laborar. Es saliente también la inspiración que encuentran para dar lo mejor de sí en sus empleos, la disposición a hacer esfuerzos por el éxito de la compañía, la coincidencia con los objetivos y valores de esta, y la idea de que tienen la “camiseta bien puesta”. Incluso refieren en una alta proporción que les agradaría continuar en sus empresas hasta su retiro.

Con esto último, uno podría concluir que su sentido de pertenencia es tan alto como su identidad valorativa cercana a la organización y su disposición al esfuerzo. Empero, no podemos obviar que el 60% indica que está en ese trabajo por pura necesidad pero que, dada la oportunidad, se iría. Por su parte, un 41% sostiene que “no dejaría el trabajo ni por otro de mejor paga”.

En fin, emerge aquí su instrumentalidad como espacio de mediación de los sentidos de pertenencia –destacada también como en el caso brasileño. El hecho advierte al mismo tiempo sobre la relatividad que pueden tener la satisfacción/insatisfacción declarada con las remuneraciones y las prestaciones que les ofrecen sus empleos. En decir, en la amenaza de dejar de pertenecer a las empresas, los obreros revelan una intencionalidad latente de negociar su presencia con la mejora de sus condiciones de ingreso y de trabajo.

- Obreros venezolanos: el sentido de identidad valorativa con las empresas y la disposición al esfuerzo aparecen muy similares a los de los obreros mexicanos. Las variables de coincidencia son las mismas, con dos diferencias. Por una parte, generalmente las proporciones de venezolanos que expresan su acuerdo con las variables en cuestión es menor. Por la otra, son mayores que en el caso mexicano los porcentajes que indican que están dispuestos a aceptar cualquier trabajo con tal de seguir empleados en la compañía, y los que refieren que les agrada que puedan permanecer en la empresa hasta su retiro.

Es notable, además, que la motivación instrumental de su sentido de pertenencia es alta –incluso más que en el caso mexicano–.

De este modo, son más los que afirman: “Estoy aquí por pura necesidad, pero en la primera oportunidad me largo (me voy)” y los que declaran en sentido negativo: “Ni aunque me pagaran un poco más en otra parte, dejaría este trabajo”.

Cuadro 33
Variables de CO: porcentaje de la muestra que refiere alguno o mucho, 2003

Variable	Argentina	Brasil	México	Venezuela
Lealtad por la empresa	16	27	91	70
Alegría de concurrir al trabajo	28	37	84	77
Si encontrara otro empleo, dejaría este	45	43	36	14
Orgullo por trabajo en la empresa	25	30	82	79
La empresa inspira a dar lo mejor de sí	32	20	71	59
No dejaría la empresa ni por mejor pago de otra	47	39	41	27
Tiene “la camiseta bien puesta”	57	31	59	52
Disposición a esforzarse por el éxito del negocio	4	55	89	87
Se encuentra allí por necesidad, pero en la primera oportunidad se marcha	63	28	60	73
Coincidencia con objetivos y valores de la empresa	40	24	68	49
Disposición a aceptar cualquier trabajo por seguir en la empresa	34	26	61	78
Quisiera permanecer en la empresa hasta su retiro	20	38	72	88

Fuente: Elaboración propia con base en datos de las encuestas aplicadas en cada país.

En resumen: encontramos poca identidad valorativa con las empresas en los obreros argentinos y brasileños. En tanto sus pares mexicanos y venezolanos ofrecen la faceta opuesta. Un rasgo que tiende a lo común es la presencia de la tendencia a comprometer esfuerzo en pro del éxito de las firmas, pero los argentinos se alejan mucho de ello y destacan en su caso la idea de portar “bien puesta la camiseta”.

El otro aspecto subrayable es el de los sentidos de pertenencia: son bajos o tienden a pasarse por grandes mediaciones. La instrumentalidad de laborar por necesidad o por la ausencia de otras opciones queda manifiesta en la revelación de que muchos están dispuestos a emigrar tan pronto tengan otra posibilidad o se les ofrezca un mejor pago.

Ahora bien, estos niveles que hemos localizado de satisfacción en el trabajo y, particularmente, de CO, ¿tienen alguna implicación para las identidades colectivas y más propiamente sindicales de los obreros?

Por ejemplo, en el caso de los obreros mexicanos y venezolanos –que son quienes cobraron mayores índices–, ¿existe una disminución de sus afectos y motivaciones sindicales? A continuación, intentaremos resolver estos interrogantes.

COMPROMISO SINDICAL (CS)

¿Qué ocurre con las identidades colectivo-sindicales de los obreros? Nuestro estudio indaga aquí por el orgullo obrero de pertenecer al sindicato, la visión de si estos defienden bien los intereses obreros, el ambiente de comunidad que promueven, y el nivel de entendimiento que logran con las empresas.

Nuestros resultados se exhiben en el Gráfico 20. Esta vez, los obreros mexicanos acompañan a los de Argentina en tener los menores índices de CS. Pero estos últimos se rezagan notablemente de los demás grupos. Los obreros brasileños aparecen con el mayor índice de CS; en tanto los venezolanos les siguen en ese orden.

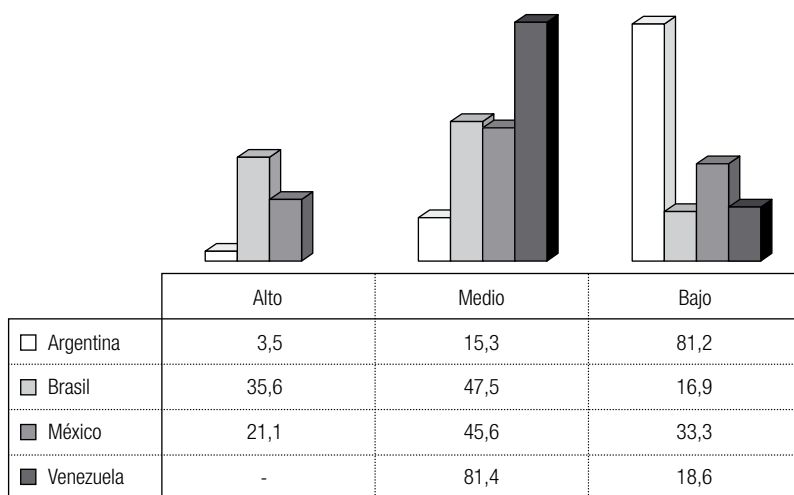
En la escala Likert (donde 4 es el mayor valor posible), en promedio simple, los resultados son los siguientes: los obreros de Brasil obtienen 2,77; los de Venezuela 2,52; los de México 2,16 y los de Argentina, por último, 1,11. Con mayor precisión, comparando *vis-à-vis* los promedios simples de CO y CS, tenemos que:

- los obreros argentinos tienen un nivel de CS considerablemente más bajo que su CO;
- los obreros brasileños tienen un nivel de CS mayor que su CO;
- los obreros mexicanos tienen un nivel de CS menor que su CO;
- los obreros venezolanos tienen un nivel muy similar de CS y de CO.

Estos hallazgos sirven para afirmar que los avances y progresos de las firmas, cuando los hay, en ganar niveles de CO y de satisfacción de los trabajadores –con dosis interesantes de identidades y valores comunes, lealtades y disposiciones al esfuerzo– no necesariamente han actuado en mermar las identidades sindicales.

¿Por qué afirmamos esto? Los argentinos aparecen con un bajísimo CS pero, insistimos, su CO es igualmente bajo. Los obreros venezolanos nos sorprenderían por sus altos índices de satisfacción laboral, pero vemos que su niveles de compromiso con las empresas y con el sindicato corren muy parejos.

Gráfico 20
Índice de CS (en %)



Fuente: Elaboración propia con base en datos de las encuestas aplicadas en cada país.

Los obreros brasileños, por su lado, expresan una posición favorable hacia sus sindicatos que con mucho supera la perspectiva de satisfacción laboral y compromiso con las empresas. El caso en cuestión podría ser el mexicano, pero las orientaciones sindicales no son precisamente bajas; más aún teniendo en cuenta que una parte de los obreros en la muestra pertenece a empresas maquiladoras de una región donde la presencia sindical ha sido cuestionada por tener un carácter de “protección” –esto es, por operar al margen de los trabajadores–. Un análisis de variables es todavía más revelador.

Cuadro 34
Variables de CS: porcentaje de la muestra que refiere alguno o mucho, 2003

Variable	Argentina	Brasil	México	Venezuela
Orgullo de pertenecer al sindicato	13,10	92,00	57,30	78,20
El sindicato representa bien sus intereses	10,80	84,60	53,20	77,30
El sindicato ha creado un ambiente de entendimiento y cooperación entre los trabajadores	21,40	75,50	53,20	76,50
El sindicato y la empresa se comunican y cooperan juntos	9,70	18,60	33,20	45,90

Fuente: Elaboración propia con base en datos de las encuestas aplicadas en cada país.

- Obreros argentinos: los datos son preocupantes. Ningún aspecto del operar sindical les merece una opinión positiva: no se le reconoce una representación positiva de los intereses obreros ni una adecuada comunicación con la empresa; además, no hay contribuciones importantes para un ambiente de cooperación y entendimiento entre los obreros. En consecuencia, no hay orgullo de la pertenencia sindical.
Se trata de una situación dramática, en realidad. Los obreros argentinos parecieran transitar una crisis de identidades laborales. No hay identificación con sus lugares de trabajo ni con sus sindicatos; no hay satisfacción laboral. Existe, *sensu contrario*, una crítica severa a los ambientes de grupo y a sus interacciones sociales, que surgen y se proyectan desde sus centros de trabajo. ¿Qué queda entonces? ¿Estamos también ante una crisis de sus identidades colectivas? No necesariamente; más adelante veremos por qué.
- Obreros brasileños: aquí se manifiesta el capital social laboral, el valor de las interacciones de grupo y camaradería en tanto segmento de clase que anticipábamos en la satisfacción en el trabajo y el compromiso con sus organizaciones. Los obreros brasileños expresan una considerable identificación con sus sindicatos, al punto de que prácticamente todos afirmaron: “Siento orgullo de pertenecer al sindicato”. Un orgullo que tiene en la base otra premisa central: esta es la convicción de que “el sindicato representa (defiende) bien mis intereses”.
Por ese motivo, tres cuartas partes de los obreros reflexionan sobre el hecho de que su sindicato ha creado un ambiente de entendimiento y cooperación entre ellos. Es suficiente mantener este nivel de aceptación luego de que los sindicatos tienen décadas de estar padeciendo una enorme presión de un entorno económico que pone a prueba su capacidad para representar los intereses obreros. Por esta fortaleza sindical, es que la CUT brasileña y el PT pudieron llevar al poder a uno de sus dirigentes más brillantes –es decir, Luiz Inácio “Lula” Da Silva–.
- Obreros mexicanos: todos sus resultados son divididos. Poco más de la mitad siente que el sindicato defiende bien sus intereses; una proporción similar le concede que ha creado un ambiente de entendimiento y cooperación obrera. Una proporción mayor expresa orgullo de la militancia sindical, pero sólo un tercio ve que el sindicato y la empresa se comunican bien. Aun así, los obreros mexicanos alcanzan un CS nada marginal, más aún –insistimos– habida cuenta de la presencia de un actor sindical cuestionado en el caso de las maquiladoras.

Regresemos al asunto importante que dejamos pendiente para los obreros mexicanos. Provisto el más alto nivel de CO que refieren, ¿ello ha debilitado o explica este nivel menor de CS? Es decir, la pregunta pertinente es si este CO y los niveles de satisfacción con el empleo que antes vimos entrañan que los trabajadores han sido ganados por las filosofías y misiones de las empresas, y que ello opera contra su conciencia de clase o, si se quiere, contra su identidad colectiva-sindical obrera. Un cruce de índices puede brindarnos algunas respuestas.

Observamos que de los 47 que tienen un CO alto, el 38% tiene un CS también alto y un porcentaje similar un CO medio. Es decir, sólo el 24% de los que tienen un CO alto adoptan un bajo CS. Más revelador es que de los 24 que aparecen con un CS alto, el 75% cobra un CO también alto. En otras palabras, lo que encontramos es que CO y CS corren paralelos en gran medida. De manera que podemos concluir que los avances de identificación con la empresa no han ocurrido en desmedro de la identificación con el sindicato.

- Obreros venezolanos: más de tres cuartas partes muestran una alta identificación con el sindicato. Expresan orgullo por él, lo ven representando bien sus intereses, aprecian sus contribuciones a un ambiente de entendimiento y unidad obrera. Incluso casi la mitad concede que establece buena comunicación y cooperación con las empresas.

Cuadro 35
México. Cruce de índices de CS y CO

CO \ CS	Alto	Medio	Bajo	Total
Alto	18	18	11	47
Medio	5	30	16	51
Bajo	1	4	11	16
Total	24	52	38	114

Fuente: Elaboración propia con base en datos de las encuestas aplicadas en cada país.

En resumen: las identidades colectivo-sindicales de los obreros, en tanto segmento de clase, en los más de los casos no se han visto afectadas por las insatisfacciones económicas, el progreso de las filosofías empresariales, o la posibilidad o carencia de oportunidades para ocupar una mejor posición en los lugares de trabajo. No se ven afectadas en su expresión sindical, al menos para estos obreros calificados, cuya

conciencia propia se sabe históricamente más robusta, y quienes posiblemente siguen teniendo en sus sindicatos su mejor espacio de acción para la defensa de sus intereses.

La excepción a lo anterior la constituyen los obreros argentinos: la diferencia que presentan y marcan, producto de lo que podemos llamar una crisis de identidad laboral, es radical.

Estos resultados apoyan la tesis de Sverke y Kuruvilla (1995) en el sentido de que CS y CO pueden correr paralelos y tener puntos de encuentro y estímulo, a condición de que los sindicatos tengan una fortaleza en la representación de los intereses obreros y puedan ser escuchados e incidir en los programas de transformación que implementan las firmas para incrementar el CO y la productividad de los obreros.

Mas por otra parte el CS, ahí donde cobra más fuerza, como en el caso brasileño, se convierte en un freno al avance de los compromisos con las empresas. Esto es lo que revela el cruce de índices para este país. De los 6 que adquieren un CO alto, el 66% tiene un CS alto. En cambio, de los 21 que alcanzan un CS alto, sólo el 19% presenta un CO alto.

Cuadro 36
Brasil. Cruce de índices de CS y CO

CO \ CS	Alto	Medio	Bajo	Total
Alto	4	1	1	6
Medio	9	8	4	21
Bajo	8	19	5	32
Total	21	28	10	59

Fuente: Elaboración propia con base en datos de las encuestas aplicadas en cada país.

Este último hecho –es decir, un CS que frena el CO– de alguna manera se relaciona con la única variable del operar sindical que los obreros brasileños reprueban. Esto es, la variable que afirma que el sindicato y la empresa (no) se comunican y cooperan bien juntos. Pues, recordemos, sólo el 19% respondió positivamente al respecto. Es un hallazgo que no habría que perder de vista: los obreros brasileños, altamente identificados con su organización sindical, de alguna manera le reprochan a esta que no alcance esos canales de apertura y entendimiento con las empresas.

Mas lo notable es que es aquí donde los obreros de los cuatro países tuvieron una perspectiva más crítica del actuar sindical. Es decir, en la comunicación y entendimiento con las empresas. El mensaje, por tanto, es doble: para sindicatos y empresas.

PARTICIPACIÓN SINDICAL

Por otra parte estos niveles de CS implican también un nivel de participación sindical. Pero la relación no es lineal. Nosotros preguntamos de un modo separado a los obreros si pertenecen a organizaciones sindicales. Considerando que todos los obreros son sindicalizados, la declaración de pertenecer o no es de alguna manera reveladora del grado de participación sindical. Esto resulta más claro en el caso de Brasil. Como sabemos, en ese país los obreros de una región son sindicalizados por el principio de *unicidade sindical*, pero la participación real se comienza a alcanzar cuando los obreros voluntariamente se afilian y aportan al sindicato. Con particularidades y motivaciones diversas, las declaratorias de pertenencia o no pertenencia pueden dar también perspectivas adicionales de involucramiento en los otros casos. Por ejemplo, en el caso de los obreros mexicanos de las maquiladoras aquí considerados, su respuesta de pertenencia es un buen indicador de participación, en la medida en que los sindicatos han sido constreñidos a un rol limitado, por encima o al margen de los trabajadores.

Las respuestas exhibidas en el Cuadro 37 son reveladoras. Los obreros brasileños, a tono con su mayor CS, participan mayormente en sus sindicatos; les siguen los argentinos y no los venezolanos, como sugeriría una lectura mecánica del CS. Incluso el nivel de participación de los obreros mexicanos sobresale por su pequeñez.

Cuadro 37
Participación sindical* (en %)

	Argentina	Brasil	México	Venezuela
Participación en el sindicato	51,80	71,20	9,60	27,50

Fuente: Elaboración propia con base en datos de las encuestas aplicadas en cada país.

* Personas que señalaron pertenencia-participación sindical.

El hecho argentino indica que, a pesar del desencanto con el funcionar de los sindicatos, una parte importante de los obreros sigue apostando a ellos. Es probable que en esta parte se guarde una porción de identidades colectivas que pueden ser una trinchera de reconstrucción laboral-sindical para los trabajadores argentinos.

En cambio, los datos de Venezuela y México revelan que su CS obrero se encuentra con una buena dosis de pasividad. ¿Qué explicaciones se pueden avanzar para estos resultados? Ya será momento de verlo.

SATISFACCIÓN Y PREFERENCIA POR LA DEMOCRACIA

LOS NIVELES DE SATISFACCIÓN Y PREFERENCIA POR LA DEMOCRACIA

Estos son dos grandes temas que han llamado la atención de los estudiosos de la cultura política y las transiciones hacia la democracia de la región. Como podemos observar en la información que sigue del Latinobarómetro (2003), y como citamos en la introducción, el apoyo a la democracia expresada en la versión “la democracia es preferible a cualquier otra forma de gobierno” ha disminuido en la región en ocho puntos de 1996 a 2003; del 61 al 53%. La satisfacción con la democracia, por otro lado, ha aumentado en el mismo período en un punto. Empero, continúa siendo sumamente baja: sólo el 28% refiere estar muy satisfecho o más bien satisfecho con el funcionamiento de la democracia.

Cuadro 38

Apoyo y satisfacción con la democracia. Totales por país en América Latina, 1996-2003 (en %)

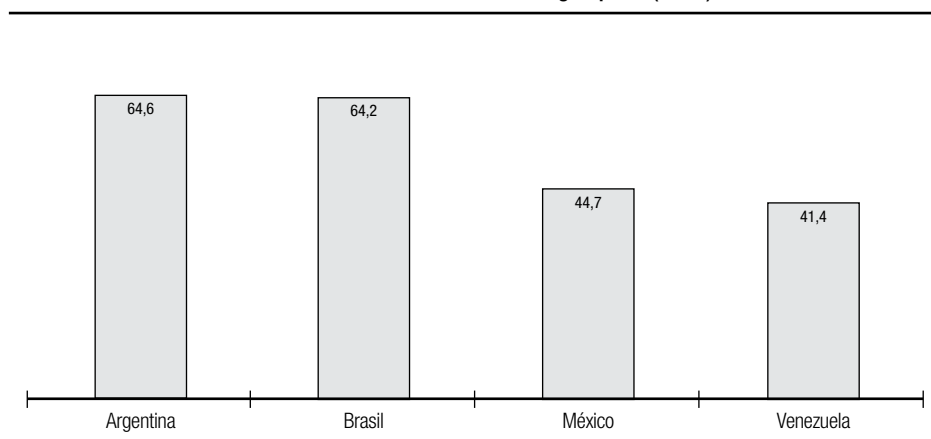
	Disminución			
	Apoyo		Satisfacción	
	1996	2003	1996	2003
Paraguay	59	40	22	9
El Salvador	56	45	26	33
Colombia	60	46	16	22
Panamá	75	51	28	24
Ecuador	52	46	34	23
Perú	63	52	28	11
Argentina	71	68	34	34
Chile	54	50	27	33
Brasil	50	35	50	28
Bolivia	64	50	25	25
Uruguay	80	78	52	43
Nicaragua	59	51	23	31
Costa Rica	80	77	77	47
Guatemala	51	33	16	21
	Aumento			
Venezuela	62	67	75	38
Honduras	42	55	20	37
	Sin cambio			
México	53	53	11	18

Fuente: Latinobarómetro (2003).

Ahora bien, en el caso de nuestros países en observación notamos que, dentro del período 1996-2003, en Argentina el apoyo a la democracia ha bajado del 71 al 68% y la satisfacción se ha mantenido en el 34%. En Brasil, el apoyo a la democracia ha descendido del 50 al 35%, y la satisfacción del 50 al 28%. En México, el apoyo a la democracia se ha mantenido sin cambio en un 53%, y la satisfacción ha aumentado del 11 al 18%. En Venezuela, el apoyo ha ascendido del 62 al 67% y la satisfacción se ha reducido del 75 al 38%.

¿Cuál es la posición de nuestras muestras de obreros al respecto?

Gráfico 21
Satisfacción con la democracia según país* (en %)



Fuente: Elaboración propia con base en datos de las encuestas aplicadas en cada país.

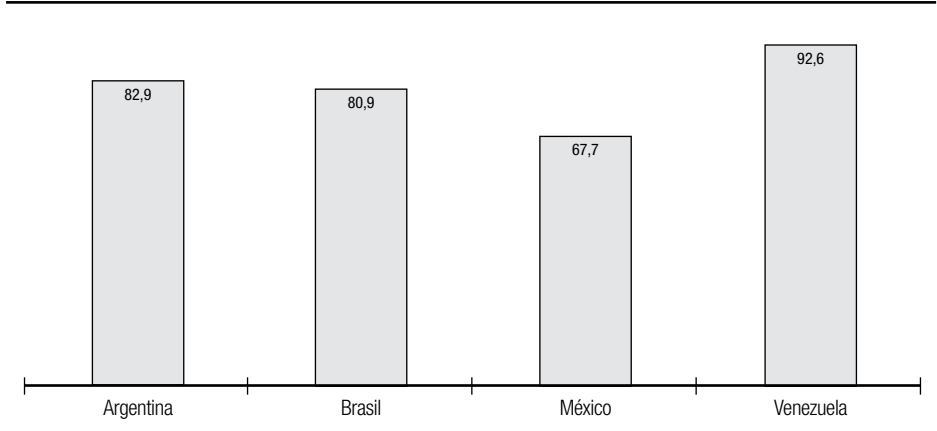
* Personas que se muestran satisfechas o muy satisfechas con el funcionamiento de la democracia.

En primer lugar, lo que encontramos en cuanto a la satisfacción con la democracia es alentador. Nuestros obreros tienen mayores porcentajes de satisfacción con su funcionamiento que el que exhiben sus sociedades de acuerdo con el Latinobarómetro (2003) en todos los casos. Los obreros brasileños son quienes hacen una mayor diferencia, con 36 puntos. Mas los obreros mexicanos y los argentinos les siguen muy de cerca, con porcentajes de satisfacción con la democracia que superan a sus sociedades, de 27 y 31 puntos respectivamente. Sólo los obreros venezolanos no hacen una diferencia notable, pero aun ellos ofrecen 3 puntos más de satisfacción.

En segundo lugar, en apoyo a la democracia tenemos un resultado similar. Los obreros de los cuatro países ofrecen un nivel alto de apoyo a la democracia, tal que supera con mucho el que exhiben el resto de sus sociedades.

Y son nuevamente los brasileños los que establecen mayor diferencia, pues refieren un apoyo que es 46 puntos mayor que el que se reporta para su país.

Gráfico 22
Apoyo a la democracia según país* (en %)



Fuente: Elaboración propia con base en datos de las encuestas aplicadas en cada país.

* Personas que señalan que la democracia es preferible a cualquier otra forma de gobierno.

Los venezolanos en esta ocasión siguen en la magnitud de diferencia a los brasileños, ya que agregan 26 puntos. Finalmente, argentinos y mexicanos agregan 15 puntos de diferencia cada uno.

De manera que nuestros obreros bajo estudio se alejan ampliamente de la idea de justificar un gobierno autoritario o no democrático bajo ciertas circunstancias; como se alejan de las opiniones de indiferencia que afirman: “A la gente como nosotros nos da lo mismo un régimen democrático que uno no democrático”.

MOTIVACIÓN E INTERÉS POR LA POLÍTICA

Ahora bien, ¿lo anterior significa que los obreros en estudio se encuentran motivados e interesados por los asuntos de la política? No necesariamente. Nosotros preguntamos sobre el estado de ánimo frente a la situación política de cada país. Las opciones fueron: “Me siento motivado y la política me interesa cada vez más” y “Me siento desmotivado, la política del país es frustrante y no me interesa”.

Cuadro 39
Estado de ánimo ante la situación política (en %)

	Argentina	Brasil	México	Venezuela
“Me siento motivado y la política me interesa cada vez más”	81,70	25,50	31,30	33,70

Fuente: Elaboración propia con base en datos de las encuestas aplicadas en cada país.

Lo que encontramos es revelador. Las grandes mayorías de los obreros entrevistados de Brasil, México y Venezuela, en ese orden, declaran estar desmotivadas, pues encuentran la política de su país frustrante y, de ahí, afirman que no les interesa. Los argentinos marcan una enorme diferencia: prácticamente el 82% se encuentra motivado por ella y manifiesta que le interesa más. ¿Cómo explicar estos resultados y la gran diferencia del caso argentino? Seguramente parte de las respuestas residen en las experiencias políticas de cada nación y en lo que podrían ser los capitales políticos de cada grupo social. Pero ya será momento de evaluarlo en profundidad.

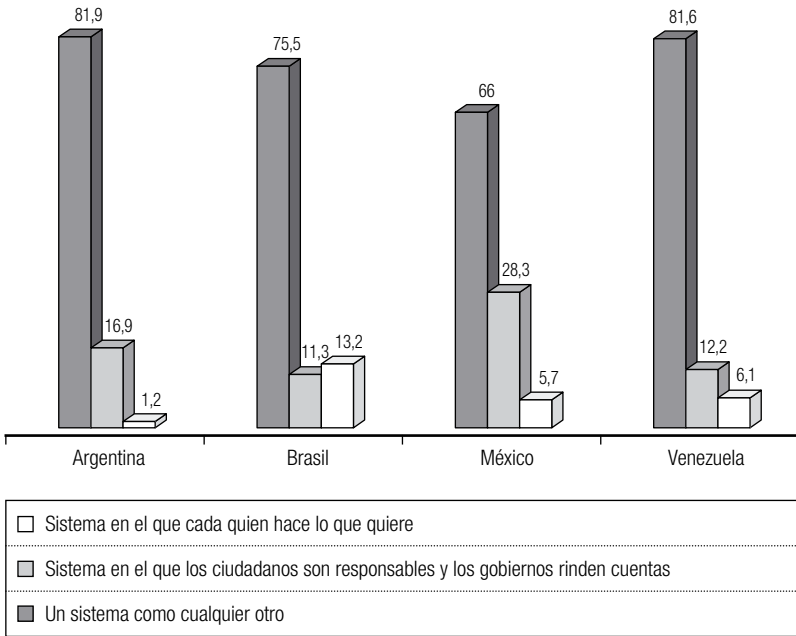
CAPITALES POLÍTICOS

OPINIONES SOBRE LA DEMOCRACIA

¿Cuáles son las ideas más precisas que los obreros tienen sobre la democracia y la política? Avanzaremos respuestas en aproximaciones sucesivas. Una primera pregunta confrontó a los obreros con opciones cerradas sobre qué es la democracia. Este roce inicial con el tema arrojó un contexto en el que nuestros obreros parecieran no tener, precisamente, la mejor idea de lo que es la democracia. Realmente, y considerando la información que sigue, los menos abonan por una posición ubicada en la que se reconozca a la democracia como un sistema en el que los gobernantes rinden cuentas y los ciudadanos son responsables. Las mayorías se fueron por la perspectiva crítica: “La democracia es un sistema como cualquier otro, pues finalmente los gobernantes hacen lo que quieren”.

Sin embargo, otra vez precavemos sobre el salto a conclusiones apresuradas. Nosotros hipotetizamos sobre la posibilidad de que, cuando los trabajadores entrevistados respondieron diciendo lo anterior, no estaban pensando en sus conceptos de democracia, sino en lo que ven que es la democracia en sus países o en lo que les preocupa de su funcionamiento.

Gráfico 23
Definiciones de la democracia* (en %)



Fuente: Elaboración propia con base en datos de las encuestas aplicadas en cada país.

* La pregunta fue: "Para ti, ¿qué es la democracia?".

Son las paradojas y contradicciones de la reacción social frente a un cuestionamiento en donde el interrogado mezcla sus versiones de lo que cree con sus visiones de lo que es o cree que es la parcela de la realidad en cuestión. De manera que es muy posible que cuando los entrevistados respondieron diciendo: "La democracia es un sistema como cualquier otro, pues finalmente los gobernantes hacen lo que quieren", en realidad estaban criticando lo que ellos ven como "degeneraciones" de la democracia o, mejor dicho, del quehacer gubernamental.

DEFINICIONES DE LA DEMOCRACIA

Por eso realizamos una pregunta de confirmación abierta. En ella se cuestionó: "¿Para ti, qué es la democracia?", pidiendo por la primera palabra o frase que se les viniera a la mente. A continuación el resultado:

Cuadro 40
Palabras para definir a la democracia

Orden de importancia	Argentina	Brasil	México	Venezuela
Primero	Libertad	Gobierno del pueblo	Libertad	Libertad
Segundo	Gobierno del pueblo	Libertad	Expresión	Participación
Tercero	Cumplimiento de derechos y obligaciones	Responsabilidad	Elecciones	Igualdad
Cuarto	Bienestar e igualdad	Forma de vida	Gobierno del pueblo	Sistema

Fuente: Elaboración propia con base en datos de las encuestas aplicadas en cada país.

Lo que encontramos es que las palabras “libertad”, “gobierno del pueblo” y –en otro plano– “responsabilidades” son los términos que parecen regir a través de las mentes de nuestros obreros. Estos pueden indicar cualquier cosa, pero no tienen que ver ciertamente con la idea de que la democracia “es un sistema como cualquier otro” y “los gobernantes hacen lo que quieren”.

Sin embargo, es notable que los términos de referencia principales de nuestros obreros hablan de una gama de cuestiones aceptables y relevantes para la democracia, en efecto, pero son componentes que ellos esperan recibir –es decir, esperan que la democracia les ofrezca libertad, voz, un gobierno del pueblo, etc. Faltaría un desarrollo mayor de la otra parte, en la que aparece lo que la ciudadanía y ellos en particular deben ofrecer para que la democracia funcione.

Pero el terreno no está desierto. En cada país, con excepción de México, al menos emerge alguno de los términos que perfilan una cultura política ciudadana más madura: el cumplimiento de derechos y obligaciones en Argentina, la responsabilidad en Brasil y la participación en Venezuela.

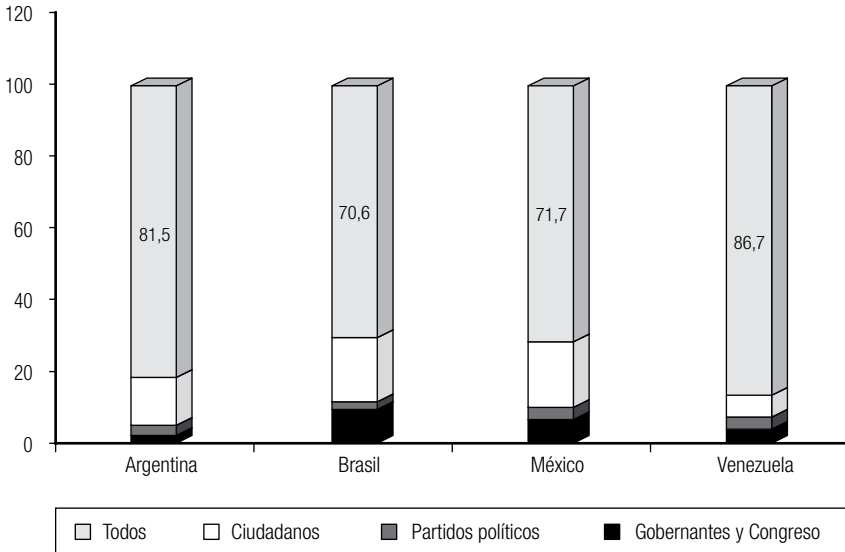
Quizá México se entienda, y en este sentido hay que disculparlo, desde la perspectiva de que es el último país de los cuatro en ingresar a un sistema de democracia política. Probablemente por ese motivo el término “elecciones” sea el equivalente a los atisbos mexicanos de una mayor cultura política ciudadana.

RESPONSABILIDAD PARA AVANZAR LA DEMOCRACIA

Incluso, una variable más que cuestiona sobre a quién corresponde hacer avanzar la democracia y contribuir a que se consolide nos muestra que nuestros obreros poseen una cultura política apreciable, porque lo que obtenemos es que estos no buscaron las salidas más sencillas y escapistas –es decir, aquellas que dirían que la primera responsabilidad

para que la democracia avance y se consolide son los partidos, los gobernantes y el Congreso-. Su opción mayoritaria –más destacadamente en Argentina y Venezuela– fue precisa: la responsabilidad corresponde a todos, ciudadanos, partidos, gobernantes y Congreso.

Gráfico 24
Principal responsable de que la democracia avance



Fuente: Elaboración propia con base en datos de las encuestas aplicadas en cada país.

CARACTERÍSTICAS DE LA DEMOCRACIA

Un tema conexo a lo anterior –y una buena prueba para los hallazgos previos– es el de las “características” más importantes que la democracia debe tener en opinión de los entrevistados. Nosotros indagamos por la característica “más esencial” que la democracia debe cumplir; esto se puede traducir como lo que los entrevistados esperan que la democracia les brinde.

Las opciones fueron: “elecciones regulares, limpias y transparentes”, “un sistema de partidos que compita”, “una economía que asegure ingreso digno”, “un parlamento que represente a sus electores”, “un sistema judicial que trate a todos por igual”, “un gobierno de las mayorías”, “libertad de expresión” y “respeto a las minorías”.

El cuadro de frecuencias es elocuente. Los obreros de Brasil, México y Venezuela esperan de la democracia, en primer término, re-

sultados en el bolsillo: una economía que asegure ingreso digno para todos. Sólo en segundo término aparece lo relevante y propio: elecciones regulares, limpias y transparentes.

Cuadro 41
Principales características de la democracia* (en %)

	Primer lugar de importancia		Segundo lugar de importancia	
Argentina	Miembros del Parlamento que representen a sus electores	36,70	Una economía que asegure un ingreso digno para todos	24,10
Brasil		33,30		27,00
México	Una economía que asegure un ingreso digno para todos	35,30	Elecciones regulares limpias y transparentes	26,50
Venezuela		49,50		18,60

Fuente: Elaboración propia con base en datos de las encuestas aplicadas en cada país.

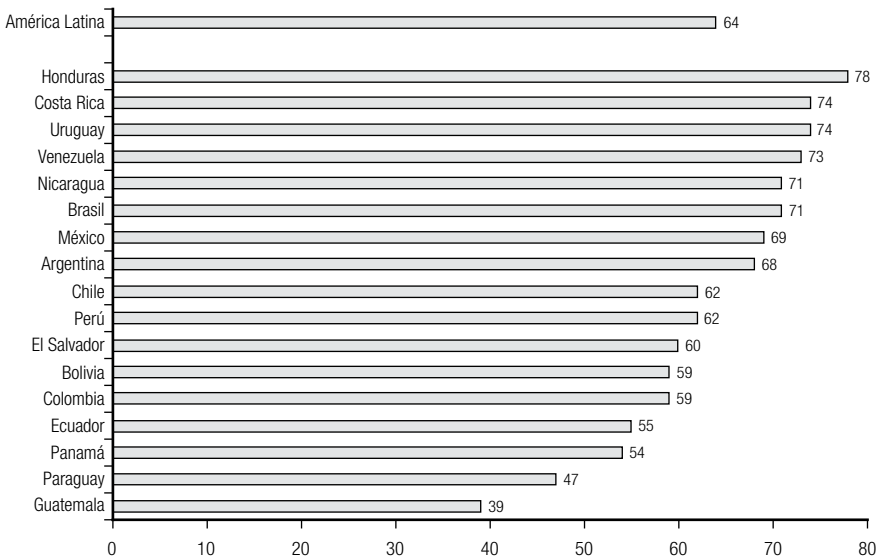
* Factores que las personas consideraron como más esenciales de la democracia (se incluyen los dos que resultaron con mayor frecuencia en las muestras correspondientes a cada país).

Los obreros argentinos escapan a este encasillamiento en tanto privilegiado, de manera certera, un Parlamento, con sus miembros, que represente sus intereses. Sin embargo, aun ellos ponen en segunda opción el asunto económico.

La mayoría de nuestros obreros pide de la democracia lo que esta no es o no puede darles de suyo, y que más bien depende de factores estructurales y de política económica de cada nación. Esto es, el desarrollo económico.

Este dato no es extraño. El Latinobarómetro nota que un 64% de los latinoamericanos cree que la democracia es la única vía para que las naciones puedan alcanzar el desarrollo; y por cierto, Venezuela, Brasil, México y Argentina aparecen por encima de aquel promedio.

Sin duda, esta es una buena convicción democrática. Pero, nuevamente, es la convicción que subyace al anhelo más íntimo que los ciudadanos guardan respecto de la democracia: que venga a liberarlos de sus privaciones económicas.

Gráfico 25**La democracia es el único sistema con el que un país puede llegar a ser desarrollado, 2003 (en %)**

Fuente: Latinobarómetro (2003).

LA CONVICCIÓN DEMOCRÁTICA

En concordancia con lo anterior, los obreros se expresaron sobre uno de los reactivos que mejor retrata esta paradoja para la perplejidad sobre la disyuntiva democracia/desarrollo. Nos referimos a la afirmación: “No importaría que los militares llegaran al poder, si pudieran resolver los problemas económicos y dar trabajo a todos”.

Esta es una variable que refleja bien lo que podríamos denominar convicciones democráticas de los obreros.

Como podemos ver en el Cuadro 42, el 67% de los obreros argentinos y el 59% de los brasileños rechazaron el aserto. Pero menos de la mitad pensó igual en Venezuela, y apenas un poco arriba de un tercio de los mexicanos. De este modo, el promedio de los obreros con esta postura para los cuatro países se sitúa en un 52%.

Cuadro 42
Opiniones sobre el arribo al poder de los militares (en %)

	Argentina	Brasil	México	Venezuela
No me importaría que los militares llegaran al poder si pudieran resolver los problemas económicos y dar trabajo a todos*	67	59	36	47

Fuente: Elaboración propia con base en datos de las encuestas aplicadas en cada país.

* Personas que declaran estar en desacuerdo o muy en desacuerdo.

Este resultado promedio no es diferente de lo que se exhibe a nivel más general en la región. A manera de referencia, debe considerarse que los números del Latinobarómetro (2003) indican el 52% de la población se inclina por una opción similar; esto es, la idea de que “no importa que un gobierno no democrático llegue al poder si pudiera resolver los problemas económicos”.

Esto es, nuestros sujetos, aunque poseen mejores capitales políticos, padecen también eso que el Latinobarómetro (2003) llama “contradicciones en las actitudes hacia la democracia”. Es decir, la dualidad de personas que apoyan la democracia como un sistema político, pero que la desapruaban o le dan la espalda al relacionarla con su eficiencia para atraer determinados resultados económicos. Porque el hecho es ese, nuestros obreros exhiben rasgos de una cultura política y una ciudadanía que se abre paso y es superior a la del resto de sus sociedades: están más satisfechos con su funcionamiento, la apoyan más decididamente, la ven avanzar en mayor grado, adoptan una posición de corresponsabilidad frente a los retos de su consolidación, pero no escapan a aquellas dualidades.

Mas la nota puntual debe resaltar que la lógica de respuestas varía a través de los países. Los obreros mexicanos ofrecen el perfil más bajo en estas “contradicciones de actitudes hacia la democracia” a tono con su satisfacción y apoyo a la misma que, con todo y ser considerable, resulta menor que el que ofrecen los obreros de los demás países. Su capital político, en suma, es el menor de los cuatro.

En el otro extremo, los obreros argentinos ofrecen el mejor perfil en este juego de contradicciones, en correspondencia no sólo con su mayor satisfacción y apoyo a la democracia sino también con su mejor postura respecto a lo que es la democracia, sus características y lo que entraña como corresponsabilidad y participación social. Su capital político, en suma, es el mayor de los cuatro países.

Entre estos dos extremos, los obreros brasileños y venezolanos se distribuyen las posiciones intermedias. Pero el hecho es que los brasileños aparecen mejor situados que los venezolanos en sus convicciones democráticas y en sus ideas de las características que la democracia debe llenar.

LAS REDES DE ACCIÓN Y PARTICIPACIÓN (LOS CAPITALES SOCIALES)

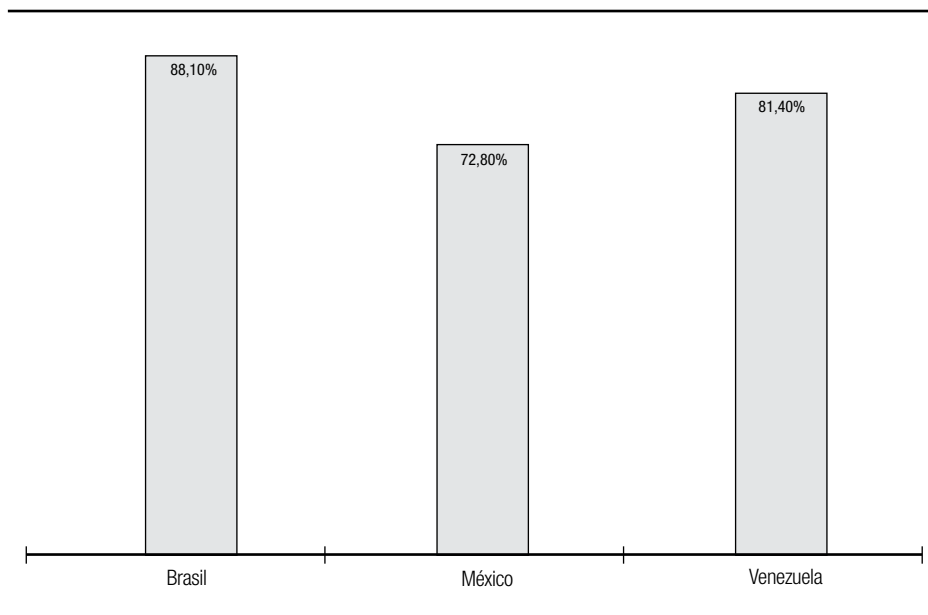
PARTICIPACIÓN SOCIAL Y POLÍTICA

De conformidad con nuestro modelo de trabajo, las redes de participación social y política -o extensión de las redes de acción e intervención institucional, social y laboral- conforman un espacio vital de expresión de las orientaciones sociales. El marco de referencia lo formulamos mediante cuatro variables de estudio. La primera cuestiona si se acostumbra votar en las elecciones; la segunda, sobre si se participa en algún partido político; la tercera consulta si se pertenece a una gama de instituciones sociales relevantes, y la cuarta detecta las percepciones sobre la unidad y solidaridad existente en las comunidades. Con ello, logramos obtener una fotografía muy comprensiva de las redes sociales de organización y participación obrera así como de las percepciones al respecto.

El estudio de estas redes es importante por sí mismo. *Las conductas sociales de los individuos y sus decisiones particulares no ocurren en el vacío.* Suceden, están relacionadas y son condicionadas por redes de asociación y participación -o la ausencia de ellas-, y estas últimas son un punto crítico en la capacidad de movilización social (Oberschall, 1994).

- Voto electoral: los datos son positivos. Vemos que el 80% de los obreros entrevistados acostumbra cumplir con este deber elemental cívico. Quedan pocos segmentos abstencionistas. En contraparte, recordemos que los índices de abstencionismo son oscilantes y, por períodos, crecientes en la región. En México, tan sólo en las elecciones locales y federales de 2003 hubo un índice de abstencionismo del 50%. Agreguemos que la intención del voto en el Latinobarómetro (2003) se ubica apenas en un 42% -aquellos que responden disposición a votar por un partido político.
- Participación política organizada: fuera del caso de los obreros brasileños -donde los más participan como miembro o simpatizante de algún partido-, la realidad imperante apenas si es distinta de la del resto de nuestras sociedades. Venezuela, que aparece un poco por encima de los casos más típicos de Argentina y México en este sentido, refleja de alguna manera el impacto de politización que ha tenido la corriente chavista del Movimiento de la V República (MVR). En igual dirección, el dato extraordinario de Brasil comprueba lo que ya sabemos: los obreros metalúrgicos brasileños son, en este momento, no sólo los mejor organizados laboralmente sino también los más estructurados políticamente, gracias al PT de Lula y la CUT.

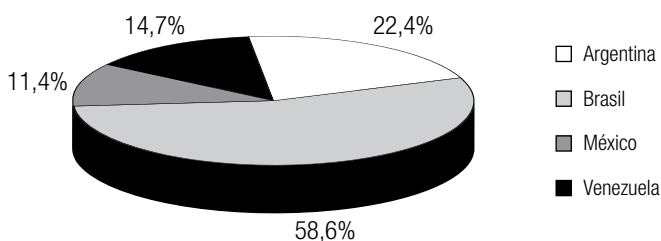
Gráfico 26
¿Acostumbras votar en las elecciones?*



Fuente: Elaboración propia con base en datos de las encuestas aplicadas en cada país.

* No se dispusieron de los datos para Argentina.

Gráfico 27
Simpatía o afiliación con partidos políticos



Fuente: Elaboración propia con base en datos de las encuestas aplicadas en cada país.

- Participación en organismos sociales: lo que obtenemos en esta ocasión es que para los obreros de todos los países, exceptuando los mexicanos, el sindicato es la organización social más importante. Los brasileños participan masivamente en sus sindicatos, los argentinos en un 52%, y los venezolanos en un 28%.

De los mexicanos, en cambio, sólo el 10% participa en sus sindicatos. Para estos, la participación en clubes deportivos toma el primer lugar¹²⁰.

La segunda opción de participación para Argentina y Venezuela son los clubes deportivos, en tanto la tercera opción para ambos países son los organismos religiosos. Para México, después del club deportivo, y para Brasil, después del sindicato, la segunda opción de participación social es la iglesia o los organismos religiosos. Para México, cualquier otra organización toma el tercer lugar. Y para Brasil, la tercera opción son las organizaciones de vecinos.

En suma, la participación social-laboral de los obreros sigue una trayectoria tradicional: sindicato-club deportivo-iglesia. Fuera de los sindicatos, la participación en organismos de mayor expresión normativa y cultural, como las asociaciones ambientalistas, de arte y profesionales, es limitada y de franco segundo plano.

La observación más puntual, por tanto, nos dice que en conjunto las redes sociales y políticas de participación de los obreros son reducidas en todos los casos. Mas la participación en la organización laboral, y sindical específicamente, refiere una realidad distinta. Es la principal forma de expresión para venezolanos, brasileños y argentinos –y es incluso alta para estos dos últimos–. Más aún, para los brasileños, la participación política organizada es considerable.

EL ÍNDICE DE PARTICIPACIÓN POLÍTICA Y SOCIAL

Con las variables de este apartado, construimos un índice de participación política y social. Sus resultados son previsibles: Venezuela, México y Argentina adquieren niveles principalmente bajos de participación, si bien los argentinos exhiben ligeramente una mejor posición –tanto porque su intervención política no es tan baja, como porque es mayor la sindical–.

Cuadro 43
Participación en organizaciones (en %)

Grupo/Asociación	Argentina	Brasil	México	Venezuela
Iglesia/Organización religiosa	14,10	18,60	26,30	17,60
Club deportivo	16,50	5,10	28,10	26,50
Grupo de arte, música u organización de educación	4,70	5,10	4,40	4,90
Sindicato	51,80	71,20	9,60	27,50

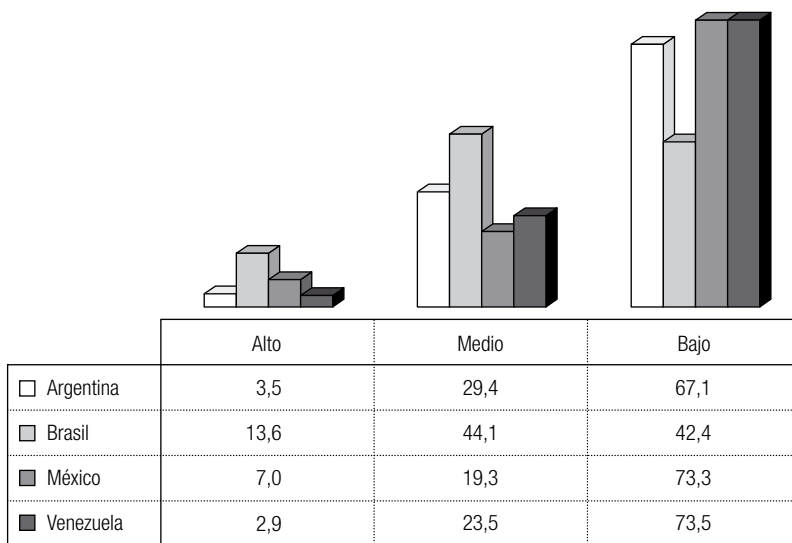
120 Debe recordarse lo que antes vimos respecto a los significados de estos niveles de participación en el CS. Datos reveladores de que este compromiso tiene múltiples mediaciones y de que compromiso no es igual a participación.

Cuadro 43 [continuación]

Grupo/Asociación	Argentina	Brasil	México	Venezuela
Organización ambiental	0,00	1,70	3,50	2,00
Asociación profesional	0,00	6,80	3,50	2,00
Organización caritativa	0,00	5,10	0,90	1,00
Asociación u organización de vecinos	7,10	8,50	7,90	9,80
Cualquier otra organización voluntaria	3,50	6,80	9,60	10,80
Ninguno	30,60	8,50	14,30	22,50

Fuente: Elaboración propia con base en datos de las encuestas aplicadas en cada país.

Gráfico 28
Índice de participación política y social (en %)



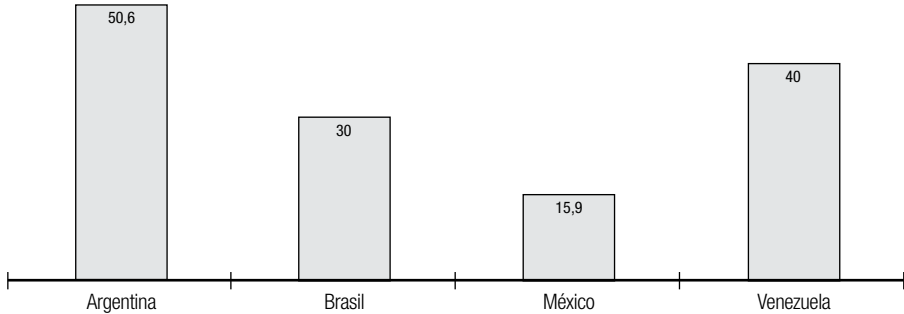
Fuente: Elaboración propia con base en datos de las encuestas aplicadas en cada país.

LA UNIDAD SOCIAL

La unidad de las comunidades, vista como solidaridad y apoyo comunitario, es una variable relacionada al capital social. Uno esperaría que a mayores índices de participación social y política exista una mejor percepción de unidad en las comunidades. Y a la inversa. La gráfica que sigue muestra que los obreros argentinos y venezolanos exhiben

la existencia de una mayor unidad, solidaridad y apoyo en sus comunidades. En tanto los obreros de México y Brasil se quedan en grados bajos de unidad –incluso, en grados dramáticamente bajos en el caso mexicano–.

Gráfico 29
Unidad, solidaridad y apoyo comunitario* (en %)



Fuente: Elaboración propia con base en datos de las encuestas aplicadas en cada país.

* Personas que afirmaron que en su comunidad "estamos muy unidos; la gente se apoya y hay solidaridad cuando se necesita".

Por lo tanto, los resultados contradicen parcialmente lo esperable. Esto es aplicable en particular a los obreros brasileños, los de mayor índice de participación, pues la mayoría no tiene una percepción positiva de la unidad, solidaridad y apoyo que existe en sus comunidades. Habrá, pues, que buscar otro tipo de relaciones y explicaciones para este hecho.

Es ahora momento de intentar dar sentido a estos resultados. ¿Cómo explicar esta lógica de cosmovisiones, orientaciones valorativas e identidades que encontramos hasta aquí? ¿Cómo explicar las diferencias de un país a otro? A eso dedicaremos el capítulo siguiente.