

JOSEPH A. KAHL

## TRES TIPOS DE TRABAJADORES INDUSTRIALES MEXICANOS

ESTE ES un informe sobre 72 entrevistas hechas a trabajadores en una fábrica situada fuera de los límites de la ciudad de México en 1958.<sup>1</sup> Esta fábrica se había fundado hacía siete años, de diseño moderno, siendo muchos de los procesos de producción semiautomáticos. El total de la fuerza de trabajo lo constituían aproximadamente 150 hombres divididos en cuatro turnos; trabajaban tres turnos durante 8 horas cada uno mientras que el restante descansaba. Los ingenieros y el personal de oficina trabajaban de lunes a viernes solamente durante el día.

Entrevistamos seis ingenieros, seis oficinistas, diecinueve supervisores, seis mecánicos, ocho ayudantes de mecánico, tres policías y veinticuatro obreros semiespecializados. En relación al total de la fuerza de trabajo, puede decirse que no consideramos en la muestra a suficientes obreros semiespecializados y que sobremuestreamos los otros grupos por ser tan pequeños. En este informe nos ocuparemos principalmente de los ingenieros, supervisores y trabajadores semiespecializados, ya que representan tipos más o

<sup>1</sup> Agradezco la colaboración eficaz del señor Noël D. Burseson, de la Universidad de Harvard, en las entrevistas hechas y del señor Niels Braroe, de la Universidad de Washington, en el análisis de los datos. Agradezco también, sin poderlos nombrar a todos, a los ejecutivos de la empresa estudiada no sólo por su cooperación sino también por la verdadera cortesía con que siempre nos trataron. La presente fase de la investigación se diseñó como un estudio piloto de una investigación más profunda sobre el cambio social, que tomará varios años y que está auspiciada por el Instituto de Ciencias Sociales de la Universidad de Washington en Saint Louis, Missouri, Estados Unidos.

Publicado simultáneamente en inglés en la revista *Economic Development and Cultural Change*, de la Universidad de Chicago.

menos definidos que sugieren problemas interesantes acerca de un país de rápido desarrollo industrial. Nuestro propósito aquí es el de plantear tales problemas y no de probar alguna cosa.

### LOS DATOS

Cada uno de los 24 obreros semiespecializados nació en una población rural y todos, salvo tres, vivían aún en ese tipo de pueblo o aldea. (Dieciséis trabajadores vivían todavía en su lugar de nacimiento). Esto es sin duda resultado de la localización de la fábrica; suficientemente alejada del centro de la ciudad de México como para hacer oneroso, para los trabajadores ordinarios, el costo de pasaje y los 45 minutos del viaje en camión y lo suficientemente cerca de una área rural sobrepoblada como para obtener de ella su fuerza de trabajo. La mayoría de los entrevistados eran jóvenes que tenían alrededor de los veinte años; casi la mitad estaban casados. Todos habían recibido algo de educación primaria y sabían leer y escribir, pero ninguno había pasado más allá de la primaria. Los padres de la mitad de ellos eran campesinos y vendedores u obreros los del resto.

Cerca de la mitad de estos obreros habían comenzado a trabajar alrededor de los 15 años en el campo, a menudo trabajando con sus padres o parientes. Luego descubrieron que podían conseguir mejores salarios (casi el doble de lo que ganaban como campesinos) en esta nueva zona industrial establecida entre la ciudad y el campo, y obtuvieron empleo en los servicios o en la industria; en efecto, todos, exceptuando cuatro, habían ya trabajado en actividades no agrícolas antes de entrar en la planta estudiada. Ya en la planta, su salario diario era de \$ 25.00, bastante bueno en la región para hombres que no necesitaban tener experiencia y que eran entrenados sobre la marcha para las simples tareas que habían de desempeñar. El cuarenta por ciento de estos obreros obtuvieron su trabajo simplemente presentándose a la puerta y solicitándolo; el sesenta por ciento restante fue recomendado por algún pariente o amigo que ya estaba trabajando en la compañía.

Así va surgiendo el cuadro: estos hombres constituían un grupo de trabajadores jóvenes que hacían la transición de la agricultura a la industria. Los patrones de comunidad en los pueblos en que vivían estaban basados en tradiciones rurales; pero encontraban mejores oportunidades económicas en el trabajo industrial. No habían tenido suficiente preparación

escolar ni experiencia industrial para acumular habilidades de alto nivel así que sólo eran "brazos" semiespecializados.

¿Qué pensaban de la vida en la fábrica? La mayoría pensaba que era magnífica. Que el lector elimine de su mente el cuadro victoriano de los lúgubres talleres del ilotismo industrial; la fábrica estudiada era una planta moderna, con suficiente luz y aire, y hasta con un pequeño jardín a la entrada. Había un baño de regaderas para los hombres (algunos de ellos venían aún en sus días de descanso para bañarse ahí), y también tenían un comedor en el que cómodamente podían tomar los alimentos que habían traído de sus casas. La jornada de 8 horas era ligera comparada con la larga y aislada labor del campo.

La administración de la compañía estaba en manos mexicanas, pero era propiedad de una gran corporación norteamericana que la supervisaba y que seguía las técnicas modernas de "relaciones humanas." Así, los trabajadores eran conducidos más que arreados, y recibían lecciones de seguridad e higiene, las que consideraban como una experiencia hermosa tanto por su contenido como por ser símbolo de que la gerencia se preocupaba por ellos. Los obreros enfatizaron firmemente la importancia para ellos de que sus jefes los trataran con dignidad y respeto, quizás más de lo que lo hacen los trabajadores estadounidenses. En la medida en que generalmente se les trataba bien, consideraban tener trabajos fáciles, jefes decentes y salarios altos.

El sesenta y cinco por ciento de estos obreros no tenían ningún deseo de cambiar de trabajo; el resto tenía ciertas ideas vagas acerca de la obtención de más "independencia," mediante la compra de suficiente tierra para montar un establo o granja avícola o una pequeña miscelánea propia, pero la falta de planes concretos para el futuro (o de insatisfacción con el presente) sugería que la mayor parte permanecerían como obreros hasta retirarse de la vida económica. La mayoría esperaba ver a sus hijos seguir el mismo camino; pero cerca del treinta por ciento soñaba con una educación universitaria y con alguna carrera profesional (principalmente la de médico), para sus hijos, aunque fácilmente admitían que sus sueños no eran realistas.

Los supervisores eran bastante diferentes en cuanto a sus orígenes, sus satisfacciones y sus aspiraciones. Doce de los 19 nacieron en ciudades grandes y 16 vivían a la fecha en la ciudad de México y hacían el viaje diario a la fábrica. Contaban con la suficiente perspectiva urbana para hallar que valía la pena el viaje diario, y su salario les permitía cubrir el gasto de residencia en la ciudad y del transporte, ya que ganaban más de

lo triple de los obreros semiespecializados. Al igual que éstos, los supervisores eran jóvenes; casi todos tenían menos de 30 años y la mitad eran casados. Sólo dos de ellos no habían pasado de la escuela primaria, otros cinco tenían educación secundaria y doce habían ingresado a tomar cursos universitarios de ingeniería, pero no habían terminado la carrera por razones académicas o económicas. Únicamente uno era hijo de campesinos, cuatro lo eran de trabajadores semiespecializados o calificados; cinco de oficinistas y nueve tenían padres profesionales o comerciantes. Por tanto, el ambiente de que provenía la mayor parte era urbano y de clase media. Cerca de la mitad de los supervisores obtuvieron sus plazas por medio de anuncios en el periódico, el resto por recomendación de parientes o amigos. La mayoría consideraba seriamente la posibilidad de carreras profesionales para sus hijos.

¿Y qué pensaban los supervisores de sus trabajos? Cuatro de los diez y nueve estaban contentos al juzgar por su falta de intención de buscar algún otro empleo. Quince deseaban cambiar y todos por la misma razón: falta de oportunidad de ascenso; pero dejemos que ellos mismos nos lo digan:

“Sí, deseo cambiar de trabajo a fin de ser algo más, de tener mayor responsabilidad y desarrollar mi capacidad de juicio, probablemente en un negocio propio.”

“Este trabajo me satisface en cuanto que hago cosas por México, no sólo barajando papeles; pero hay un gran abismo entre supervisores e ingenieros, los supervisores no pueden progresar. Exceptuando dos de los supervisores más viejos que están contentos, la mayoría piensa que este trabajo es sólo una escalera para algo mejor.”

“Los supervisores pueden progresar un poquito, pero no hay mucho futuro en esto.”

En general los supervisores no se quejaban fuertemente de su trabajo específico o de la compañía, fuera de lamentarse por los turnos nocturnos y la distancia entre la ciudad de México y la fábrica. Como los obreros semiespecializados, pensaban que era un buen lugar de trabajo. Sin embargo provenían de familias de clase media o tenían fuertes ambiciones de clase media, al juzgar por sus valores generales y por sus logros educativos y no podían alcanzar el estándar de vida que buscaban con sus salarios actuales. Más aún, esperaban un nivel de responsabilidad en el trabajo que no podían satisfacer trabajando como supervisores bajo el mando de ingenieros graduados. Eran hombres frustrados que buscaban empleo en otras compañías o querían comenzar sus propios negocios para poder ganar más dinero y tener mayor responsabilidad.

Este análisis recibe apoyo de los cuatro casos negativos de supervisores contentos, aunque su número es insuficiente para permitir más que una insinuación. Uno de ellos era un hombre de 45 años que decía:

“Yo estaré aquí hasta que muera o me retire. Quisiera conseguir mejor salario, pero vea usted, no estoy bien preparado para muchas cosas y a mi edad no puedo salirme a buscar un trabajo mejor que éste.”

Los otros tres eran hijos de obreros calificados y consideraban que sus trabajos eran mejores de los que habían tenido sus padres. Por contraste, la mayoría de los supervisores insatisfechos venían de medios familiares que estaban un poco por encima del nivel de los obreros calificados.

La mayor parte de los ingenieros también tenían menos de treinta años. Todos con títulos universitarios, habían nacido, o crecido en medios urbanos. Cuatro de los seis provenían de familias de profesionales o ejecutivos. Dos habían ascendido de familias de obreros calificados (en ambos casos los padres eran tremendamente ambiciosos para con sus hijos y habían planeado cuidadosamente su educación universitaria).<sup>2</sup> Los ingenieros mostraban en gran medida una actitud profesional “moderna”: Creían en el trabajo duro, en la perfección técnica y en el ascenso por capacidad más que por antigüedad o “conexiones”. Todos, excepto uno, obtuvieron sus empleos a través de anuncios en los diarios. Estaban dedicados a sus carreras y se proponían formar a sus hijos para que siguieran carreras similares.

La siguiente cita ilustra las actitudes de los ingenieros con respecto al trabajo, a su carrera y a sus planes para el futuro:

“Yo creo que cuando se es joven y dinámico es el momento para trabajar duro; para la gente como nosotros de la clase media el trabajo es sagrado; ahora es el tiempo de luchar. No se puede uno sentar y esperar que las cosas le lleguen, hay que aprender y darse a conocer. Yo quiero dar a mis hijos una buena educación y una carrera. No quiero dejarles dinero, porque podrían gastárselo todo en un año y ser pobres.

<sup>2</sup> En efecto, el tema de ambiciones paternas realizadas en los hijos fue común en muchas de las entrevistas. Los trabajadores que alcanzaban a subir por encima del nivel de los padres, eran hijos de hombres que planearon y se las arreglaron para ayudar a sus hijos a avanzar en el mundo; algunos hasta se fueron de sus pequeñas poblaciones a vivir a la ciudad de México por la razón específica de tener a sus hijos cerca de la Universidad. Para casos semejantes en los Estados, véase JOSEPH A. KAHL “Educational and Occupational Aspirations of ‘Common Man’ Boys”. *Harvard Educational Review*. Summer, 1953, págs. 186-203. El tema general de la movilidad ha sido analizado recientemente en forma elegante por SEYMOUR MARTIN LIPSET y REINHARD BENDIX en su libro *Social Mobility in Industrial Society*. Berkeley y Los Angeles. University of California, 1959.

“Pero si les doy una carrera, los enseño a estudiar mucho, esto lo tendrán toda su vida y así vivirán siempre bien.”

“Yo prefiero esta compañía a las del gobierno donde antes trabajaba. En el gobierno se convierte uno en burócrata y los ascensos usualmente se dan por antigüedad en vez de como debiera ser por capacidad y pericia; y de vez en cuando en el gobierno el ascenso depende de que sea uno amigo del jefe.”

Los tres grupos estaban claramente separados; solamente un hombre jamás había ascendido de trabajador a supervisor y la creencia generalizada en la dirección de la compañía era de que los trabajadores no tenían ni educación ni sofisticación suficiente para tener empleos más elevados. Además, los supervisores, sin título, no veían posibilidad alguna de llegar a ser ingenieros aunque tuvieran amplia preparación técnica y bastante experiencia práctica: la diferencia entre profesionistas y no profesionistas era absolutamente clara. Así nos encontramos con la interesante situación de que la mayoría de los hombres estaban satisfechos en la cima y en la base de la jerarquía en la fábrica, pero insatisfechos los de en medio.

### EXPOSICIÓN

Hay dos estructuras en la vida mexicana que vienen juntas en el escenario industrial: la jerarquía de clase social de la comunidad local y la jerarquía ocupacional del mundo de trabajo. El eslabón entre ellos es la educación. La satisfacción o insatisfacción con la profesión resulta principalmente de un sentimiento de “privación relativa” (o su opuesto) que surge del grado de nitidez de ajuste entre ambas jerarquías. De esta manera un hombre de origen campesino que ingresa al trabajo fabril semiespecializado, se siente afortunado de tener tan buen empleo; un hombre de origen urbano de clase media que ingresa en los rangos intermedios de la industria como supervisor se siente bloqueado; pero el que llega a ser ingeniero se siente satisfecho y espera un futuro siempre mejor.

¿Qué se puede decir, basado en una muestra inadecuada obtenida de una sola fábrica, que tenga algún significado general como guía para investigaciones más amplias en países de rápido desarrollo?<sup>3</sup> Tal parece que la cul-

<sup>3</sup> Para un repaso de la bibliografía reciente y relevante sobre el tema, véase JOSEPH A. KAHL “Some Social Concomitants of Industrialization and Urbanization: A Research Review.” *Human Organization*, XVIII (Summer, 1959), No. 2. El ante-

tura de clase media es la que mayor dificultad tiene para articularse en el nuevo sistema fabril. Sus tradiciones están basadas en dos modelos: negocios familiares en los que el hijo sigue el modelo del padre y carreras profesionales basadas en educación universitaria (que, en la época preindustrial se reducían a la medicina y al derecho). A medida que la sociedad mexicana se urbaniza y moderniza existe una fijación creciente de la clase media en los grados universitarios. La meta básica de familias que han alcanzado aunque sea el mínimo estándar de vida de clase media, es la de dar a sus hijos una educación profesional (en los últimos diez años la población universitaria en México se ha más que duplicado). Aquellos que logran adquirir el codiciado título pueden entonces seguir un carrera que es comprendida y admirada por sus familiares y amigos. Pero cerca de la mitad de los que comienzan una carrera universitaria nunca llegan a titularse; o porque reciben bajas calificaciones, o porque se ven forzados a trabajar mientras estudian y luego encuentran la carga demasiado pesada, o porque su familia tiene dificultades económicas y necesita su ayuda, etc. Se quedan entonces en el aire y todavía no existe para ellos una posición institucionalizada en la industria. Los que habían comenzado a estudiar ingeniería se colocan como supervisores, empleos que en una sociedad industrialmente más avanzada y con una división del trabajo más compleja, serían tomados por individuos de la clase obrera que, deseando mejorar, hubieran terminado la escuela secundaria, más que por hombres que se consideraban profesionistas fracasados. Es también interesante notar que aun los pocos obreros semiespecializados de nuestra fábrica que tenían ambiciones para sus hijos, hablaron del papel de mecánico o de profesionista, pero ni siquiera ellos consideraban el papel de supervisor como una aspiración legítima.

De esta manera, el campesino puede fácilmente llegar a ser un operario industrial que continúa su camino tradicional como trabajador manual sin mayores ambiciones. Juzga su empleo por la facilidad del trabajo, por la manera en que su jefe le ordena y por la paga. No espera ascensos futuros y si tiene ambición de cambiar, piensa más en sus hijos que en sí mismo, ya que su hijo tendrá mejores oportunidades de educación. Acepta su propia situación como el resultado natural de su origen social.

cedente más directo de esta investigación es WILBERT MOORE: *Industrialization and Labor*. Ithaca, N. Y., Cornell University Press, 1951 (edición en español: *El impacto del industrialismo en la población*, Problemas Agrícolas e Industriales de México, vol. vi, No. 2, México, 1954).

El joven de la clase media urbana puede fácilmente cambiar las tradiciones de las carreras establecidas de medicina y derecho por estudiar una carrera de ingeniería, si le gustan las máquinas y las matemáticas. Es un tanto sorprendente notar la aparente facilidad con la que adquiere pautas universales de competencia colectiva, ya que la cultura mexicana tradicionalmente acentúa la importancia de las "conexiones" como esenciales para el éxito de una profesión. Pero los ingenieros en la planta obtuvieron sus puestos contestando anuncios en los periódicos y, al menos en sus exposiciones verbales, aprobaban ganar prestigio y ascensos con base exclusiva en el grado de pericia en el trabajo y hablaban de horribles casos de "política" en las burocracias gubernamentales.

Sin embargo, México no parece haber institucionalizado todavía una carrera aceptada para los rangos intermedios de obreros industriales. Estos hombres ni son miembros de la clase trabajadora que han tenido éxito ni son aceptados en la clase media baja estabilizada; son hombres que no alcanzaron sus metas iniciales y están inconformes con esa situación. A medida que la clase media crezca en tamaño y complejidad, la sociedad mexicana probablemente creará un nicho más cómodo para este tipo de trabajadores.

Existe un problema que se mencionó en este informe y que deberá ampliarse: la división de la clase trabajadora en dos segmentos, que hemos llamado calificados y semiespecializados. En conversaciones informales, los directivos de la fábrica estudiada y los de otros establecimientos, han señalado una distinción clara que se correlaciona con el nivel de pericia en el trabajo pero que no es exactamente la misma cosa. Uno de nuestros entrevistados dividía a los obreros en "limpios" y "sucios" e insistía en que un gran número de trabajadores "limpios" han surgido sólo en los últimos quince años; los "sucios" corresponden al viejo estereotipo: hombres que trabajan sólo para ganar un sueldo de subsistencia, que se van de parranda, que le son infieles a su mujer y no tienen ambiciones para sus hijos, que son "irresponsables" desde el punto de vista de los directivos. En contraste con ellos, los trabajadores "limpios" constantemente buscan aprender nuevas habilidades en el trabajo, tratan de ahorrar su salario o de usarlo para mejorar el modo de vida de sus familias, desean que sus hijos adelanten y son generalmente, "responsables" en su trabajo. Ya se indicó que algunos de los ingenieros y supervisores en la fábrica eran hijos de obreros calificados que encajan en la descripción de trabajadores "limpios". Es fácil entender que los hijos de tales trabajadores tendrán ambiciones educativas y ocupacionales para ascender en la jerarquía, mientras que los de trabajadores "sucios" simplemente repetirán la vida de sus padres. Pero queda sin contestar una

pregunta crucial: en un sistema industrial de rápida expansión, en que la mayoría de los trabajadores de bajo nivel son reclutados en el campo, ¿qué es lo que convierte a algunos en trabajadores "limpios" y a otros en "sucios"? Esta pregunta es parte de otra más amplia: ¿cuál es la dinámica del cambio social que transforma la jerarquía de clase social de una estructura simple, con una o dos capas con diferencias claramente definidas, en una estructura compleja con muchas capas y diferencias vagas? No es suficiente decir que conforme avanza la industria la división del trabajo se hace más compleja; debemos también descubrir el proceso que transforma ese hecho económico en otro social, basado en los valores de diferentes grupos de hombres.