



Universidad de Chile  
Facultad de Ciencias Sociales  
Departamento de Sociología  
Carrera de Sociología

Memoria para optar al título de Sociólogo

---

# **Relaciones de clase, enajenación y actitud hacia el trabajo**

**Autor:** Nicolás Godoy Márquez  
**Profesor guía:** Omar Aguilar Novoa  
**Fecha:** Diciembre de 2022

## **Agradecimientos**

A mis padres, que estuvieron ahí siempre pese a cualquier aprehensión. A mis amigos Daniel, Benjamín, Martín y Marcelo.

A mis compañeros y amigos Sebastián, Alexis, Nicolás y Gonzalo, con quienes crecimos y nos formamos como sociólogos en conjunto. A Dafne y Valentina, con quienes aprendimos trabajando y enseñando. A Martín, que me abrió las puertas de su hogar y me brindó su apoyo. A los profesores Omar Aguilar, Pablo Pérez y Juan Carlos Castillo, de quienes aprendí qué es la sociología y cómo enfrentar la vida que sigue.

Y, sobre todo, a Emilia, que ha estado ahí siempre y con quien he aprendido cosas más allá de las teorías y los métodos.

Gracias por darme las herramientas, la motivación y, sobre todo, la confianza para seguir enfrentando el día a día.

# Índice

Resumen.....	1
Antecedentes .....	2
Explotación y enajenación. Discutiendo la pérdida de la centralidad del trabajo .....	2
Clase y actitudes: posición, articulación y conflicto .....	8
El trabajo asalariado en el neoliberalismo.....	10
Política de clase e instituciones .....	11
Objetivos .....	17
Figura 1. Efecto de las experiencias de clase en las actitudes hacia el trabajo .....	20
Marco teórico .....	21
Humanidad, trabajo y clase .....	21
Tabla 1.....	27
Tabla 2.....	33
Instituciones, clase y articulación: la aproximación de recursos de poder.....	34
Figura 2. Modelo relacional del poder de clase.....	49
Figura 3. Modelo relacional de clase, incorporando la prominencia estructural.....	50
Posición, articulación, institucionalidad, actitudes .....	51
Marco metodológico .....	53
Datos .....	54
Tabla 3.....	56
Variables .....	56
Nivel individual.....	56
Tabla 4.....	58
Tabla 5.....	59
Tabla 6.....	59
Nivel nacional .....	60
Tabla 7.....	60
Tabla 8.....	63
Tabla 9.....	63
Estrategia de análisis .....	64
Regresión lineal multinivel .....	64
Análisis.....	66
Análisis de modelos .....	66
Tabla 10.....	70
Tabla 11.....	71

Tabla 12.....	72
Tabla 13.....	73
Tabla 14.....	79
Tabla 15.....	83
Análisis de supuestos .....	84
Discusión y conclusiones .....	90
Bibliografía .....	98
Anexos.....	106
Anexo 1: Análisis preliminar utilizando regresión logística ordinal.....	106

## Resumen

El objetivo de la presente investigación es analizar el efecto de factores de nivel individual y contextual asociados a las relaciones de clase en las actitudes hacia el trabajo remunerado. Para ello se ha estimado un modelo de regresión lineal multinivel sobre datos para 25 países extraídos del módulo Work Orientations IV de la International Social Survey Programme (GESIS, 2015) (n = 17.524), a modo de analizar el efecto de la posición de clase y los recursos de poder de la clase trabajadora sobre el grado de enajenación que adopta la relación trabajador/trabajo. El argumento es que la actitud mercantilizada hacia el trabajo es un indicador de la enajenación de los trabajadores con su trabajo. Los resultados indican que, en promedio, la clase proletaria es aquella que presenta actitudes más mercantilizadas hacia el trabajo. En ese sentido, quienes presentan actitudes menos mercantilizadas hacia el trabajo – es decir, quienes tienen más espacio para encontrar sentido a su trabajo – son quienes detentan activos de propiedad y/o tienen cualificaciones expertas: los capitalistas, los pequeñoburgueses profesionales y los gerentes. Por su parte, los recursos de poder de los trabajadores tienen efectos fijos y negativos sobre la mercantilización de las actitudes hacia el trabajo. Por ello, sociedades donde la clase trabajadora tiene una menor capacidad de realizar sus intereses de clase tienden a “proletarizar” – es decir, a presentar valores cercanos a aquellos predichos para el proletariado en - las actitudes de quienes se encuentran en el resto de las posiciones de clase. Asimismo, sociedades donde la formación de la clase trabajadora ha facilitado su empoderamiento en la lucha de clases tienden a desmercantilizar las actitudes hacia el trabajo, facilitando de forma transversal - incluso a los propietarios de los medios productivos - la posibilidad de establecer un vínculo significativo con el trabajo.

**Palabras clave:** marxismo – aproximación de recursos de poder – actitudes hacia el trabajo – conflicto capital-trabajo – enajenación

## **Antecedentes**

### **Explotación y enajenación. Discutiendo la pérdida de la centralidad del trabajo**

En el marxismo clásico el trabajo es el eje constitutivo de la praxis humana. Entendido en un sentido amplio, el trabajo no se agota en su eficiencia y eficacia respecto de la producción de valores, en tanto el proceso de trabajo involucra necesariamente la relación con otros seres humanos en los cuales reconocerse, así como el despliegue de la propia subjetividad en el producto de trabajo. De esta manera, si bien el proceso de trabajo articula la relación económico-material a través de la cual se relacionan humanidad y naturaleza; involucra un doble movimiento en que, a la vez que transforma a la naturaleza, quien trabaja se transforma a sí mismo, objetivando su subjetividad y reconociéndose a sí mismo en el producto de su trabajo (Cohen, 2015; Marx, 2004). El trabajo es, para Marx, la forma paradigmática de relación con el mundo, constituyendo el proceso mediante el cual se externalizan y objetivan los poderes esenciales de la humanidad (Jaeggi, 2014).

Las relaciones de producción en la sociedad capitalista se caracterizan por la compra y venta de fuerza de trabajo por parte de los capitalistas y los obreros, respectivamente. Así, los primeros, al volverse propietarios de la fuerza de trabajo durante la jornada laboral, como si fuese cualquier otra mercancía involucrada en el proceso de trabajo, se apropian también del producto del trabajo, el cual es transado en el mercado en tanto que mercancía, realizando su valor de cambio y generando ganancias. Es decir, al establecerse relaciones de explotación en torno al proceso productivo, se despoja al productor directo de su producto (Marx, 2014).

El establecimiento de relaciones de producción caracterizadas por la explotación a partir de activos de propiedad, autoridad y cualificación (Wright, 2015) es un fenómeno estructural que produce, como señaló el joven Marx, una relación enajenada en cinco aspectos: respecto de su trabajo y su producto, respecto del resto de seres humanos, respecto de sí mismo y respecto del mundo natural. Es decir, se produce un empobrecimiento, un proceso de pérdida de sentido en torno a las relaciones materiales, sociales y subjetivas que el trabajador establece en torno al trabajo remunerado (en adelante, trabajo) en la medida que, en la

sociedad capitalista moderna, el proceso de trabajo está marcado por relaciones de poder y dominación que, con el objeto de intensificar el trabajo para mantener su posición dentro de la acelerada competencia capitalista, dificultan la libre autodeterminación y la apropiación, individual y colectiva, del trabajo por parte de los trabajadores. Ello tiene como consecuencia fundamental la transformación de aquel en algo cada vez más ajeno para estos (Jaeggi, 2014; Rosa, 2016). Así, también se dificulta la posibilidad de que el trabajo tienda a concebirse como un espacio donde es posible proyectar la autorrealización (Elster, 1986).

Ello abre además la puerta a la posibilidad de que, para quienes trabajan, el trabajo no sea más que una condena o un deber – como lo conceptualizaron Arendt (2019) y Habermas (1999, 2002), por ejemplo -, una necesidad para reproducir la propia existencia. Lo anterior es caldo de cultivo para la enajenación del vínculo entre los trabajadores y el proceso de trabajo, toda vez que el salario se reifica para los primeros – así como las ganancias para los capitalistas -, perdiendo entonces un sentido intrínseco que permita a los obreros apropiarse de su labor, formando con ella relaciones significativas.

Por supuesto, esta concepción del trabajo no es del todo consensuada en el ámbito de la teoría social. Si bien la modernidad iluminista otorgó al trabajo un rol central como única fuente de valor y como elemento articulador de la producción y la ciudadanía (Aguilar, 2001), diversos intelectuales plantearon que igualar a la praxis al trabajo es reducirla a su dimensión instrumental. Arendt (2019), por ejemplo, contrapone el trabajo en tanto que actividad servil, realizada por obligación para asegurar la subsistencia material de la especie humana, a la obra y la acción, ejecutadas en el espacio público. La modernidad no hizo más que conferir al trabajo un espacio en lo público, otorgándole una centralidad en la existencia humana sin constituir una actividad esencialmente humana.

Habermas (1999, 2002), por su parte, plantea que el trabajo tiene como principal objetivo la satisfacción de necesidades materiales, correspondiendo a la acción con arreglo a fines y siendo susceptible a una racionalización instrumental plena. La interacción comunicativa, orientada hacia el entendimiento, corresponde a un ámbito más amplio, irreductible al trabajo, y guiado por la racionalidad comunicativa en lugar de la racionalidad estratégica. No obstante, esta última puede parasitar la acción comunicativa, lo cual no es más que un síntoma de la colonización del mundo de la vida por parte de los sistemas político y económico.

En ambos casos es posible constatar una conceptualización reducida del trabajo, en tanto este se subsume a su dimensión cognitivo-instrumental – es decir, la producción de valores de uso – y, parcialmente, a su dimensión práctico moral, específicamente al concebirlo como un deber social sujeto al disciplinamiento coercitivo (Noguera, 2002). A ella es posible contraponer una concepción amplia del trabajo, a partir de la cual la actividad laboral es susceptible de ir más allá de la racionalidad instrumental, constituyéndose en autotélica. Siguiendo lo propuesto en la *Teoría de la Acción Comunicativa* (Habermas, 1999), una concepción amplia del trabajo incorpora tanto la dimensión cognitivo-instrumental orientada a la producción de valores de uso de manera eficaz y eficiente, como a la dimensión práctico moral caracterizada por el sentido social y moral del trabajo, y a la dimensión estético-expresiva que abarca los elementos de auto-expresión y autorrealización a través del trabajo.

A partir de tal contexto intelectual, así como de las transformaciones institucionales globales relacionadas con la desregulación económica, se elaboraron diversas tesis relacionadas con el fin y la pérdida de centralidad del trabajo en los capitalismos avanzados (Aguilar, 2001; De la Garza Toledo, 2000; De la Garza Toledo & Neffa, 2001; León & Zemelman, 1997; Noguera, 2002). En síntesis, estas han planteado que los procesos de transformación institucional asociados a las relaciones de producción experimentados a nivel global desde la década de los ochenta, junto con el desarrollo de las fuerzas productivas - particularmente en lo referente a la automatización de los procesos de trabajo y a los desarrollos producidos en tecnologías de información y comunicación (TIC) -, además del creciente problema estructural de desempleo que experimentaron las sociedades europeas con el agotamiento del modelo keynesiano de sociedad, significaría un proceso en que el trabajo pierde su carácter de instancia básica en torno a la cual se estructuran las instituciones sociales y la vida de los individuos en general, alrededor de la cual estos últimos forjan su propia identidad y subjetividad. Ello tiene la consecuencia del derrumbe del proletariado en tanto que sujeto histórico capaz de subvertir las relaciones sociales de producción de carácter capitalista, lo cual llevó a algunos a declarar, incluso, el fin de la historia. Todo lo anterior se gesta en un escenario intelectual donde la economía marginalista ha adoptado un carácter hegemónico, lo que implica una renuncia a la teoría del valor-trabajo, es decir, a aquel postulado según el cual se asegura que la fuerza de trabajo es la única capaz de generar valor en un proceso de trabajo generalizado.

Por supuesto, estas transformaciones en la estructura económica no significaron un cambio en el tipo de estructura económica hegemónica (Cohen, 2015): todas las transformaciones descritas se gestan dentro de una sociedad global enmarcada en un proceso modernizador en que, por supuesto, las relaciones sociales de producción siguen estando caracterizadas por la mercantilización de la fuerza de trabajo, de la cual los capitalistas extraen plusvalor con apariencia de ganancia. Así, en lo que respecta a la producción y, en general, a la transformación material de las sociedades, la modernidad tardía mantiene su carácter capitalista.

Por supuesto, las condiciones en las cuales este capitalismo se desarrolla se han modificado en gran medida. De ahí que es preferible referirse a un proceso de reestructuración internacional y generalizada de las relaciones entre capital y trabajo, en torno al cual la relación entre los trabajadores y el proceso de trabajo, en términos generales, se han empobrecido. El argumento es que este empobrecimiento no se debe, según han señalado diversos autores, ni al advenimiento de la sociedad posmoderna, ni a la fragmentación entre los mundos de vida de los trabajadores, ni al paso a una sociedad de servicios a partir de la cual las condiciones laborales de la clase asalariada tenderían a ser cada vez mejores. Por supuesto, tampoco se debe a una esperanza generalizada de la llegada de una sociedad donde ya no es necesario trabajar para subsistir: una sociedad donde el trabajo se acabó. Bajo esta perspectiva, tal esperanza no es más que un síntoma cada vez más agudo de los procesos que han definido a la sociedad moderna desde sus inicios. En específico: las características de las relaciones que los trabajadores establecen con su trabajo está condicionada por los procesos históricos de formación de clases en lucha, y de su capacidad de realizar sus intereses materiales por vías institucionales.

Los fundamentos del empobrecimiento de las relaciones entre las personas y su trabajo se encuentran en las bases del análisis sociológico de la sociedad moderna, así como en el crisol de la teoría marxista. Si desde la década de los setenta se ha constatado la “pérdida de la centralidad del trabajo” en los mundos de vida de las personas, ello no se debe a otra cosa que a las transformaciones históricas de la relación entre los productores y el proceso productivo, cuyo carácter en el capitalismo es el de una relación enajenada. Así, el triunfo de la clase capitalista en la arena político institucional a nivel global, junto con las

transformaciones del sistema capitalista internacional que han significado la presión por desregular los diversos mercados, incluyendo los mercados de trabajo, han modificado las relaciones económicas y productivas al punto que, para los trabajadores, el trabajo ha dejado de ser un elemento significativo en sus vidas, en el cual son capaces de hallar un horizonte de vida – individual y colectiva – que se constituya en un espacio de autorrealización (Elster, 1986).

Dicho de otro modo, la relación entre los trabajadores y el proceso de trabajo ha estado, particularmente para las clases sometidas a formas múltiples de explotación, cada vez más marcada por el constreñimiento a la posibilidad de autodeterminación (Rosa, 2016) del proceso productivo por parte de los trabajadores, en su sentido más amplio: en las actividades realizadas – tanto en términos cualitativos como cuantitativos-; en las condiciones de trabajo que obligan a asumir los riesgos de manera individual; en la manera en que se es capaz de establecer relaciones significativas con sus compañeros de trabajo en un contexto de alta rotación y competencia en el mercado del trabajo, y así. La dificultad cada vez mayor por parte de los trabajadores de sentir que el proceso de trabajo les es algo propio, es decir, la agudización de una relación enajenada (Jaeggi, 2014) con las actividades productivas llevaría entonces a una actitud hacia el trabajo caracterizada por relevar su importancia en tanto que mercancía que permite generar el dinero necesario para subsistir y, en ocasiones, consumir bienes suntuarios o disfrutar de una buena comida. Junto con ello, por supuesto, aquellos aspectos del proceso de trabajo asociados al establecimiento de vínculos significativos con los compañeros de trabajo, de servir a la sociedad a través del trabajo, y de concebir el trabajo como un espacio de desarrollo y autorrealización personal tenderían a relegarse a un segundo plano. En síntesis: la enajenación del trabajador con el proceso productivo tiene como expresión una aproximación principalmente estratégica hacia el trabajo, en la cual este tiende a ser más valioso como medio que como fin.

El fundamento de la forma enajenada que adopta aquella relación corresponde al carácter capitalista del modo de producción dominante a nivel global. Ello refiere a las transformaciones de las estructuras económicas, políticas e ideológico culturales capitalistas (Poulantzas, 1991), y las formas específicas que adoptan en el estado actual de la lucha de clases. En otras palabras, la materialidad empobrecida de la relación entre los trabajadores y

el proceso de trabajo está condicionada estructuralmente por las formas que adopta el conflicto entre trabajadores y capitalistas a nivel del intercambio, la producción y el Estado, en base a los recursos de poder de los cuales dispongan para cumplir sus intereses de clase (Korpi, 2006; Pérez Ahumada, 2020; Schmalz et al., 2018a; Wright, 2000). En particular, las percepciones y actitudes hacia el trabajo están condicionadas tanto estructuralmente, es decir, con base en la posición que los individuos ocupan en el tramado de las relaciones de producción; como procesualmente, o sea, a partir de las experiencias compartidas cotidianamente en torno a las relaciones productivas (Elbert & Pérez, 2018).

Para sostener este argumento, es necesario formular un concepto de enajenación adecuado, capaz de reflejar cómo las experiencias materiales de vida en una sociedad de clases acaban por empobrecer los vínculos sociales. Para ello es necesario acudir a la teoría crítica, pese al progresivo distanciamiento que, particularmente desde Habermas, ha experimentado esta corriente respecto del marxismo. Si bien esta discusión se abordará con mayor detalle en apartados posteriores, es relevante recalcar que el concepto de enajenación que se trabajará tiene un carácter materialista, en el cual la enajenación constituye una relación social marcada por la pérdida de sentido y apropiación (en este caso, con el trabajo en su sentido amplio) (Jaeggi, 2014) que dificulta la realización de la autodeterminación y la libertad individual y colectiva, dadas las características de una estructura económica y política capitalista atravesada por procesos de aceleración social (Rosa, 2016).

Estos últimos, característicos de la sociedad moderna – desde sus inicios pero, sobre todo, desde su etapa tardía – permean las transformaciones tecnológicas, de cambio social y del ritmo de vida. La competencia, cada vez más feroz, de la cual se alimenta la sociedad capitalista sirve de motor de arranque para una aceleración tecnológica que permite aumentar la rapidez de los procesos productivos, de transporte y de comunicación. Por su parte, el cambio social parece suceder de manera cada vez más acelerada, y los ritmos de vida han sufrido importantes transformaciones, particularmente en los dominios de la familia y el trabajo, donde se pasa de un ritmo intergeneracional a uno generacional y, actualmente, a uno intrageneracional. De ese modo, por ejemplo, si bien antes se esperaba que el hijo del campesino siguiese siendo campesino; y si bien después las trayectorias laborales estuvieron marcadas por un vínculo con la empresa (casi) de por vida, hoy los mercados del trabajo están

caracterizados por una alta rotación de los trabajadores, facilitada por la institucionalización de la flexibilidad en las relaciones laborales. De la misma forma, las parejas ya no se constituyen “hasta que la muerte les separe”: hoy por hoy, las personas están dispuestas a formar (formalmente) más de una familia a través de sus vidas. Por supuesto, hay que sumar a ello la comprensión de las acciones y experiencias diarias, o la tendencia hacia la “multitarea”.

La idea de “nada a largo plazo” planteada por Sennett (2019) es muy ilustrativa de cómo las transformaciones hacia la flexibilización que han sufrido las relaciones sociales de producción, tanto para los empleados como para los autoempleados, han significado una sensación de pérdida de control de sus vidas a raíz de sus historias laborales: la incapacidad de establecer amistades y formar comunidades duraderas, el miedo constante a no ser capaces de afrontar correctamente la pendiente resbaladiza (Rosa, 2016) en la cual se convierte el trabajo día tras día, y la sensación de incapacidad transformar el mundo – particularmente, el mundo social – a través del trabajo.

En ese escenario, pese a que el trabajo sigue siendo existencialmente importante en la vida de las personas – en 2015, un 64.4% de la población mundial mayor de 15 años formaba parte de la fuerza de trabajo (Banco Mundial, 2022), y hacia 2017 se trabajaba un promedio semanal de 37 horas efectivas en los países de la OCDE (BBC, 2019)-, la relación con el trabajo remunerado ha acabado por empobrecerse, volviéndose carente de sentido en sí misma. Al perder su carácter autotélico, es posible que el trabajo pueda, como bien planteó Habermas, ser colonizado por el sistema económico, volviéndose valioso sólo en tanto que mercancía intercambiable por un salario.

## **Clase y actitudes: posición, articulación y conflicto**

Señalar el fin de la centralidad del trabajo también es señalar el fin de la clase social – conceptualizada desde el marxismo – como elemento basal de la experiencia de vida de las personas y, por ende, como componente modelador de sus identidades y subjetividades. Sin embargo, la evidencia internacional da cuenta de que la clase social sigue siendo una variable

explicativa significativa de diversos fenómenos subjetivos como la identidad de clase, las percepciones de conflicto de clases, actitudes frente a políticas redistributivas, actitudes de compromiso organizacional, la legitimación de diferencias de ingresos, actitudes en torno a explicaciones sobre la desigualdad, entre otros diversos fenómenos – incluso algunos no relacionados con la (re)producción ni la distribución, como actitudes hacia el comportamiento sexual o las libertades y derechos civiles (Dodson, 2017; Edlund & Lindh, 2015; Elbert & Pérez, 2018; Kelley & Evans, 1995; Pérez Ahumada, 2013; Pérez Ahumada & Andrade de la Horra, 2021; Ringqvist, 2021; Svallfors, 2006; Wright, 1997).

Dicho de otro modo, la experiencia de vida asociada a una posición de clase – es decir, de la posición en el entramado de relaciones sociales de producción que se generan a raíz y en torno al proceso de trabajo, así como experiencias específicas asociadas a las relaciones de clase como la afiliación sindical – es capaz de moldear diversos aspectos de la subjetividad de los individuos. No obstante, estos fenómenos subjetivos no sólo son influidos por variables micro asociados a producir en sociedades capitalistas, como su posición en las relaciones sociales de producción o sus condiciones laborales o salariales: factores contextuales, como la formación de clase, la configuración concreta de la lucha de clases en determinada sociedad, y la propia estructura de clases también son variables explicativas fundamentales a la hora de describir el vínculo entre clase social y subjetividad (Wright, 1997). En ello, variables como el nivel de corporativismo de las economías, el nivel de conflicto industrial de las sociedades, las tendencias de desempleo o la densidad sindical, entre muchas otras, influyen en cómo las personas se aproximan subjetivamente a la producción, la distribución, y las relaciones que de ellas se desprenden (Dodson, 2017; Edlund & Lindh, 2015; Ringqvist, 2021; Svallfors, 2006). Así, es a partir de las relaciones entre los elementos micro – como la posición de clase - y macro – como las instituciones políticas, económicas y culturales, y la capacidad de los trabajadores de articularse en torno a sus intereses de clase - asociados a la experiencia de clase al interior de determinada sociedad capitalista que resulta posible establecer tendencias a este respecto.

## **El trabajo asalariado en el neoliberalismo**

Desde la década de los setenta en Chile, los ochenta en países como Inglaterra y Estados Unidos, y a partir de los noventa a nivel global, se produjo, a nivel internacional, una serie de transformaciones en la configuración de las relaciones entre capital y trabajo (Aguilar, 2001; Antunes, 2005; Weller, 1998). Todo ello en un escenario global marcado por el advenimiento de la globalización, el agotamiento de la modalidad de desarrollo fordista, así como del Estado de bienestar o de compromiso que sustentó el proyecto socialdemócrata de desarrollo económico, especialmente en Europa y América Latina, respectivamente. En síntesis, estas transformaciones han sido descritas como una trayectoria neoliberal común caracterizada por la institucionalización de un mayor espacio para la discrecionalidad del empleador (Baccaro & Howell, 2011). Pese a ser un proceso compartido tanto por las economías liberales como por aquellas coordinadas corporativamente (Hall & Soskice, 2001), ha presentado diferencias en virtud de la realidad social y económica de los diferentes estados.

Específicamente, esto conlleva el paso de una sociedad marcada por una alta demanda de mano de obra, una creciente productividad del trabajo y un consecuente aumento sostenido de los salarios reales, con fuertes inversiones sociales – especialmente en salud y educación –, y con alta participación de las organizaciones de trabajadores en el sistema político y social (Weller, 1998), hacia otra marcada por la globalización económica, el auge del capital financiero y la flexibilización de los mercados (incluyendo, por supuesto, los mercados de trabajo) (Aguilar, 2001). Esto se ha llevado a un nivel en que se dificulta la consecución de un rendimiento económico general óptimo (Wright, 2015). También es importante destacar las transformaciones en torno a lo que se produce, respecto de lo cual se produce un tránsito desde economías principalmente manufactureras, hacia economías cada vez más volcadas hacia los servicios (Saint-Upéry et al., 2011), es decir, una tercerización de la estructura productiva.

Hay que destacar, como planteaba Mariátegui, que lo experimentado en América Latina no es calco ni copia de las transformaciones institucionales experimentadas en los países centrales. La modalidad de desarrollo fordista periférica (Weller, 1998) estuvo marcada por

una limitada cobertura de las regulaciones a una parte de la fuerza de trabajo, una fuerte dependencia de los sindicatos para con las fuerzas político-institucionales y/o el Estado, especialmente en los Estados populistas, y el predominio de relaciones laborales autoritarias y represivas. Asimismo, la implementación de las transformaciones neoliberales ha significado, en la práctica, una desregulación abierta que acabó por precarizar las relaciones laborales, generar distintos tipos de exclusión entre los distintos segmentos de los mercados de trabajo, y disminuir el trabajo asalariado a costa de un aumento en los sectores informales de la economía (Aguilar, 2001; Saint-Upéry et al., 2011).

El fin del fordismo, junto con la mayor volatilidad de los mercados internacionales, ha tendido a intensificar el conflicto entre trabajadores y empleadores, toda vez que estos últimos han buscado flexibilizar cada vez más las relaciones laborales, propiciando la negociación local de problemas como salarios, tiempos de trabajo y reorganización del trabajo (Thelen, 2001). Es decir, se ha avanzado hacia una conceptualización del contrato laboral como un contrato uno a uno, entre privados, donde el capitalista es cada vez más capaz de disponer libremente de la fuerza de trabajo, como si se tratase de cualquier mercancía (Aguilar, 2001). En tal escenario han disminuido los niveles de la negociación colectiva, las organizaciones colectivas de clase y su capacidad de acción se han empequeñecido, y se ha propiciado la negociación individual. En general, se han reestructurado las instituciones de los mercados laborales con miras a eliminar los mecanismos que interfieren en la libre operación de la oferta y demanda de trabajo, reduciendo la protección al empleo y los beneficios para los desempleados (Baccaro & Howell, 2011).

## **Política de clase e instituciones**

Tales procesos de liberalización son tanto un ajuste inevitable de la economía política nacional frente a las presiones de los mercados internos y externos, como una estrategia política llevada adelante por gobiernos sobrecogidos por demandas políticas insatisfechas, y por la capacidad del empresariado de fugarse a otros mercados (Streeck & Thelen, 2005). Podría señalarse, a ese respecto, que las instituciones forman parte de un régimen

institucional, legítimo en el sentido y en la medida que las expectativas colectivamente reforzadas y socialmente sancionadas con respecto a cursos de acción específicos, se mantengan reforzadas por la sociedad donde se hallan incrustadas. Esta perspectiva permite analizar dinámicamente las transformaciones institucionales, en la medida que son resultado de la interacción entre los *legisladores o creadores de reglas (rule makers)* y *quienes acatan las reglas (rule takers)*, en tanto los primeros establecen y modifican, a veces conflictiva y competitivamente, las reglas que los segundos se espera que cumplan. Dicho en clave marxista, las formas institucionales del Estado capitalista son resultado y escenario de la lucha de clases – o su condensación material- (Poulantzas, 1991), es decir, de la capacidad de movilizar sus recursos para influir en la toma de decisiones políticas a modo de favorecer sus intereses de clase.

Desde tal perspectiva, las transformaciones institucionales (sean abruptas o progresivas) son el resultado de los conflictos en que los diversos actores económicos, políticos y/o sociales se enfrascan en las instituciones políticas, a modo de conseguir ventajas a través de la interpretación y redirección de las instituciones en razón de sus objetivos, subvirtiendo aquellas reglas en conflicto con sus intereses (Streeck & Thelen, 2005). Podría interpretarse, para este caso, y considerando la evidencia empírica en torno a reformas tributarias, laborales y de pensiones (Antía, 2019; Bril-Mascarenhas & Maillet, 2019; Carneiro et al., 2020; Fairfield, 2010, 2015a, 2015b; Fairfield & Garay, 2017; Pérez Ahumada, 2020), que la clase capitalista ha sido, en general, exitosa a la hora de promover transformaciones institucionales pro-capitalistas, que mejoran las condiciones de valorización del capital. Asimismo, ha logrado oponerse eficazmente a transformaciones institucionales pro-trabajadores que, en general, dificulten la realización de sus intereses de clase, en un escenario donde los partidos de centro izquierda han perdido su capacidad de representar los intereses materiales obreros en la arena político-institucional, y donde las organizaciones obreras han experimentado una tendencia sistemática a la desarticulación. Dicho de manera sencilla, en lo que respecta a la lucha de clases en la arena institucional-estatal (Wright, 2015), la balanza ha tendido a favorecer más al capital que al trabajo.

Durante la posguerra, sin embargo, las cosas fueron distintas. La instauración de los Estados de Bienestar en Europa, que trajo consigo una serie de transformaciones institucionales

funcionales a la producción industrial de los países centrales, se ha abordado desde diversos enfoques (Korpi, 2006). Desde la aproximación de los recursos de poder (en inglés *Power Resources Approach* o *PRA*) se ha planteado que el desarrollo del Estado de Bienestar reflejó los conflictos distributivos de clase y la política partidista, produciéndose estrategias de conflicto y cooperación a la luz de las transformaciones experimentadas por las relaciones de poder entre los actores sociales y políticos. Otros enfoques, como el de variedades de capitalismo (en inglés *Varieties of Capitalism* o *VoC*), se centraron en los empleadores, planteando como hipótesis principal que, allí donde la producción requiera de habilidades específicas, los empleadores serán un actor principal en la promoción de programas sociales que provean seguridad para quienes inviertan en tales habilidades. A su vez, allí donde se requieran habilidades generales, las instituciones laborales tenderán a ser más flexibles, promoviendo mercados laborales con mayor rotación y con menor seguridad para los trabajadores.

Desde la perspectiva marxista, por su parte, se ha señalado que el sistema de seguridad social instalado por la socialdemocracia durante la posguerra fue, al menos parcialmente, resultado de un compromiso positivo de clase – relación de cooperación mutua - entre capitalistas y sectores populares (Wright, 2015). La poderosa institucionalización de los derechos laborales, junto con la estabilidad y generosidad del Estado de bienestar europeo durante la posguerra permitió una situación tolerable para los capitalistas, donde el poder popular ejercido a través del Estado acabó fortaleciendo al capitalismo, proporcionando empleo y seguridad de ingresos, a la vez que el movimiento obrero estabilizó las relaciones laborales y permitió un alto crecimiento de la productividad.

No obstante, la financiarización extrema de la economía global, sobre todo en los países centrales, tuvo como efecto que la acumulación capitalista echase raíces en una especulación en demasía volátil, a la vez que se desconectase cada vez más de la economía real. Desde la década de 1980, la diada globalización/financiarización implicó una desarticulación de los intereses de los sectores capitalistas más poderosos con las condiciones y ritmos económicos de las bases nacionales y locales (Wright, 2015). Es así como el neoliberalismo, en tanto que proyecto político, creó impedimentos para la ampliación del poder popular a partir de la afirmación rotunda de los derechos de propiedad privada. A la vez, la erosión de los derechos

laborales, en conjunto con el desmantelamiento del abrigo proveído por el Estado de bienestar, permitió una todavía mayor discrecionalidad por parte de los capitalistas.

En consecuencia, las instituciones laborales han estado dominadas por la flexibilidad (salarial, numérica y funcional) que ha permitido desarticular a los actores sindicales, individualizar (y, en consecuencia, des-colectivizar) las relaciones entre capital y trabajo y, por ende, maximizar la capacidad del capital de disponer del trabajo para realizar sus intereses materiales de clase. Ello ha producido un régimen en que el poder del capital se ha mantenido fuerte, mientras que el poder de la clase trabajadora ha tendido a disminuir progresivamente. Puesto en términos de Korpi (2006), han sido las posiciones más favorecidas en el nexo mercado-propiedad aquellas que han podido movilizar sus recursos de poder de forma exitosa en la contienda institucional que ha ido definiendo, a lo largo del último periodo, las formas concretas que adopta la relación capital-trabajo, posibilitando una mayor y mejor realización de sus intereses materiales de clase: la valorización y acumulación del capital. Conceptualizando al poder de clase de manera relacional, donde las clases trabajadora o capitalista son capaces de imponer institucionalmente la realización de sus intereses materiales de clase frente a la otra clase y al Estado (Brookes, 2018; Korpi, 2006; Pérez Ahumada, 2020; Przeworski & Wallerstein, 1988; Schmalz et al., 2018a; Wright, 2000), lo anteriormente señalado ha significado el empeoramiento de la situación de quienes detentan las posiciones menos aventajadas en torno al nexo mercado-propiedad – en general, los trabajadores, mas también los autoempleados, particularmente los informales para el caso latinoamericano. Vale destacar que estos últimos tienden a vivir experiencias de clase similares a las del proletariado (Elbert, 2020) y a asociarse colectivamente para resolver problemas de producción y enfrentar la fiscalización y represión estatal (Hummel, 2021).

Ello tiene como consecuencia una orientación económico-política de desregulación de los mercados - tal como se ha caracterizado anteriormente - pero también el fin de políticas sociales universales propias de la posguerra, sobre todo de acceso a servicios sociales como educación y salud, que constituyeron el vínculo entre el trabajo y la ciudadanía social, factor que sería fundamental para afirmar el rol central del trabajo en la vida social durante el periodo fordista (Aguilar, 2001).

En tal contexto, investigaciones como la de Rudra (2002) han puesto en evidencia que la interacción entre los flujos de capital e intercambio producidos por la globalización y el poder potencial de los trabajadores en los países denominados menos desarrollados (en inglés *Less-Developed Countries* o *LDC*) incide significativa y negativamente en el porcentaje del Producto Interno Bruto (PIB) que los respectivos Estados invierten en bienestar. La autora sostiene que el incremento en el porcentaje de trabajadores no calificados respecto de los calificados, junto con una amplia población desempleada, intensifican los problemas que los actores sindicales de los países menos desarrollados deben enfrentar a la hora de organizarse y negociar colectivamente, lo cual disminuiría su capacidad de demandar a los Estados un mayor gasto en su bienestar. Lo contrario sucede en los países desarrollados (en particular, aquellos que pertenecen a la OCDE), donde los niveles de gasto en bienestar por parte de los Estados se han mantenido – en general – estables dado el mayor poder organizativo e institucional de los trabajadores. Por otra parte, la evidencia comparada da cuenta de que en economías con mayores regulaciones salariales y de empleo las reducciones salariales tienden a minimizarse, lo cual reduce el conflicto industrial (Alemán, 2008). En ese sentido, existe una relación entre recursos de poder, conflicto industrial, (des)regulación del mercado del trabajo y gasto en bienestar.

A partir de lo expuesto anteriormente, es posible señalar que las transformaciones institucionales experimentadas a nivel global en torno a la relación entre capital y trabajo han estado marcadas por un progresivo triunfo por parte de la clase capitalista a la hora de influir en el sistema político, siendo capaz de movilizar efectivamente sus recursos de poder para generar instituciones que le permitan una mayor discrecionalidad a la hora de valorizar el capital, como la diversificación de los tipos de contrato más allá del contrato indefinido, la implementación de mecanismos como la subcontratación, la legalización de prácticas antisindicales como el reemplazo de trabajadores durante una huelga o la conformación de grupos negociadores paralelos a los sindicatos, la promoción de la negociación a nivel empresa, entre otros. Todo ello ha devenido en políticas laborales de carácter flexible que, de facto, han permitido sólo a un grupo selecto de personas realizar un trabajo de carácter más libre y autónomo, mientras que para el gran resto de trabajadores las políticas de flexibilización no han significado otra cosa que la agudización de la precarización de sus condiciones laborales. Junto con el debilitamiento de los actores obreros, todo lo anterior ha

significado el empobrecimiento del vínculo entre trabajo y ciudadanía, y, según interpretan algunos, la pérdida de la centralidad del trabajo en la vida social y en la construcción de identidad de las personas (Aguilar, 2001; Castillo & Lahera Sánchez, 1999; De la Garza Toledo, 2000; De la Garza Toledo & Neffa, 2001).

La presente investigación busca aportar teórica y empíricamente a la comprensión de los fenómenos de enajenación que se han gestado en la modernidad tardía, a la luz de la teoría de la explotación y la aproximación de los recursos de poder. En primer lugar, se busca superar la exclusión entre los conceptos de enajenación y explotación, describiendo el efecto que la posición en las relaciones sociales de producción tiene en la configuración concreta de la relación entre las personas y el trabajo. Ello implica también conciliar las propuestas del marxismo con la teoría crítica, dos tradiciones teóricas que han tendido a distanciarse, sobre todo, desde el proyecto emprendido por Habermas de reconstruir el materialismo histórico. Además, se busca establecer el vínculo entre el empobrecimiento de la relación entre las personas y el trabajo y el estado concreto de la formación de la clase obrera a nivel nacional. Entonces, se aportará evidencia respecto de la influencia de la experiencia de clase, tanto a nivel individual como contextual, en el grado de enajenación que adquiere la relación entre las personas y su trabajo. Todo ello tiene una perspectiva normativa clara, a saber: que las relaciones de explotación establecidas en el sistema capitalista disminuyen la probabilidad de que las personas se apropien de su trabajo, reduciendo a su vez la probabilidad de que este constituya un espacio a partir del cual las personas son capaces de proyectar horizontes de autorrealización y de transformación de aquellos fenómenos que se encuentran a la base del sufrimiento social. Es decir, denunciar el cómo las relaciones sociales de producción capitalista, desde una perspectiva amplia, dificultan la posibilidad de desarrollar una buena vida a través del trabajo.

En términos metodológicos, el aporte es poner los métodos de análisis estadísticos aquí empleados a disposición del materialismo histórico (o el materialismo sociológico, según lo definió Wright (1997)) y de la teoría crítica, a modo de ampliar el conjunto de herramientas con las cuales escrutan a la realidad social. Esto, sin ánimo de reificar la cuantificación como herramienta técnica esencial del quehacer científico; sino con el objetivo de presentar evidencia válida de los argumentos anteriormente esbozados. Por supuesto, la enajenación es

un fenómeno complejo y difícil de operacionalizar, y el materialismo histórico – como cualquier otro sistema teórico - no es capaz de explicar todos los fenómenos en su multidimensionalidad. Último, pero no menos importante: la presente investigación sigue los principios de la ciencia (social) abierta, lo cual implica, principalmente, la apertura y transparencia de su diseño, hipótesis, procesamiento y análisis de datos y sus resultados.

La relevancia de la presente investigación tiene, entonces, tres fundamentos. Primero, en términos funcionales, el sentido que se hace del trabajo resulta fundamental para el compromiso de los trabajadores con el proceso productivo (Cameron, 2022). Asimismo, la evidencia sostiene que una significación positiva del trabajo incluye diversos beneficios asociados al rendimiento, la motivación, la formación de identidad, la satisfacción laboral, el empoderamiento y la reducción del estrés (Elangovan et al., 2010; Hackman, 1980; Pratt et al., 2006; Spreitzer & Quinn, 1996; Wrzesniewski, 2002; Wrzesniewski et al., 1997). El debilitamiento de la relación del trabajador con su trabajo resulta disfuncional, incluso, al proceso de acumulación capitalista. En segundo lugar, se plantea una crítica moral en tanto se denuncia que la pérdida de sentido está dada, en parte, por los resultados del desenvolvimiento de la lucha de clases en el capitalismo global, lo cual ha generado resultados beneficiosos para quienes gozan de posiciones privilegiadas en el proceso productivo, y perjudiciales para quienes son explotados. En último lugar, y en términos éticos, se propone que tal desarrollo de la lucha de clases no solamente ha generado resultados injustos (por ej., desigual distribución de recursos y oportunidades), sino que también limita las posibilidades de las personas de llevar una buena vida, por ejemplo, dedicándola a un trabajo que resulte significativo en términos individuales, o proyectando autónomamente una trayectoria laboral que permita llegar a la autorrealización.

## **Objetivos**

En virtud del contexto empírico y teórico anteriormente revisado, el objetivo general de la presente investigación es analizar el efecto de factores de nivel individual y contextual asociados a las relaciones de clase en las actitudes hacia el trabajo remunerado como expresión de la enajenación del trabajador con su trabajo.

Para lograr tal objetivo, se proponen tres objetivos específicos

1. Identificar el efecto de la posición de clase en la actitud mercantilizada hacia el trabajo remunerado.
2. Identificar el efecto de los recursos de poder de la clase trabajadora (estructural, asociativo y político-institucional) en la actitud mercantilizada hacia el trabajo remunerado.
3. Analizar el efecto conjunto de la posición de clase y los recursos de poder de la clase trabajadora en la actitud mercantilizada hacia el trabajo remunerado.

Se plantean diversas hipótesis en torno a tales objetivos:

H1: Se espera que las posiciones de clase despojadas de medios de producción sometidas a formas múltiples de explotación – como los proletarios – presenten actitudes más marcadamente mercantilizadas hacia el trabajo, denotando un mayor grado de enajenación en la relación trabajador-trabajo. Es decir, se espera que exista una relación positiva entre el sometimiento a la explotación y actitud mercantilizada hacia el trabajo. En eso, se espera que los activos de cualificación produzcan mayores diferencias que los activos de autoridad – por ejemplo, que un experto no directivo tienda a establecer una relación menos enajenada con el trabajo que un directivo no calificado.

H2: En lo que respecta a las clases propietarias, y dadas las precarias condiciones en las que suelen laborar los pequeños burgueses no profesionales, además de lo difícil que les resulta competir con los grandes capitales para mantener a flote su negocio, se espera que estos acaben teniendo una experiencia de clase en el trabajo cercana a la de los proletarios. Esto en tanto es más probable que el fin primero de su actividad esté más orientado a la generación de ingresos para la satisfacción de las necesidades básicas del hogar. Así, entre las clases propietarias, la pequeña burguesía no profesional debiese presentar actitudes de carácter más enajenado hacia el trabajo, que se erige en un pesado deber del cual hacerse cargo día tras día. Por otra parte, la clase capitalista debiese tender a reducir al trabajo a su cualidad de mercancía que le genera ganancias, por lo cual se espera que presenten una actitud más mercantilizada hacia el trabajo que quienes detentan posiciones privilegiadas en el proceso de producción – es decir, altos activos de cualificación y autoridad -, pero menos mercantilizada que los proletarios y los pequeños burgueses. En último lugar se espera que

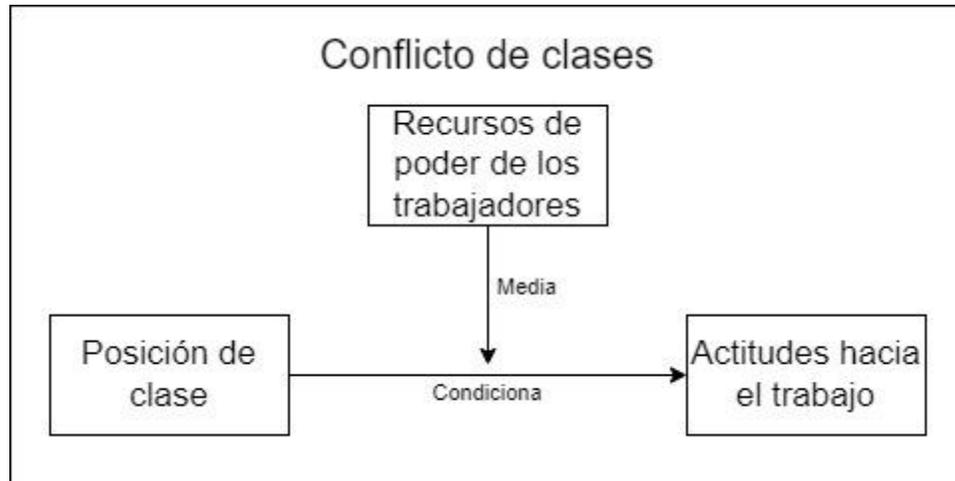
la pequeña burguesía profesional tiende a presentar niveles de actitud menos mercantilizada hacia el trabajo que la pequeña burguesía no profesional y que los gerentes, pues resulta más probable que a) dada la rentabilidad de sus negocios (e.g. oficinas de abogados, consultoras, etc.) y la menor opresión económica experimentada (e.g. menor probabilidad de concentrar las ventas uno o pocos consumidores), hay mayores probabilidades de que los ingresos producidos no estén tan orientados a la satisfacción de necesidades básicas, facilitando la “liberación” del trabajo de su reducción a la dimensión cognitivo-instrumental, lo cual está relacionado con a) la mayor probabilidad de que las trayectorias profesionales produzcan un sentimiento de identificación con el trabajo, en tanto actividad autónoma en la cual es posible desplegar autónomamente las capacidades personales, facilitando la construcción de sentido; y b) asimismo, el no estar sometidos a la explotación capitalista también facilita la producción de sentido desde la autonomía y libertad en la labor productiva.

H3: En términos generales se espera que, allí donde la clase trabajadora presente mayores recursos de poder, las actitudes de las personas hacia el trabajo debiesen tender a otorgar mayor relevancia al trabajo como medio para aportar a la sociedad. Esto pues, en aquellas sociedades donde la clase trabajadora se encuentre, relativamente, más empoderada, la capacidad de esta de resistir a las transformaciones neoliberalizantes a las que se han visto sujetos los mercados del trabajo debió haber sido mayor. Así, las relaciones industriales adquieren un carácter menos autoritario, donde la clase trabajadora es capaz de autodeterminar no plenamente, pero sí con mayores grados de libertad, su proceso de trabajo. Asimismo, tal capacidad de resistencia debiese tender a impedir el desbaratamiento de los servicios sociales asociados al Estado de bienestar (y sus símiles), separando el trabajo de la reproducción material de las condiciones de vida y, en consecuencia, reduciendo la mercantilización de las actitudes hacia el trabajo.

H4: Por último, se espera que el efecto positivo de los recursos de poder en la variable dependiente esté acompañado de una reducción del poder explicativo de la clase social. Es decir, que los coeficientes estimados para las diferencias de clase en los modelos de un nivel sean inferiores que los estimados en los modelos multinivel. Ello permitiría sostener que las diferencias en la actitud mercantilizada hacia el trabajo no sólo se explican por las relaciones de clase a nivel individual, sino también por el contexto nacional del conflicto capital-trabajo.

La *Figura 1* resume el modelo planteado.

**Figura 1. Efecto de las experiencias de clase en las actitudes hacia el trabajo**



## Marco teórico

### Humanidad, trabajo y clase

Haciendo honor a sus raíces hegelianas, el materialismo histórico ha concebido, desde sus inicios, al trabajo como elemento constitutivo de la praxis humana. Es en su existencia material, a través de la transformación de la naturaleza, que el ser humano es capaz de objetivar, materializar su subjetividad, reconociéndose a sí mismo mientras conoce al mundo, produciéndose a sí mismo en el proceso productivo (Cohen, 2015). Es decir, el trabajo es una característica esencial de la humanidad, a través de la cual el ser humano exterioriza sus poderes esenciales (Jaeggi, 2014). El proceso de trabajo, conjunto de relaciones sociales que aseguran la reproducción y desarrollo material de la sociedad, constituye además un espacio en que los productores pueden encontrarse con otros seres humanos con los cuales establecer relaciones sociales significativas.

Sin embargo, en el modo de producción capitalista las relaciones sociales de producción adquieren un carácter particular: el de relaciones de explotación en que, desposeídos de medios de producción, o incapaces de valorizar de forma independiente los escasos medios de producción poseídos, los trabajadores deben vender su fuerza de trabajo en el mercado del trabajo (Cohen, 2015). Entonces, la clase capitalista, propietaria de medios de producción y compradora de fuerza de trabajo, contrata trabajadores para que produzcan mercancías que realizarán su valor de cambio al ser transadas en el mercado. La ganancia producida no es más que la apariencia del plusvalor extraído al trabajador por parte del capitalista.

En el capitalismo, pues, el ser humano experimenta una enajenación<sup>1</sup> de carácter quintuple: respecto de sus acciones (su trabajo), respecto del producto de su trabajo, de la naturaleza, de los otros seres humanos, y respecto de sí mismo (Marx, 2004). El mundo enajenado se presenta como insignificante y carente de sentido, empobrecido, ajeno, donde resulta

---

<sup>1</sup> Hace referencia al concepto en alemán *entfremdung*, que ha sido traducido al español como alienación o enajenación.

difícil establecer relaciones con otros seres humanos, con las instituciones sociales y con uno mismo; un mundo frente al cual las personas se presentan impotentes (Jaeggi, 2014).

Si bien es cierto que determinadas corrientes del marxismo, particularmente aquella encabezada por Lukács (1970), han otorgado un rol central al concepto de enajenación en lo que respecta a su análisis de la sociedad capitalista, escrutando la experiencia de clase desde una aproximación más cercana a la fenomenología, diversos autores han desdeñado las propuestas del joven Marx respecto del problema de la enajenación. En términos generales, se busca hacer una diferenciación entre el Marx joven, filosófico, y el Marx maduro, científico (Dahrendorf, 1962), otorgándole supremacía a la teoría de la explotación desarrollada por este último, por sobre la propuesta del primero, marcada por el hegelianismo. Sólo el Marx de *El Capital*, se señala, sería capaz de dar cuenta de las transformaciones históricas de la sociedad capitalista, al haber reestructurado la dialéctica hegeliana de modo tal que sea posible analizar la determinación y sobre determinación de las contradicciones del capitalismo (Althusser, 2004).

Así, enajenación y explotación se han concebido como conceptos excluyentes: o se opta por una aproximación más filosófico-fenomenológica, o bien por un análisis científico materialista para analizar a la sociedad capitalista. No obstante, la propuesta por desarrollar es que explotación y enajenación son dos fenómenos distintos pero complementarios.

Mientras que la explotación refiere al lugar que los individuos detentan en el entramado de relaciones que se establecen en el proceso de trabajo, la enajenación refiere a las cualidades que tales relaciones – materiales, sociales y subjetivas - adquieren, en la medida que estas dejan de constituir relaciones de apropiación y autodeterminación. En síntesis, la enajenación constituye el establecimiento de relaciones patológicas y deficientes entre el individuo y sí mismo, el mundo material y el mundo social (Jaeggi, 2014). Queda manifiesto que esta conceptualización se aleja del esencialismo característico de la primera etapa de Marx, en tanto se interesa particularmente por las relaciones sociales concretas establecidas en torno a los procesos productivos en el capitalismo y las cualidades que estas adquieren: la enajenación constituye, entonces, un concepto materialista. Quizás el análisis científico de las relaciones de explotación en conjunto con los fenómenos de enajenación que de ellas se desprenden sea el punto de inicio para emprender una nueva reconstrucción del materialismo

histórico, complementando el análisis económico-político con el análisis de las formas de vida que se gestan en el capitalismo.

Tanto Marx como Heidegger elaboran sus críticas a la enajenación a partir del análisis referido a la reificación de las relaciones entre el individuo y el mundo, y entre aquel y sí mismo. Es decir, a partir de la transformación de las relaciones entre humanos a relaciones entre cosas; y a partir de una aproximación a un mundo que, aparentando ser una realidad dada, oculta el hecho de haber sido construido socialmente por la humanidad (Jaeggi, 2014). Dicho en clave de Lukács (1970), la universalización de la forma mercancía inunda el conjunto de relaciones sociales en el capitalismo, lo cual no lleva a otra cosa que a la cosificación y al deterioro de los vínculos que los humanos establecen con los mundos objetivo, subjetivo y social (Jaeggi, 2014).

El primero identifica dos dimensiones en las cuales las relaciones con el sí mismo y con el mundo se vuelven deficientes, enajenadas: la incapacidad de identificarse significativamente con lo que uno hace y con quienes lo realiza; y la incapacidad de ejercer control sobre lo que se hace, es decir, la determinación heterónoma del proceso de trabajo. El trabajo enajenado no tiene un propósito intrínseco; no es autotélico: la instrumentalización de los trabajadores y del propio trabajo intensifica la pérdida del sentido del trabajo. Así, una verdadera apropiación de la relación consigo mismo y con el mundo no pasa sólo por modificar las relaciones sociales de producción, transformando las formas de la propiedad y de la relación entre capital y trabajo: tiene que extenderse a una autorrealización identificatoria, en la cual uno se apropia de uno mismo y de su relación con el mundo (Jaeggi, 2014).

Heidegger, por su parte, entiende la reificación enajenante como una objetivación de la relación con el mundo, acompañada del fracaso que significa el aprehender el mundo como una totalidad dada en lugar de como un contexto práctico (Jaeggi, 2014). A diferencia de Marx, Heidegger no concibe la relación entre humanidad y mundo a partir de los procesos productivos, sino a partir del análisis del ser-en-el-mundo, constituyendo una versión existencialista de la aproximación hacia la praxis. Así, sostiene que el mundo no es algo dado que existe antes de la relación con este a partir de la acción y el conocimiento: adquiere así una ontología existencialista a partir de la cual este se crea de manera práctica. El ser humano, entonces, establece una relación enajenada con el mundo cuando es incapaz de aprehender al

mundo desde su inserción en él; y cuando, en su relación con el mundo, es incapaz de expresar su autenticidad, de establecer su ruta de vida por sí mismo.

De este modo, la enajenación tiene tres características: a) está vinculada al problema de la pérdida de sentido, de modo que las relaciones establecidas se ven empobrecidas; b) es una relación de dominación no reducible a la falta de libertad ni a la heteronomía; y c) implica desconexión o enajenación (Jaeggi, 2014). Involucra, entonces, la falta de poder experimentada en la relación con el mundo en la medida que, en tanto que sujetos, las personas se conciben impotentes en lo que respecta a transformarlo; así como la pérdida de sentido, en la medida que la relación entre las personas y el mundo deja de constituir una experiencia significativa. Asimismo, implica relaciones de enajenación en la medida que aquello de lo cual nos enajenamos es a la vez ajeno y propio: por ejemplo, las instituciones sociales que facilitan el establecimiento de una relación enajenada con el trabajo son, a la vez, creaciones humanas. Por último, la enajenación no se agota en el sentimiento de extrañeza frente al mundo: es una relación des-relacionada (*a relation of relationlessness*), en la medida que las personas se perciben ajenas y desconectadas de algo que, pese a haberse presentado como propio de la humanidad en un momento de la historia, ya no le pertenece de forma plena. La enajenación no describe, entonces, la ausencia de relación, sino el establecimiento de relaciones de carácter deficiente.

Llevado, por ejemplo, al ámbito de la propiedad, la relación (al menos, material) entre proletarios y medios de producción, efectivamente, existe. El obrero opera la máquina mezcladora de cemento, prepara el café con las máquinas proveídas por su empleador, atiende a los clientes con la caja registradora del supermercado. No obstante, ni la máquina mezcladora de cemento, ni la cafetera, ni la caja registradora le son propias al trabajador: su relación se agota cuando se acaba la jornada o el contrato laboral, y su operación está sujeta a lo indicado por quien planifique el proceso de trabajo. Difícilmente estos medios productivos, estas herramientas y maquinarias específicas, se convertirán en objetos significativos en la vida del trabajador. Asimismo, considerando las relaciones de dominación entabladas en el proceso de trabajo, difícilmente el trabajador podrá operar tales medios productivos de manera autónoma. Lo más probable es que, al final de la jornada, la vida del trabajador quede plenamente desconectada de tales medios productivos. Podría

decirse algo similar respecto de la relación entre este trabajador y sus superiores, sus compañeros de trabajo, la sociedad en su conjunto y sí mismo. Planteado así, es difícil que el proceso de trabajo sea una instancia a partir de la cual los trabajadores conozcan y desarrollen sus habilidades o busquen construir una sociedad mejor. En el capitalismo, proyectar la construcción de la buena vida a partir del trabajo resulta entonces tremendamente complejo.

Para Arendt y Habermas, entre otros, lo anterior es una perogrullada: en el trabajo la racionalidad estratégica opera como pez en el agua. Esto, en tanto constituye una actividad orientada a un fin específico: la satisfacción de las necesidades materiales requeridas por la humanidad. O, en el capitalismo, una actividad orientada a la producción de mercancías. La praxis humana, entonces, no es reducible al trabajo. Aquello propio de la humanidad es la acción comunicativa, orientada por una racionalidad comunicativa hacia el entendimiento (Habermas, 1999), especialmente en el espacio público (Arendt, 2019) a través, por ejemplo, de mecanismos de democracia deliberativa. La racionalidad estratégica no hace más que parasitar a la acción comunicativa, y los sistemas políticos y económicos no hacen más que parasitar con sus lógicas al mundo de la vida. Así el trabajo, actividad no orientada hacia el entendimiento, es elevado hacia la esfera de lo público durante la modernidad. El fuerte vínculo entre trabajo y ciudadanía social que se ha gestado desde la constitución de los Estados de compromiso no hace más que establecer un rol central a una actividad que no es esencialmente humana.

Hay un aspecto en el cual los defensores de una conceptualización reducida del trabajo tienen razón: la praxis humana, el desenvolvimiento humano en el mundo, el ser-en-el-mundo, no se reduce al desenvolvimiento en el ámbito productivo. Las personas pueden cantar, bailar, establecer amistades, arreglar enchufes, tomar helado en un día caluroso o formar una familia, sin que ello esté sujeto a relaciones sociales de producción. No obstante, se han equivocado al reducir al trabajo a su dimensión cognitivo-instrumental, siguiendo la propuesta de Habermas (1999). Es analíticamente erróneo separar al trabajo del proceso de trabajo, que constituye el entramado de relaciones sociales establecidas en torno al proceso productivo, donde participan diversos actores que, en el capitalismo, adquieren distintas posiciones de clase. Fraser estaba en lo cierto al exponer lo difusos que son los bordes entre

los sistemas y el mundo de la vida (2015). Dicho de otra manera, el proceso productivo es también una de las maneras fundamentales en las cuales los seres humanos son-en-el-mundo. Se adoptará, entonces, una conceptualización amplia del trabajo, que incorpore tanto su dimensión cognitivo-instrumental y estético-expresiva pero, particularmente, su dimensión práctico-moral (Noguera, 2002).

En ese sentido, el trabajo contempla tres dimensiones. Las personas trabajan para ganarse el pan, o para poder costearse la vida que desean, o para ejecutar de manera prolífica una determinada técnica: aquella es su dimensión cognitivo instrumental, y su criterio de validez es la eficacia y eficiencia. Su dimensión práctico-moral tiene, puede decirse, dos caras: una en que el trabajo es un deber social o una disciplina coercitiva mandata moral y/o legalmente; y una en que constituye un medio para establecer vínculos de solidaridad social. En ambos casos, su criterio de validez es la adecuación normativa.

Una definición reducida del trabajo se queda sólo con su dimensión cognitivo-instrumental y con que este constituye un deber que se debe afrontar para subsistir. Una versión amplia del trabajo, si bien incorpora ambos aspectos, también contempla la posibilidad de concebir el trabajo como una actividad a partir de la cual se pueden establecer perspectivas para transformar el mundo social: ser un aporte para la sociedad a través del trabajo. A ello hay que sumar, por último, la dimensión estético-expresiva, cuyo criterio de validez es la autenticidad, y que toma la forma de la posibilidad de apropiarse del trabajo, de establecer con él una relación significativa, pudiendo constituirse en un fin en sí mismo: en un ámbito de autorrealización personal. Es trabajar de forma autónoma y establecer en y con él relaciones significativas.

**Tabla 1***Conceptos de trabajo en relación con las dimensiones de la acción*

Dimensiones de la acción	Criterios de validez	Aplicación al trabajo	Concepcion de trabajo
Cognitivo-instrumental	Eficacia y eficiencia	Producción o creación de valores de uso	Reducida
Práctico-moral	Adecuación normativa	Trabajo como deber social o disciplina coercitiva	
		Trabajo como medio de solidaridad social	Amplia
Estético-expresiva	Autenticidad	Autoexpresión y/o autorrealización en el trabajo	

Elaborado en base a Noguera (2002)

A partir de estas dimensiones es posible deducir indicadores de relaciones enajenadas o patológicas con el trabajo. En su dimensión cognitivo-instrumental, se establece una relación enajenada con el trabajo en la medida que este sólo resulta valioso en tanto que valor de cambio: el trabajo pasa a ser relevante sólo en tanto se intercambia por un salario, o porque su producto genera ganancias, y deja de ser significativo en sí mismo. Respecto de la dimensión práctico-moral, la relación entre individuo y trabajo se empobrece en la medida que este no se concibe como un medio a través del cual ser un aporte al resto de la sociedad, mejorando la situación del resto de seres humanos que forman parte de esta. Así, el trabajo se erige como una obligación que hay que enfrentar, un peso del cual hacerse cargo día a día; y la relación entre individuo y mundo que se establece a través de él se caracteriza por su impotencia. Por último, en su dimensión estético-expresiva, la relación entre individuo y trabajo deviene enajenada en tanto en cuanto el primero se vincula con el segundo de manera heterónoma, y no auténtica, independiente ni autodeterminada. El trabajo se vuelve para el individuo una actividad monótona que no le suscita interés, que no aparece como propia ni coherente con lo que este desea para su vida.

Operacionalizado de esa manera, el que la relación entre trabajadores y trabajo tenga un carácter enajenado en esta etapa de la modernidad resulta evidente. Esto es problemático pues, pese a que gran parte de quienes conforman las sociedades pasen gran parte del día

trabajando remuneradamente, resulta difícil pensar que el trabajo constituya un horizonte de autorrealización en estas condiciones.

Como se ha señalado, las estructuras sociales gestadas con el advenimiento de la modernidad propician el establecimiento de relaciones sociales enajenadas. Así, la competencia capitalista constituye el motor social del fenómeno de la aceleración social, proceso característico y transversal de las sociedades modernas, que tiene tres dimensiones: la aceleración tecnológica, la aceleración del cambio social y la aceleración del ritmo de vida (Rosa, 2016).

La sociedad moderna es una sociedad de aceleración caracterizada por un aumento en el ritmo de vida pese a las altas tasas de aceleración tecnológica (Rosa, 2016). No obstante, si bien es totalitaria – en el sentido que ejerce presión en las voluntades de los sujetos, es ineludible y omnipresente, y resulta muy difícil luchar contra ella -, la aceleración no es total: está diferenciada entre los distintos sistemas y sociedades, existiendo incluso fenómenos de aceleración.

La competencia capitalista ha empujado a la clase propietaria a ahorrar tiempo en los procesos productivos, a acelerar la circulación del capital a través del sistema financiero y a tomar una ventaja temporal en lo que respecta a innovaciones técnicas y mercantiles (Rosa, 2016). En efecto, las mejoras en productividad y la agilización de los procesos productivos no ha significado un aumento en el tiempo de ocio de los trabajadores. Si es posible realizar la producción, por ejemplo, el doble de rápido que antes, entonces los capitalistas no harán otra cosa duplicar el ritmo de producción de mercancías para extraer una mayor plusvalía relativa (Harvey, 1990).

En lugar de establecerse una relación inversa entre aceleración tecnológica y de ritmo de vida, que posibilitaría disponer de más tiempo libre, se produce un lazo de retroalimentación entre la aceleración tecnológica, de cambio social y de ritmo de vida. El desarrollo de las fuerzas productivas realiza transformaciones en las estructuras, patrones y orientaciones sociales: por ejemplo, la masificación del internet permite hacer más rápida y sencilla la coordinación entre consumidores, trabajadores y prestadores de servicio, lo cual facilita el surgimiento de, por ejemplo, la economía gig.

Asimismo, la aceleración del cambio social produce una contracción del presente, lo cual lleva a acelerar los ritmos de vida. En el caso anterior, los repartidores ocupados en plataformas de gig economy deberán estar atentos a los cambios de oferta y demanda que ocurren a tiempo real en distintos territorios de las ciudades, y el algoritmo que controla la ruta, el tiempo de entrega y el trato con el cliente lo sancionará si, mientras se mantiene activo, no cumple con las exigencias puestas por la plataforma. De ese modo, el repartidor pasará de la bicicleta a la motocicleta, intentando hacer más pedidos en el mismo tiempo para mantener su buena puntuación, y se moverá rápidamente de un lugar de la ciudad a otro, buscando los lugares donde la demanda de sus servicios sea mayor y más recompensada.

Esta mayor aceleración en su ritmo de trabajo requiere, a su vez, que él cuente con un teléfono que le permita aguantar toda la jornada; quizás incorporará en su equipamiento una batería externa o, incluso, otro teléfono. Indudablemente, realizar un trabajo de estas características hubiese sido imposible con el avance tecnológico de los teléfonos celulares, ni con los avances en la instalación del internet móvil, particularmente en áreas urbanas. De ese modo, así como la aceleración tecnológica lleva a la aceleración en el cambio social, y este a su vez a la aceleración de los ritmos de vida, esta última también impulsa la aceleración tecnológica a un nivel que permita acelerar los procesos de la vida productiva y cotidiana. El ciclo de la aceleración, entonces, es un sistema cerrado autopropulsado (Rosa, 2016).

De ese modo, la sociedad moderna presenta un régimen de aceleración que transforma la relación entre las personas y el mundo, es decir, con el mundo natural, el tiempo y el espacio, los objetos inanimados, pero también con el resto de seres humanos y con el mundo social: transforma el ser-en-el-mundo (Rosa, 2016). El espacio pierde su rol central en las interacciones sociales: la distancia espacial pierde su estrecho vínculo con la distancia social y emocional. La contracción del presente y el tremendo aumento en el número de contactos sociales lleva a la constitución de un “yo saturado”, para el cual resulta difícil establecer vínculos estrechos y significativos con todo aquel con quien se encuentra. Las identidades y subjetividades duraderas tambalean en un mundo social que ya no permanece estable a lo largo de la vida de los individuos, convirtiéndose en más situacionales y flexibles. El aumento de la rapidez de los procesos productivos también transforma la relación entre los seres humanos y el mundo material: cambiamos con frecuencia cada vez mayor las mercancías que

compramos, incluso antes de que dejen de funcionar. Los procesos de transformación social suceden tan rápido, que el cambio adopta una apariencia frenética, azarosa y volátil frente a la cual los sujetos individuales y los actores sociales se muestran impotentes.

Resulta, entonces, difícil para las personas tomar decisiones y cursos de acción que les lleven hacia una buena vida que, formulada en términos no universalistas, consiste en la realización de la libertad y la autonomía individual y colectiva, en tanto que autodeterminación de la forma de vida que busca llevarse (Rosa, 2016). Todo ello está dado por la aceleración social y sus efectos en la relación entre los humanos y el mundo, entre los cuales destacan la sensación de impotencia frente a las vivencias personales y las transformaciones sociales, la dificultad de establecer relaciones significativas con el resto y de conformar identidades y subjetividades estables, y los vínculos que los seres humanos establecen en las esferas de la producción y el consumo. Así, disminuyen progresivamente las probabilidades de llevar una forma de vida y una manera de ser-en-el-mundo que satisfaga auténticamente los deseos, aspiraciones y capacidades de las personas.

La aceleración social también tiene efectos en lo que respecta a la enajenación experimentada por la relación entre las personas y su trabajo. La flexibilización de los mercados del trabajo tiende a aumentar sus tasas de rotación, de modo que el cambiar de un trabajo a otro en cosa de meses o años se vuelve usual, sin que estos necesariamente estén relacionados. Ello dificulta tanto el establecimiento de vínculos con la empresa o institución, como de relaciones significativas con los compañeros de trabajo, o como de formar una identidad en torno a los trabajos. Hoy por hoy, identificar el “ser” individual con la ocupación resulta complejo en tanto la propia ocupación no resulta estable ni duradera a lo largo de la vida de las personas: la relación que las personas establecen con las actividades a través de las cuales se ganan el pan deja de ser significativa. Ello también dificulta establecer una perspectiva futura de transformación o de establecimiento de vínculos solidarios no clientelares con el resto de la sociedad. La desterritorialización (total o parcial) de muchos trabajos dificulta a su vez el establecer un vínculo significativo con el espacio y los compañeros de trabajo. Las propias herramientas de trabajo cambian frecuentemente: más aun, buena parte de ellas son desechables. Junto con ello, la gran demanda de trabajo sumada a la difuminación de los límites horarios de la jornada de trabajo hace difícil el no concebir como un espacio donde la

autonomía y la independencia parecen inexistentes: una parte de la vida que involucra sufrimiento no recompensado con el desarrollo ni el bienestar personal o colectivo. En ese escenario, el trabajo se tiende a tornar una actividad cada vez menos interesante: nos dedicamos “voluntariamente” a tareas que realmente no deseamos realizar.

Lo anterior queda claramente ilustrado en la frase “nada a largo plazo” según la cual Sennett (2019) describe los efectos que las transformaciones institucionales pro-flexibilización han tenido en las relaciones sociales de producción, en la medida que – sobre todo – los trabajadores y los autoempleados experimentan una sensación de pérdida de control de sus vidas, que se encuentran cada vez más sujetas a la vorágine de la contingencia y a la imposibilidad de establecer una perspectiva de vida con base en una situación socio-laboral estable. Ello tiene su correlato en la incapacidad de establecer amistades y formar comunidades duraderas, en el miedo constante a no ser capaces de afrontar la pendiente resbaladiza en la cual deviene el trabajo, y en la sensación de impotencia frente a un mundo que aparece como dado y fluctuante.

Por supuesto, en lo que respecta al trabajo, la enajenación se estructura en torno a las relaciones de clase. Este último es un concepto fundamental para la sociología, y ha sido elaborado desde diversas tradiciones, según los mecanismos causales atribuidos a la estratificación: la que centra su análisis en los atributos y condiciones individuales; la que se enfoca en la acumulación de oportunidades por vías institucionales formales e informales (a través de “las reglas del juego”); y la que se recoge en esta investigación, que busca indagar en los fenómenos estructurales de explotación y dominación. Es fundamental, sin embargo, ejercer el realismo pragmático (Wright, 2015), aprovechando el rendimiento analítico de cada una de las tradiciones. En ese sentido, tanto la tradición weberiana, que indaga en las relaciones de poder y autoridad establecidas en torno al proceso de trabajo, y la tradición marxista, que concibe tales relaciones como relaciones de explotación, pueden complementarse para establecer un marco analítico robusto para dar cuenta de los fenómenos de estratificación social en el capitalismo (tardo)moderno. Vale destacar, además, la orientación normativa que adquiere la teoría de clases marxista, en la medida que busca denunciar los efectos negativos que las relaciones sociales gestadas en torno a la producción capitalista generan en las vidas de las personas.

La clase social refiere, entonces, a la posición ocupada por el individuo en el entramado de las relaciones sociales de producción, derivadas principalmente de las relaciones de propiedad, pero también de los mecanismos de exclusión relativos a la determinación de las condiciones en que se desenvolverá el proceso de trabajo. Las clases explotadoras, entonces, dominan a las explotadas en tanto en cuanto les impiden apoderarse de los bienes productivos o redistribuir los derechos de propiedad. No obstante, la explotación no se reduce a la opresión económica, entendida a partir del cumplimiento dos principios: a) el principio de bienestar inverso, según el cual el mejoramiento de la realización de los intereses de una clase significa el empeoramiento de la situación de la otra - y viceversa -; y b) el principio de exclusión, según el cual los explotadores han excluido a los explotados del acceso a los activos clave (propiedad, autoridad y cualificaciones) en torno a los cuales se estructura el proceso productivo (Wright, 2015). Las relaciones de explotación se establecen entonces cuando, junto con la opresión económica, existe una apropiación del trabajo por parte de los explotadores. Así, la existencia de la clase capitalista depende de la clase obrera, en tanto aquello que la constituye como tal es la opresión económica y la apropiación del valor producido por el trabajo.

En base a la apropiación y exclusión de los tres activos en torno a los cuales se establece la estratificación social en el modo de producción capitalista, o sea, la propiedad, las credenciales y la autoridad, es posible establecer una tipología de las distintas posiciones de clase que pueden adoptar las personas (Wright, 2015). Es decir, el análisis de la desigualdad social debe partir tanto del escrutinio de las estructuras sociales como de los arreglos institucionales que configuran la estratificación social.

Entre quienes son propietarios de medios de producción se encuentra la burguesía, que posee el capital suficiente para contratar obreros y apropiarse de las ganancias sin trabajar; los pequeños empleadores, que poseen capital suficiente para comprar fuerza de trabajo pero que deben trabajar; y la pequeña burguesía, que posee capital suficiente para trabajar para sí mismo, pero no para contratar a otros. Vale destacar que, considerando las características de los mercados del trabajo y de las relaciones de clase en América Latina (Aguilar, 2001; Elbert, 2020; Hummel, 2021; Weller, 1998), es fundamental constatar las diferencias entre

la pequeña burguesía profesional – altamente calificada y generalmente formal – y la pequeña burguesía no profesional – con bajas cualificaciones y mayor tendencia a la informalidad.

Por parte de quienes no son propietarios de medios de producción, la posición de clase está determinada por los activos de cualificación y de organización que se detentan en el proceso productivo (Wright, 1997). Quienes no tienen cualificaciones ni ejercen autoridad en el proceso productivo son los proletarios. Entre quienes no detentan autoridad en el proceso de trabajo se puede distinguir, según sus credenciales, a los obreros calificados y los expertos no directivos. Asimismo, entre quienes detentan una autoridad intermedia en el proceso de trabajo pueden dividirse, según sus cualificaciones, entre supervisores no calificados, supervisores calificados y expertos supervisores. Por último, entre quienes se acercan a detentar plena autoridad en el proceso productivo se dividen, según sus bienes de cualificación, entre directivos no calificados, directivos calificados y expertos directivos.

**Tabla 2**

*Posiciones de clase en la sociedad capitalista*

Propietarios de medios de producción		No propietarios (trabajadores asalariados)				
Posee capital suficiente para contratar obreros y no trabajar	1. Burguesía	4. Expertos directivos	7. Directivos calificados	10. Directivos no calificados	+	
Posee capital suficiente para contratar obreros, pero tiene que trabajar	2. Pequeños empleadores	5. Expertos supervisores	8. Supervisores calificados	11. Supervisores no calificados	> 0	Bienes de organización /autoridad
Posee capital suficiente para trabajar para sí mismo, pero no para contratar obreros	3. Pequeña burguesía	6. Expertos no directivos	9. Obreros calificados	12. Proletarios	-	
		+	> 0	-		
		Bienes de cualificación/credenciales				

Elaborado en base a Wright (2015)

Se produce, consecuentemente, un esquema de explotaciones múltiples, según el cual las diferencias de clase no se agotan en la propiedad privada de los medios sociales de producción (Wright, 2015). Esto genera posiciones intermedias y/o contradictorias de clase

en dos sentidos. Por una parte se encuentra la pequeña burguesía, que constituye una posición contradictoria en tanto no explota no es explotada en una estructura económica caracterizada por las relaciones de explotación (Cohen, 2015). Por otra se encuentran todas aquellas personas que, estando desprovistas de los medios de producción, son a la vez explotadas y explotadoras, dada la autoridad y las credenciales que ejercen en el proceso de trabajo.

Como es posible constatar, el enfoque empleado para establecer el análisis asociado a la estratificación social en esta investigación está centrado en el proceso productivo. Si bien existen otros modelos explicativos de la estratificación social que establecen elementos normativos (Parsons, 1971) o de poder y dominación simbólica (Bourdieu, 1979), basándose en la desigual distribución de atributos individuales como mecanismo causal de las diferencias de clase, difícilmente modelos como este permiten analizar las relaciones de enajenación en las cuales se centra este estudio. En general, modelos teóricos de estratificación social como los planteados resultan más afines al análisis del establecimiento de relaciones sociales patológicas como el elaborado por Honneth en su teoría del reconocimiento. Este argumento se desarrollará con mayor profundidad en apartados posteriores.

### **Instituciones, clase y articulación: la aproximación de recursos de poder**

La propuesta analítica empleada en esta investigación para explicar de las transformaciones institucionales es la de la aproximación de recursos de poder de clase. Korpi (2006) destaca, como diferencia entre esta propuesta y la de Hall y Soskice (2001) de variedades de capitalismo, las cadenas causales que subyacen al establecimiento de las instituciones características del Estado de Bienestar. Mientras que en variedades de capitalismo la expansión de los beneficios sociales depende de la promoción activa de los empleadores, según requieran o no mano de obra con mayores cualificaciones, en la aproximación de recursos de poder los empleadores tenderán a presentar preferencias relativamente débiles o incluso contrarias a la institucionalización de políticas sociales. Así, el autor distingue entre protagonistas – quienes buscan activamente establecer la agenda y ampliar los derechos sociales de la ciudadanía -, consentidores – que, contingentemente, negociarán o aceptarán

bajo ciertas restricciones o condiciones la ampliación de tales derechos - y antagonistas – quienes persisten en su oposición a la expansión de derechos sociales - del desarrollo del Estado de Bienestar, cuestionando la centralidad que el enfoque de variedades de capitalismo ha otorgado a los empleadores respecto de la expansión de derechos sociales.

Desde tal aproximación, los actores pueden utilizar dos tipos de recursos de poder – entendidos como capacidades de unos actores para recompensar o castigar a otros - en los mercados de trabajo y en las relaciones de empleo: los activos económicos y/o la fuerza de trabajo (o capital humano), cuya eficacia puede engrandecerse por medio de la acción colectiva (Korpi, 2006). Uno de los principales clivajes posibles de la acción colectiva frente a los conflictos distributivos es la clase socioeconómica – definida, en este caso, como aquellas categorías de individuos que comparten posiciones relativamente semejantes en los mercados de trabajo y las relaciones de empleo -, en torno a la cual se generan diferencias respecto de los riesgos a los que los ciudadanos son expuestos. Este enfoque distingue principalmente tres clases: empleadores, empleados y autoempleados.

Aquella clase bien posicionada en términos económicos, con bajos niveles de riesgo, tenderá a preferir situar el proceso distributivo en un nexo de mercado-propiedad, mientras que aquellas clases con mayores niveles de riesgo y menor cantidad de recursos económicos va a tender a apoyar la extensión de los derechos sociales ciudadanos, a modo de contrarrestar los efectos de las diferencias entre los recursos y los riesgos (Korpi, 2006).

Se espera que existan conflictos entre empleadores – u otras categorías bien posicionadas en términos económicos - y empleados – cuyas capacidades descansan principalmente en la fuerza de trabajo. Los empleadores, así como otras categorías con buen posicionamiento económico, no tenderían a promover políticas que expandan los derechos sociales y ciudadanos. En lugar de ello, buscarán beneficiarse de su mejor posicionamiento en la batalla distributiva del nexo mercado-propiedad. No obstante, en casos en que el conflicto económico resulte en una suma positiva, consentirán la institucionalización de políticas pro-derechos sociales (Korpi, 2006).

Es necesario, empero, enfatizar la distinción entre asociación y causación (Hacker & Pierson, 2002). Para demostrar capacidad de influencia por parte de las clases en pugna, no basta demostrar que las formas institucionales resultantes de la lucha política son congruentes con

las preferencias de actores determinados: es menester la demostración de que tales salidas político-institucionales son el resultado del ejercicio efectivo de los recursos de poder de tal actor.

La aproximación de recursos de poder lleva a la hipótesis de que los partidos políticos y organizaciones de interés iniciarán políticas que extiendan los derechos sociales de la ciudadanía, en la medida que sus bases sociales incluyan sectores de la fuerza de trabajo que se encuentren en relativa desventaja económica y que tengan niveles bajos o medios de capital humano. Asimismo, se espera que las organizaciones de interés de los sectores económicamente acomodados favorezcan políticas que aseguren una posición ventajosa en el nexo mercado-propiedad, donde gocen de menores riesgos y mayores recursos. La medida en que tales organizaciones de interés se conviertan en consentidoras en lugar de antagonistas resulta un indicador relevante del grado en que los protagonistas logran establecer la agenda de expansión del bienestar ciudadano. Del mismo modo, es poco probable que los empleadores y empresarios se conviertan en protagonistas de la expansión de derechos sociales, pese a que puedan consentir su institucionalización (Korpi, 2006).

En virtud de lo anterior, el sistema de partidos y las instituciones electorales resultan fundamentales en lo que respecta a la presencia o ausencia de tradiciones institucionales estatistas-corporativistas, así como en lo referente a la representación y participación de la izquierda – que representará especialmente a las clases trabajadoras y populares - y los partidos confesionales – que configuran una alianza inter-clase - en el poder legislativo (Korpi, 2006). Así, los estados con sistemas electorales proporcionales tenderán a generar, en la arena institucional, una política multipartidista, con gabinetes de coalición; mientras que aquellos con sistemas electorales de pluralidad y/o mayoritarios tenderán a presentar dos partidos o conglomerados mayoritarios, que se intercambian los gabinetes elección tras elección, y que impiden la formación de terceras fuerzas. Hay que hacer notar que los sistemas electorales proporcionales ponen condiciones institucionales favorables para la izquierda y que, en Europa, los partidos confesionales sólo se encuentran en estados con sistemas electorales proporcionales.

Allí donde exista la presencia de partidos católicos, se espera encontrar el suficiente soporte institucional e ideológico para algunas formas de expansión del bienestar estatal que redonde

en la emergencia de estados con coordinación económica corporativista (Korpi, 2006). En países sin presencia de tradiciones católico-corporativistas, se espera hallar el desarrollo de Estados de Bienestar y de regímenes de producción que representen a una fuerza izquierdista significativamente empoderada respecto de los partidos seculares de centro derecha. Países sin partidos de izquierda o confesionales con presencia de larga data en los gabinetes tenderán a presentar economías con mercados coordinados liberalmente. En las democracias capitalistas, los vínculos entre el trabajo organizado y la centroizquierda son un recurso de poder fundamental para la clase trabajadora (Pérez Ahumada, 2020). Existe evidencia de que, en América Latina, cuando tales vínculos son fuertes, los sindicatos han presentado una mayor capacidad de oponerse a los programas privatizadores, así como de reclamar a los legisladores la deliberación de políticas redistributivas.

Todo lo anterior se da en un entramado de regímenes institucionales (Streeck & Thelen, 2005), donde las transformaciones experimentadas por las expectativas colectivamente reforzadas y socialmente sancionadas respecto de categorías específicas de comportamiento – o instituciones – se dan en un conjunto de relaciones de poder entre quienes crean las reglas y quienes las acatan. Tales relaciones pueden llegar a ser conflictivas y competitivas, en la medida que estos últimos pueden desafiar la legitimidad de determinadas reglas del régimen institucional, planteando a quienes las crean que deben modificarlas, no necesariamente de forma abrupta y discontinua, sino también en un proceso gradual y acumulativo de cambios. Los diferentes grupos sociales que forman, bien parte de quienes crean, bien parte de quienes acatan, representarán a través de las instituciones políticas sus objetivos, lo cual puede llevar a crear nuevas reglas que les permitan realizar sus intereses de clase, así como a derogar normativas que atenten contra tales intereses.

En esa línea, para analizar el poder del empresariado, es fundamental distinguir entre su poder estructural y su poder instrumental (Fairfield, 2010, 2015c; Pérez Ahumada, 2020). El primero alude a aquel poder expresado en el miedo que los legisladores pueden tener frente a la fuga de capitales, derivado del comportamiento y racionalidad maximizadora de las compañías. Es decir, surge de la preocupación respecto de que una política provoque reducciones en la inversión, fuga de capitales, reducción de la producción, dados los incentivos de mercado que la política crea para los dueños del capital (Fairfield, 2015a). Su

principal característica está en que no requiere de organización ni de capacidad para la acción política, pues son las directrices de mercado las que perfilan las tomas de posición de la clase empresarial en la arena política. Como han señalado Hacker y Pierson (2002), el poder estructural de los capitalistas no es una constante, sino una variable que permite explicar las relaciones de poder entre el empresariado y el Estado (o, al menos, los resultados que este genera en la arena de la política pública) (Young, 2015). Asimismo, es un dispositivo de alerta – que no se ve activado por cualquier política social, sino particularmente por aquellas que puedan producir un impacto negativo en sus ganancias -, que no dicta por sí mismo las decisiones en materia política, siendo esto último más bien una función del poder instrumental (Hacker & Pierson, 2002).

El poder estructural es particularmente dependiente del contexto: factores macroeconómicos, como el peso relativo del Estado frente al del sector privado en la actividad económica, o niveles de integración a la economía internacional y capacidad de movilidad global del capital no son suficientes para determinar el poder estructural del empresariado, que puede incluso contener componentes culturales (Fairfield, 2015a).

El poder instrumental, por su parte, involucra el uso deliberado de medios políticos para favorecer los intereses de la clase capitalista, por ejemplo, a través del vínculo formal o informal entre actores empresariales y partidos políticos, políticos profesionales o burócratas; el financiamiento de campañas electorales; el acceso y uso privilegiado de los medios de comunicación masiva; la experticia técnica de las asociaciones empresariales; el lobby, entre otros (Fairfield, 2015c). La posesión de fuertes y múltiples fuentes de poder instrumental propiciarán una influencia más consistente y significativa por parte de la clase empresarial; empero, una única fuente de poder instrumental lo suficientemente poderosa puede ser suficiente para que el empresariado bloquee una reforma a la cual se opone.

Cabe destacar que, si bien en sus primeras versiones las investigaciones respecto de la influencia del poder empresarial en la política institucional se dividía entre estructuralistas e instrumentalistas (Hacker & Pierson, 2002), el vínculo entre poder estructural e instrumental del empresariado es de refuerzo mutuo, de modo que es necesario hacer un análisis empírico para poder determinar si, en un tiempo y espacio determinado, un mayor poder instrumental puede fortalecer al poder estructural, o viceversa (Fairfield, 2015c). Un débil poder

estructural requerirá, en gran medida, de un fuerte poder instrumental para influir en el sistema político. Si el poder estructural es, por el contrario, lo suficientemente fuerte, habrá escasa necesidad de desencadenar esfuerzos instrumentales para modificar o bloquear políticas públicas. La influencia empresarial acaba por ser más consistente allí donde ambos tipos de poder son lo suficientemente fuertes, y cuando las asociaciones empresariales permiten a los empleadores superar los problemas surgidos de la acción colectiva de los trabajadores (Pérez Ahumada, 2020). Examinar el actuar conjunto de ambos tipos de poder es crucial para comprender los medios y el grado en que las élites económicas son capaces de ejercer influencia en democracias capitalistas: detentar ambos tipos de poder permitirán a la clase capitalista alcanzar una influencia más consistente y sustantiva (Fairfield, 2015a).

Luego, el poder se define como la capacidad de los capitalistas o los trabajadores para realizar sus intereses de clase, mutuamente contradictorios (Wright, 2000). En ese sentido, el poder asociativo de los trabajadores resulta de la conformación de organizaciones colectivas como sindicatos, partidos, consejos de trabajadores, entre otras, denotando su capacidad de actuar colectivamente (Pérez Ahumada, 2020). Una asociación – de empresarios o de trabajadores – resulta un recurso de poder fundamental, que es efectivamente ejercido cuando tal organización logra representar amplios intereses de clase, forjar consenso y solidaridad de clase, y mover a sus miembros a cumplir metas comunes. La correcta construcción del poder asociativo permitirá que los miembros de una clase social tiendan a actuar coordinadamente para defender sus intereses frente a la otra clase y el Estado. También se han identificado otras formas de poder, como el estructural (económico), el político-institucional y el societal (por ejemplo, discursivo y coalicional) (Schmalz et al., 2018b), y que refieren a capacidades para movilizar recursos de tipo económico – como la desestabilización del proceso productivo – o político – como el vínculo con partidos políticos para influenciar la política estatal (Pérez Ahumada, 2020).

La aproximación de recursos de poder le ha asignado un lugar fundamental al trabajo organizado a la hora de explicar la defensa y representación de la clase trabajadora en las transformaciones institucionales, las políticas públicas y el gasto estatal en bienestar (Carneiro et al., 2020; Korpi, 2006; Rudra, 2002; Schmalz et al., 2018b). Tal como se señaló, se han conceptualizado cuatro tipos de recursos de poder por parte de los trabajadores,

relacionados entre ellos dentro de contextos sociopolíticos determinados. No obstante, las organizaciones de trabajadores no siempre serán capaces de movilizar todos estos recursos a la vez.

En primer lugar está el poder estructural o económico, que alude a la posición de los asalariados en el sistema económico (Schmalz et al., 2018b). Es una fuente primaria de poder, pues está disponible para los trabajadores incluso sin que representen sus intereses de forma colectiva. El poder estructural descansa en la capacidad de causar disrupción y de interrumpir o restringir el proceso de valorización del capital. Se puede dividir entre el poder de negociación en el espacio de trabajo, y el poder de negociación en el mercado laboral.

El primero depende de la posición de los trabajadores y empleadores en el proceso productivo, y es movilizado por la negación de los primeros a continuar con sus labores. Aquellos asalariados que se emplean en sectores de la economía con alta productividad, alta integración en los procesos productivos, o con particular relevancia en las exportaciones nacionales, detentarán un mayor poder de negociación al nivel del espacio de trabajo, en tanto en cuanto la detención de sus labores produce impactos económicos que van más allá del lugar en que se emplean (Schmalz et al., 2018b). Por su parte, el poder de negociación en el mercado de trabajo es resultado de mercados laborales estrechos, y existe a partir de la posesión por parte de ciertos trabajadores de cualificaciones y habilidades poco comunes y altamente demandadas por los empleadores. Este recurso de poder varía según las características de cada mercado de trabajo, o de su segmentación entre la fuerza de trabajo principal, el empleo vulnerable, los desempleados y otros grupos. Las regulaciones gubernamentales también plantean límites a los mercados de trabajo, por ejemplo, por medio de políticas de inmigración.

La investigación de Rudra (2002) demuestra que, en un contexto de globalización, el poder potencial de los trabajadores – medido como el producto del cociente entre el número de trabajadores calificados y el número de trabajadores no calificados, y el inverso del porcentaje de desempleados en relación con la población en edad de trabajar –, en interacción con los flujos del intercambio y el capital - que se han internacionalizado fuertemente - en los países menos desarrollados (*Less-developed countries, LDCs*) tienen una influencia negativa y significativa en el porcentaje de Producto Interno Bruto invertido en bienestar, así

como en las inversiones per cápita en bienestar. Pese a que el poder potencial de los trabajadores tiene un efecto positivo, significativo e independiente en la inversión en bienestar, no ha sido efectivo al combinarse con las presiones de los mercados internacionales. Luego, el gasto en bienestar en los países menos desarrollados está en función de altos niveles de exposición a la actividad mercantil global, así como de un poder relativamente débil por parte de los trabajadores.

El incremento del número de trabajadores no calificados en relación con los trabajadores que cuentan con cualificaciones, junto con amplios sectores de la población que se encuentran desempleados, ha empeorado aún más los problemas de acción colectiva por parte de los trabajadores de economías en desarrollo, lo cual hace cada vez más difícil su organización (Rudra, 2002). Dado que en los países de la OCDE los trabajadores no enfrentan los problemas de acción colectiva que en los países menos desarrollados, el efecto de la interacción entre la globalización y el poder de los trabajadores sobre el gasto en bienestar es positiva.

Así, un requisito necesario para ejercer el poder estructural reside en la posibilidad de combinarlo con capacidades organizativas provistas por el marco institucional vigente, desarrollando a partir de ello estrategias huelguísticas efectivas (Schmalz et al., 2018b). El poder asociativo, entonces, surge de la unidad de los trabajadores para levantar colectivos políticos, sindicatos o asociaciones de trabajadores en general. Es el poder primario de los trabajadores, y puede incluso compensar carencias de poder estructural, sin reemplazarlo del todo. El número de miembros de las asociaciones ha tendido a ser presentado como un indicador confiable del poder asociativo. Los sindicatos juegan en todo esto un rol principal, en la medida que posibilitan la coordinación general, más allá de los espacios individuales de trabajo, así como la representación autónoma de intereses, que puede contrarrestar una débil representación en el sistema político. La unidad de los actores sindicales es uno de los principales recursos de poder de la clase trabajadora, pues permite la coordinación de acciones de protesta, así como la amenaza creíble de una movilización contra el gobierno y el empresariado; y porque da incentivos a los gobiernos para negociar con el movimiento obrero, en consideración de un actor único que sea capaz de coordinar y disciplinar las acciones del trabajo organizado (Carneiro et al., 2020).

Los sindicatos requieren de recursos humanos y materiales – es decir, de infraestructura – para llevar adelante su trabajo; así como eficiencia organizacional que divida adecuadamente el trabajo en la organización y genere una buena distribución de recursos. Además requieren, por supuesto, la participación de sus miembros, en tanto se muestren con voluntad de actuar y jugar un rol activo en la movilización obrera; y cohesión interna que permita construir solidaridad entre sus miembros (Schmalz et al., 2018b).

Un tercer recurso es el poder institucional, resultado de los procesos de negociación y enfrentamiento basados en el poder estructural y asociativo (Schmalz et al., 2018b). Constituye una suerte de forma secundaria de poder y, a la vez, una espada de doble filo, en tanto los recursos institucionales pueden facilitar (así como restringir) el poder de acción de las organizaciones de trabajadores, lo cual es siempre resultado del balance de poderes entre el capital y el trabajo, cuya coagulación constituye la co-determinación institucional. En este se incluye también el vínculo entre actores obreros y representantes en la política institucional; es decir, se espera que la presencia de gobiernos y parlamentos izquierdizados faciliten la influencia sindical en la deliberación legislativa-institucional.

Por último, el poder societal hace alusión al campo de acción que se posibilita a partir de la constitución de contextos de cooperación entre los obreros y otros grupos sociales y organizaciones, con el consecuente apoyo a las demandas sindicales (Schmalz et al., 2018b). Hay dos fuentes de poder societal. Primero, el poder de coalición, es decir, las redes que los trabajadores organizados construyen con otros actores sociales, y que es posible activar para levantar movilizaciones y campañas. Luego, el poder discursivo, en tanto capacidad de los trabajadores para mostrar como legítimas sus demandas en la opinión pública, obteniendo el apoyo de otros sectores sociales.

El poder es una capacidad relacional, de modo que una teoría del poder de los trabajadores debe considerar los intereses, estrategias, recursos y vulnerabilidades de los empleadores, y viceversa (Brookes, 2018). De hecho, cuando el poder empresarial es fuerte, los vínculos entre las organizaciones de trabajadores y los partidos de centro-izquierda gobernantes no necesariamente permite avanzar en políticas sociales más protectoras (Pérez Ahumada, 2020). La investigación de Carneiro et al. (2020) evidencia que las estrategias electorales adoptadas por los partidos progresistas en Chile – principalmente el Partido Socialista -,

marcadas por una política tecnocrática moderada (fuertemente influenciada por el ala liberal de la Democracia Cristiana), así como la fragmentación del movimiento sindical en Chile, devino en la incapacidad de reformar sustantivamente la normativa laboral de la dictadura, lo cual acabó por alejar a las organizaciones de trabajadores.

El buen rendimiento económico requiere de restricciones al interés egoísta y a la racionalidad económica instrumental, en tanto el mercado no existe disociado de las condiciones sociales, culturales y normativas de poder que permiten regularlo (Wright, 2015). Sin embargo, el buen rendimiento económico se define de forma estratificada, en la medida que será distinto para las distintas clases sociales, especialmente en la medida que estas presenten intereses materiales antagónicos. Así, el nivel óptimo de restricciones económicas para cumplir con los intereses de la clase capitalista está por debajo del nivel óptimo para la clase trabajadora, a la vez que el nivel de restricciones sobre los mercados afecta, además, al poder relativo de ambas clases.

La maximización del conjunto del rendimiento económico requiere de un nivel de restricciones normativas e institucionales mayor que el necesario para realizar los intereses de la clase capitalista. En general, esta última tenderá a preferir un nivel de restricciones intermedio, que permita la creación de una sociedad cohesionada y bien integrada, sin perjuicio de la eficiencia en la competencia mercantil: es decir, un óptimo social en la restricción de los mercados (Wright, 2015). Sin embargo, el nivel real de restricciones normativas e institucionales estará condicionado por el resultado del cruce de fuerzas y del ejercicio del poder relativo de cada una de las clases; en definitiva, por la relación de poder entre capitalistas y trabajadores, que está a su vez atravesada por las instituciones que restringen a los mercados. Es decir, cuando el nivel de restricciones optimiza la realización de los intereses capitalistas, las relaciones de poder político favorecen a estos últimos; mientras que el poder de los trabajadores aumenta rápidamente en cuanto se incrementa el nivel de restricciones institucionales y normativas sobre los mercados, de modo que las relaciones de poder favorecen a los trabajadores.

Luego, el óptimo capitalista es una relación de equilibrio institucional inestable y dinámico, lo cual permite explicar la preferencia de la clase capitalista por un nivel de restricciones institucionales lo más cercana posible al mínimo y a la atomización de los mercados,

impidiendo el surgimiento de actores que compitan frente a sus intereses en la arena política (Wright, 2015). Podría postularse, entonces, que el neoliberalismo y la búsqueda por la desregulación excesiva acontecida desde la década de los ochenta a nivel global están energizados por la búsqueda de debilitar aquellos intereses contrapuestos a los de la clase capitalista, incluso allí donde la desregulación del capitalismo llega a condiciones subóptimas para los propios intereses burgueses.

En torno a lo anterior, Wright (2015) plantea que un compromiso de clase positivo – es decir, la cooperación mutua entre clases opuestas, que permite a ambas partes mejorar su posición - tiende a ser la situación más ventajosa para la mejoría de los intereses materiales y las circunstancias de vida de las clases populares. La posibilidad de que esto ocurra estará dada por la relación existente entre el poder asociativo de la clase trabajadora y los intereses materiales de la clase capitalista. Vale recalcar que también es posible establecer un compromiso de clase de carácter negativo, que significa un empate en la arena política, toda vez que las clases antagónicas realizan concesiones para abstenerse de infligirse un daño mutuo, sin una cooperación real entre ambas fuerzas.

En definitiva, el compromiso de clase se define como aquella situación en que se establece un intercambio entre clases en conflicto, de modo que quienes componen cada clase hacen concesiones para favorecer los intereses de quienes pertenecen a la otra clase. Siguiendo el concepto de hegemonía propuesto por Gramsci, en un sistema hegemónico las relaciones entre clases se mantienen por medio del consentimiento activo de las clases subalternas, lo cual requiere de determinadas bases para el consentimiento. La base estratégica del compromiso de clase puede anclarse tanto en estrategias individuales como en el poder asociativo, y puede adoptar formas negativas o positivas (Wright, 2015). Para progresar en el capitalismo, la izquierda democrática ha de mejorar el bienestar material de los trabajadores, resolviendo a la clase capitalista un problema que ella es incapaz de resolver por sí misma, y ganando el peso político necesario para poner en jaque el monopolio que los capitalistas tienen para definir el interés general (Rogers & Streeck, 1994).

Tanto los economistas neoclásicos como marxistas han conceptualizado una relación inversa entre el incremento del poder de la clase trabajadora y la realización de los intereses burgueses. El marxismo ha planteado, en esa línea, que los beneficios de la clase capitalista

están dados por la relación de explotación que estos mantienen con los trabajadores, de modo que los intereses materiales de ambas clases resultan absolutamente antagónicos (Wright, 2015). Asimismo, los economistas neoclásicos han formulado que la asociatividad de los trabajadores pone trabas al eficaz rendimiento de los mercados laborales, pues dificulta el ajuste a la baja salarial.

Frente a ambas formulaciones, Wright (2015) propone que la relación entre el poder asociativo de los trabajadores y la realización de los intereses materiales de la clase capitalista tiene la forma de una J invertida. Ello implica que, en tanto en cuanto el poder de la clase trabajadora aumenta, los intereses capitalistas se ven afectados de forma negativa en un principio. No obstante, pasado cierto umbral, el poder asociativo de los trabajadores puede producir efectos positivos en los intereses capitalistas, generando condiciones que aumenten la productividad y la tasa de beneficio, con base en niveles altos de cooperación entre ambas clases, mejorando las cualificaciones y la seguridad en el empleo al alero de la protección proveída por los sindicatos. Es allí donde se producen condiciones favorables para el compromiso positivo de clase.

Hay que realizar algunas precisiones conceptuales que están a la base de tal formulación (Wright, 2015). La clase se define de manera dicotómica y mutuamente excluyente, en tanto la clase capitalista comprende a aquellas personas que poseen y controlan el capital en el proceso productivo, y la clase trabajadora a quienes se ven excluidos de esta posesión y control. Ya se ha constatado, sin embargo, que la estructura económica en el capitalismo resulta bastante más compleja que ello, y la lucha de clases se articula en torno a las alianzas político-ideológicas que se establecen en cada sociedad a lo largo y ancho de la estructura de clases (Cohen, 2015; Wright, 1997, 2015). Los intereses, por su parte, se restringen estrictamente a los intereses materiales y objetivos de los sujetos en función de su posición de clase. Esto implica dos supuestos: que los intereses de clase se pueden reducir a una dimensión cuantitativa; y que todos quienes comparten una posición de clase comparten los mismos intereses.

Tanto la lucha como el compromiso de clase se producen en contextos institucionales específicos, como las empresas, los mercados y los Estados. Así, existen tres esferas en que las luchas y compromisos de clase son especialmente relevantes: la esfera del intercambio,

particularmente el mercado de trabajo; la esfera de la producción, sobre todo en lo referente al proceso de trabajo y la tecnología; y la esfera política, respecto de la formación y puesta en práctica de diversas políticas estatales y administrativas (Wright, 2015). Existe una correspondencia aproximada entre cada una de estas esferas institucionales del conflicto y el compromiso, y los tipos de organizaciones colectivas de la clase trabajadora: los sindicatos en la esfera del intercambio; los consejos de trabajo en la esfera de la producción; y los partidos políticos en la esfera política.

Para la clase trabajadora, cooperar con los capitalistas significa trabajar intensamente para elevar al máximo la tasa de beneficio del capital. Asimismo, oponerse implica luchar individual o colectivamente para elevar sus ingresos o aumentar el grado de control que tienen sobre el producto de su trabajo, minimizando la explotación y control de los capitalistas sobre los obreros. Por su parte, la clase capitalista coopera con los trabajadores cuando les remunera lo máximo que les permite el mantenimiento de una tasa de ganancia suficiente para reproducir a la empresa; acepta las organizaciones obreras (sindicatos y partidos); responde a las demandas que los obreros levantan en relación con sus condiciones de trabajo, y modera su consumo en pro de una inversión que genere empleo. Asimismo, la clase capitalista se opone a los intereses de los trabajadores cuando se les paga lo mínimo posible en razón de las condiciones del mercado y la tecnología; cuando se valoriza el capital tanto trabajo como se puede; y cuando se resiste a la organización obrera (Wright, 2015). Tal oposición también considera la acción política contra los subsidios de desempleo, el establecimiento y expansión de redes de seguridad social y bienestar, el aumento del salario mínimo del mercado y leyes que amplíen los marcos de conformación y acción sindical.

La J invertida que representa la relación entre el poder asociativo de los trabajadores y la realización de los intereses materiales de los capitalistas se puede comprender como resultado de dos procesos causales. Primero, uno en que los intereses de la clase capitalista son perjudicados crecientemente en tanto en cuanto el poder de los trabajadores aumenta; segundo, uno en que el aumento del poder de los trabajadores favorece la realización de los intereses de los capitalistas. El aumento del poder de los trabajadores hace más débil la capacidad de la clase capitalista de tomar decisiones de manera unilateral y discrecional, así como de controlar distintos recursos; sin embargo, a partir de cierto umbral, el poder

asociativo de los obreros puede facilitar la resolución de ciertos tipos de conflictos y de problemas de coordinación por parte de la clase burguesa, dado los mayores niveles de autodeterminación del trabajo organizado (Wright, 2015).

En el caso de la esfera política, la evidencia histórica comparativa internacional ha demostrado que el aumento del poder político de los trabajadores ha generado Estados capitalistas más redistributivos, con mayores salarios, y con sistemas tributarios y políticas que disminuyen la desigualdad de ingresos, a la vez que una fuerza de trabajo desmercantilizada en términos parciales. El ejercicio del poder político de la clase trabajadora en la esfera política sirve de sostén para mecanismos institucionales que incrementan el poder de los obreros en la esfera del intercambio y la producción (Wright, 2015).

Un elemento central a considerar por parte de la clase capitalista es su control sobre las inversiones (Wright, 2015). Aún en presencia de sindicatos fuertes y partidos socialdemócratas, la posición estructural de la clase capitalista faculta a los empresarios para desinvertir, decidir su tasa de ahorro, entre otras cosas. No obstante, cuando el poder asociativo de los obreros se aproxima a su máximo teórico, el derecho de los capitalistas a controlar la asignación de recursos de capital se pone en tela de juicio.

La presente formulación presenta dos máximos teóricos (Wright, 2015). Uno es la utopía capitalista, donde la atomización y desorganización de la clase trabajadora es tal, que los capitalistas detentan total discreción y capacidad organizativa en la producción, apropiándose más intensamente de las ganancias generadas por el aumento de productividad. El otro es la utopía socialdemócrata, en que el poder asociativo de la clase de trabajadora alcanza tales niveles, que es capaz de producir altos grados de cooperación entre el trabajo y el capital, sin llegar a amenazar los derechos de propiedad capitalista.

Empero, en las sociedades capitalistas reales, no todos los valores dentro de tal rango son efectivamente accesibles, dada la existencia de mecanismos de exclusión sistémicos e institucionales (Wright, 2015). Los primeros definen aquellas partes de la curva que se encuentran excluidas a partir de rasgos estructurales fundamentales de un sistema social determinado. Por ejemplo, la garantía constitucional de un sistema democrático impide la realización de un escenario en que la clase obrera se encuentra enteramente reprimida y atomizada. Los segundos refieren a todas aquellas reformas institucionales que se encuentran

dentro de los límites sistémicos, y que vuelven difícil o imposible alcanzar regiones concretas de la curva. Por ejemplo, la implementación de leyes laborales restrictivas puede hacer difícil el ampliar el poder asociativo de los obreros hacia prácticas asociativas corporativas. Asimismo, la normativa electoral también es un elemento fundamental para establecer los límites de la exclusión institucional. La definición de las reglas que configuran determinadas exclusiones institucionales se enfrasca en la lucha entablada entre la política reformista y la reaccionaria.

Como se señaló anteriormente, tanto el análisis de los recursos de poder, como de la capacidad de las clases capitalista y trabajadora de movilizarlos para influir efectivamente en la política institucional, se ha llevado a cabo a partir de marcos analíticos diferenciados. De ese modo, mientras que los propietarios deben ser capaces de movilizar recursos de poder instrumental y estructural (Culpepper, 2015; Fairfield, 2010, 2015a, 2015c; Hacker & Pierson, 2002; Young, 2015), los trabajadores han de poner en ejercicio su poder potencial (Rudra, 2002), asociativo, estructural, político-institucional, o coalicional (Pérez Ahumada, 2020; Schmalz et al., 2018b).

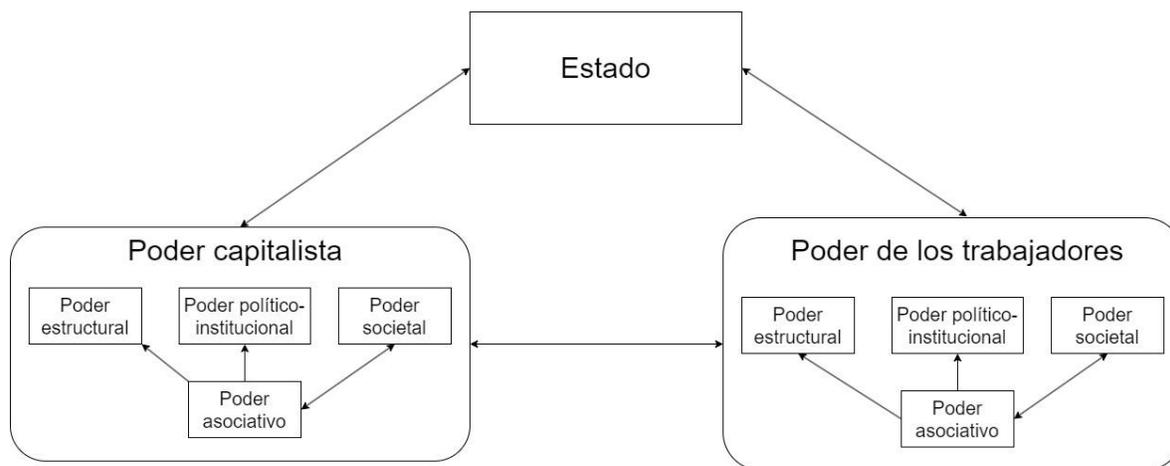
Si bien es posible, en pos de un análisis relacional de la política de clase que vaya más allá de la relación de cada una de las clases sociales - por sí sola - para con el Estado, emplear aquellos esquemas diferenciados en manera conjunta para escrutar un proceso social concreto que exprese la lucha de clases en la arena institucional, resulta relevante generar un marco de análisis común que permita, bajo los mismos parámetros, dar cuenta de la dinámica establecida entre las clases, y entre cada una de ellas y el Estado, al momento de llevar adelante reformas institucionales que afecten la realización de sus intereses objetivos y materiales.

La propuesta de Pérez Ahumada (2023) para dar solución a este desafío pasa por otorgar un rol central al poder asociativo de las clases trabajadora y capitalista. Según el argumento del autor, es el poder asociativo aquello que posibilita la movilización del resto de recursos de poder – es decir, el poder estructural, político institucional y societal - para defender y asegurar la realización de los intereses de clase. Por ejemplo, un empresario de gran prominencia (Young, 2015) y con gran poder estructural podría llamar por teléfono a un funcionario del Servicio de Impuestos Internos para evitar una investigación de evasión de

impuestos; sin embargo, ello respondería a la defensa de sus intereses individuales, mas no de sus intereses de clase. De este modo, es necesario especificar que el análisis de recursos de poder no considera la defensa o realización de intereses personales ni sectoriales.

En la *Figura 2* se presenta el modelo relacional del poder de clase elaborado por Pérez Ahumada (2023). Allí, el poder asociativo tiene efectos positivos en – es decir, refuerza - el resto de recursos de poder. Asimismo, los recursos de poder de las clases capitalista y trabajadora establecen entre sí una relación de condicionamiento mutuo, a la vez que influyen en el Estado, en particular, en el aparato legislativo.

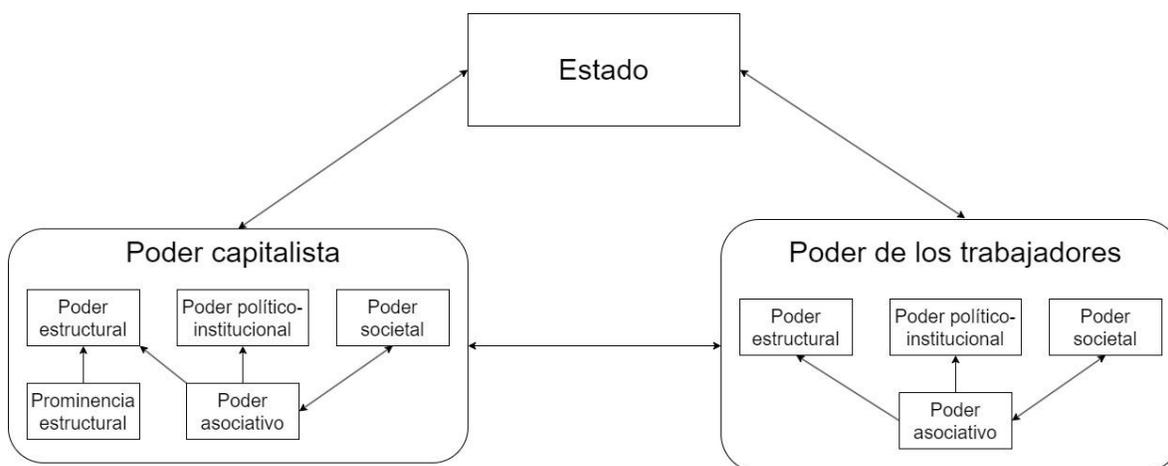
**Figura 2. Modelo relacional del poder de clase**



Fuente: Elaboración propia en base a Pérez Ahumada (2023).

Es relevante, además, tomar en consideración el aporte de Young (2015), quien establece la diferencia entre poder y prominencia estructural. Desde esta perspectiva, se plantea que la prominencia estructural es un elemento que puede fortalecer el poder estructural del empresariado; no obstante, se requiere de un fuerte poder asociativo para defender, de manera efectiva, los intereses de la clase capitalista. La *Figura 3* incorpora la prominencia en el esquema de Pérez Ahumada (2023).

**Figura 3. Modelo relacional de clase, incorporando la prominencia estructural**



Fuente: Elaboración propia en base a Pérez Ahumada (2023).

Más que una transformación del marco analítico para los recursos de poder de la clase capitalista, la propuesta de Pérez Ahumada (2023) es una reformulación, sobre todo en lo que respecta al poder instrumental, concebido como la capacidad deliberada de influir en los procesos político-institucionales a través de dos fuentes: los vínculos entre el empresariado y los legisladores, y los recursos disponibles (Fairfield, 2015a). Luego, el poder político-institucional de los capitalistas está constituido por los vínculos con partidos políticos, la consulta institucionalizada y el reclutamiento en el gobierno, la elección popular para cargos de poder y los vínculos informales con mandatarios; es decir, todo aquello que asegure la influencia empresarial en la formulación de transformaciones institucionales. A su vez, el poder societal está dado por la capacidad del empresariado de establecer sus demandas como legítimas para el resto de actores sociales, suscitando su apoyo. Para ello, emplean recursos como la expertiz, el dinero y, sobre todo, el acceso preferente a medios de comunicación. Por último, pero no menos importante, el poder asociativo del empresariado, en tanto capacidad para establecer asociaciones estables – las cuales, a su vez, hacen posible influir de manera deliberada en la arena político-institucional de manera eficaz – se vale de la cohesión entre los diferentes actores empresariales nacionales.

Es necesario destacar que, si bien la aproximación de recursos de poder es un enfoque relacional que analiza las relaciones de poder entre las clases capitalista, trabajadora y el

Estado a la hora de dar forma a los marcos normativos, la presente investigación se centrará en los recursos de poder de la clase trabajadora. Ello está dado, principalmente, por la dificultad de operacionalizar los recursos de poder burgueses dentro del marco de una investigación cuantitativa. No obstante, los recursos de poder de la clase trabajadora son elementos fundamentales para determinar la formación de clase (Wright, 1997) de los obreros en una sociedad determinada, lo cual resulta relevante a la hora de describir la influencia de la experiencia de clase – individual y contextual – en la formación de fenómenos subjetivos como las actitudes hacia el trabajo.

### **Posición, articulación, institucionalidad, actitudes**

Mientras el análisis sociológico micro se centra en indagar las relaciones entre los individuos (en este caso, la posición en las relaciones sociales de producción), el análisis sociológico macro pone atención al conjunto de relaciones que establecen las organizaciones y actores sociales en general (en este caso, a la articulación de la clase trabajadora) (Wright, 1997).

El estar “en” una posición de clase implica estar sujeto a un conjunto de mecanismos que inciden de forma directa (mas no determinista) en la experiencia de vida de las personas. Asimismo, la formación de clase refiere al proceso (y su resultado) a través del cual se gestan fuerzas sociales organizadas colectivamente (“dentro” o “fuera” de la institucionalidad formal) a lo largo y ancho de la estructura de clases, a modo de actuar cooperativamente para perseguir la realización de intereses de clase (Wright, 1997). La formación de clase da forma, a su vez, a los recursos de poder por movilizar en la lucha de clases.

Asimismo, es posible analizar aquellos elementos de la subjetividad de las personas que son discursivamente accesibles para los propios individuos (Wright, 1997), en tanto permiten un mayor rendimiento analítico a la hora de explicar socialmente las intenciones y decisiones de las personas. Por supuesto, la toma intencional de decisiones no es la única manera en que la subjetividad genera efectos en el mundo. No obstante, lo relevante es indagar en la base subjetiva del actuar intencional de las personas, considerando que estas viven en determinadas condiciones socio-estructurales.

En ese aspecto, las actitudes constituyen creencias normativas y opiniones sobre elementos particulares del mundo social. Las actitudes resultan de interés en la medida que remiten a opiniones relativas al ideal de la interacción humana o al orden social en diferentes aspectos (Svallfors, 2006). En particular, es pertinente analizar las actitudes hacia el trabajo desde una perspectiva de clase en tanto el trabajo mismo está inserto en aquello que define las diferencias de clase en el capitalismo: el proceso de trabajo y las relaciones sociales que de él derivan. Específicamente, las actitudes hacia el trabajo debiesen estar influidas por los intereses de clase y normas de clase en lo referente a lo bueno, lo justo, entre otros.

Existen distintos mecanismos causales según los distintos niveles en que se desarrolle el análisis (Wright, 1997). Por una parte, la posición de clase limita, sin determinarlas, las subjetividades, en tanto la experiencia de vida en una posición de clase incrementa las probabilidades de que ciertas creencias, actitudes, percepciones, valores, entre otras, resulten más creíbles que otras. Por otra, estas experiencias de clase también están fuertemente moldeadas por factores contextuales como la formación de clase concreta en determinada sociedad, su estructura de clases o su estructura económica. Así, mientras los fenómenos macro median en la formación concreta de los fenómenos micro, los fenómenos micro constituyen – con el paso del tiempo – a los fenómenos macro.

Del mismo modo, las instituciones y la articulación política también ejercen influencia en las actitudes (Svallfors, 2006). Las primeras, dado que afectan la visibilidad de determinados fenómenos sociales; modifican los “límites de lo posible” en términos políticos; y moldean lo que es concebido por la sociedad como justo. Respecto de las segundas, los recursos de poder se desempeñan como mecanismo articulador de la relación entre clase y actitudes, en la medida que pueden constituir la clase como un aspecto en base al cual es posible emprender transformaciones políticas.

Como ya se ha constatado anteriormente, el esquema de clase a partir del cual se analizará el efecto de la posición de clase en las actitudes hacia el trabajo es el desarrollado por Wright (2015). Esto, pues su rendimiento analítico respecto de las actitudes que presentan un contenido directamente vinculado con el proceso productivo en torno a la cual se producen, según esta propuesta, las relaciones de clase, es superior frente a otros, particularmente

aquellos que ponen como mecanismo causal fundamental de la desigualdad la diferencia de atributos individuales.

Una conceptualización de la clase basada, por ejemplo, en el prestigio ocupacional (Treiman, 1976), tendería a agrupar en posiciones de clase similares a personas cuyo trabajo no tiene mucho más en común que una alta valoración media según los esquemas valorativos de la sociedad. Lo mismo sucede con aquellos enfoques relacionados con la atribución de estatus según las valoraciones ponderadas de una escala de estratificación (Parsons, 1971); así como aquellos que formulan la diferencia o distinción de clases desde la esfera del consumo, atribuyendo el carácter problemático de las relaciones de clase a la dominación simbólica (Bourdieu, 1979). En definitiva, para poder explicar la influencia de la posición de clase en las actitudes hacia el trabajo, es fundamental emplear una conceptualización de clase que permita agrupar a aquellos individuos cuya experiencia en el proceso productivo debiese tender a ser similar (Svallfors, 2006). Por supuesto, sería interesante indagar en el efecto de las trayectorias ocupacionales o de clase en las actitudes hacia el trabajo; sin embargo, dada la falta de datos que lo permitan, será imposible realizarlo en el contexto de esta investigación.

## Marco metodológico<sup>2</sup>

Para cumplir con los objetivos de investigación anteriormente presentados, se emplearon datos de nivel individual e internacional. En base a estos se estimaron modelos de regresión lineal múltiple multinivel para analizar el efecto de los distintos predictores en las actitudes enajenadas hacia el trabajo remunerado en su dimensión cognitivo instrumental. Los procedimientos de procesamiento y análisis de datos son reproducibles y pueden encontrarse en el siguiente [repositorio de Github](#).

En términos generales, esta investigación presenta un diseño metodológico transversal y correlacional (Cea D'Ancona, 1998). Sin embargo, en términos teóricos es posible sostener que sí se analizará el efecto de la posición de clase en las actitudes hacia el trabajo en tanto

---

<sup>2</sup> Dados los problemas de codificación (*encoding*) al exportar las tablas creadas en R, se ha optado por eliminar tildes, acentos y caracteres latinos (como la letra “ñ”).

– y tomando de base lo planteado acerca de las relaciones (sociales) de producción en el apartado teórico - estas no pueden ser la causa de aquellas.

## **Datos**

Esta investigación busca establecer un análisis comparado entre distintos países capitalistas, por lo cual se utilizaron datos recopilados desde diversas fuentes secundarias. Estos pueden dividirse entre los datos de nivel micro o individual, y los datos de nivel macro o nacional.

Los datos de nivel individual utilizados corresponden al módulo Work Orientations IV del International Social Survey Programme (ISSP) en su versión 2015. Este módulo tiene por objeto producir información relacionada con acuerdos de empleo, características laborales, experiencia subjetiva en el trabajo, ingresos laborales, equilibrio trabajo-vida personal, centralidad del trabajo, solidaridad y conflicto en las relaciones industriales (ISSP, 2022). Los datos originales presentan 51.668 observaciones para 35 países, y fueron filtrados para excluir a quienes declararon no encontrarse trabajando por una remuneración (valor en la variable v20 distinto a 1), así como a quienes declaran estar empleados en las Fuerzas Armadas (valores 110, 210 y 310 en la variable ISCO08). Ello tiene como resultado la reducción del número de observaciones a 28.349 para 35 países.

Es relevante destacar que los métodos de recolección de datos (presencial, telefónico, on-line; aplicación vía encuestador o cuestionario auto-suministrado, entre otros) así como los diseños muestrales, son diferentes entre los distintos países. Es por ello que los datos no presentan un ponderador que permita corregir los sesgos de no respuesta de manera unificada entre los diversos países, a modo de establecer comparaciones internacionales (GESIS, 2017).

Las fuentes de las cuales se extrajeron los datos de nivel macro son diversas, y se corresponden con las variables que se presentarán en el siguiente apartado. En síntesis, se recolectaron estadísticas internacionales sobre la fuerza de trabajo y las relaciones laborales publicados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (International Labour

Organization, 2022) y sobre protección legal y cumplimiento de normativas pro-trabajadores en base al trabajo de Kucera y Sari (2019) (Center for Global Workers' Rights, 2022).

Las variables a nivel nacional fueron recolectadas para un total de 25 países. Es importante señalar que, para recuperar información faltante, se empleó la estrategia de imputación que se detallara a continuación. Primero, se aseguró el contar con valores válidos para cada uno de los indicadores entre los años 2012 y 2018. En caso de que el país presentase un valor válido en cada una de las variables para el año 2015, se mantiene tal valor. En caso de no presentar un valor válido para alguna de las variables, la información faltante fue imputada para el valor válido siguiente más próximo asociado al mismo país. De no haber información disponible para años siguientes, la imputación se hizo con el valor válido anterior más próximo asociado al mismo país. Se optó por eliminar del análisis aquellos países que tuviesen una alta proporción de casos perdidos en la variable clase social, así como aquellos que no contaran con información reciente de nivel macro.

Una vez unificados los datos individuales y nacionales en un solo conjunto de datos y eliminados los valores nulos, se obtiene un total de 17.524 observaciones para 25 países, con las cuales se ejecutaron los análisis. En la *tabla 3* se presenta la distribución de observaciones por país.

**Tabla 3**

Distribución según país de residencia

Pais	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Alemania	918	5.24 %
Australia	591	3.37 %
Austria	634	3.62 %
Bélgica	1126	6.43 %
Chequia	728	4.15 %
Chile	593	3.38 %
Dinamarca	669	3.82 %
Eslovaquia	516	2.94 %
Eslovenia	478	2.73 %
España	846	4.83 %
Estados Unidos de América (los)	872	4.98 %
Estonia	684	3.9 %
Finlandia	611	3.49 %
Francia	641	3.66 %
Hungría	557	3.18 %
Islandia	647	3.69 %
Letonia	591	3.37 %
Lituania	543	3.1 %
México	564	3.22 %
Noruega	894	5.1 %
Polonia	881	5.03 %
Rusia, (la) Federación de	777	4.43 %
Sudáfrica	734	4.19 %
Suecia	637	3.64 %
Suiza	792	4.52 %

*Fuente :*

Elaboración propia

## Variables

### Nivel individual

### Variable dependiente

La presente investigación busca explicar las variaciones medias en la actitud mercantilizada hacia el trabajo. La propuesta es que estas constituyen un indicador de la enajenación de la relación entre el trabajador y su trabajo en su dimensión cognitivo-instrumental. Para ello se analizó el ítem *A job is just a way of earning money – no more*, a modo de evaluar el nivel en que la actitud hacia el trabajo está marcada por la capacidad de intercambiarlo por un

salario (y nada más). Este es un ítem tipo Likert, cuyos valores originales oscilan entre 1 y 5, siendo recodificados para que los valores fluctúen entre 0 y 4. De este modo, un valor mayor indica un mayor grado de acuerdo con la expresión anteriormente señalada y, en consecuencia, una actitud más mercantilizada hacia el trabajo.

Se ha descartado medir las dimensiones práctico-moral y estético-expresiva por dos motivos distintos. Respecto de la primera, si bien fue posible construir un índice con niveles de confiabilidad y validez aceptables, se ha optado por no testear la relación entre explotación y enajenación en esta dimensión por razones prácticas, dados los recursos temporales y metodológicos con los cuales se cuentan. Sobre la segunda, dada su complejidad conceptual, no fue posible construir una medida con niveles de confiabilidad y validez aceptables como para testear las relaciones planteadas en los objetivos. Será trabajo de investigaciones futuras el análisis de los vínculos entre explotación, lucha de clases y enajenación respecto de tales dimensiones.

### **Variables independientes**

El predictor principal a nivel individual es la clase social, operacionalizada a partir de la teoría de explotaciones múltiples presentada por Wright (2015) según lo especificado en la *Tabla 4*. Una diferencia relevante respecto de la tipología original presentada en la *Tabla 2* está en la imposibilidad, dados los datos disponibles en ISSP Work Orientations IV, de distinguir entre supervisores y directivos, quienes fueron agrupados en una única categoría según sus cualificaciones. Asimismo, capitalistas y pequeños empleadores han sido agrupados por razones a) metodológicas, en cuanto la baja proporción de capitalistas en la muestra podía inducir errores en la estimación; y b) teóricas, pues pese a haber diferencias respecto del tamaño del capital invertido en el proceso productivo y la magnitud de la compra de fuerza de trabajo, teóricamente ocupan la misma posición en la estructura de clases: propietarios de los medios de producción que obtienen sus ganancias del plusvalor extraído a partir del tiempo de trabajo comprado para el proceso productivo. Por último, considerando la evidencia elaborada sobre las particularidades de las relaciones de clase en América Latina

(Elbert, 2020; Hummel, 2021), se ha distinguido entre pequeños burgueses profesionales (altamente calificados) y no profesionales (sin altas calificaciones) como un proxy para la distinción entre los trabajadores por cuenta propia formales e informales, respectivamente.

**Tabla 4**

*Operacionalización de la variable clase social*

Clases propietarias	Relación de empleo	Trabajadores empleados	Niv. Educativo (proxy de informalidad)
Capitalista	Empleador / Propietario	3 o más	
Pequeña burguesía profesional	Empleador / Propietario	Menos de 3	Experto
Pequeña burguesía no profesional	Empleador / Propietario	Menos de 3	No experto
Clases asalariadas	Relación de empleo	Activos de autoridad	Activos de cualificación
Gerente	Asalariado	Director/supervisor	Experto
Directivo/supervisor calificado	Asalariado	Director/supervisor	Calificado
Directivo/supervisor no calificado	Asalariado	Director/supervisor	No calificado
Experto no directivo	Asalariado	Sin autoridad	Experto
Obrero calificado	Asalariado	Sin autoridad	Calificado
Proletario	Asalariado	Sin autoridad	No calificado

Elaboración propia en base a Wright (2015)

La distinción entre asalariados y no asalariados se realizó a partir de la variable EMPREL, que identifica las relaciones laborales en que se encuentran involucrados los informantes; mientras que las diferencias entre los propietarios se establecieron a partir de la variable NEMPLOY, que especifica el número de trabajadores contratados. La distinción entre quienes detentan bienes de autoridad en el proceso de trabajo y quienes no lo hacen se realizó en base a la variable WRKSUP, que identifica a quienes tienen otros trabajadores a su cargo. Por último, la clasificación según credenciales (expertos, calificados y no calificados) se realizó a partir de la Clasificación Internacional de Ocupaciones (CIUO-08) a dos dígitos, especificada en la variable ISCO08. La construcción detallada de esta variable puede revisarse en el repositorio de Github especificado anteriormente.

En la *tabla 5* se muestra el total de informantes clasificados en cada una de las clases sociales a nivel muestral. Asimismo, en la *tabla 6* la media de la variable dependiente para cada una de las clases sociales.

**Tabla 5**

Distribución de la variable clase social

Posición de clase	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Proletario	5765	32.9 %
Obrero calificado	2753	15.71 %
Experto no directivo	2760	15.75 %
Directivo/supervisor no calificado	981	5.6 %
Directivo/supervisor calificado	1070	6.11 %
Gerente	1812	10.34 %
Pequeña burguesía no profesional	1422	8.11 %
Pequeña burguesía profesional	565	3.22 %
Capitalista	396	2.26 %

*Fuente :*

Elaboración propia

**Tabla 6**

Media de Índice de actitud mercantilizada hacia el trabajo según clase social

Posición de clase	Media de actitud mercantilizada hacia el trabajo
Proletario	2.155
Obrero calificado	1.863
Experto no directivo	1.347
Directivo/supervisor no calificado	1.830
Directivo/supervisor calificado	1.522
Gerente	1.256
Pequeña burguesía no profesional	1.854
Pequeña burguesía profesional	1.227
Capitalista	1.311

*Fuente :*

Elaboración propia

## Nivel nacional

Los recursos de poder son indicadores de la formación de clase de los trabajadores a nivel nacional. Todas las variables han sido estandarizadas a valores  $t$ , dividiendo la diferencia entre la observación y la media de cada indicador por su división estándar. En la *tabla 7* se especifica la operacionalización de los recursos de poder de la clase obrera con la que se trabajará en esta investigación. Vale destacar que no fue posible construir una medida válida y confiable para incluir el poder societal en los análisis.

**Tabla 7**

*Operacionalización de recursos de poder de la clase trabajadora*

Recursos de poder	Indicador	Datos a partir de los cuales se construyó
Económico-estructural	Poder potencial de los trabajadores	ILOSTAT, 2022
Asociativo	Densidad sindical	ILOSTAT, 2022
Institucional	Índice de derechos laborales	Center for Global Workers' Rights, 2022

Elaboración propia

*Recursos de poder económico-estructural*

Para la medición de los recursos de poder estructural se construyó el Poder Potencial de los Trabajadores (PPT) siguiendo lo planteado por Rudra (2002). Utilizando los datos de fuerza de trabajo según nivel educacional, y de tasa de desocupación según nivel educacional publicados por la OIT (2022), el poder potencial de los trabajadores se estimó a partir del siguiente cálculo

$$PPT = \frac{\text{Trabajadores calificados ocupados (en miles)}}{\text{Trabajadores no calificados ocupados (en miles)}} + \frac{1}{\text{Porcentaje de desocupados (en miles)}}$$

Este indicador explica significativamente el porcentaje de PIB gastado en bienestar por parte de los Estados, además de presentar una asociación negativa con el conflicto industrial (Aleján, 2008; Rudra, 2002). Así, puede considerarse un buen indicador para medir la capacidad que los trabajadores de un país tienen para amenazar de manera efectiva con movilizaciones que interrumpan o restrinjan el proceso de valorización del capital.

Su magnitud disminuye en la medida que el tamaño relativo de los trabajadores de no calificados y de los desocupados aumenta, y viceversa, y es capaz de capturar las variaciones en la fuerza de trabajo con independencia de las relaciones entre el Estado y los trabajadores.

#### *Recursos de poder asociativo*

Los recursos de poder asociativo son la base del resto de recursos de poder (Pérez, S/F), en tanto toda acción colectiva por parte de los trabajadores requiere que estos se organicen de manera efectiva y estable. En este caso, se empleará el indicador de Densidad Sindical publicado por la OIT (2022) para medir los recursos de poder asociativo, representando el porcentaje de trabajadores asalariados afiliados a sindicatos en relación con el total de trabajadores asalariados.

#### *Recursos de poder institucional*

Para la medición de los recursos de poder institucional se empleará el Índice de Derechos Laborales (Center for Global Workers' Rights, 2022; Kucera & Sari, 2019). En base a 108

criterios de evaluación, este indicador da cuenta del grado en que la legislación nacional y su cumplimiento se alinea a los estándares de la OIT en lo que respecta a derechos de libertad de asociación y negociación colectiva, a partir de los estipulado en la Constitución de la OIT y en los Convenios No. 87 y 98 del organismo. Así, se miden violaciones a tales derechos a nivel legal y en la práctica, incorporando aspectos relativos a la implementación de los marcos legales laborales en los distintos países. Sus valores oscilan entre 0 y 10, donde un mayor valor indica un mayor nivel de violación práctica y legal a los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva de los trabajadores. Sin embargo, su sentido ha sido invertido para facilitar su interpretación, restando los valores originales a diez, para luego estandarizarlos.

### *Índice de Poder Obrero*

En base a los análisis bivariados y multivariados realizados a lo largo del proceso de investigación, se ha decidido elaborar el Índice de Poder Obrero (IPO), medida no ponderada que promedia los valores estandarizados que cada país presenta para los recursos de poder estructural, asociativo e institucional. Como se presenta en la *tabla 8*, los indicadores de nivel nacional presentan correlaciones medias (.240) y media-altas (-.352, .393) en el contexto de las ciencias sociales. Resulta interesante destacar la correlación negativa entre el Índice de derechos laborales y el PPT, lo cual indicaría que en aquellas economías donde los trabajadores detentan un mayor poder institucional, su poder estructural presenta niveles más bajos, y viceversa.

**Tabla 8****Correlacion de Pearson para variables macro**

	<i>Poder potencial de los trabajadores</i>	<i>Densidad sindical</i>	<i>Indice de derechos laborales</i>
<i>Poder potencial de los trabajadores</i>			
<i>Densidad sindical</i>	0.240***		
<i>Indice de derechos laborales</i>	-0.352***	0.393***	

*Computed correlation used pearson-method with listwise-deletion.*

Fuente: Elaboración propia

En la *tabla 9* se presentan los valores de cada una de las variables anteriormente descritas para cada país.

**Tabla 9**

Distribución de variables macro según país

País	P.P.T.	Densidad sindical	Índice de derechos Laborales	Índice de Poder Obrero
Alemania	0.210	-0.402	0.653	0.153
Australia	0.302	-0.441	-1.093	-0.411
Austria	-0.800	0.028	1.127	0.118
Bélgica	0.151	1.119	0.017	0.429
Chequia	-0.330	-0.647	-0.216	-0.398
Chile	-0.984	-0.495	-0.637	-0.706
Dinamarca	-0.401	1.816	1.010	0.808
Eslovaquia	-1.071	-0.690	1.127	-0.212
Eslovenia	-0.462	-0.070	1.018	0.162
España	-0.984	-0.537	0.453	-0.356
Estados Unidos de América (los)	1.869	-0.704	-1.658	-0.165
Estonia	-1.594	-0.973	0.665	-0.634
Finlandia	0.079	1.788	1.127	0.998
Francia	-0.316	-0.774	0.366	-0.241
Hungría	-0.479	-0.774	-0.654	-0.636
Islandia	0.462	2.842	0.914	1.406
Letonia	-0.487	-0.624	0.134	-0.326
Lituania	0.174	-0.825	-0.175	-0.276
México	-0.696	-0.605	-1.290	-0.864
Noruega	2.156	1.010	1.022	1.396
Polonia	-0.225	-0.557	-0.589	-0.457
Rusia, (la) Federación de	2.078	0.069	-2.645	-0.166
Sudáfrica	-1.462	0.025	0.103	-0.445
Suecia	0.228	1.555	0.800	0.861
Suiza	1.072	-0.484	0.349	0.312

*Fuente :*

Elaboración propia

## **VARIABLES DE CONTROL**

Como variables de control se han incorporado el sexo y si los informantes están o han estado sindicalizados alguna vez o no. Originalmente, la variable UNION de ISSP 2015 presenta tres valores distintos: 1) Sí, actualmente; 2) Sí, previamente pero no actualmente; 3) No, nunca. Para simplificar el análisis, se han colapsado las dos primeras categorías en una, haciendo posible diferenciar quienes participan o han participado de un sindicato frente a quienes nunca lo han hecho.

## **ESTRATEGIA DE ANÁLISIS**

### **REGRESIÓN LINEAL MULTINIVEL**

El método de análisis a emplear es la regresión lineal multinivel (Finch et al., 2014; Hox, 2010). Esta permite estimar valores para la variable dependiente considerando tanto pendientes fijas, como interceptos y pendientes aleatorios de variables asociadas al segundo nivel de análisis (constituido, en este caso, por los países). En términos sencillos, el intercepto refiere al valor predicho para la variable dependiente cuando los valores de los coeficientes para los predictores numéricos es igual a 0, y el de los coeficientes para los predictores categóricos es igual a la categoría de referencia. La estimación de interceptos aleatorios implica estimar estos “valores base” considerando la varianza de cada unidad de nivel 2, que en este caso implica estimar un intercepto para cada país. Por otra parte, la estimación de pendientes aleatorias significa estimar coeficientes de regresión diferentes para cada predictor de nivel 2, para cada país. Ello se fundamenta en el supuesto teórico y metodológico que el efecto de el/los predictores de nivel 2 – por ejemplo, el Índice de Poder Obrero – es distinto para cada país. Por el contrario, si el modelo estima pendientes fijas para los predictores de nivel 2, entonces se asume que los efectos de tales variables son los mismos en los diferentes países.

Uno de los supuestos de la regresión lineal es que los errores se distribuyen de forma independiente entre los sujetos de la muestra (homocedasticidad). Es difícil asumir que esto

se cumple cuando se trabajan datos cuyo diseño muestral crea respuestas correlacionadas entre los individuos.

En el caso de ISSP, es posible asumir que las diferencias económico-estructurales, políticas y culturales de países tan diferentes, pertenecientes a los distintos continentes del planeta, generen respuestas correlacionadas entre quienes habitan en los mismos países respecto de quienes habitan en otros. Así, las respuestas individuales se encuentran anidadas en los países habitados por quienes responden, de modo que es posible distinguir dos niveles de análisis: el nivel individual, y el nivel país.

De ese modo, se emplea la correlación intraclase para determinar el grado en que la estructura multinivel de los datos analizados impacta en la variable dependiente de interés. De no ser incluidas en el análisis, la correlación intraclase puede llevar a subestimar los errores estándar calculados, lo cual puede llevar a errores de inferencia estadística, por ejemplo, a través de la estimación de p-valores más pequeños de lo que realmente son, llevando a aumentar la probabilidad de incurrir en un error Tipo I (Finch et al., 2014). Así, la implementación de un modelo de análisis multinivel permitirá explicar las variaciones en el nivel de actitud mercantilizada hacia el trabajo presentado por los individuos, a partir de mecanismos individuales y contextuales (Ringqvist, 2021).

La estimación de un intercepto aleatorio permite dar cuenta de la no independencia de las observaciones, estimando un valor medio para cada país cuando el valor de los predictores sea igual a cero. Asimismo, esta técnica de análisis hace posible evaluar si los efectos de las variables de nivel individual y/o contextual difieren entre países a través de la estimación de una pendiente aleatoria, así como incorporar efectos de interacción entre niveles (Ringqvist, 2021).

Para estimar tales modelos se utilizó la función `lmer()` del paquete `lme4` de R. Esta permite estimar tanto interceptos como pendientes aleatorias, y facilita la obtención medidas de ajuste (como AIC, BIC, devianza, entre otros). Se empleó el método de estimación de máxima verosimilitud restringida (REML), que ha demostrado ser más preciso que el método de máxima verosimilitud (MLE) tradicional (Finch et al., 2014). Ambos métodos difieren en el cálculo de los grados de confianza considerados a la hora de estimar las varianzas. REML tiene la ventaja de hacer estimaciones insesgadas, mientras que MLE no asegura sortear los

riesgos de sesgo en las estimaciones al trabajar con muestras finitas. Todo ello sucede porque, al contrario de MLE, REML considera el número de parámetros siendo estimados a la hora de determinar los grados de confianza para la estimación de los componentes aleatorios (Finch et al., 2014).

Los supuestos que sirven de base a los modelos de regresión lineal multinivel son a) que los residuos son independientes entre los clusters (países); b) que los interceptos y coeficientes de nivel 2 son independientes de los residuos de nivel 1; c) los residuos de nivel 1 se distribuyen normalmente y tienen varianzas constantes; y d) los interceptos y pendientes de nivel 2 tienen una distribución normal multivariada frente a una matriz de covarianza constante.

Hay que destacar que, en estricto rigor, la variable dependiente presenta un nivel de medición ordinal y no continuo, por lo cual no es posible cumplir con el supuesto de linealidad entre la variable dependiente y los predictores. Sin embargo, las variables independientes por analizar (clase social y afiliación sindical) presentan un nivel de medición nominal, por lo cual el incumplimiento de este supuesto no debiese afectar problemáticamente a la validez de las mediciones.

## **Análisis**

### **Análisis de modelos**

En el siguiente apartado se presentarán los modelos de regresión lineal (*tabla 10*) y de regresión lineal multinivel (*tablas 11, 12 y 13*), en todas las cuales se presentan cuatro modelos. En la primera se incorporan: a) uno que sólo incluye a la posición de clase como predictor; b) otro que incorpora afiliación sindical como variable de control; c) un tercer modelo que incluye al sexo del informante como variable de control; y d) un modelo general que incorpora todas las variables señaladas.

En el segundo caso, se presentan uno para cada uno de los recursos de poder separado (en orden: PPT, densidad sindical e Índice de derechos laborales), y uno que los incorpora a todos

al mismo tiempo. Los cuatro modelos incluyen los predictores posición de clase, afiliación sindical y sexo; e incluyen la estimación de efectos aleatorios para cada uno de los predictores de nivel contextual. En la *tabla 12* son presentados los modelos con todos los predictores de nivel 2 en conjunto, más tres modelos que combinan en parejas los predictores de nivel 2. Por último, la *tabla 13* compara el modelo que incorpora a cada predictor de segundo nivel por separado, con dos modelos que incluyen al IPO como predictor de nivel 2 con efectos fijos y aleatorios, respectivamente, y con un último modelo que sólo estima interceptos aleatorios sin incorporar variables de nivel 2.

Posteriormente, se presenta el análisis de cumplimiento de ajuste (comparación de valores AIC, BIC y devianza) y supuestos para todos los modelos, considerando analizar: a) el supuesto de linealidad; b) homocedasticidad; c) normalidad de residuos; d) independencia de residuos; e) multicolinealidad; f) independencia de residuos; y g) casos influyentes.

En la *tabla 10* se presentan los modelos de regresión lineal sobre el indicador de actitud mercantilizada hacia el trabajo. Es posible constatar que – tal como sucede en las *tablas 11, 12 y 13* - todas las clases presentan diferencias estadísticamente significativas respecto del proletariado. Asimismo, es posible constatar que, en promedio, quienes pertenecen a la clase proletaria tienden a presentar actitudes más mercantilizadas hacia el trabajo. Vale destacar que, según se presenta en el *modelo 4*, los gerentes (coef. = -.88), capitalistas (coef. = -.94) y la pequeña burguesía profesional (coef. = -.97) son quienes presentan mayores diferencias medias respecto del proletariado. En el mismo sentido, los obreros calificados (coef. = -.28), los directivos/supervisores no calificados (coef. = -.34) y la pequeña burguesía no profesional (coef = -.37) son las posiciones de clase que presentan menores diferencias promedio respecto de la actitud mercantilizada hacia el trabajo en relación con los proletarios. Es importante señalar que, pese a la incorporación de las variables de control, la dirección y significancia estadística de las diferencias medias entre la clase proletaria y el resto de las posiciones de clase se mantiene. Si bien el ajuste del modelo ( $R^2$ ) mejora al incorporar las variables de control (siendo .077, .088, .086 y .097, respectivamente), este sigue siendo relativamente bajo en todos los casos, no llegando a explicar el 10% de la varianza de la variable dependiente. No obstante, los valores AIC (56,335.79), BIC (56,449.05) y la devianza (25,539.99) del *modelo 4* inferiores a los de los modelos sin controles, por lo que

es posible plantear que, de los cuatro modelos de la *tabla 10*, es el que mejor mide las variaciones en la actitud mercantilizada hacia el trabajo.

Los resultados presentados en la *tabla 10* respaldan las hipótesis planteadas respecto del efecto de las relaciones de explotación a nivel individual sobre la enajenación de la relación entre los trabajadores y su trabajo en su dimensión cognitivo-instrumental. Debe destacarse, sin embargo, que no se cumplió la hipótesis respecto de la clase capitalista: esta alcanzó diferencias medias más altas de las esperadas, incluso superiores a aquellas estimadas para quienes detentan altos activos de cualificación. Asimismo, los resultados permitirían afirmar que, para los asalariados, los activos de cualificación tienden a generar actitudes menos mercantilizadas hacia el trabajo que los activos de autoridad, lo cual va en la línea de lo planteado en la primera hipótesis.

El que la pequeña burguesía profesional sea la posición de clase que, en promedio, presenta una relación menos enajenada con el trabajo, puede explicarse a partir de diversos argumentos. Primero, y tal como sucede con los capitalistas, el no estar sujetos a relaciones de explotación se vincula a una mayor autonomía en el proceso productivo, lo cual facilita el que quienes se hallen en esa posición se apropien en mayor medida de su trabajo. En ese sentido, es posible señalar que el no estar sometido a relaciones de explotación permite no entablar una relación no enajenada con el trabajo. Asimismo, aunque es probable que las diferencias medias entre pequeña burguesía profesional y capitalistas no sean estadísticamente significativas, puede plantearse que el mayor involucramiento con el trabajo consecuencia de no tener empleados también facilite la apropiación del proceso de trabajo, y por tanto permita generar relaciones con sentido. Siguiendo la misma argumentación, el que la pequeña burguesía no profesional sea la clase propietaria que establece una relación de carácter más marcadamente enajenada con su trabajo estaría vinculado con un alto involucramiento con el trabajo que, pese a gozar de mayor autonomía en el proceso de trabajo que un asalariado, tendería a estar asociado con una menor tasa de ganancias. El peor posicionamiento económico en el nexo mercado-propiedad tendería a redundar en que una mayor proporción del salario esté dedicado a la satisfacción de las necesidades básicas del hogar, lo que facilitaría el que tales sujetos valoren más su negocio por su capacidad de generarles un ingreso, que por ser una actividad satisfactoria, propia o relevante en sí misma.

Entonces, es posible plantear que tanto la explotación como la opresión económica están asociados con actitudes más mercantilizadas hacia el trabajo, lo cual indicaría el establecimiento de relaciones más enajenadas con el trabajo.

Es así como se podría plantear, en primer lugar, que existe un efecto jerarquizado entre los activos productivos que, en relación con el proceso productivo, posicionan a los agentes en la estructura de clases. Es decir, la información presentada permite enriquecer conceptualmente la hipótesis planteada respecto de la relación positiva entre el sometimiento a formas múltiples de explotación y la actitud mercantilizada hacia el trabajo. En específico, los modelos sirven de base para señalar que a) el proletariado, la posición no explotadora, presenta los niveles más altos de enajenación hacia el trabajo; b) los activos de autoridad son menos eficaces que los activos de cualificación para disminuir los niveles de enajenación hacia el trabajo; c) la brecha entre los efectos de los activos de autoridad y cualificación es particularmente marcada cuando se poseen altos niveles de cualificación; y d) los activos de propiedad llevan a tener una actitud menos enajenada hacia el trabajo, lo cual resulta tener un efecto mayor mientras más capital y cualificaciones se posea.

**Tabla 10**

**Regresion lineal sobre actitud mercantilizada hacia el trabajo**

<i>Predictores</i>	<b>Modelo 1</b>		<b>Modelo 2</b>		<b>Modelo 3</b>		<b>Modelo 4</b>	
	<i>Coef.</i>	<i>P-valor</i>	<i>Coef.</i>	<i>P-valor</i>	<i>Coef.</i>	<i>P-valor</i>	<i>Coef.</i>	<i>P-valor</i>
Intercepto	2.16 (0.02)	<0.001	2.27 (0.02)	<0.001	2.28 (0.02)	<0.001	2.39 (0.02)	<0.001
Posicion de clase: Obrero calificado	-0.29 (0.03)	<0.001	-0.29 (0.03)	<0.001	-0.29 (0.03)	<0.001	-0.28 (0.03)	<0.001
Posicion de clase: Experto no directivo	-0.81 (0.03)	<0.001	-0.76 (0.03)	<0.001	-0.78 (0.03)	<0.001	-0.74 (0.03)	<0.001
Posicion de clase: Directivo/supervisor no calificado	-0.33 (0.04)	<0.001	-0.31 (0.04)	<0.001	-0.36 (0.04)	<0.001	-0.34 (0.04)	<0.001
Posicion de clase: Directivo/supervisor calificado	-0.63 (0.04)	<0.001	-0.62 (0.04)	<0.001	-0.67 (0.04)	<0.001	-0.66 (0.04)	<0.001
Posicion de clase: Gerente	-0.90 (0.03)	<0.001	-0.87 (0.03)	<0.001	-0.91 (0.03)	<0.001	-0.88 (0.03)	<0.001
Posicion de clase: Pequena burguesia no profesional	-0.30 (0.04)	<0.001	-0.34 (0.04)	<0.001	-0.33 (0.04)	<0.001	-0.37 (0.04)	<0.001
Posicion de clase: Pequena burguesia profesional	-0.93 (0.05)	<0.001	-0.94 (0.05)	<0.001	-0.95 (0.05)	<0.001	-0.97 (0.05)	<0.001
Posicion de clase: Capitalista	-0.84 (0.06)	<0.001	-0.87 (0.06)	<0.001	-0.92 (0.06)	<0.001	-0.94 (0.06)	<0.001
UNIONS <sub>i</sub>			-0.27 (0.02)	<0.001			-0.27 (0.02)	<0.001
SEX <sub>Mujer</sub>					-0.24 (0.02)	<0.001	-0.24 (0.02)	<0.001
Observations	17524		17524		17524		17524	
R <sup>2</sup> / R <sup>2</sup> adjusted	0.077 / 0.077		0.088 / 0.088		0.086 / 0.085		0.097 / 0.096	

**Tabla 11**

**Regresion lineal multinivel sobre actitud mercantilizada hacia el trabajo**

<i>Predictores</i>	<b>Modelo 5</b>		<b>Modelo 6</b>		<b>Modelo 7</b>		<b>Modelo 8</b>	
	<i>Coef.</i>	<i>P-valor</i>	<i>Coef.</i>	<i>P-valor</i>	<i>Coef.</i>	<i>P-valor</i>	<i>Coef.</i>	<i>P-valor</i>
Intercepto	2.31 (0.07)	<0.001	2.34 (0.08)	<0.001	2.25 (0.08)	<0.001	2.25 (0.04)	<0.001
Posicion de clase: Obrero calificado	-0.22 (0.03)	<0.001	-0.22 (0.03)	<0.001	-0.22 (0.03)	<0.001	-0.22 (0.03)	<0.001
Posicion de clase: Experto no directivo	-0.61 (0.03)	<0.001	-0.61 (0.03)	<0.001	-0.61 (0.03)	<0.001	-0.61 (0.03)	<0.001
Posicion de clase: Directivo/supervisor no calificado	-0.22 (0.04)	<0.001	-0.22 (0.04)	<0.001	-0.22 (0.04)	<0.001	-0.22 (0.04)	<0.001
Posicion de clase: Directivo/supervisor calificado	-0.48 (0.04)	<0.001	-0.49 (0.04)	<0.001	-0.48 (0.04)	<0.001	-0.48 (0.04)	<0.001
Posicion de clase: Gerente	-0.69 (0.03)	<0.001	-0.69 (0.03)	<0.001	-0.69 (0.03)	<0.001	-0.69 (0.03)	<0.001
Posicion de clase: Pequeña burguesia no profesional	-0.34 (0.03)	<0.001	-0.34 (0.03)	<0.001	-0.34 (0.03)	<0.001	-0.34 (0.03)	<0.001
Posicion de clase: Pequeña burguesia profesional	-0.78 (0.05)	<0.001	-0.78 (0.05)	<0.001	-0.78 (0.05)	<0.001	-0.78 (0.05)	<0.001
Posicion de clase: Capitalista	-0.76 (0.06)	<0.001	-0.76 (0.06)	<0.001	-0.76 (0.06)	<0.001	-0.76 (0.06)	<0.001
UNION: Si	-0.03 (0.02)	0.091	-0.03 (0.02)	0.115	-0.03 (0.02)	0.095	-0.03 (0.02)	0.115
SEX: Mujer	-0.23 (0.02)	<0.001	-0.23 (0.02)	<0.001	-0.23 (0.02)	<0.001	-0.23 (0.02)	<0.001
<b>Random Effects</b>								
$\sigma^2$	1.30		1.30		1.30		1.30	
$\tau_{00}$	0.15	country	0.17	country	0.13	country	0.03	country
$\tau_{11}$	0.08	country.plp_std	0.02	country.den_std	0.05	country.lri_std	0.07	country.plp_std 0.05 country.lri_std 0.06 country.den_std
$\rho_{01}$	0.70	country	0.95	country	0.21	country	-0.02 -0.84 -0.01	
ICC	0.10		0.12		0.09		0.03	
N	25	country	25	country	25	country	25	country
Observations	17524		17524		17524		17524	

**Tabla 12**

**Regresion lineal multinivel sobre actitud mercantilizada hacia el trabajo**

<i>Predictores</i>	<b>Modelo 8</b>		<b>Modelo 9</b>		<b>Modelo 10</b>		<b>Modelo 11</b>	
	<i>Coef.</i>	<i>P-valor</i>	<i>Coef.</i>	<i>P-valor</i>	<i>Coef.</i>	<i>P-valor</i>	<i>Coef.</i>	<i>P-valor</i>
Intercepto	2.25 (0.04)	<0.001	2.28 (0.07)	<0.001	2.29 (0.05)	<0.001	2.25 (0.06)	<0.001
Posicion de clase: Obrero calificado	-0.22 (0.03)	<0.001	-0.22 (0.03)	<0.001	-0.22 (0.03)	<0.001	-0.22 (0.03)	<0.001
Posicion de clase: Experto no directivo	-0.61 (0.03)	<0.001	-0.61 (0.03)	<0.001	-0.61 (0.03)	<0.001	-0.61 (0.03)	<0.001
Posicion de clase: Directivo/supervisor no calificado	-0.22 (0.04)	<0.001	-0.22 (0.04)	<0.001	-0.22 (0.04)	<0.001	-0.22 (0.04)	<0.001
Posicion de clase: Directivo/supervisor calificado	-0.48 (0.04)	<0.001	-0.48 (0.04)	<0.001	-0.49 (0.04)	<0.001	-0.49 (0.04)	<0.001
Posicion de clase: Gerente	-0.69 (0.03)	<0.001	-0.69 (0.03)	<0.001	-0.69 (0.03)	<0.001	-0.69 (0.03)	<0.001
Posicion de clase: Pequena burguesia no profesional	-0.34 (0.03)	<0.001	-0.34 (0.03)	<0.001	-0.34 (0.03)	<0.001	-0.34 (0.03)	<0.001
Posicion de clase: Pequena burguesia profesional	-0.78 (0.05)	<0.001	-0.78 (0.05)	<0.001	-0.78 (0.05)	<0.001	-0.78 (0.05)	<0.001
Posicion de clase: Capitalista	-0.76 (0.06)	<0.001	-0.76 (0.06)	<0.001	-0.76 (0.06)	<0.001	-0.76 (0.06)	<0.001
UNION: Si	-0.03 (0.02)	0.115	-0.03 (0.02)	0.097	-0.03 (0.02)	0.108	-0.03 (0.02)	0.121
SEX: Mujer	-0.23 (0.02)	<0.001	-0.23 (0.02)	<0.001	-0.23 (0.02)	<0.001	-0.23 (0.02)	<0.001
<b>Random Effects</b>								
$\sigma^2$	1.30		1.30		1.30		1.30	
$\tau_{00}$	0.03	country	0.10	country	0.02	country	0.10	country
$\tau_{11}$	0.07	country:plp_std	0.10	country:plp_std	0.11	country:plp_std	0.03	country:li_std
	0.05	country:li_std	0.06	country:li_std	0.16	country:den_std	0.14	country:den_std
	0.06	country:den_std						
$\rho_{01}$	-0.02		0.45		1.00		-1.00	
	-0.84		0.02		-0.56		0.45	
	-0.01							
ICC	0.03		0.07				0.07	
N	25	country	25	country	25	country	25	country
Observations	17524		17524		17524		17524	

**Tabla 13**

**Regresion lineal multinivel sobre actitud mercantilizada hacia el trabajo**

<i>Predictores</i>	<b>Modelo 8</b>		<b>Modelo 12</b>		<b>Modelo 13</b>		<b>Modelo 14</b>	
	<i>Coef.</i>	<i>P-valor</i>	<i>Coef.</i>	<i>P-valor</i>	<i>Coef.</i>	<i>P-valor</i>	<i>Coef.</i>	<i>P-valor</i>
Intercepto	2.25 (0.04)	<0.001	2.23 (0.06)	<0.001	2.31 (0.08)	<0.001	2.23 (0.09)	<0.001
Posicion de clase: Obrero calificado	-0.22 (0.03)	<0.001	-0.22 (0.03)	<0.001	-0.22 (0.03)	<0.001	-0.22 (0.03)	<0.001
Posicion de clase: Experto no directivo	-0.61 (0.03)	<0.001	-0.61 (0.03)	<0.001	-0.61 (0.03)	<0.001	-0.61 (0.03)	<0.001
Posicion de clase: Directivo/supervisor no calificado	-0.22 (0.04)	<0.001	-0.22 (0.04)	<0.001	-0.22 (0.04)	<0.001	-0.22 (0.04)	<0.001
Posicion de clase: Directivo/supervisor calificado	-0.48 (0.04)	<0.001	-0.49 (0.04)	<0.001	-0.49 (0.04)	<0.001	-0.48 (0.04)	<0.001
Posicion de clase: Gerente	-0.69 (0.03)	<0.001	-0.69 (0.03)	<0.001	-0.69 (0.03)	<0.001	-0.69 (0.03)	<0.001
Posicion de clase: Pequena burguesia no profesional	-0.34 (0.03)	<0.001	-0.34 (0.03)	<0.001	-0.34 (0.03)	<0.001	-0.34 (0.03)	<0.001
Posicion de clase: Pequena burguesia profesional	-0.78 (0.05)	<0.001	-0.78 (0.05)	<0.001	-0.78 (0.05)	<0.001	-0.78 (0.05)	<0.001
Posicion de clase: Capitalista	-0.76 (0.06)	<0.001	-0.76 (0.06)	<0.001	-0.76 (0.06)	<0.001	-0.76 (0.06)	<0.001
UNION: Si	-0.03 (0.02)	0.115	-0.03 (0.02)	0.140	-0.03 (0.02)	0.111	-0.03 (0.02)	0.096
SEX: Mujer	-0.23 (0.02)	<0.001	-0.23 (0.02)	<0.001	-0.23 (0.02)	<0.001	-0.23 (0.02)	<0.001
Indice de poder obrero			-0.53 (0.09)	<0.001				
<b>Random Effects</b>								
$\sigma^2$	1.30		1.30		1.30		1.30	
$\tau_{00}$	0.03	country	0.07	country	0.11	country	0.18	country
$\tau_{11}$	0.07	country.plp_std			0.18	country.ipo		
	0.05	country.lri_std						
	0.06	country.den_std						
$\rho_{01}$	-0.02				0.18	country		
	-0.84							
	-0.01							
ICC	0.03		0.05		0.08		0.12	
N	25	country	25	country	25	country	25	country
Observations	17524		17524		17524		17524	

En la *tabla 11* se presentan modelos lineales multinivel, que incluyen los recursos de poder por separado y en conjunto como predictores de la actitud mercantilizada hacia el trabajo. Por su parte, en la *tabla 12* se presenta el modelo con todos los predictores de nivel dos (*modelo 8*); un modelo con PPT y el Índice de derechos laborales; un modelo con PPT y densidad sindical; y un modelo con densidad sindical e Índice de derechos laborales. Por último, en la *tabla 13* se compara el modelo con predictores de nivel dos por separado, con los modelos que estiman efectos fijos y aleatorios para IPO, así como un modelo que sólo estima interceptos mas no pendientes aleatorias.

Lo primero a destacar es que los coeficientes para todos los predictores de nivel 1 en los *modelos 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 y 14* son iguales, salvo algunas diferencias centesimales – *modelos 5, 7, 8, 9 y 14* - para la categoría Directivo/supervisor no calificado. Solamente se presentan diferencias respecto de la estimación del intercepto fijo, y de la significancia estadística del control por afiliación sindical (que en ningún caso genera diferencias estadísticamente significativas). Por ello, y para simplificar la presentación de los resultados, el análisis de efectos fijos se realizará considerando los coeficientes del *modelo 12*, el cual presenta los valores AIC (54,456.4), BIC (54,561.2) y devianza (54,424.4) más bajos para los modelos multinivel. El análisis de supuestos de tal modelo se realizará en el apartado siguiente.

De la misma manera, las diferencias promedio relacionadas con la posición de clase también disminuyen su magnitud: la posición de clase pierde poder explicativo a la hora de incorporar los recursos de poder de la clase trabajadora como predictores, como se planteó en la hipótesis 4. Por ejemplo, comparando con el *modelo 4*, los coeficientes para directivos/supervisores calificados y gerentes disminuyen de -.66 a -.48 y de -.88 a -.69, respectivamente. Asimismo, los coeficientes para los expertos no directivos disminuyen de -.74 a -.61. Respecto de las clases propietarias, los coeficientes para capitalista y pequeños burgueses profesionales y no profesionales disminuyen de -.94, -.97 y -.37 a -.76, -.78 y -.34, respectivamente. Las clases con medias de actitud mercantilizada hacia el trabajo más altas y cercanas al proletariado son los obreros calificados y los directivos/supervisores no calificados.

Lo anterior permite plantear que, pese a que la incorporación del efecto del IPO en la estimación de las diferencias medias respecto de la actitud mercantilizada hacia el trabajo reduce el poder explicativo de la posición de clase, la jerarquía propiedad-cualificaciones-autoridad se mantiene. Es decir, independientemente de las variaciones contextuales en lo que respecta a la capacidad de los trabajadores de institucionalizar sus intereses de clase, quienes son propietarios tienden a sostener una relación menos enajenada con el trabajo que quienes son asalariados. Del mismo modo, quienes detentan altos activos de cualificación tenderán a presentar menores niveles de enajenación en su relación con el trabajo, mientras que quienes sólo posean activos de autoridad en el proceso productivo o bajas cualificaciones tenderán a presentar niveles más altos de enajenación con el trabajo.

En el *gráfico 1* se presentan los valores predichos estimados para quienes se desempeñan productivamente en Chile y Finlandia, según clase social, con sus respectivos intervalos de confianza al 95%. Como es posible constatar, las posiciones de clase que promedian valores más bajos en Chile y Finlandia son aquellas que tiene altas cualificaciones, o bien aquellas propietarias de los medios de producción. En términos sencillos: una mayor autonomía durante el proceso de producción tiende a vincularse con una actitud hacia el trabajo con menores grados de mercantilización, abriendo el espacio para establecer vínculos significativos con el trabajo más allá del salario por el cual este se intercambia. Vale destacar que tanto las clases explotadoras como las clases explotadas se ven “beneficiadas” por el efecto negativo que el IPO tiene sobre la mercantilización de las actitudes hacia el trabajo. Además, dado que en el *modelo 12* se han estimado efectos fijos para el IPO, es posible afirmar que una clase trabajadora con mayores recursos de poder facilita, en las diversas economías capitalistas, que los distintos agentes productivos hagan sentido de su trabajo.

Un elemento interesante es que, al incorporar el efecto del IPO en las actitudes mercantilizadas hacia el trabajo, existe la posibilidad de que – como sucede en Chile –, en promedio, los proletarios presenten actitudes menos mercantilizadas hacia el trabajo que los obreros calificados y los directivos/supervisores no calificados. Si bien no es sencillo explicar el porqué de esas diferencias (por lo pronto, no superiores a 0.2), lo sustantivo es que, al incorporar los recursos de poder de los trabajadores en la estimación, parecieran conformarse tres bloques de clase en lo que respecta al grado de mercantilización de las actitudes hacia el

trabajo presentados por los informantes. Primero, lo que podría denominarse capas populares: los proletarios, obreros calificados, directivos/supervisores no calificados y la pequeña burguesía no profesional. Luego, las capas medias: directivos supervisores calificados y expertos directivos. Por último, la burguesía: gerentes, pequeña burguesía profesional y capitalistas.

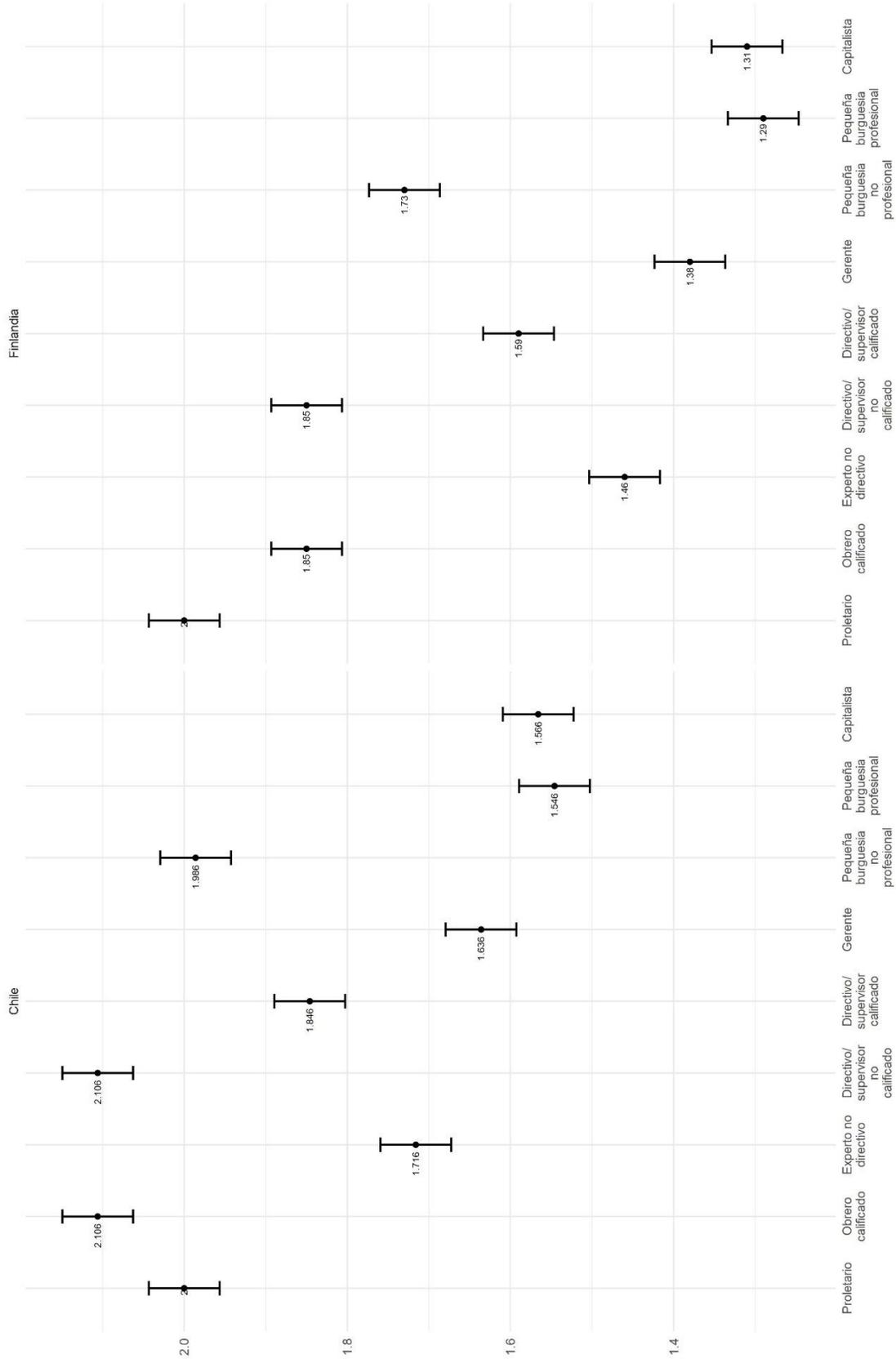
Los escasos recursos de poder de la clase trabajadora chilena están relacionados con una precarización generalizada de las condiciones de trabajo nacionales. Por ello, es probable que la experiencia de clase para proletarios, pequeños burgueses no profesionales, obreros calificados y directivos/supervisores no calificados tienda a ser relativamente similar en lo que respecta a su precariedad, lo cual condiciona la configuración de actitudes hacia el trabajo parecidas entre las diversas clases que conforman estas capas populares.

Por su parte, los datos para Finlandia dan cuenta de que los obreros calificados, los supervisores/directivos no calificados y la pequeña burguesía no profesional presentan niveles de mercantilización en la actitud hacia el trabajo significativamente inferiores que los que alcanzan los proletarios. Ello parece indicar que quienes se encuentran en estas posiciones de clase tienden a presentar actitudes hacia el trabajo más similares a las capas medias que a las capas populares.

Los datos podrían indicar que los procesos socio-históricos de formación de clase inciden en los vínculos que las personas establecen con su trabajo en términos personales. Esta relación sería generalizable al conjunto de economías capitalistas analizadas. En el caso chileno, la alta concentración del ingreso y los bajos ingresos medios respecto del costo medio de vida, la precariedad laboral generalizada, junto con organizaciones obreras debilitadas en su capacidad de disputar mejores condiciones para los sectores populares en general, tenderían a deteriorar la relación entre las personas y su trabajo, dificultando el que esta adquiriera un carácter significativo. En Chile, es posible que quienes se encuentran en tales posiciones de clase vivan una experiencia laboral relativamente común. La necesidad de generar ingresos para cubrir sus necesidades básicas y el carácter más autoritario de las relaciones industriales en el país dificulta el que la autonomía en el proceso productivo otorgada por la propiedad, las cualificaciones o la autoridad permita un proceso de apropiación con el trabajo en su definición amplia. Es interesante pensar esto a la luz de las reflexiones de Canales (2022) en

torno a las contradicciones entre la promesa del sujeto neoliberal y la consolidación de la estructura ocupacional que ha tomado forma durante la etapa de capitalismo neoliberal en Chile, y su efecto catalizador del denominado Estallido Social de octubre de 2019. Asimismo, el mayor empoderamiento histórico de la clase obrera finlandesa podría estar vinculado, por ejemplo, a mayores tasas de retorno educativo que las que se dan en el caso chileno, así como a una mayor autonomía en el proceso productivo en general. En el mismo sentido, habría que considerar las diferencias en la articulación de los servicios sociales en ambas sociedades: privatizados y subvencionados en el caso chileno, y públicos y universales para el caso finlandés. Una mayor ampliación de los servicios sociales podría estar relacionada con una menor dependencia del salario para la reproducción de la vida y, en consecuencia, una menor importancia de la posesión de dinero en general para que las personas desarrollen sus proyectos de vida.

Gráfico 1  
Valores predichos para Chile y Finlandia según clase social



Elaboración propia

En la *tabla 14* se presentan los valores AIC, BIC y devianza para los distintos modelos. Primero, es fundamental señalar que los valores AIC y BIC de los modelos multinivel son inferiores a las de los modelos mono-nivel en todos los casos. Sin embargo, la devianza de los modelos mono-nivel es más baja que la de los modelos multinivel, lo cual indicaría que los primeros presentan menores diferencias de verosimilitud de la estimación respecto del modelo saturado (con todas las interacciones posibles), aunque su estimación pierde más información que la de los segundos. Se optará, entonces, por analizar los modelos multinivel.

Lo anterior podría proveer evidencia de la validez del IPO como medida sintética que permite resumir las características de los recursos de poder de la clase trabajadora en tres de sus dimensiones, para los diversos países. Hay que destacar, no obstante, que los valores AIC, BIC y devianza son similares en todos los casos, rondando los 54,470, 54,580 y 54.430 respectivamente, por lo que, para este caso, el poder explicativo estadístico del IPO es similar al de los recursos de poder por separado. Sin embargo, esta medida es preferible en tanto aborda los recursos de poder de manera multidimensional.

**Tabla 14**

Comparación de ajuste de modelos

Modelos	AIC	BIC	Devianza
Modelo 1	56732.95	56810.66	26101.58
Modelo 2	56522.49	56607.97	25787.04
Modelo 3	56566.10	56651.58	25851.29
Modelo 4	56355.79	56449.05	25539.99
Modelo 5	54469.52	54586.09	54439.52
Modelo 6	54463.50	54572.30	54435.50
Modelo 7	54472.69	54589.26	54442.69
Modelo 8	54476.77	54647.74	54432.77
Modelo 9	54474.15	54614.03	54438.15
Modelo 10	54471.35	54611.23	54435.35
Modelo 11	54474.23	54614.11	54438.23
Modelo 12	54452.40	54561.20	54424.40
Modelo 13	54469.90	54586.47	54439.90
Modelo 14	54469.80	54570.83	54443.80

*Fuente :*

Elaboración propia

En general, la correlación intra clase (ICC) es relativamente baja. Sus valores oscilan entre .01 (*modelo 5*) y .12 (*modelos 6 y 14*). Ello quiere decir que las medias en la actitud mercantilizada hacia el trabajo presentan una baja varianza entre países: en el mejor de los casos, en torno a un 10% de la variación total en las actitudes mercantilizadas hacia el trabajo están asociadas al país de origen. Asimismo, en todos los modelos de las *tablas 11, 12 y 13*,  $\sigma^2$  (varianza intra clusters) presenta un valor de 1.3, lo cual indica una varianza de los residuos relativamente alta entre agentes del mismo país. Una alta varianza intra cluster acompañada de una baja correlación intra clase indican que los interceptos estimados están débilmente correlacionados con el país de origen. Así, podría plantearse que los efectos de las relaciones de clase sobre la actitud mercantilizada hacia el trabajo son transversales a los países capitalistas.

A ello debe sumarse que la varianza de los interceptos aleatorios ( $\tau_{00}$ ) difiere en los diversos modelos. Alcanza valores más altos en los *modelos 5, 6 y 14* (.15, .17 y .18, respectivamente), cuya estimación involucra efectos aleatorios para los recursos de poder estructural y asociativo por separado, así como solo interceptos aleatorios. Tales valores disminuyen en el *modelo 8* (.03), que estima pendientes aleatorias para las tres variables en conjunto, y para los *modelos 9, 10 y 11* (.10, .02 y .10 respectivamente). Los modelos *12 y 13* presentan valores de .07 y .11.

Lo anterior se ha de acompañar con el análisis de la varianza de las pendientes aleatorias ( $\tau_{11}$ ) estimadas para todos los modelos salvo para el *modelo 12*, que estima los efectos fijos del IPO en la variable dependiente. En este caso, los resultados son relativamente contrarios. La varianza de las pendientes aleatorias para los *modelos 5, 6 y 7* (.08, .02 y .05, respectivamente), que incorporan los efectos aleatorios para cada recurso de poder por separado, son inferiores a los valores alcanzados en el *modelo 13* (.18), que incluye el IPO. Lo mismo sucede para el *modelo 8*, que estima los efectos aleatorios para todas las variables en conjunto (0.07 para PPT, 0.05 para el Índice de derechos laborales y 0.06 para la densidad sindical), y con los *modelos 9* (.10 para PPT y .06 para el Índice de derechos laborales), *10* (.11 para PPT y .14 para la densidad sindical) y *11* (.03 para el Índice de derechos laborales y .14 para la densidad sindical), que estima los efectos aleatorios para los recursos de poder en duplas.

En base a lo anterior es posible señalar que los modelos que miden los efectos de los recursos de poder de forma individual (*modelos 5, 6 y 7*) presentan una mayor varianza de los interceptos aleatorios junto con una menor varianza de las pendientes aleatorias. Es decir, estiman diferencias promedio con mayor variabilidad entre los países, pero con efectos aleatorios de nivel 2 con mayor similitud entre los países. En todos los casos, el Índice de derechos laborales es la variable cuyo efecto varía menos entre los países, mientras que el efecto del PPT tiende a presentar mayores niveles de varianza entre países. El *modelo 13*, que incorpora una medida sintética para los recursos de poder, presenta una varianza de los interceptos aleatorios intermedia (.11) y una varianza de pendientes aleatorias relativamente alta (.18) en comparación con los valores estimados para el resto de modelos. Esos resultados sugieren que, al incorporar el IPO como predictor de nivel dos, a) las diferencias promedio entre países cuando el resto de valores son constantes presenta mayor variabilidad que al incorporar los recursos de poder por separado; y b) esta medida sintética presenta mayor variabilidad respecto del efecto de los recursos de poder de los trabajadores entre los países.

Dado que la varianza intra cluster ( $\sigma^2$ ) es igual en todos los modelos, y los valores para AIC, BIC y devianza son similares, se optará por analizar los supuestos del *modelo 12*, que provee una medida sintética para los recursos de poder de los trabajadores.

En lo que respecta al efecto de los recursos de poder en la relación mercantilizada hacia el trabajo, este es positivo y estadísticamente significativo. Para facilitar su interpretación, se han estimado los valores predichos<sup>3</sup> para proletarios varones no sindicalizados los países de la muestra.

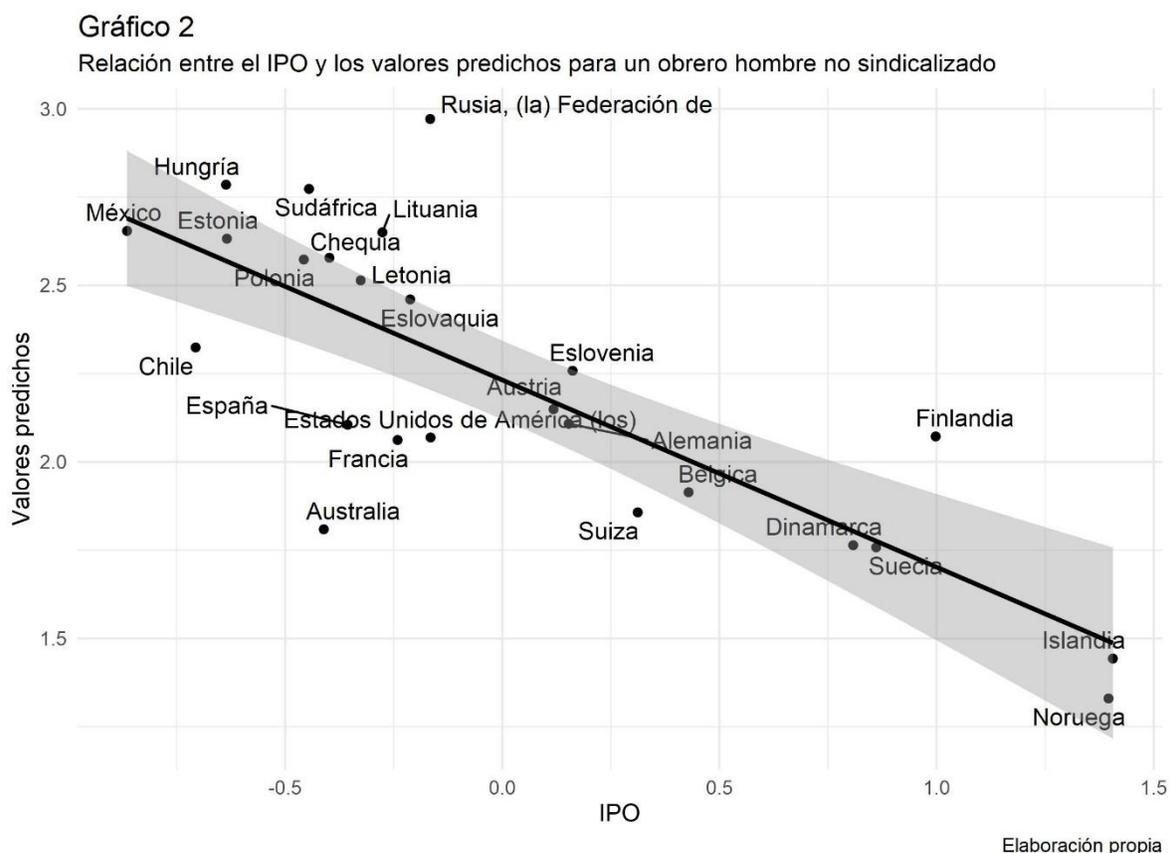
En el *gráfico 2* se presenta la relación entre el IPO y los valores predichos para obreros varones no sindicalizados. Es posible apreciar que, en general, países como Noruega, Islandia, Suecia, Suiza y Dinamarca - ejemplos clásicos de corporativismo- presentan los valores predichos más bajos para la variable dependiente, lo cual indicaría una relación en promedio menos enajenada con el trabajo. Por el contrario, Rusia, Sudáfrica, los países bálticos analizados y Chile, entre otros (en general, países bajo la media de IPO) tienden a presentar valores predichos más altos para la variable dependiente, lo cual indicaría, en

---

<sup>3</sup> Estas estimaciones se realizaron manualmente en R, considerando los coeficientes e interceptos aleatorios del *modelo 12*.

promedio, una relación más enajenada con el trabajo. Es difícil señalar si estos resultados se deben a las características de la estructura ocupacional de los países— considerando que países típicamente liberales, como Estados Unidos y Australia, presentan valores predichos relativamente altos —; al grado de corporativismo de las economías — en tanto, exceptuando el caso australiano, los países que presentan valores predichos más altos son países típicamente corporativistas; o bien, a diferencias culturales en torno a las actitudes hacia el trabajo u otros factores. Asimismo, sería de interés analizar socio-históricamente por qué en los países que otrora pertenecieron a la órbita soviética pareciera existir una mayor tendencia hacia el establecimiento de vínculos enajenados con el trabajo.

La información del *gráfico 2* es complementada con la presentada en la *tabla 15*, donde se da cuenta de los interceptos aleatorios estimados para cada país en el *modelo 12*, junto con sus respectivos puntajes en IPO y los valores predichos para proletarios varones no sindicalizados.



**Tabla 15**

Interceptos aleatorios y valores predichos estimados en el Modelo 12

País	Intercepto aleatorio	IPO	Valor predicho
Rusia, (la) Federación de	2.883	-0.166	2.971
Hungría	2.448	-0.636	2.785
Sudáfrica	2.537	-0.445	2.773
México	2.196	-0.864	2.654
Lituania	2.504	-0.276	2.650
Estonia	2.296	-0.634	2.632
Chequia	2.367	-0.398	2.578
Polonia	2.331	-0.457	2.573
Letonia	2.341	-0.326	2.514
Eslovaquia	2.348	-0.212	2.460
Chile	1.950	-0.706	2.324
Eslovenia	2.344	0.162	2.258
Austria	2.212	0.118	2.149
Alemania	2.189	0.153	2.108
España	1.916	-0.356	2.105
Finlandia	2.601	0.998	2.072
Estados Unidos de América (los)	1.982	-0.165	2.069
Francia	1.934	-0.241	2.062
Bélgica	2.141	0.429	1.914
Suiza	2.022	0.312	1.857
Australia	1.591	-0.411	1.809
Dinamarca	2.192	0.808	1.764
Suecia	2.214	0.861	1.758
Islandia	2.188	1.406	1.443
Noruega	2.070	1.396	1.330

*Fuente :*

Elaboración propia

Es importante destacar que la probabilidad de que los resultados presentados estén fuertemente influidos por errores de medición es alta. Ello, por tres motivos. Uno, se estimaron regresiones lineales con variables dependientes cuyo nivel de medición no es continuo, sino categórico. Ello dificulta en gran medida cumplir con el supuesto de linealidad entre las variables predichas y las variables explicativas. Sin embargo, como se argumentará en la siguiente sección, esto no debiese ser problemático en la medida que el predictor micro principal (clase social) es una variable nominal. Como se presenta en el *anexo 1*, estimaciones preliminar de modelos de regresión logística ordinal indican resultados similares. En segundo lugar, el ajuste global de los modelos presenta niveles más bien bajos, lo que quiere decir que varios de los modelos elaborados no permiten explicar adecuadamente la varianza de la

variable predictora. En tercer y último lugar, las actitudes frente al trabajo son conceptos complejos cuya adecuada medición requiere de mediciones sintéticas, a modo de disminuir el error de medición.

## **Análisis de supuestos**

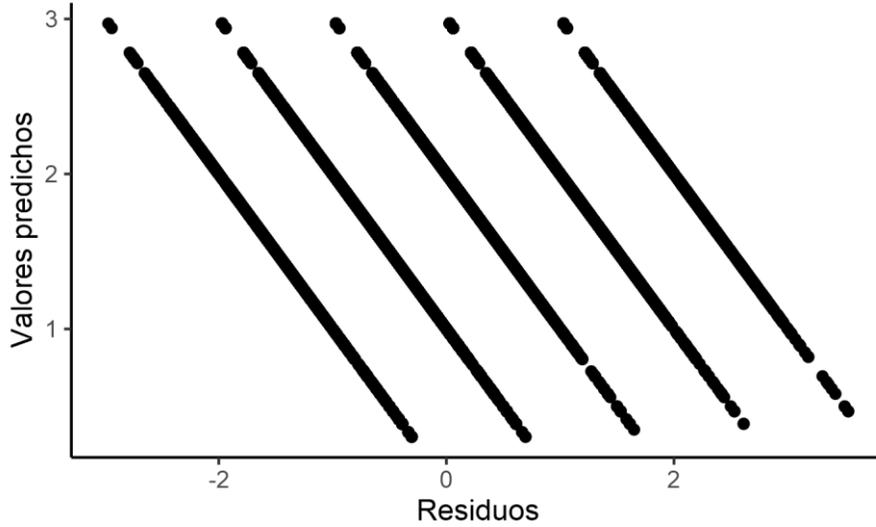
A continuación, se presentarán los análisis de supuestos del *modelo 13* se realizará en base al paquete *performance* de R.

### *Linealidad*

Como se posible observar en el *gráfico 3*, la correlación entre los residuos y los valores predichos por el *modelo 13* sigue un patrón (es decir, no es aleatoria). Así, no es posible señalar que se cumple con el supuesto de linealidad entre los predictores y la variable predicha. Sin embargo, todos los predictores de nivel 1 son de nivel de medición nominal, por lo cual teóricamente no es esperable una relación lineal entre los predictores. Sin embargo, la relación entre el IPO (para el cual se estiman efectos fijos en el *modelo 12*) y la variable dependiente no es lineal, como se presenta en el *gráfico 4*.

Gráfico 3

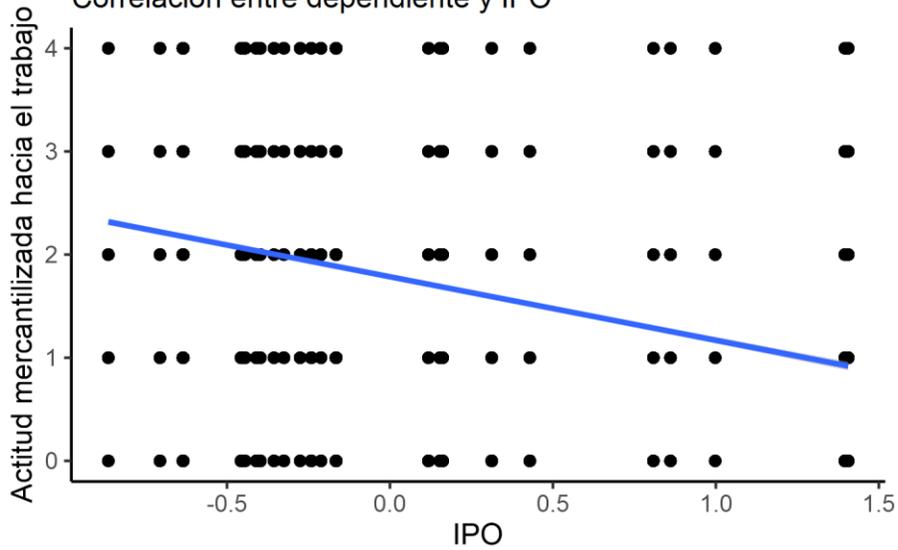
Correlación entre residuos y valores predichos



Elaboración propia

Gráfico 4

Correlación entre dependiente y IPO



Elaboración propia

### *Homogeneidad de varianza*

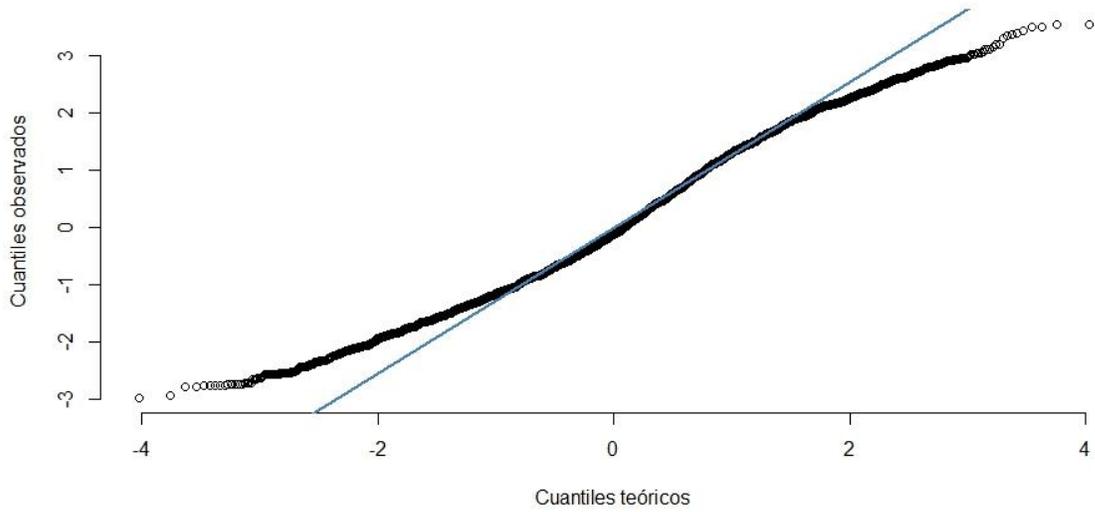
Se realizó el test de Breusch-Pagan (Breusch & Pagan, 1979) para corroborar la homogeneidad (o heterogeneidad) de la varianza de los errores. En este caso, el valor p

obtenido a través de la función `check_heteroscedasticity()` de `performance` es menor a .001, por lo que se acepta la hipótesis nula respecto de que los residuos no varían de manera constante.

### *Normalidad de residuos*

En el *gráfico 5* se presenta un Q-Q plot (o gráfico cuantil-cuantil) para determinar la normalidad de los residuos. En el es posible observar que los residuos se distribuyen normalmente en el centro de la distribución, alejándose de la normalidad en los extremos. Asimismo, el valor p obtenido a través de la función `check_normality()` de `performance` es menor a .001, por lo que se acepta la hipótesis nula respecto de que los residuos no se distribuyen normalmente. Si bien en conjunto la información anteriormente presentada sirve de base para argumentar la no normalidad de los residuos estimados, vale la pena destacar que esta característica puede estar influenciada por los valores extremos de la distribución. Es decir, es posible señalar que el modelo no es capaz de predecir adecuadamente los valores más bajos (cercaos a 1) ni más altos (cercaos a 5), pero sí los valores centrales de la distribución muestral.

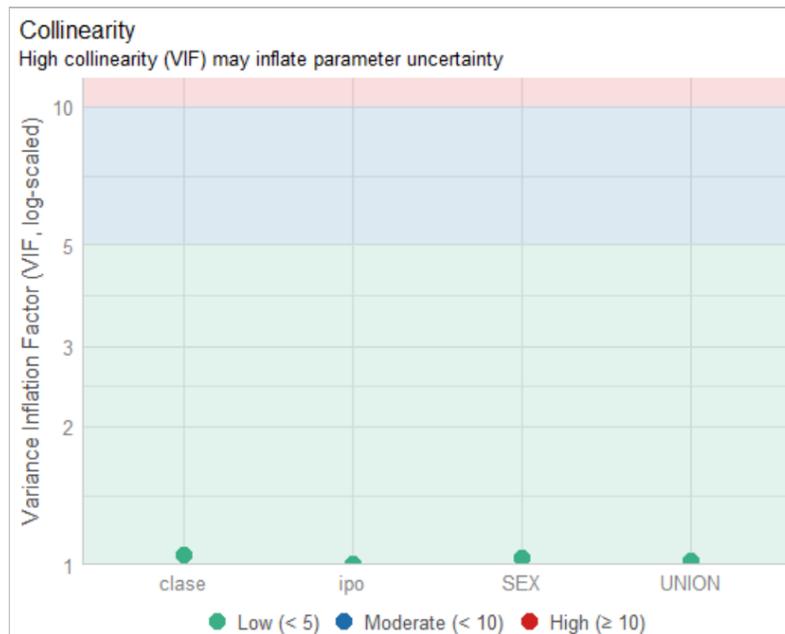
**Gráfico 5.**  
**Análisis de normalidad de residuos**



### *Multicolinealidad*

El análisis realizado al factor de inflación de varianza (VIF) a través de la función `check_collinearity()` de `performance` permite constatar que no existen problemas de multicolinealidad en el modelo estimado. Ello se evidencia, además, en el *gráfico 6*.

**Gráfico 6**



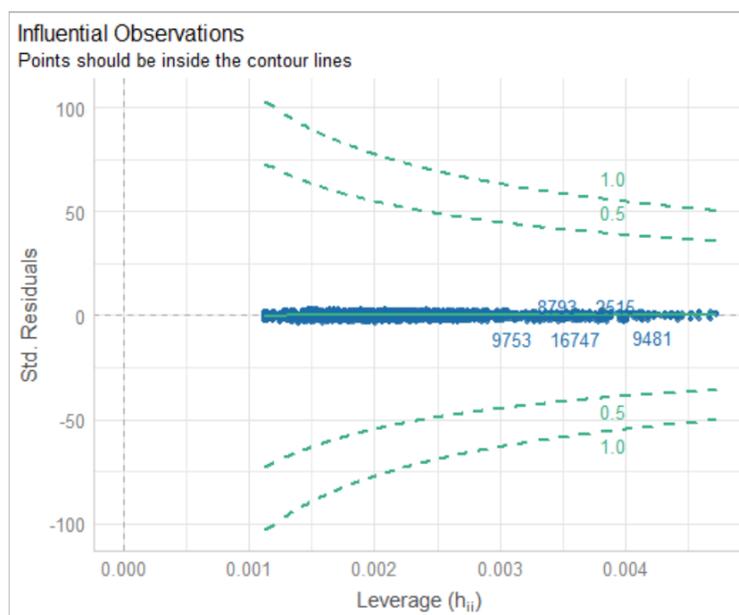
### *Independencia de residuos*

Para analizar la independencia de los residuos se realizó el test de Durbin-Watson (Fox, 2016), que asume valores entre 0 y 4, donde un valor de 2.0 indica que no hay correlación; un valor menor a 2 indica una autocorrelación positiva, y valores mayores a 2 indica autocorrelación negativa. La función `check_autocorrelation()` de `performance` detecta correlación de residuos, con un p-valor de 0.002 ( $< 0.001$  para rechazar la autocorrelación). La estimación del estadístico Durbin-Watson a través de la función `durbinWatsonTest()` de la librería `car` arrojó, no obstante, un valor de 1.85, lo que indica una autocorrelación positiva leve. Considerando el bajo p-valor del test, y que el valor del estadístico es relativamente cercano a 2, podría señalarse que, dentro de lo razonable, los residuos estimados son independientes.

## Casos influyentes

La función `check_outliers()` de `performance` permite identificar casos influyentes a través del método de distancia de Cook (1977). En este caso, la función no detectó valores atípicos, lo cual se reafirma con lo presentado en el *gráfico 7*.

**Gráfico 7**



En síntesis, si bien los test realizados (particularmente el de linealidad) no demuestran un pleno cumplimiento del modelo respecto de los supuestos que validan las mediciones realizadas por un modelo de regresión lineal, tampoco permiten señalar que la validez de conclusión estadística del *modelo 13* es nula.

Así, en caso de que se acepte que las estimaciones realizadas son razonablemente válidas, es posible afirmar que la evidencia presentada sirve de sustento empírico para aceptar las hipótesis rectoras de la investigación.

## Discusión y conclusiones

Los resultados anteriormente presentados abren espacio para discutir a) cómo estos se vinculan con otras investigaciones que han medido las actitudes desde la perspectiva de las relaciones y el conflicto de clases; b) cómo tales resultados dialogan con la teoría de la explotación y la enajenación; y c) los desafíos metodológicos por enfrentar para mejorar la validez de las mediciones realizadas.

### *Analizando actitudes a partir de las relaciones y el conflicto de clase*

Tal como se ha demostrado en investigaciones previas (Dodson, 2017; Edlund & Lindh, 2015; Elbert & Pérez, 2018; Kelley & Evans, 1995; Pérez Ahumada, 2013; Pérez Ahumada & Andrade de la Horra, 2021; Ringqvist, 2021; Svallfors, 2006; Wright, 1997), la clase social es una variable relevante a la hora de analizar actitudes, creencias y otros fenómenos subjetivos. En específico, es posible señalar que los factores individuales y contextuales asociados a las relaciones de clase tienen un efecto estadísticamente significativo en las actitudes hacia el trabajo remunerado. La estimación de interceptos aleatorios y de los efectos fijos de los recursos de poder de los trabajadores también permiten señalar que los resultados presentados son generalizables a diversas economías capitalistas. Es decir, se espera que las mediciones aquí propuestas tengan una amplia validez externa (Cea D'Ancona, 1998).

### *Rediscutiendo la relación entre enajenación y explotación*

Como se abordará en el último subapartado, la evidencia anteriormente presentada no está exenta de complicaciones. En específico, es factible poner en cuestión la validez interna de los resultados de la investigación. En primer lugar, aunque el objetivo de esta investigación es medir el efecto de las relaciones de clase en una actitud específica (actitud mercantilizada) hacia una parte específica de la vida de las personas (el trabajo), es difícil señalar que la

evidencia aquí presentada permite explicar la relaciones entre enajenación y explotación en su complejidad; o el empobrecimiento de las relaciones entre los trabajadores y su trabajo en su multidimensionalidad. Aquellas son limitaciones que deberán enfrentarse en futuras investigaciones, a modo de resolver aquellos problemas de validez interna y dar una mayor robustez teórica a los resultados encontrados.

Sin embargo, esta investigación propone iluminar los procesos de desencantamiento del mundo desde la perspectiva de las relaciones y el conflicto de clases. Ello involucra desafíos teóricos, ontológicos y epistemológicos (por ejemplo, compatibilizar perspectivas marxistas con la teoría crítica y la fenomenología) y metodológicos (por detallar en el próximo apartado).

Uno de los principales hallazgos de la investigación es que un análisis preciso del vínculo entre las relaciones capitalistas de clase y diversos fenómenos subjetivos, como lo son las actitudes hacia el trabajo, requiere la incorporación de elementos individuales y contextuales vinculados a las relaciones y el conflicto de clase. Si bien existen, tal como ha mostrado la literatura en general y esta investigación en particular, efectos transversales de las relaciones capitalistas de producción en diversas actitudes, los procesos socio-históricos de formación de la clase trabajadora (también, aunque no ha sido abordado en este estudio, de la clase capitalista) influyen en tales actitudes según las formas y transformaciones de las estructuras económicas, políticas e ideológicas específicas a las distintas sociedades.

Como se evidenció en el *gráfico 1*, los valores predichos a partir del *modelo 12* indican que existe un amplio bloque popular en Chile compuesto por los proletarios, los pequeños burgueses no profesionales, los obreros calificados y los directivos/supervisores no calificados (que representan un 77.57% de la muestra para este país) que presentan actitudes marcadamente mercantilizadas hacia el trabajo, lo cual podría deberse a experiencias de clase similares. Considerando el debilitamiento que las organizaciones de trabajadores han experimentado desde la dictadura hasta hoy, existiendo una alta fragmentación sindical y una legislación laboral pro-empleador, es esperable que incluso aquellos que tienen un poco más de poder de mercado (e.g. cualificaciones técnico-profesionales) o posiciones de autoridad en los procesos productivos tengan escasas posibilidades de establecer relaciones significativas con su trabajo. Las estructuras económicas y políticas chilenas actuales tienden

a producir, entonces, experiencias de clase en las cuales quienes pertenecen a sectores populares amplios – más allá del proletariado- tienen menores posibilidades de establecer vínculos significativos con su trabajo. Esto probablemente se deba a la escasa movilidad social ascendente que existe en el mercado de trabajo chileno (Torche, 2006), caracterizado por altas tasas de rotación, lo cual puede dificultar la posibilidad de que los trabajadores consideren que tienen espacio para ejercer su autonomía en torno al proceso de trabajo y a sus trayectorias laborales (incluso cuando son propietarios de su unidad económica).

El caso finlandés es diferente por cuanto su economía política, tradicionalmente corporativista (Paloheimo, 1984), ha estado marcada por una participación relevante del movimiento obrero en la toma de decisiones. En este caso, las diferencias entre las actitudes hacia el trabajo que tienen los asalariados están menos claramente estratificadas que para el caso chileno. Mientras que en este existe una diferencia marcada entre el conjunto de clases populares y las clases intermedias - como los expertos no directivos -, en aquel el conjunto de clases no proletarias ni propietarias (salvo los pequeños burgueses no profesionales) parecen presentar una tendencia a desarrollar actitudes de mercantilización hacia el trabajo relativamente similares, que denotan un grado de enajenación relativamente bajo. Como es posible constatar en el *gráfico 2*, son países con economías típicamente corporativistas (Noruega, Islandia, Alemania, entre otros) aquellos para los cuales se predicen valores inferiores en lo que respecta al grado de enajenación en la relación trabajador-trabajo. En términos sencillos, el argumento es que en aquellas sociedades donde los trabajadores han podido, históricamente, influir en la toma de decisiones a través de vías institucionales, tantos estos como la burguesía han sido capaces de establecer una relación de apropiación con el trabajo, dados los mayores niveles de autonomía que se han conseguido (pese a su debilitamiento a partir de la implementación de reformas neoliberales).

Esto permite ampliar la perspectiva para futuras investigaciones que busquen analizar fenómenos subjetivos a partir de las relaciones sociales de producción, relevando la importancia de complementar el análisis cuantitativo con análisis socio-históricos que permitan comprender en profundidad y especificidad las relaciones de clase. Sería interesante, por ejemplo, analizar cómo se articulan en diversas sociedades bloques ideológicos de clase en torno a, por ejemplo, las percepciones o actitudes frente a la

desigualdad económica o la justicia redistributiva. Ello sería sumamente relevante para la sociología, en la medida que posibilitaría análisis más precisos de los comportamientos políticos y electorales de las personas a la luz del desarrollo histórico de los conflictos de clase.

Ello lleva a otra limitación de la investigación: esta se centra exclusivamente en los factores objetivos que afectan en las relaciones trabajador-trabajo, sin considerar factores subjetivos que expliquen o medien/moderen el efecto de aquellos en la variable dependiente. Esta es una limitación relevante en lo que respecta al análisis de las actitudes hacia el trabajo, en tanto se ha demostrado que los factores subjetivos tienden a explicar mejor las actitudes y percepciones que los factores objetivos (Schmalor & Heine, 2022). Ello no sólo significa alcanzar un menor nivel de ajuste en la estimación de los modelos estadísticos, sino también un análisis y reflexión teórica que no aborda en su totalidad las variaciones del fenómeno. En este sentido, sería interesante analizar cómo elementos como las percepciones y/o actitudes en torno a los mercados del trabajo y la meritocracia, la justicia distributiva, el liberalismo económico, entre otros, influyen en el modo en que las personas se vinculan con su trabajo (que, generalmente, es su principal fuente de ingresos).

Los resultados del análisis proveen información relevante para comprender de forma específica la relación entre (una parte de) las actitudes hacia el trabajo y la posición de clase. En particular, quienes están sometidos a múltiples formas de explotación tienden a presentar una relación más estratégica con su trabajo; mientras que quienes no están subordinados a relaciones de explotación presentan una relación con el trabajo con un carácter menos enajenado. Lo mismo sucede con quienes, pese a no estar sometidos a relaciones de explotación, si se encuentran oprimidos económicamente, como la pequeña burguesía no profesional. En términos sustantivos, ello implica que el sometimiento a relaciones de explotación y de opresión económica podría dificultar la posibilidad de establecer relaciones significativas con el trabajo. En esa línea, el tener mayores cualificaciones permitiría trabajar de forma más autónoma, estableciendo una relación de apropiación con el proceso de trabajo, pese a estar sometido a la autoridad de un tercero. Quienes explotan por autoridad pero tienen cualificaciones bajas tienden a presentar un nivel de enajenación más cercano al de los proletarios.

Este argumento toma mayor fuerza al considerar los resultados para las clases propietarias. En específico, los pequeñoburgueses profesionales y los capitalistas (junto con los gerentes) son quienes presentan, en promedio, una relación menos enajenada con el trabajo. Resulta interesante que, en general, aquellas posiciones de clase asociadas a una posición más privilegiada en el nexo mercado-propiedad (capitalistas, pequeños burgueses profesionales y gerentes) tengan una relación menos enajenada con el trabajo, mientras que ocurre lo contrario para las posiciones menos privilegiadas en tal nexo (pequeños burgueses no propietarios, supervisores/directivos (no) calificados, obreros calificados y proletarios). Ello podría indicar dos cosas. Primero, que el no sometimiento a relaciones de explotación (es decir, el ser propietario) permite que la relación establecida con el trabajo haga sentido más allá de las ganancias generadas (independientemente de que éstas sean más altas de lo necesario para la reproducción de la vida). Se plantea que ello está asociado a la mayor capacidad individual que quienes se posicionan en estas clases tienen de ejercer autonomía en el proceso productivo. Segundo, y seguido de lo anterior, es posible que, mientras más asociado esté el trabajo con la necesidad por conseguir un salario con el cual reproducir la propia existencia, menos probable sea que quienes trabajen establezcan una relación duradera y significativa con su trabajo, llegando a valorarlo en sí mismo.

En lo que respecta los recursos de poder, es posible señalar que tienden a tener efectos positivos y similares en todos los países de la muestra. En términos generales, allá donde los trabajadores tienen mayores capacidades de dar un cauce político institucional a sus intereses de clase – particularmente en países típicamente corporativistas como Suecia, Dinamarca, Suiza, Alemania o Noruega -, la relación entre los trabajadores y su trabajo tiende a presentar un carácter menos enajenado. No obstante, los resultados dan cuenta de la complejidad de las relaciones de clase a nivel contextual, en tanto no sucede lo contrario con los países más típicamente liberales. Salvo Rusia, los países que presentan valores predichos más bajos tienden a ser países del Tercer Mundo, como Chile, Sudáfrica, los países bálticos, entre otros. Es importante considerar cómo las características de la estructura ocupacional facilitan el que trabajadores de economías típicamente liberales, como Australia y Estados Unidos, establezcan una relación significativa con su trabajo; lo cual puede resaltar los efectos subjetivos de desempeñarse una economía donde una mayor parte de los trabajadores están cualificados. Probablemente, junto con los recursos de poder de los trabajadores, sea

necesario incorporar el efecto de variables asociadas a gasto en bienestar social, u otro tipo de indicadores asociados al acceso a servicios sociales; así como variables asociadas a las condiciones de trabajo y empleo. Por supuesto, la corporativización de la economía no bastaría para ello: también sería necesaria una producción de riqueza suficiente como para sostener el gasto social asociado a la provisión de tales servicios.

Lo anterior también refuerza el argumento de que las luchas de los sectores populares a nivel nacional y, en particular, sus logros (e.g. un mayor gasto social por parte del Estado, una institucionalidad pro-obrera, entre otros) y fracasos (e.g. la privatización de los servicios sociales, institucionalidad laboral pro-empendedor, etc.) tienden a ejercer un efecto en el vínculo que los trabajadores tienen con su trabajo. En general, sería posible sostener que, allí donde los trabajadores sean más autónomos, y tengan mayor capacidad y libertad de asociarse y negociar – en general, de apropiarse de su trabajo en términos amplios -, los trabajadores serán más capaces de hallar sentido en su trabajo.

Lo anterior también lleva a reflexionar respecto de cómo los recursos de poder y los procesos de formación de clase pueden favorecer o dificultar la proletarización de las actitudes hacia el trabajo por parte de las capas intermedias. En países como Chile, donde los trabajadores se han visto sistemáticamente debilitados en términos asociativos, institucionales y económicos desde la dictadura, la pequeña burguesía no profesional – en general, los denominados emprendedores en la cotidianidad chilena – no necesariamente tiene actitudes menos enajenadas hacia el trabajo que los proletarios. Lo mismo sucede con los obreros calificados – en general, técnicos profesionales – y directivos/supervisores no calificados. Pareciera ser que el incumplimiento de la promesa neoliberal (Canales, 2022) también tiene una expresión en el debilitamiento del vínculo de los chilenos con su día a día laboral.

Por último, aunque la magnitud de su efecto disminuye, la posición de clase sigue siendo significativa a la hora de analizar las diferencias respecto de las actitudes hacia el trabajo, en articulación con la forma específica que adopta la lucha de clases en una economía en particular. Sería posible señalar, entonces, que el capitalismo es un fenómeno global que, pese a las particularidades nacionales, dificulta la posibilidad de los trabajadores de establecer vínculos significativos con su trabajo.

Las actitudes hacia el trabajo son un fenómeno multidimensional y sumamente complejo. Pese a que pueda aceptarse la validez de las estimaciones aquí presentadas como respaldo empírico de las hipótesis propuestas, un análisis más acabado del fenómeno requiere enfrentar diversos desafíos que deben ser abordados en futuras investigaciones. En primer lugar, resultaría sumamente relevante realizar investigaciones empíricas que vinculen el sentido que los trabajadores hacen de su trabajo a partir de una perspectiva de clase, que aborde comparativamente las diversas experiencias de clase de las personas – más allá de su posición actual de clase. Ello podría servir de base para, por ejemplo, elaborar una escala de enajenación hacia el trabajo, o una medida similar que permita reducir el error de medición de las estimaciones y analizar el fenómeno de manera más precisa. Asimismo, una investigación longitudinal haría posible analizar las transformaciones del fenómeno estudiado a lo largo del tiempo, lo cual permitiría sustentar empíricamente el argumento de que la enajenación de la relación trabajador-trabajo es un proceso histórico asociado a los procesos de formación de clase, especificando de mejor manera la relación explotación-enajenación. Por último, sería fundamental el incorporar al análisis mediciones subjetivas de la experiencia de clase, como la percepción de la situación económica o del conflicto de clases a nivel nacional, la confianza con actores sindicales, empresariales o estatales, entre otros. Si bien esta investigación pretende demostrar que factores objetivos de las relaciones de clase, como la posición de clase y los recursos de poder, sí permiten explicar las relaciones trabajador-trabajo, la evidencia indica que el impacto psicosocial de las dimensiones subjetivas de la desigualdad económica es mayor que el de sus dimensiones objetivas (Schmalor & Heine, 2022).

### *Enfrentando los desafíos metodológicos*

En general, es posible plantear que los desafíos metodológicos a los cuales esta investigación se enfrenta están vinculados con que el concepto que se busca analizar en términos sociológicos – el carácter enajenado que adopta la relación entre quien trabaja y sus labores productivas – es un concepto latente. Es decir, pese a existir en la realidad social, no es un concepto directamente observable. Estos problemas han de enfrentarse de diversas formas.

La primera, más compleja de llevar a cabo (considerando la cobertura regional de este estudio) sería construir una escala para medir el grado de enajenación existente en la relación trabajador-trabajo. Si bien para ello es posible utilizar como insumo escalas genéricas de satisfacción laboral (Macdonald & MacIntyre, 1997), es fundamental adaptar la medición al marco teórico elaborado en el presente texto. El desafío es encontrar una aproximación que recoja adecuadamente los aportes del marxismo, la teoría crítica y la fenomenología para poder analizar, en su complejidad, la pérdida de sentido que enfrentan los trabajadores al momento de dedicar una buena parte de su vida a labores productivas. Esto, por supuesto, definiendo al trabajo en su términos amplios (Noguera, 2002). En ese sentido sería interesante, por ejemplo, buscar una manera de operacionalizar las percepciones o actitudes frente a la aceleración social en el trabajo, a modo de analizar su efecto en la mercantilización de las actitudes hacia el trabajo.

Esto plantea un desafío en lo que respecta a adoptar un enfoque interdisciplinar para abordar en su complejidad el fenómeno de las transformaciones en el grado de enajenación que presentan las relaciones sociales (particularmente, las relaciones con el trabajo) en el capitalismo actual. Los aportes de la psicología social, la sociología, la economía y la ciencia política serán fundamentales para esta tarea.

Los problemas asociados a la no linealidad de la relación entre los residuos y los valores predichos serían solucionables a través de la estimación de modelos lineales generalizados, como modelos logit o probit multinomiales o de chances proporcionales. No obstante, ello tendría la consecuencia de complejizar la interpretación de los resultados. Además, existen escasos paquetes en R capaces de estimar modelos lineales generalizados con efectos mixtos, como MCMCglmm.

Sin embargo, análisis preliminares con las funciones `c1mm` y `po1r` de las librerías `ordinal` y `MASS` sugieren que el tratamiento de la variable dependiente como ordinal produce resultados relativamente similares, al estimar el modelo con y sin interceptos aleatorios, respectivamente. Para más detalle, revisar el *anexo 1*<sup>4</sup>. Si bien el ajuste de los modelos

---

<sup>4</sup> Por supuesto, estos son análisis preliminares que ameritan un mayor desarrollo. Entre otras cosas, es fundamental evaluar el cumplimiento del principio de proporcionalidad de las chances estimadas (Brant, 1990).

logísticos ordinales estimados es mejor, la similitud de los resultados obtenidos permitiría respaldar la decisión de utilizar el modelo estimado en el presente texto, dada la mayor simplicidad de su interpretación.

## **Bibliografía**

- Aguilar, O. (2001). *Tendencias y visiones sobre la crisis del trabajo*. Programa de Estudios Desarrollo y Sociedad. Universidad de Chile.
- Alemán, J. (2008). Labor Market Deregulation and Industrial Conflict in New Democracies: A Cross-National Analysis. *Political Studies*, 56(4), 830-856.  
<https://doi.org/10.1111/j.1467-9248.2007.00707.x>
- Althusser, L. (2004). *La revolución teórica de Marx*. Siglo XXI.
- Antía, F. (2019). The Political Dynamic of Redistribution in Unequal Democracies: The Center-Left Governments of Chile and Uruguay in Comparative Perspective. *Latin American Perspectives*, 46(1), 152-166.  
<https://doi.org/10.1177/0094582X18806827>
- Antunes, R. (2005). *Los sentidos del trabajo: Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo*. Herramienta.
- Arendt, H. (2019). *La condición humana* (R. Gil Novales, Trad.; 1ª edición, 6ª impresión). Paidós.
- Baccaro, L., & Howell, C. (2011). A Common Neoliberal Trajectory: The Transformation of Industrial Relations in Advanced Capitalism. *Politics & Society*, 39(4), 521-563.  
<https://doi.org/10.1177/0032329211420082>
- Banco Mundial. (2022, septiembre 24). *Tasa de participación en la fuerza laboral, total (% de la población total mayor de 15 años) (estimación nacional)*. Datos.  
<https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.TLF.CACT.NE.ZS>
- BBC. (2019, agosto 21). *Cuáles son los países donde la gente trabaja más y menos horas semanales (y qué quieren cambiar en Chile)*. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-49411425>
- Bourdieu, P. (1979). *La distinción*. Taurus.

- Brant, R. (1990). Assessing Proportionality in the Proportional Odds Model for Ordinal Logistic Regression. *Biometrics*, 46(4), 1171. <https://doi.org/10.2307/2532457>
- Breusch, T. S., & Pagan, A. R. (1979). *A simple test for heteroscedasticity and random coefficient variation*. 47, 1287-1294.
- Bril-Mascarenhas, T., & Maillet, A. (2019). How to Build and Wield Business Power: The Political Economy of Pension Regulation in Chile, 1990–2018. *Latin American Politics and Society*, 61(1), 101-125. <https://doi.org/10.1017/lap.2018.61>
- Brookes, M. (2018). Power Resources in Theory and Practice: Where to Go from Here. *Global Labour Journal*, 9(2). <https://doi.org/10.15173/glj.v9i2.3571>
- Cameron, L. D. (2022). “Making Out” While Driving: Relational and Efficiency Games in the Gig Economy. *Organization Science*, 33(1), 231-252. <https://doi.org/10.1287/orsc.2021.1547>
- Canales, M. (2022). *La pregunta de Octubre. Fundación, apogeo y crisis del Chile neoliberal* (1.ª ed.). LOM Ediciones.
- Carneiro, F., Fuentes, G., & Midaglia, C. (2020). Old Friends in New Times: Progressive Parties and Union Movements in the Southern Cone. *Latin American Perspectives*, 47(4), 112-130. <https://doi.org/10.1177/0094582X20924368>
- Castillo, J. J., & Lahera Sánchez, A. (1999). *El trabajo del futuro*. Editorial Complutense.
- Cea D’Ancona, M. A. (1998). *Metodología cuantitativa: Estrategias y técnicas de investigación social*. Editorial Síntesis.
- Center for Global Workers’ Rights. (2022). *Labour Rights Indicators*. <https://www.dept.psu.edu/liberalarts/WorkersRights/>
- Cohen, G. A. (2015). *La teoría de la historia de Karl Marx: Una defensa*. Siglo XXI de España : Editorial Pablo Iglesias.
- Cook, R. D. (1977). *Detection of influential observation in linear regression*. 19(1), 15-18.
- Culpepper, P. D. (2015). Structural power and political science in the post-crisis era. *Business and Politics*, 17(3), 391-409. <https://doi.org/10.1515/bap-2015-0031>
- Dahrendorf, R. (1962). *Las clases sociales y su conflicto en la sociedad industrial*. RIALP.
- De la Garza Toledo, E. de la (Ed.). (2000). *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* (1. ed.). Colegio de México : Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales : Universidad Autónoma Metropolitana : Fondo de Cultura Económica.

- De la Garza Toledo, E., & Neffa, J. C. (Eds.). (2001). *El Futuro del Trabajo—El Trabajo del Futuro* (Primera). Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- Dodson, K. (2017). Economic Change and Class Conflict over Tax Attitudes: Evidence from Nine Advanced Capitalist Democracies. *Social Forces*, 95(4), 1509-1538. <https://doi.org/10.1093/sf/sox027>
- Edlund, J., & Lindh, A. (2015). The democratic class struggle revisited: The welfare state, social cohesion and political conflict. *Acta Sociologica*, 58(4), 311-328. <https://doi.org/10.1177/0001699315610176>
- Elangovan, A. R., Pinder, C. C., & McLean, M. (2010). Callings and organizational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 428-440. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.10.009>
- Elbert, R. (2020). *Uniendo lo que el capital divide: Clase obrera, fragmentación y solidaridad (Buenos Aires, 2003-2011)*. Ediciones CEHTI : Ediciones Imago Mundi.
- Elbert, R., & Pérez, P. (2018). The identity of class in Latin America: Objective class position and subjective class identification in Argentina and Chile (2009). *Current Sociology*, 66(5), 724-747. <https://doi.org/10.1177/0011392117749685>
- Elster, J. (1986). Self-Realization in Work and Politics: The Marxist Conception of the Good Life. *Social Philosophy and Policy*, 3(2), 97-126. <https://doi.org/10.1017/S0265052500000327>
- Fairfield, T. (2010). Business Power and Tax Reform: Taxing Income and Profits in Chile and Argentina. *Latin American Politics and Society*, 52(2), 37-71.
- Fairfield, T. (2015a). *Private Wealth and Public Revenue in Latin America: Business Power and Tax Politics*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9781316104767>
- Fairfield, T. (2015b). Structural power in comparative political economy: Perspectives from policy formulation in Latin America. *Business and Politics*, 17(3), 411-441. <https://doi.org/10.1515/bap-2014-0047>
- Fairfield, T. (2015c). Structural power in comparative political economy: Perspectives from policy formulation in Latin America. *Business and Politics*, 17(3), 411-441. <https://doi.org/10.1515/bap-2014-0047>

- Fairfield, T., & Garay, C. (2017). Redistribution Under the Right in Latin America: Electoral Competition and Organized Actors in Policymaking. *Comparative Political Studies*, 50(14), 1871-1906. <https://doi.org/10.1177/0010414017695331>
- Finch, W. H., Bolin, J. E., & Kelley, K. (2014). *Multilevel modeling using R*. CRC Press.
- Fox, J. (2016). *Applied Regression Analysis and Generalized Linear Models* (Tercera). Sage.
- Fraser, N. (2015). *Fortunas del feminismo: Del capitalismo gestionado por el estado a la crisis neoliberal*. Instituto de Altos Estudios Nacionales del Ecuador ; Traficantes de Sueños.
- GESIS (Ed.). (2017). *ISSP 2015—Work Orientations IV, Variable Report: Documentation release 2017/08/30, related to the international dataset Archive-Study-No. ZA6770 Version 2.1.0* (2.1.0) [Data set]. GESIS Data Archive. <https://doi.org/10.4232/1.12848>
- Habermas, J. (1999). *Teoría de la acción comunicativa. Racionalidad de la acción y racionalización social* (Taurus).
- Habermas, J. (2002). *Teoría de la acción comunicativa. Tomo II*. Taurus.
- Hacker, J. S., & Pierson, P. (2002). Business Power and Social Policy: Employers and the Formation of the American Welfare State. *Politics & Society*, 30(2), 277-325. <https://doi.org/10.1177/0032329202030002004>
- Hackman, J. R. (1980). Work redesign and motivation. *Professional Psychology*, 11(3), 445-455. <https://doi.org/10.1037/0735-7028.11.3.445>
- Hall, P. A., & Soskice, D. (2001). An introduction to varieties of capitalism. En P. A. Hall & D. Soskice (Eds.), *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage* (pp. 1-68). Oxford University Press.
- Harvey, D. (1990). *Los límites del capitalismo y la teoría marxista*. Fondo de Cultura Económica.
- Hox, J. J. (2010). *Multilevel analysis: Techniques and applications* (2. ed). Routledge, Taylor & Francis.
- Hummel, C. (2021). *Why informal workers organize: Contentious politics, enforcement, and the state*. Oxford University Press.
- International Labour Organization. (2022). *ILOSTAT*. ILOSTAT. <https://ilostat.ilo.org/es/>

- ISSP. (2022, julio 2). *Work Orientations*. Work Orientations.  
<https://www.gesis.org/en/issp/modules/issp-modules-by-topic/work-orientations>
- Jaeggi, R. (2014). *Alienation*. Columbia University Press.
- Kelley, J., & Evans, M. D. R. (1995). Class and Class Conflict in Six Western Nations. *American Sociological Review*, 60(2), 157. <https://doi.org/10.2307/2096382>
- Korpi, W. (2006). Power resources and employer-centered approaches in explanations of welfare states and varieties of capitalism: Protagonists, consenters, and antagonists. *World Politics*, 58(2), 167-206.
- Kucera, D., & Sari, D. (2019). New labour rights indicators: Method and trends for 2000–15. *International Labour Review*, 158(3), 419-446. <https://doi.org/10.1111/ilr.12084>
- León, E., & Zemelman, H. (Eds.). (1997). *Subjetividad: Umbrales del pensamiento social* (1. ed). Anthropos ; Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias, Universidad Nacional Autónoma de México.
- Lukács, G. (1970). *Historia y Conciencia de Clase*. Editorial de Ciencias Sociales.
- Macdonald, S., & MacIntyre, P. (1997). The Generic Job Satisfaction Scale: Scale Development and Its Correlates. *Employee Assistance Quarterly*, 13(2), 1-16. [https://doi.org/10.1300/J022v13n02\\_01](https://doi.org/10.1300/J022v13n02_01)
- Marx, K. (2004). *Manuscritos económico-filosóficos de 1844*. Colihue.
- Marx, K. (2014). *El capital—Tomo 1—Vol. 1. El proceso de producción del capital / Karl Marx* (1. Aufl). Siglo Veintiuno Editores.
- Noguera, J. A. (2002). El concepto de trabajo y la teoría social crítica. *Papers. Revista de Sociologia*, 68, 141. <https://doi.org/10.5565/rev/papers/v68n0.1445>
- Paloheimo, H. (1984). Pluralism, Corporatism and the Distributive Conflict in Developed Capitalist Countries. *Scandinavian Political Studies*, 7(1), 17-39. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9477.1984.tb00289.x>
- Parsons, T. (1971). *Ensayos de teoría sociológica*. Paidós.
- Pérez Ahumada, P. (2013). Encontrando lo que nunca estuvo perdido. Conciencia de clase y conflicto de clases en el régimen neoliberal chileno. *Revista de Sociología*, 28, 83-111. <https://doi.org/10.5354/rds.v0i28.30716>
- Pérez Ahumada, P. (2020). Why Is It So Difficult to Reform Collective Labour Law? Associational Power and Policy Continuity in Chile in Comparative Perspective.

- Journal of Latin American Studies*, 1-25.  
<https://doi.org/10.1017/S0022216X20000978>
- Pérez Ahumada, P. (2023). *Libro de Pablo*. The University of Pittsburgh Press.
- Pérez Ahumada, P., & Andrade de la Horra, V. (2021). Clase, política y percepción del conflicto de clases en Chile. *Revista Temas Sociológicos*, 29, 323-353.  
<https://doi.org/10.29344/07196458.29.2938>
- Poulantzas, N. (1991). *Estado, Poder y Socialismo* (Segunda). Siglo XXI.
- Pratt, M. G., Rockmann, K. W., & Kaufmann, J. B. (2006). Constructing Professional Identity: The Role of Work and Identity Learning Cycles in the Customization of Identity Among Medical Residents. *Academy of Management Journal*, 49(2), 235-262. <https://doi.org/10.5465/amj.2006.20786060>
- Przeworski, A., & Wallerstein, M. (1988). Structural Dependence of the State on Capital. *American Political Science Review*, 82(1), 11-29. <https://doi.org/10.2307/1958056>
- Ringqvist, J. (2021). How do union membership, union density and institutionalization affect perceptions of conflict between management and workers? *European Journal of Industrial Relations*, 27(2), 131-148. <https://doi.org/10.1177/0959680120963546>
- Rogers, J., & Streeck, W. (1994). Productive Solidarities: Economic Strategy and Left Politics.pdf. En Milliband (Ed.), *Reinventing the Left* (pp. 128-145). Polity Press.
- Rosa, H. (2016). *Alienación y aceleración: Hacia una teoría crítica de la temporalidad en la modernidad tardía* (1.ª ed.). Katz Editores. <https://doi.org/10.2307/j.ctvndv5zf>
- Rudra, N. (2002). Globalization and the Decline of the Welfare State in Less-Developed Countries. *International Organization*, 56(2), 411-445.  
<https://doi.org/10.1162/002081802320005522>
- Saint-Upéry, M., Botto, M. I., Reinprecht, C., & Weller, J. (2011). *Las realidades del trabajo en América Latina*. 180.
- Schmalor, A., & Heine, S. J. (2022). The Construct of Subjective Economic Inequality. *Social Psychological and Personality Science*, 13(1), 210-219.  
<https://doi.org/10.1177/1948550621996867>
- Schmalz, S., Ludwig, C., & Webster, E. (2018a). The Power Resources Approach: Developments and Challenges. *Global Labour Journal*, 9(2).  
<https://doi.org/10.15173/glj.v9i2.3569>

- Schmalz, S., Ludwig, C., & Webster, E. (2018b). The Power Resources Approach: Developments and Challenges. *Global Labour Journal*, 9(2).  
<https://doi.org/10.15173/glj.v9i2.3569>
- Sennett, R. (2019). *La corrosión del carácter: Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Anagrama.
- Spreitzer, G. M., & Quinn, R. E. (1996). Empowering Middle Managers to be Transformational Leaders. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 32(3), 237-261. <https://doi.org/10.1177/0021886396323001>
- Streeck, W., & Thelen, K. A. (2005). *Beyond continuity: Institutional change in advanced political economies*. Oxford University Press.
- Svallfors, S. (2006). *The moral economy of class: Class and attitudes in comparative perspective*. Stanford University Press.
- Thelen, K. (2001). Varieties of Labor Politics. En P. A. Hall & D. Soskice (Eds.), *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage* (pp. 69-103). Oxford University Press.
- Torche, F. (2006). Una clasificación de clases para la sociedad chilena. *Revista de Sociología*, 29.
- Treiman, D. J. (1976). A Standard Occupational Prestige Scale for Use with Historical Data. *Journal of Interdisciplinary History*, 7(2), 283.  
<https://doi.org/10.2307/202737>
- Weller, J. (1998). *Los retos de la institucionalidad laboral en el marco de la transformación de la modalidad de desarrollo en América Latina* (Serie Reformas Económicas). CEPAL.
- Wright, E. O. (1997). *Class counts: Comparative studies in class analysis*. Cambridge University Press ; Maison des sciences de l'homme.
- Wright, E. O. (2000). Working-Class Power, Capitalist-Class Interests, and Class Compromise. *American Journal of Sociology*, 105(4), 957-1002.  
<https://doi.org/10.1086/210397>
- Wright, E. O. (2015). *Understanding Class*. Verso.

- Wrzesniewski, A. (2002). "It's Not Just a Job": Shifting Meanings of Work in the Wake of 9/11. *Journal of Management Inquiry*, 11(3), 230-234.  
<https://doi.org/10.1177/1056492602113003>
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, Careers, and Callings: People's Relations to Their Work. *Journal of Research in Personality*, 31(1), 21-33. <https://doi.org/10.1006/jrpe.1997.2162>
- Young, K. (2015). Not by structure alone: Power, prominence, and agency in American finance. *Business and Politics*, 17(3), 443-472. <https://doi.org/10.1515/bap-2015-0004>

## Anexos

### Anexo 1: Análisis preliminar utilizando regresión logística ordinal

*Estimaciones con interceptos aleatorios realizada con ordinal::cLmm()*

```
>summary(cLmm(factor(job_money)~ clase + UNION + SEX +ipo+(1|country), data))
```

Cumulative Link Mixed Model fitted with the Laplace approximation

formula: factor(job\_money) ~ clase + UNION + SEX + ipo + (1 | country)

data: data

link	threshold	nobs	logLik	AIC	niter	max.grad	cond.H
logit	flexible	17524	-25025.20	50082.40	2745(8238)	3.56e-02	3.6e+02

Random effects:

Groups	Name	Variance	Std.Dev.
country	(Intercept)	0.1664	0.4079

Number of groups: country 25

Coefficients:

	Estimate	Std. Error	z value	Pr(> z )
claseObrero calificado	-0.33307	0.04211	-7.910	2.56e-15 ***
claseExperto no directivo	-0.95690	0.04322	-22.138	< 2e-16 ***
claseDirectivo/supervisor no calificado	-0.32316	0.06358	-5.083	3.72e-07 ***
claseDirectivo/supervisor calificado	-0.74541	0.06155	-12.111	< 2e-16 ***

claseGerente	-1.12408	0.05104	-22.025	< 2e-16	***
clasePequeña burguesia no profesional	-0.53984	0.05472	-9.865	< 2e-16	***
clasePequeña burguesia profesional	-1.28677	0.08237	-15.622	< 2e-16	***
claseCapitalista	-1.22875	0.09691	-12.679	< 2e-16	***
UNIONSi	-0.04693	0.03183	-1.474	0.14	
SEXMujer	-0.35758	0.02799	-12.774	< 2e-16	***
ipo	-0.86313	0.13213	-6.533	6.46e-11	***
---					

Signif. codes: 0 '\*\*\*' 0.001 '\*\*' 0.01 '\*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Threshold coefficients:

	Estimate	Std. Error	z value
0 1	-2.58073	0.09012	-28.638
1 2	-0.68766	0.08806	-7.809
2 3	0.10543	0.08789	1.200
3 4	1.66748	0.08940	18.653

```
>AIC(clmm(factor(job_money)~ clase + UNION + SEX +ipo+(1|country), data))
```

```
[1] 50082.4
```

```
>BIC(clmm(factor(job_money)~ clase + UNION + SEX +ipo+(1|country), data))
```

```
[1] 50206.74
```

*Estimaciones sin interceptos aleatorios realizada con MASS::polr()*

```
summary(polr(factor(job_money)~ clase + UNION + SEX +ipo, data))
```

Call:

```
polr(formula = factor(job_money) ~ clase + UNION + SEX + ipo,
      data = data)
```

Coefficients:

	Value	Std. Error	t value
claseObrero calificado	-0.34690	0.04179	-8.3004
claseExperto no directivo	-0.97430	0.04286	-22.7316
claseDirectivo/supervisor no calificado	-0.45423	0.06252	-7.2648
claseDirectivo/supervisor calificado	-0.87462	0.06038	-14.4855
claseGerente	-1.23180	0.05043	-24.4242
clasePequeña burguesia no profesional	-0.59998	0.05391	-11.1303
clasePequeña burguesia profesional	-1.38289	0.08170	-16.9256
claseCapitalista	-1.30939	0.09613	-13.6211
UNIONSi	-0.01944	0.03021	-0.6435
SEXMujer	-0.37008	0.02783	-13.2959
ipo	-0.86875	0.02482	-35.0020

Intercepts:

	Value	Std. Error	t value
0 1	-2.5513	0.0373	-68.4463
1 2	-0.7126	0.0321	-22.1998
2 3	0.0527	0.0316	1.6699
3 4	1.5733	0.0353	44.5117

Residual Deviance: 50783.81

AIC: 50813.81

```
>BIC(clmm(factor(job_money)~ clase + UNION + SEX +ipo+(1|country), data))
```

[1] 50930.38