

# INFLUENCIA DE GRUPOS PRIMARIOS SOBRE LA PARTICIPACION EN LOS SINDICATOS

EUGENE C. HAGBURG\*\*

¿POR qué ciertos miembros de los sindicatos obreros son más activos dentro del sindicato que otros? ¿Qué tipos de satisfacciones obtienen los miembros activos como consecuencia de su participación en las organizaciones obreras? ¿Cómo se relaciona la participación en el sindicato con las satisfacciones de los grupos primarios?

El problema de explicar el fenómeno de la participación en los gremios puede ser enfocado desde varias perspectivas y la literatura refleja tal diversidad.<sup>1</sup> Sin embargo, no se ha puesto en claro suficientemente cuáles son las causas específicas, por ejemplo, de la tendencia inactiva a que hacen cara las organizaciones sindicales (en los Estados Unidos).<sup>2</sup> De ahí que el propósito de este estudio es contribuir a una mayor aclaración de los factores que afectan la magnitud de la participación de los miembros en los sindicatos así como la participación en general en las organizaciones. El problema de la participación de los miembros es ciertamente relevante a la investigación socioló-

\* Traducción al español para la *Revista de Ciencias Sociales* por José Emilio González.

<sup>1</sup> Por ejemplo, ver W. Spinrad, "Correlates of Trade Union Participation: A Summary of the Literature", *American Sociological Review*, XXV, (April, 1960), pp. 237-244.

<sup>2</sup> Hay un informe sobre un estudio importante que enfoca esta cuestión en Seymour Martin Lipset, Martin Trow y James Coleman, *Union Democracy*, (New York: Anchor Books, Inc., 1962), estudio de la International Typographical Union, una de las más activas organizaciones sindicales. Ver también un estudio más reciente del cual se informa en Robert Miller, Frederick A. Zeller y Glenn W. Miller, *The Practice of Local Union Leadership* (Columbus, Ohio: The Ohio State University Press, 1965). Ver también: Bernard Barber, "Participation and Mass Apathy in Associations", *Studies in Leadership*, Alvin W. Gouldner, ed., (New York: Harper and Brothers, Publishers, 1950), pp. 405-411. Son también pertinentes: Lester W. Milbrath y Walter W. Klein, "Personality Correlates of Political Participation", *Acta Sociológica*, VI (1962), p. 54, y, Phillip Fellin y Eugene Litwak, "Neighborhood Cohesion Under Conditions of Mobility", *American Sociological Review*, XXVIII (1963), pp. 364-376.

gica en la medida en que es parte del problema más amplio de cómo los individuos y los grupos se relacionan con sus organizaciones, instituciones y, por lo tanto, con la sociedad misma.

En el transcurso de este estudio, pensamos que: 1) los miembros más participantes de las actividades sindicales, por contraste con los menos activos, consideran que la organización o alguna parte de la misma constituye una fuente de satisfacciones de grupo primario; 2) los miembros más activos reciben el respaldo y el aliento para su mayor participación de parte de los otros grupos primarios y, 3) los miembros activos obtienen satisfacciones de su participación en el gremio, además de las obtenidas del logro de las metas organizativas del sindicato.

Estas hipótesis fueron sometidas a prueba mediante la comparación de miembros muy activos con otros que eran considerados como miembros relativamente inactivos, en lo que respecta a cuestiones de organización.

### *Métodos y datos*

El análisis se funda en datos recogidos de una muestra de miembros de sindicatos, todos residentes en el Estado de Ohio (Estados Unidos de América). Cada uno de los 1,075 miembros de gremios, seleccionados para recibir un cuestionario, fueron escogidos de entre las listas de la matrícula de dos sindicatos industriales en la región de la ciudad de Columbus y también de los récords de actividades educativas obreras que se guardan en la Universidad del Estado de Ohio.<sup>3</sup> Fueron devueltos 481 cuestionarios, de los cuales 434 fueron juzgados utilizables. Estos representaban el 40 por ciento de la muestra inicial.

Después de haber recibido los 434 cuestionarios, a cada persona que contestó se le asignó un puntaje de participación (score) basado en 12 renglones incluidos en el cuestionario, que fue preparado con el

<sup>3</sup> También se utilizó una muestra al azar (aleatoria) de participantes en un programa de educación obrera patrocinado por la Universidad del Estado de Ohio, que suministraba datos de más de 40 organizaciones sindicales y con un amplio repertorio de ocupaciones. Se clasificó a la mayor parte de los que respondieron como obreros calificados (skilled) o semi-calificados (semi-killed) (60 por ciento). Sin embargo, 37 por ciento se hallaban en las categorías de no-calificados (unskilled) y de trabajos de oficina, mientras que el saldo consistía de representantes gremiales con tiempo completo. Más del 50 por ciento de los que contestaron habían terminado su escuela superior [nivel de liceo] habían superado esa etapa. Aquellos que habían estudiado en menos de ocho grados\* tenían nutrida representación entre los inactivos mientras que en el grupo activo figuraban numerosamente los que habían seguido "algunos cursos universitarios". La mayoría de los que contestaron eran casados y tenían menos de 50 años.

\* Los ocho niveles de la escuela primaria e intermedia en los Estados Unidos. Nota de Redacción.

objeto de medir la magnitud de participación en el gremio.<sup>4</sup> El Índice de Participación incluía renglones a los que se les había asignado distintos pesos. Los resumimos como sigue:

#### INDICE DE PARTICIPACION

( 1) duración como miembro del gremio	max. 2 puntos
( 2) trabaja en oficina del gremio	max. 1 punto
( 3) duración del trabajo en oficina	max. 8 puntos
( 4) actualmente miembro de un comité gremial	max. 1 punto
( 5) número de comités sindicales donde ha participado	max. 8 puntos
( 6) número de reuniones regulares del gremio a que ha asistido en el último año*	max. 8 puntos
( 7) participación en la última elección sindical	max. 1 punto
( 8) participación en actividades relacionadas con el sindicato, como reuniones de acción política, servicios a la comunidad, congresos gremiales, programas educativos	max. 6 puntos
( 9) lectura de periódico o revista del sindicato	max. 1 punto
(10) participación en actividades misceláneas del gremio, como campañas para que los electores se inscriban, campañas escribiendo cartas, "medicare" <sup>**</sup> y otras	max. 5 puntos
(11) número de amigos íntimos en el sindicato	max. 8 puntos
(12) magnitud de intercambio con amigos íntimos en reuniones del gremio	max. 1 punto
	<hr/>
TOTAL DE PUNTOS MÁXIMOS	50 puntos

Aunque no se efectuaron amplias verificaciones previas para determinar hasta que punto era confiable el Índice de Participación, se puso a prueba antes la exactitud de esta escala con cierto número de conocidos miembros activos e inactivos de sindicatos y se descubrió que era relativamente precisa. Por ejemplo, en una prueba previa, un conocido activo tuvo puntaje de 46 mientras que en otro caso un conocido inactivo tuvo sólo 7 puntos en la escala de participación. Como

<sup>4</sup> El concepto de participación en organizaciones gremiales se puede definir como el empleo de tiempo en asuntos sindicales además de la posesión de un conjunto propio de valores. Exige la involucración de los individuos sobre un fundamento físico y emocional y se manifiesta en la realización de muchas actividades para el gremio y dentro de la organización. Esta definición es más bien amplia para un concepto que significa tantas cosas distintas a tantas personas diferentes. Sin embargo, el intento de cuantificación con un índice de participación facilitó este análisis en particular. Sobre este punto, puede verse, además, George Strauss, "Communications-Shop Society and the Union", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. XIII, N° 2 (January, 1955), p. 277.

<sup>\*\*</sup> "Medicare":

se indica en el resumen anterior, el puntaje de participación máxima es de 50. El puntaje más elevado que se obtuvo fue de 49 mientras que el más bajo fue el de 2. En la Tabla 1 damos la distribución por frecuencia de participación.

TABLA 1

DISTRIBUCION POR FRECUENCIA DE PUNTAJES DE PARTICIPACION

<i>Puntajes de Participación</i>	<i>Frecuencia</i>
45-49	13
40-44	37
35-39	57
30-34	64
25-29	52
20-24	51
15-19	50
10-14	68
5-9	34
0-4	8

---

N = 434

Después que a cada uno de los 434 que contestaron se les atribuyó su puntaje de participación, se decidió tomar el grupo inactivo más bajo (N=128, con puntajes de 16 ó menos) y el grupo más activo (N=132, con puntajes de 33 ó más) y comparar las diferencias observadas entre ambos grupos con respecto a otros renglones incluidos en el cuestionario.

Estos otros renglones suministraban la información de fondo, además de dar conocimiento sobre la magnitud en que estos miembros de sindicatos obtenían satisfacciones de grupo primario procedentes de distintos grupos incluso la familia, gremio, vecindario y otros. Se elaboraron renglones específicos tomando como base las satisfacciones de grupo primario.<sup>5</sup> Por ejemplo, cuestiones que trataban de 1) la

<sup>5</sup> El concepto de grupo primario ha sido utilizado en las investigaciones sociológicas en función analítica y se halla bien justificado en varias teorías fundamentales con la sociología. Robert K. Merton, *Social Theory and Social Structure* (Glencoe, Ill. The Free Press, 1949), p. 106, estimuló el empleo de este concepto y ha hecho alusiones a ciertas técnicas como la de "un redescubrimiento del grupo primario especialmente en la forma de una preocupación teórica con la estructura social informal como mediadoras "entre el individuo y las organizaciones formales de gran tamaño".

espontaneidad de la expresión; 2) sentimientos de solidaridad y, 3) satisfacciones afectivas. Estas cuestiones fueron utilizadas para la construcción de renglones. Se comparó la magnitud de la satisfacción entre miembros activos e inactivos (ya seleccionados) en términos de porcentajes de grupos por separado que dejaban constancia de diversas satisfacciones. Esta magnitud es puesta de relieve en el análisis que sigue.

### *Hallazgos*

Si se estudian las diferencias entre los grupos de comparación (activos  $N=132$ , e inactivos  $N=128$ ), se fortalecen las hipótesis que sirvieron de guías para esta investigación. Habíamos señalado antes, en forma hipotética, que los miembros que relativamente son más activos en las actividades gremiales, en contraste con los menos activos, estiman la organización o una parte de la misma como fuente de satisfacciones de grupo primario. La evidencia que presentamos en la Tabla 2 señala una diferencia entre miembros activos e inactivos en la medida en que perciben al sindicato como una fuente de satisfacciones de grupo primario.

TABLA 2

TIPOS DE SATISFACCIONES DE GRUPO PRIMARIO, QUE  
SUELEN SER DERIVADAS O SIEMPRE SON DERIVADAS  
POR LOS MIEMBROS, DEL SINDICATO, EN  
TERMINOS DE PORCIENTO

<i>Tipos de Satisfacciones</i>	<i>Activos</i> $N = 132$	<i>Inactivos</i> $N = 128$	<i>DIFE</i> , <sup>6</sup> <i>SED</i>
Libertad de expresión	97%	79%	4.6
Presentación de puntos de vista personales	93	16	19.9
Identificación con objetivos co- munes	69	46	3.8
Discusión de objetivos comunes	54	37	2.9

La mayor parte de los miembros activos ( $N=132$ ) consideran que la organización sindical y, más específicamente, el gremio local ofrecen un ámbito de libertad y de espontaneidad de expresión. El

<sup>6</sup> Una discusión sobre esta estadística puede verse en N. M. Downie y R. W. Heath, *Basic Statistical Methods* (New York: Harper and Row, Inc., 1959), pp. 136-138.

noventa y siete por ciento de los activos creen que esta libertad de expresión informal existe realmente, en contraste con el 79 por ciento de los miembros inactivos ( $N=129$ ).

También se descubrió, como lo indica la Tabla 2, que el 93 por ciento de los activos suelen presentar o siempre presentan sus puntos de vista en las reuniones del sindicato mientras que sólo el 16 por ciento de los miembros menos activos o inactivos lo hacían.<sup>7</sup> Entonces, la alternativa es que los inactivos decidieron no aprovecharse de esta fuente de satisfacciones o no la percibían como tal. Por otra parte, muchos más miembros activos del sindicato utilizaban la organización como un medio para expresarse, logrando de esta manera satisfacciones, en el gremio, de grupo primario.

En lo que concierne a la conciencia de objetivos comunes, el 69 por ciento de los activos informó que ellos tenían metas comunes con otros miembros mientras que sólo el 46 por ciento de los inactivos se manifestó en sentido idéntico. Esto provee prueba adicional de que los activos están más conscientes de fines comunes por efectos de la participación en la organización sindical. También hay alguna evidencia que insinúa que los activos discuten con otros miembros sus metas comunes en mayor medida que los inactivos, fortaleciendo de esa manera su sentimiento de unidad.

Con relación a esto, la Tabla 3 nos presenta un análisis de las satisfacciones de grupo primario que se obtienen en virtud de trabajar en determinado sitio y de los vínculos asociativos con otros compañeros de trabajo.

TABLA 3

TIPOS DE SATISFACCIONES DE GRUPO PRIMARIO QUE  
SUELEN OBTENERSE O SIEMPRE SE OBTIENEN DEL  
LUGAR DONDE SE TRABAJA, EN TERMINOS  
DE PORCIENTOS

<i>Tipos de Satisfacciones</i>	<i>Activos</i> <i>N = 132</i>	<i>Inactivos</i> <i>N = 128</i>	<i>DIFE.</i> <i>SED</i>
Expresión espontánea	68%	50%	3.0
Identificación metas comunes	83	47	6.5
Sentimiento de disfrutar	67	47	3.4
Participación juntos en otras actividades	75	54	3.6

<sup>7</sup> En general se está de acuerdo en que mucho menos de un quince por ciento de todos los miembros de sindicatos expresan sus puntos de vista en las reuniones. Sin embargo, esta estadística representa el 16 por ciento del grupo inactivo (de compara-

Aquí, una vez más, los activos parecen recibir más satisfacciones de estas fuentes que los inactivos. Por ejemplo, los inactivos disfrutaban menos el trabajo (47 por ciento) que los activos (67 por ciento). Además, los inactivos obtienen menos satisfacción de su asociación con sus compañeros de trabajo (54 por ciento) que los activos (75 por ciento).

A través de este estudio se observa el mismo patrón con respecto a participación en la familia, en grupos educativos y en grupos políticos. El miembro activo con más frecuencia recalcó las satisfacciones que podrían ser identificadas como "satisfacciones de grupo primario" recibidas de participación en un grupo y estuvo más activo en cierto número de grupos.

Otra hipótesis que hemos mencionado es que los activos, en contraste con los menos activos, derivan satisfacciones de su actividad personal en el sindicato antes que del logro de objetivos de la organización. Esta hipótesis fue comprobada, por lo menos en parte, por los datos que ofrece la Tabla 4. Por ejemplo, un número de activos menor que el de los inactivos hizo hincapié en objetivos que tradicionalmente giran en torno al empleo, como seguridad, más altos salarios y mejores condiciones de trabajo. Un número relativamente mayor de activos puso énfasis en actividades como participación en un grupo y la ayuda a los otros. El inactivo, por su parte, acentuó las metas económicas que giran en torno al empleo.

TABLA 4

SATISFACCIONES RECIBIDAS DE LA PARTICIPACION  
EN UN SINDICATO, EN PORCIENTO

<i>Tipos de Satisfacciones</i>	<i>Activos</i> <i>N = 132</i>	<i>Inactivos</i> <i>N = 128</i>	<i>DIFE.</i> <i>SED</i>
Ninguna satisfacción	0%	9%	3.6
Mejores salarios y condiciones trabajo	56	69	2.1
Sentirse parte de grupo impor- tante	62	30	5.6
Ayudar a otros miembros del gremio	83	24	10.7
Ayudar a otros, en general	77	29	8.8

ción) utilizado en este estudio y debido a la naturaleza del índice de participación incluye algunos miembros que asisten a reuniones probablemente de vez en cuando, pero que no han sido clasificados como activos a partir de los criterios expuestos.

La diferencia entre activos e inactivos en este respecto puede ser ilustrada adicionalmente por comentarios directos registrados durante varias entrevistas.<sup>8</sup> Un miembro muy activo del sindicato, que es mayordomo, declaró:

En verdad me gusta atender las querellas para los otros miembros. Sin embargo, no estoy muy interesado en aquellas querellas que son atendidas por otros mayordomos.

Otro miembro activo, también mayordomo, comentó:

Sabe Ud., cuando Ud. atiende una querella para un compañero de trabajo y sucede que tiene éxito, Ud. siente algo cálido por dentro. Ud. se siente verdaderamente bien ante ese hecho.

Es palpable que un mayor número de activos obtienen satisfacciones sociales además de las que logran con la realización de metas del sindicato. Los inactivos, por otro lado, subrayan con más frecuencia las satisfacciones recibidas de los objetivos formalmente declarados por la organización. Los científicos sociales están familiarizados con el miembro que se siente más estrechamente ligado al gremio local que al sindicato internacional y con la importancia relativa de la lealtad al grupo más pequeño en contraste con la que se tenga hacia una organización más grande. Un autor ha sugerido que "la preocupación con relaciones sociales inmediatas puede eclipsar los objetivos más importantes de una organización".<sup>9</sup>

### *Discusión*

Hemos realizado el intento de describir, por lo menos en parte, la función de los grupos primarios cuando relacionan las organizaciones mayores con los participantes individuales. La investigación reveló diferencias muy importantes entre miembros activos e inactivos y en general dio respaldo a las hipótesis expuestas, además de confirmar algunas conclusiones en otros estudios significativos. Por ejemplo, Spinrad,<sup>10</sup> en su resumen de la literatura al efecto, reúne varias variables por considerarlas significativamente correlacionadas con la actividad sindical, incluso condiciones objetivas del tabajo, vínculos asocia-

<sup>8</sup> Se realizó un cierto número de entrevistas con miembros de gremios locales simultáneamente con las pruebas previas iniciales para la investigación.

<sup>9</sup> H. C. Cooper, "Perception of Subgroup Power and Intensity of Affiliation with a Large Organization", *American Sociological Review*, XXVI (April, 1961), pp. 272-274.

<sup>10</sup> Spinrad, *op. cit.*



tivos personales y orientación personal. Además, concluye, que los miembros de sindicatos oriundos de las zonas rurales son menos activos que aquellos que poseen orientaciones urbanas y que los activos proceden en número desproporcionado de ciertos grupos religiosos específicos. Esta investigación en general corrobora tales hallazgos.<sup>11</sup>

También aparece que los miembros activos, comparados con los menos activos, participan más en otras actividades de grupos como el de la familia, grupos de trabajo, políticos, fraternales y educativos. Esto nos hace pensar que los activos muy posiblemente han desarrollado las habilidades indispensables para participar satisfactoriamente en una organización bastante complicada como es un sindicato, mientras que en el caso de los llamados inactivos pueden haber entrado en juego factores ambientales y de personalidad. Milbrath y Klein sugieren que existe una correlación entre, por ejemplo, la participación política y otros tipos de actividades comunales y señalan factores indispensables de personalidad como fundamento para una participación social en general.<sup>12</sup> Otro estudio importante que en varios aspectos arroja una luz similar sobre los patrones de participación es el de Tannenbaum y Kahn, quienes descubrieron que la actividad está determinada tanto por las diferencias individuales como por las características estructurales de cada organización diferente.<sup>13</sup> Se ha ofrecido otra explicación pertinente sobre la actividad en las organizaciones, especialmente de la participación política, en términos de "condiciones estructurales determinantes",<sup>14</sup> y se señala la importancia de la naturaleza de la estructura organizativa en la manera de afectar la actividad de los miembros.

Aunque en este estudio hemos puesto el énfasis sobre la estructura, *i.e.*, el grupo primario, se ha dado más atención a la reacción individual frente a la estructura organizativa. Y también nos hemos esforzado por explicar, tan siquiera en parte, qué motivos adicionales hay para la participación. De modo que en muchos aspectos, este estudio vuelve a confirmar algunos de los descubrimientos hechos en investigaciones previas sobre participación en los sindicatos, recono-

<sup>11</sup> Aunque no lo hemos informado en este breve artículo, los datos revelan que el 54 por ciento de los inactivos fueron orientados en áreas relativamente rurales, comparado con 33 por ciento de los activos. Además, revelan que una proporción más alta con preferencia por los católicos están activos (68 por ciento) en contraste con 44 por ciento con preferencia por los protestantes ( $\chi^2 = 11.68$  p < .001).

<sup>12</sup> Milbrath y Klein, *op. cit.*, p. 54.

<sup>13</sup> Arnold S. Tannenbaum y Robert L. Kahn, *Participation in Union Locals*, (Evans-ton, Illinois: Row, Peterson and Company, 1958), p. 229. Describen al miembro activo como una clase diferente de persona "...más ascendiente; más aficionada a salir, y más social. Parece derivar satisfacción de la interacción social, de hacer cosas con otras gentes".

<sup>14</sup> Seymour Martin Lipset, "The Law and Trade Union Democracy", *Virginia Law Review*, Vol. 47, N° 1 (January, 1961) p. 39.

ciendo la relación entre grupos primarios y su influencia sobre los patrones de conducta.<sup>15</sup>

### *Conclusiones*

La hipótesis fundamental estudiada es que el comportamiento, como el de la participación en organizaciones obreras, está influido en gran medida por los grupos primarios a través del proceso de interacción social. Con otras palabras, los grupos primarios significativos para el individuo pueden contribuir a definir su relación con el gremio y sus actividades. Pues en la medida en que estos grupos brindan satisfacciones a los individuos también ejercen influencia sobre los patrones de comportamiento. En nuestros análisis, se ha utilizado al grupo primario como un concepto analítico a los fines de suministrar más información sobre el papel de mediador que ese grupo representa entre el individuo y la organización obrera.

Más específicamente, una comparación de los miembros activos e inactivos revela que: 1) los activos, en contraste con los menos activos, conciben la organización o una parte de ella como fuente de satisfacciones de grupo primario; 2) los miembros más activos reciben apoyo y aliento, para esa participación mayor y de otros grupos primarios a los que están afiliados; 3) los activos obtienen más satisfacciones y más satisfacciones diferentes de la participación en el sindicato y, 4) la persona activa propende a conseguir mayor satisfacción con otros grupos, *i.e.*, el de la familia, el del trabajo, amistades, etc., que la inactiva. Además, los datos revelaron que los activos proceden en número desproporcionado de un ambiente urbano y de grupos religiosos específicos.

Nuestro estudio nos hace pensar que una de las implicaciones prácticas del mismo sería el desarrollo de grupos primarios significativos que dentro del sindicato podrían suscitar una mayor participación. Otra es que la capacidad para adaptarse a la organización gremial está vinculada al desarrollo de habilidades sociales y políticas nece-

<sup>15</sup> Otro excelente análisis es el de Leonard R. Sayles, *Behavior of Industrial Work Groups* (New York: John Wiley and Sons, Inc., 1958) p. 170. Concentra sobre "... las relaciones dinámicas entre equipos de trabajo (unidades tecnológicas), camarillas de amistades y grupos de presión (unidades económicas)" y las "satisfacciones que dan a sus miembros...". Ver también Bernard Barber, "Participation and Mass Apathy in Associations", *Studies in Leadership*, Alvin W. Gouldner, ed., (New York, Harper and Brothers, Publishers, 1950) pp. 477-504, quien insinúa que la obligación del individuo con su empleo y su familia genera una tendencia, socialmente estructurada, a no ser miembro de otras organizaciones. Además ver W. Erbe, "Gregariousness, Group Membership, and the Flow of Information", *The American Journal of Sociology*, 67 (March, 1962), pp. 502-16.

sarias para bregar con la gente tanto en los grupos primarios como en los secundarios. De ahí que la condición de inactivo de una persona, miembro de un sindicato, podría ser atribuida a la falta de capacidad para ser activo y a la ausencia de atributos estructurales relacionados con la integración al grupo o a este último factor por sí solo.