

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ**

Escuela de Posgrado



La política en el trabajo: Aspectos de la socialización política
en cuatro espacios laborales de Lima Metropolitana

Tesis para obtener el grado académico de
Magíster en Ciencia Política y Relaciones Internacionales que
presenta:

Antenor José Escudero Gómez

Asesor:

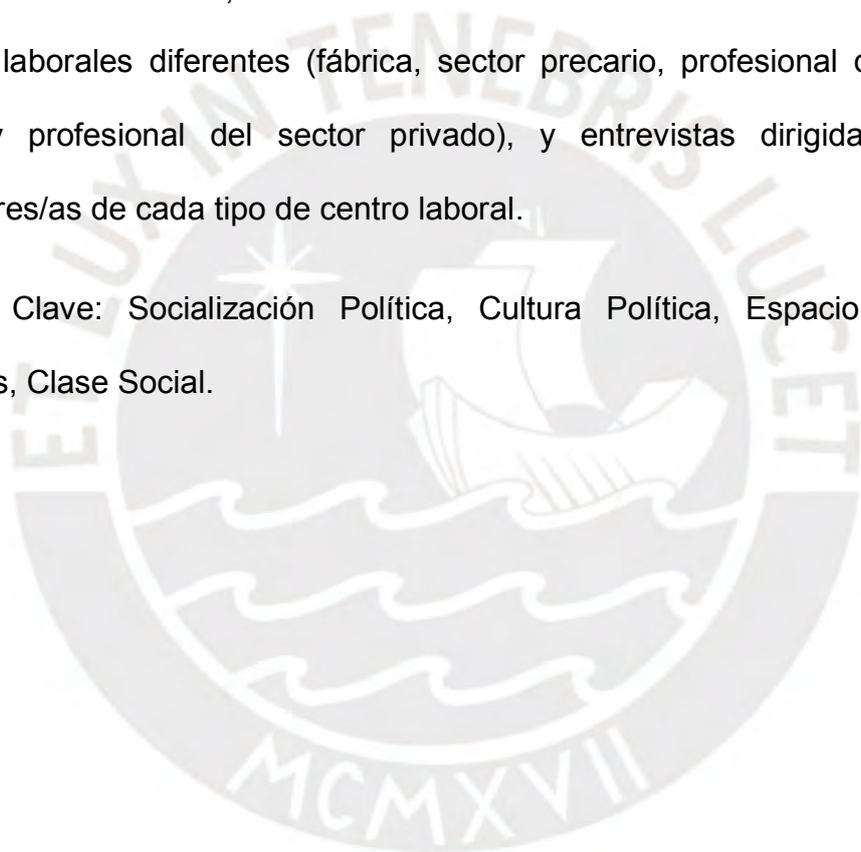
Jorge Aragón Trelles

Lima, 2021

Resumen

La investigación tiene como objetivo analizar qué factores, en el ámbito laboral, influyen en el proceso de socialización política de las personas, inscribiéndose en el campo de estudio de la cultura política y en el comportamiento político. La hipótesis planteada es que el espacio laboral puede reafirmar tendencias políticas existentes, lo que se condiciona a las características del espacio laboral, relaciones interpersonales y estructuras sociales. La metodología utilizada será cualitativa, veinte encuestas distribuidas en cuatro tipos de espacios laborales diferentes (fábrica, sector precario, profesional del sector público y profesional del sector privado), y entrevistas dirigidas a dos trabajadores/as de cada tipo de centro laboral.

Palabras Clave: Socialización Política, Cultura Política, Espacio Laboral, Sindicatos, Clase Social.



Dedicatoria

A mi madre Lola y mi padre Antenor, eternos polos opuestos políticos y ejemplos de trabajo duro.

A mi hermana Dora, que cada día se hace mejor abogada y hermana.

A Hannah, mi artista e intelectual orgánica.

A mis amistades, en diferencias y similitudes, son fuente de inspiración.

A todas las personas entrevistadas, grandes personas con cuyo esfuerzo el país se hace mejor.

A todas las manos y mentes que trabajan y luchan por una mejor vida.

A toda la izquierda, para ponernos a pensar sobre lo que logramos, lo que no hicimos, lo que nos falta y cuanto aún podemos hacer.

"La política puede llevar a perder una relación"- Ceplan3

"Hablar de política siempre es incómodo aun cuando compartes ideas [...]"-
Olaechea1

"Hablar de política por hablar de política es algo desgastante [...] Pero hablar con alguien de cierto nivel cultural es interesante"- Motorizado1

"Siempre me ha gustado la política, pero la política verdadera, la que funciona [...]"- Hialpesa3

Agradecimientos

Quiero agradecer a mi padre y madre por su infaltable apoyo, sin el cual, no solo esta tesis no sería posible, sino tampoco este periodo en mi vida; así como haberme inspirado a hacer esta tesis. A mi madre, por ser quien nos politizó, y a mi padre, por ser eterna oposición y, por ello mismo, también fuente de la duda sobre con quienes conversamos de política. A ellos mi eterno agradecimiento por todo lo que hicieron y hacen por mí. Quiero agradecer a Hannah, por las palabras de ánimo y también por su ayuda, en ordenar mis enredos y aclarar lo que era evidente, pero lo veía opaco. Así como su propia experiencia me ayudo a entender mejor lo que encontraba. No podré devolverle las horas que pasé elaborando esta investigación, pero siempre le estaré agradecido, no solo por apoyarme en esta tesis, sino también por acompañarme en toda la maestría.

Agradezco a mi hermana, por su convicción e invaluable apoyo en la elaboración de esta tesis, buscando un caso de estudio de abogados que conocía y a quienes entrevisté y conocí en ese breve espacio de las entrevistas. Agradezco el apoyo de mis excompañeros/as de Ceplan, por darme contactos y conocer más a fondo sus vidas. Agradezco el apoyo de Carlos Sarmiento por acercarme a los trabajadores motorizados y a ellos por dejarme conocerlos y comprender sus vivencias. Agradezco a Guillermo Horna, secretario general de la FNTTP, por haberme dado el contacto, espacio y tiempo para entrevistar a los trabajadores sindicalizados de Hialpesa, y a ellos por su disposición para entrevistarlos.

También agradezco a mi asesor, Jorge Aragón, por su apoyo y colaboración en la elaboración de esta tesis; convencerme de que el tema, enfoque y objeto eran los correctos, y redirigir mis esfuerzos de forma productiva, así como su absoluta paciencia y confianza en mí. Espero haber respondido a sus expectativas.

A aquel evento en la FNTTP en el que escuché a una laboralista asegurar que quienes trabajan precariamente “solo piensan en su barrio y futbol” y a Diego Motta, en respuesta, sugerir que alguien debería imitar el estudio de Engels sobre la clase trabajadora en Inglaterra. Lamento no poder haberlo realizado a

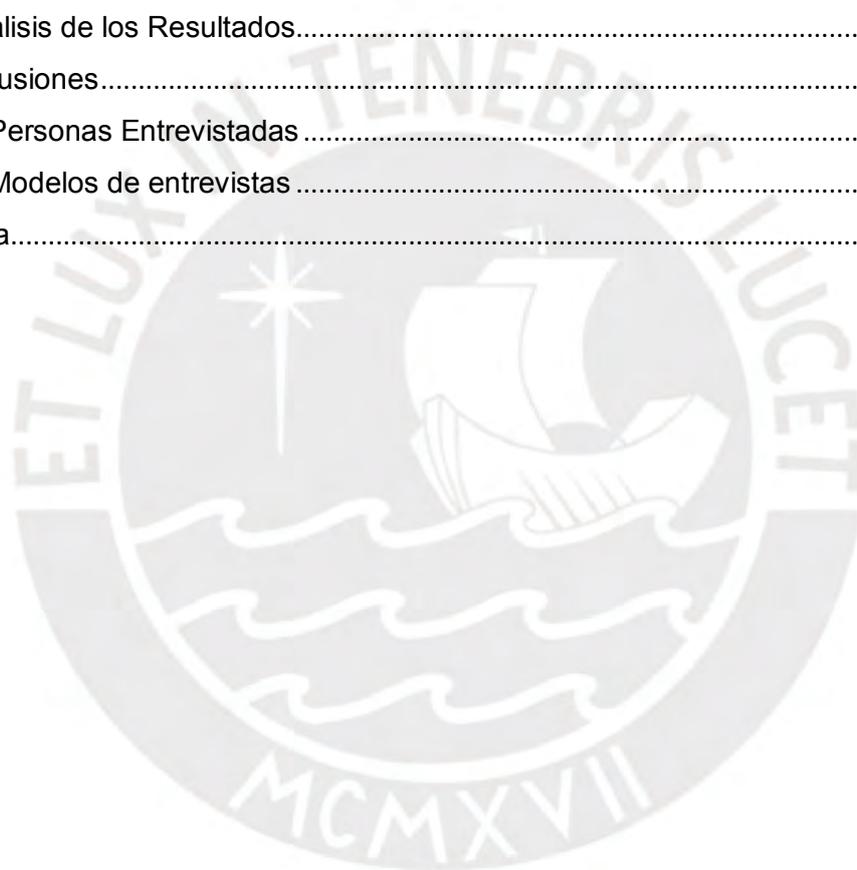
tal escala, pero espero haber aportado a la toda izquierda y mi disciplina con esta investigación.



Índice

Resumen	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimientos	iv
I. Introducción	3
II. Socialización Política y Espacio Laboral	13
Mecanismos interpersonales de politización	17
Cognición política y subjetividad	18
Redes interpersonales y politización	23
Desdén, envidia, resentimiento y status	26
Estratificación y relaciones de poder	30
Género y sexualidad	32
Raza, Etnicidad y Nacionalidad	36
Clase Social	40
Las Clases Sociales “Realmente Existentes”	45
Aspectos del Espacio Laboral	48
Tamaño de la Empresa/Institución	49
División de Labores	49
Condiciones Laborales	50
Independencia Laboral	50
Control del Espacio Laboral	51
Presencia de un Sindicato	52
Ambiente Físico	52
Estructura económica-política del Perú	53
III. Los Casos de Estudio y Sus Resultados	65
Aspectos Metodológicos	65
Casos Estudiados	65
Metodología de Investigación	66
Caso Ceplan	69
Aspectos del Espacio Laboral	71
Relaciones Sociales	75
Cultura Política	80
Caso Estudio Olaechea	87
Aspectos del Espacio Laboral	89

Relaciones Sociales	92
Cultura Política	97
Caso Motorizados de Glovo.....	103
Aspectos del Espacio Laboral	106
Relaciones Sociales	110
Cultura Política	117
Caso Sindicato Hialpesa	121
Aspectos del Espacio Laboral	123
Relaciones Sociales	126
Cultura Política	131
IV. Análisis de los Resultados.....	138
V. Conclusiones.....	149
Anexo 1: Personas Entrevistadas	161
Anexo 2: Modelos de entrevistas	162
Bibliografía.....	165



I. Introducción

El mundo del trabajo y la política tienen una relación complicada. Por un lado, históricamente, la politización del mundo del trabajo se ha asociado a la actividad de los sindicatos, a las huelgas, la oposición entre obreros y capitalistas; el espacio de trabajo ponía en evidencia el conflicto de clases, así como se cultivaba la consciencia de clase. Por otro lado, hoy se considera un tema el cual evitar en las conversaciones con colegas en el trabajo, en mismo grado que discutir de religión, porque quebraría la armonía del lugar por su carácter conflictivo. Incluso han surgido manuales y guías sobre cómo aprovechar y manejar la “política de oficina”, entendida como la dinámica de conflictos, intrigas y alianzas entre compañeros/as de trabajo¹.

Así, la política en el trabajo puede comprenderse en dos sentidos: El primero alude a las relaciones formales de trabajadores y jefes/capitalistas, el conflicto entre ambos, relacionado a salarios y condiciones laborales, es reflejo de un conflicto más amplio relacionado a la pertenencia a clases sociales y a estructuras socioeconómicas; a intereses individuales y grupales contrarios. El segundo se refiere a las relaciones interpersonales del conjunto de personas que pertenecen a un espacio laboral específico, los diferentes tipos de vínculos que tienen entre sí y como se relacionan, sus dinámicas internas y sus efectos en el funcionamiento del espacio laboral.

Considero que estos sentidos no son excluyentes, ambos muestran la complejidad de lo que significa la política en este espacio; la política “macro”

¹ Un ejemplo interesante es Forbes (Febrero, 2017) 6 Maneras de Ganar en la Política de la Oficina. <https://forbes.es/lifestyle/10267/6-maneras-de-ganar-en-la-politica-de-la-oficina/>. Amazon tiene una selección en extremo amplia: https://www.amazon.com/s?k=office+politics&mk_es_US=%C3%85M%C3%85%C5%BD%C3%95%C3%91&ref=nb_sb_noss

(referida a las grandes estructuras y la interacción que tenemos con estas) y la política “micro” (la dinámica social de alianzas y conflictos interpersonales). Es más, parece que lo que deberíamos preguntarnos es como se hace este “puente” entre lo “macro” y lo “micro”, como la política “grande” entra al espacio laboral y se articula con la política “micro” cotidiana y viceversa, como la experiencia cotidiana se politiza y se vincula con las estructuras sociales.

Pero, antes de ello, es preguntarnos cómo llega la política a nuestra vida ¿Cómo comenzamos a tener opiniones sobre temas? ¿Cómo empezamos a juzgar políticamente? ¿Cómo desarrollamos creencias, preferencias y actitudes hacia el sistema político? Este proceso es la socialización política. La socialización política es un proceso complejo e ininterrumpido a través del cual las personas desarrollan su cultura política, es decir, sus creencias, juicios, actitudes y conocimientos políticos (Jennings, 2009).

Lo que hace a este proceso complejo son los diversos elementos que se relacionan e interactúan. Como nuestra clase, género, etnia, nacionalidad se relacionan con la sociedad en su conjunto; como nuestras vivencias, producto de ello, son modeladas por nuestros vínculos sociales, nuestras relaciones con instituciones y el entramado entre estas, como espacios sociales donde estos elementos se entrecruzan y construyen. A lo largo de nuestra vida, este proceso activo de mutua interacción elabora nuestros valores, percepciones, juicios, conocimientos, preferencias y actitudes, de forma cotidiana.

El estudio de la socialización política se ha enfocado en el rol que juegan agentes socializadores (quienes interactúan con la persona) y espacios de socialización (ambientes en los cuales se interactúa con agentes, situaciones e

instituciones) en este proceso. Es por ello por lo que se ha dado una particular atención al periodo de la infancia y juventud, debido a la exposición temprana a la política, sea en tanto la transmisión de valores y preferencias de familiares, el aprendizaje inicial de aspectos del sistema político o el mismo desarrollo de actitudes políticas de acuerdo con experiencias de involucramiento comunitario (Jennings, 2009). La importancia también yace en el proceso de desarrollo psicológico y de personalidad, son estas influencias las cuales van a modelar los primeros aspectos de comportamiento político futuro al presentarse en este importante periodo de formación (Dawson, Prewitt y Dawson. 1977; Jennings 2009) Sin embargo, y como se mencionó líneas arriba, este proceso continúa, aunque con efecto menor, a lo largo de la vida de las personas, lo cual también hace inevitable interactuar con otros espacios de socialización en otros ámbitos, tales como el espacio de trabajo.

El espacio laboral, en este proceso, se hace relevante debido a su peso en el día a día. A diferencia de la familia y escuela, las interacciones se hacen con personas con las cuales se tienen lazos más débiles y diferenciados, y estas provienen usualmente de trasfondos heterogéneos, pero con características similares; es decir, son personas con trayectorias de vida diferentes, pero con similitudes generales que los/as llevan a compartir el mismo espacio laboral, como el nivel técnico y clase social. Estas relaciones, a su vez, son formadas según la división de funciones en el trabajo, que crea grupos divididos en niveles según su función y condiciona la interacción intergrupala, dentro de la misma área y con quienes se comparten funciones, e intragrupal, con diferentes áreas (Lipset, Trow y Coleman, 1989); las estructuras sociales de la sociedad en la que viven dichas personas, interactuando con aspectos de raza,

género, clase, etnicidad, sexualidad y otras identidades, complejizando el vínculo laboral (Miller, 1986; Ong, 2010; Yelvington, 1995); y también por las características del espacio laboral mismo, la cantidad de personas que trabajan, las condiciones laborales y el tipo de actividad realizada (Chávez, 1989; Lipset, Trow y Coleman, 1989; Rospigliosi, 1987). Precisamente este último aspecto influye en la posibilidad de elaborar vínculos más estrechos, la creación de grupos de amigos o facciones internas y la posibilidad de discusión política que puede llevar al intercambio de puntos de vista, similares o distinto y, posiblemente, afirmar o cambiar opiniones propias con ello, además de condicionar la posibilidad de politización (Mutz, 2006; Lenart, 1994; Lipset, Trow y Coleman, 1989).

De forma más explícita, aspectos como el involucramiento en la toma de decisiones interna y la presencia de sindicatos influyen de forma muy clara sino en la politización del espacio laboral, en sus efectos en la socialización política. Una mayor participación en la toma de decisiones (ejecutivas y/o cotidianas), de forma directa o indirecta, influye en la eficacia política de las personas, la percepción que tienen de sí como influyente en las instituciones políticas (Almond y Verba, 1970; Peterson, 1990). La presencia de los sindicatos no solo son la muestra más clara de politización del ámbito laboral, sino que permiten el involucramiento en la toma de decisiones y, además, crean incentivos y facilidades para elevar el conocimiento político y la formación de opiniones (Macdonald, 2019). Teniendo en cuenta estos diversos elementos, la dinámica interna política en el espacio laboral se presenta de forma compleja, condicionada por las estructuras sociales, el funcionamiento de la empresa y las relaciones interpersonales. Estos aspectos hacen a este espacio objeto de

estudio llamativo en materia de socialización político.

A este respecto, el estudio de las dinámicas internas en el centro de trabajo en el Perú se ha centrado en espacios de trabajo manual: minas (Bonilla, 1974; Flores Galindo, 1974; Sulmont y Valcárcel, 1993), fábricas (Nieto, 1986; Parodi, 2000; Román, 1984; Rospigliosi, 1987) y en el campo (Cotler, 1976; Del Pozo-Vergnes, 2004; Sánchez, 1981); el sector servicios y, específicamente, el trabajo intelectual o "profesional" no ha sido particularmente observado, con excepción de las dinámicas de reclutamiento y discriminación (Kogan, Fuchs y Lay, 2020). Y, para ser más específicos, los estudios se han centrado en las situaciones de organización colectiva sindical; siendo estos casos bastante excepcionales, debido a ser formas manifiestas de actividad política (Balbi, 1989; Klaren, 1976; Nieto, 1986; Parodi, 2000; Rospigliosi, 1987). Exceptuando los aportes del compilado de Omar Manky (2017) *Trabajo y Sociedad* y la tesis de Rojas sobre Gamarra (2019), no ha existido una producción académica que haya ampliado sobre la problemática en mucho tiempo.

Además, desde los 80s, el Perú, como muchos países, ha cambiado la estructura de su economía a una centrada en el sector servicios (dirigido al consumo interno), con puestos de bajo nivel técnico y bajo la forma de MIPYMES, lo que a su vez ha venido de la mano de una progresiva precariedad laboral (Lust 2018, 2019). Esta situación ha cambiado considerablemente la estructura laboral peruana, lo que nos lleva a poner en cuestión las condiciones que posibilitaban, precisamente, los procesos de "politización" que caracterizaba a la clase trabajadora; la posibilidad de organizarse colectivamente. Rojas (2019), observando el caso de Gamarra, plantea una despolitización debido a las dinámicas de precariedad que generan

una perspectiva de corto plazo de estrategias de supervivencia y reducen la capacidad de establecer vínculos entre trabajadores, así como oscurecer las relaciones de poder entre empleador y empleado. Una debilidad de la tesis de Rojas es que no define con claridad sobre los procesos de politización y “despolitización”, sino se concentra únicamente en el caso Gamarra y a partir de este elabora la condición “despolitizada”. ¿Qué diferencia las condiciones de la precariedad de otras condiciones laborales en la posibilidad de politización? ¿Qué condiciones particulares permiten que una persona se politice en el espacio laboral?

El propósito de esta investigación es comparar como se desenvuelve el proceso de socialización en espacios laborales diferentes, a modo pueda observarse tanto cómo se da a lugar este proceso y cómo influyen las particularidades de estos espacios y de los/las trabajadores/as. En vista de los cambios en la estructura económica y laboral peruana, tal como se menciona más arriba, se hace necesario contrastar que factores influyen en esta situación de menor involucramiento político en comparación a décadas pasadas.

La relevancia del centro de trabajo se debe tres factores: Primero, el tiempo que supone cotidianamente el trabajo, siendo 37.8 horas la semana laboral en promedio en el Perú, así como un 32.4% de la PEA que supera las cuarenta y ocho horas semanales (ILOSTAT, 2020). Segundo, la presencia de personas de trasfondos más diversos con las que se entablan vínculos y conversaciones de carácter político, a diferencia de otros espacios como la familia, los grupos de amigos y asociaciones que suelen ser más homogéneos (Mutz, 2006; con Mondak, 2006). Tercero, la estratificación interna y división de funciones generan relaciones de poder entre empleados y empleadores que, más allá del

vínculo formal, también influye en sus relaciones interpersonales, y esto a su vez se vincula con otras relaciones de poder de la sociedad en la que se inscriben los sujetos (Yelvington, 1995); la percepción de poder influir toma de decisiones dentro del espacio laboral tiene una relación importante con la percepción general de eficacia política (Almond y Verba, 1970; Kondo, 1990; Peterson, 1990). Cuarto, el espacio laboral crea una interacción indirecta con la sociedad y el sistema económico, mediante las características del espacio y vínculos laborales, así como la autopercepción sobre el rol dentro de la empresa y dentro de la sociedad (Andrieux y Lignon, 1967; Balbi, 1989); de esto deviene la formación de intereses y preferencias políticas personales.

Teniendo en cuenta lo mencionado, esta investigación se propone analizar los procesos de socialización política en el espacio laboral. Específicamente, cuánto y cómo influye este espacio e interacciones en el proceso de socialización política de los/as trabajadores/as de actividades tradicionales, profesionales y precarias. Las diferencias entre dichos espacios laborales a nivel de la cantidad de personas que en ellos laboran, el grado de división de funciones, el nivel técnico de las funciones, la actividad ejercida, el carácter de las relaciones laborales influyen la capacidad efectiva del espacio laboral de volverse un ambiente de socialización política relevante, interactuando con las características, identidades y predisposiciones de cada persona que labora.

Se plantea que la socialización política en el espacio laboral depende de la cotidianeidad de conversaciones políticas con compañeros/as de trabajo; la exposición a conversaciones políticas con personas de opiniones similares tiende a reforzar las opiniones propias, así como la exposición a opiniones diferentes tiende a hacer más flexibles las opiniones; la inexistencia o poca

cotidianeidad de conversaciones política lleva a la primera situación ya que el sujeto opta por buscar otros espacios sociales en donde conversar.

Esto, a su vez, depende de tres elementos más: las relaciones interpersonales, las características del espacio laboral y las estructuras sociales. La formación de vínculos interpersonales facilita la posibilidad de conversaciones políticas entre las personas, así como posibilitan que la afinidad también se dé en opiniones políticas. Las características del espacio laboral influyen en la medida que el tamaño del espacio laboral (espacio físico y número de personas), condiciones laborales, tipos y división de funciones permiten interacciones sociales cotidianas, así como influyen en la posibilidad de conflictos laborales que pueden volverse colectivos. Las estructuras sociales enmarcan la cultura política de los individuos, el tipo de interacciones que tendrán las personas en el espacio laboral, el carácter de los grupos de afinidad que puedan surgir y los conflictos que pueden darse en el espacio laboral; la clase social, la raza, nacionalidad, etnia y género configuran estos aspectos.

Los casos por compararse son trabajadores/as de cuatro espacios laborales: El Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (Ceplan), el estudio de abogados Estudio Olaechea, trabajadores motorizados de PedidosYa² y trabajadores sindicalizados de la fábrica Hialpesa. Estos espacios laborales fueron escogidos de acuerdo una primera diferenciación entre tradicionales y no tradicionales. Los tradicionales se refieren a los comúnmente estudiados en el

² En sentido práctico, los/as trabajadores/as de PedidosYa/Glovo también forman parte de la plataforma Rappi, Cabify y otras. por lo que podrían categorizarse en general como trabajadores motorizados de aplicativo, sin embargo, debido a que la investigación se enfoca en la experiencia en particular con PedidosYa/Glovo, se enfatizará el vínculo con este aplicativo.

pasado para analizar la dinámica del comportamiento político, el sector industrial y el sector público, como ejemplos, también, de empleos de “cuello azul” y “cuello blanco”; esto se atribuye a la prominencia y auge de estos espacios en los 80s dentro de la actividad económica y estructura social. Los no-tradicionales se refieren a nuevos sectores que surgieron entre los 80s y el nuevo milenio, siendo estos el sector profesional privado (ONG's, asesorías y bufetes de abogados) y el sector servicios y comercio, esto incluye a los precarios. La segunda diferenciación, que es trabajo manual y mental, se realiza a nivel de los tipos de actividades a las que se dedican las personas entrevistadas y son centrales en las empresas/entidades en las que trabajan; el grado técnico y el tipo de funciones que realizan. Las particularidades a nivel de condiciones laborales, diferencias de nivel profesional y relaciones laborales permiten contrastar como estas características influyen en el proceso de socialización política, al definir también los tipos de interacciones.

El texto se dividirá en tres secciones. La primera, titulada Socialización Política y Espacio Laboral, comprenderá el marco teórico a ser utilizado en materia de la teoría de socialización política, así como los mecanismos de cognición política y las relaciones interpersonales. Posteriormente se explicarán los aspectos relacionados a las identidades, relaciones de poder e instituciones que influyen en las relaciones interpersonales, siendo género, raza-etnia-nacionalidad y clase social los más relevantes. Después se presentarán las características del espacio laboral que influyen en las relaciones sociales y dan paso a la politización. Por último, se presentarán las características económico-políticas del mundo y Perú, a fin de vincular los cambios en esta y lo revisado sobre relaciones de poder y características del espacio laboral.

En la segunda sección se presentarán los hallazgos de cada caso. La primera parte expondrá la metodología de investigación y características generales de los casos y personas entrevistadas. Después se presentarán los casos y los hallazgos de la investigación, estructurándose en una breve presentación del caso y los/as entrevistados/as; características del espacio laboral, que incluirán aspectos laborales y económicos; relaciones sociales, que incluirá aspectos y detalles de los vínculos sociales de los/as entrevistados, tanto amicales como conflictos, y cultura política, en la que se presentarán los puntos de vista, identificación y evaluaciones políticas de las personas entrevistadas, así como su percepción de influencia y “exposición transversal”.

En la tercera sección se presentará el análisis y conclusión del texto. En el análisis se contrastarán los supuestos teóricos y la hipótesis con los hallazgos a modo de presentar un marco explicativo. En la conclusión se expondrán las afirmaciones finales y la respuesta a la pregunta de investigación.

II. Socialización Política y Espacio Laboral

A grandes rasgos, el estudio de la socialización política empieza, de forma más definida, en el espacio de los 60s-80s, en Estados Unidos, enfocándose en la niñez y adolescencia como periodos que combinan dos elementos particulares: Periodos de desarrollo personal y exposición a agentes socializantes diversos; sin embargo la poca consistencia sobre las edades “críticas” en los procesos de socialización, así como la aparente fragilidad de las opiniones construidas durante estos periodos llevó a la pérdida de interés en esta área (Jennings, 2009)³. Posteriormente, la creciente desafección ciudadana en Occidente y los retos de las nuevas democracias en Europa Oriental llevaron a un renovado interés en la socialización política, ahora embarcándose en tres líneas.

La primera prosigue y profundiza la idea anterior de los “años impresionables” de la adolescencia, en la cual se construyen los elementos iniciales de opiniones y actitudes que se “cristalizarán” con el tiempo, esto asentándose en los estudios sobre desarrollo cognitivo a lo largo de la niñez y adolescencia. De esta parte una segunda línea de investigación que trata de corroborar la persistencia de estas orientaciones más adelante con el paso de los años, observando los cambios experimentados por las personas y su interacción con otras situaciones y agentes socializantes. La tercera línea comprende un análisis de la persistencia o cambios de orientaciones entre padres e hijos;

³ Particularmente, uno de los trabajos más simbólicos de este periodo fue *Children and The Political System*, de Easton y Dennis (1969). Adoptando una perspectiva de teoría de sistemas, los autores buscaron encontrar los mecanismos de socialización política en escolares, mediante una encuesta realizada a más de 12 mil estudiantes de 7 a 16 años. Entre sus descubrimientos encuentran que las preferencias de los padres de familia pierden influencia directa a medida que se entra en la adolescencia, el desarrollo cognitivo influye en las evaluaciones y juicios, la malla curricular no tiene una influencia fuerte en las opiniones políticas y la raza de los estudiantes influye en su valoración de las instituciones políticas, así como las mismas clases de cívica. Estos tres descubrimientos representan la mayoría de conclusiones de trabajos similares

buscando retomar el estudio del “axioma” de la ciencia política sobre la replicación de opiniones dentro de la familia⁴, estudia el fenómeno comparando cambios socioeconómicos, situaciones y coyunturas que influyan en la transmisión, o no, de preferencias (Jennings, 2009).

Asimismo, la nueva atención hacia elementos contextuales, es decir referidos a los diferentes espacios y grupos en los cuales se desenvuelven los individuos, hizo surgir estudios diversos. Por un lado, se han hecho análisis de “anidamientos” de espacios de jóvenes, entendiéndose “anidamientos” como espacios sociales en los cuales se involucran, tales como grupos de amigos, grupos culturales, asociaciones deportivas y la escuela, que cumplen un rol socializante⁵. Por otro, la atención hacia los esfuerzos de diversos países en manejar los procesos de socialización mediante el diseño curricular de la enseñanza de cívica y valores cívicos ha llevado a estudios comparados sobre los resultados de pruebas internacionales (Jennings, 2009).

Tanto la perspectiva de los “anidamientos” como espacios de interacciones socializantes y el análisis de trayectoria en el tiempo abren a la puerta a pensar el proceso de socialización, como lo hemos mencionado, como un proceso que se realiza de forma continua. Aunque queda claro que hay una particular importancia en la adolescencia como periodo, también es cierto que las influencias son variadas y constantes. Peterson (1990), en su estudio sobre los

⁴ Esto se refiere a la idea persistente en la ciencia política, mejor entendida en su complejidad actualmente, de la correspondencia entre las preferencias políticas entre padres e hijos. Esta idea ha existido desde los inicios de los estudios de opinión pública, asumiéndose, inicialmente, una correspondencia directa, las preferencias de los hijos son fiel reflejo de la de los padres (Easton y Dennis, 1969; Dawson, Prewitt y Dawson, 1977).

⁵ Los anidamientos, o referirse a los individuos como “anidados” (nested) alude a que los individuos se encuentran en redes interpersonales estructuradas por los contextos en los cuales se encuentran. En ese sentido, un individuo que participa en una congregación religiosa se encuentra “anidado” en una red de contactos pertenecientes a tal congregación y cuyas interacciones se entienden dentro del contexto de la congregación. (Gimpel, Lay y Schuknecht, 2003; Jennings, 2009)

elementos que influyen en el comportamiento político, involucrando aspectos económicos, sociales, culturales e, incluso, la salud, concluyó que las experiencias cotidianas involucran diversos factores y espacios de desenvolvimiento que, para analizar su influencia en el comportamiento político, es necesario que se estudien de manera “multinivel”, es decir, dentro de los diversos ambientes e interacciones cotidianas de las personas.

En ese sentido, la propuesta de Wasburn y Adkins Covert (2017) adquiere una importancia relevante. El modelo de Curso de Vida (Life Course) trata de conectar elementos de las diferentes teorías de socialización política, comprendiendo tanto la influencia de la edad en el proceso de socialización política, el peso de las experiencias políticas directas e indirectas, el papel de los diversos agentes socializantes en los procesos y las mismas características referidas a raza, clase, etnia, nacionalidad y género, entre otros, en estructurar la interacción entre estos elementos. En ese sentido, observa el proceso de socialización como un proceso constante en el cual los individuos, inscritos en un tiempo histórico y dentro de estructuras sociales, interactúan con agentes socializantes como la escuela, los medios, las asociaciones, los grupos de pares, la familia; teniendo una parte de sus orientaciones definidas durante el periodo de la pubertad y adolescencia (Wasburn y Adkins Covert, 2017).

Una limitación importante de este modelo es que, si bien reconoce que la socialización política es un proceso constante, con diferentes influencias y dependiente de estructuras sociales históricas, no necesariamente relaciona la relación entre los diferentes “anidamientos” que se interrelacionan con las estructuras sociales y las características de los individuos; por ejemplo, el centro de trabajo únicamente se relaciona con la identidad de clase, más no se

vincula tanto con otros aspectos.

Teniendo en cuenta ello, se propone que la socialización política en el espacio laboral se desenvolvería de la siguiente manera:

1. En un primer lugar, los/las individuos/as tienen orientaciones definidas por vivencias previas, lo que configura a juicios, valoraciones y preferencias, vinculado a los procesos de cognición política (Dawson, Prewitt y Dawson. 1977; Wassburn y Adkins Covert, 2017).
2. En segundo lugar, esto se encuentra mediado por las características del individuo: La raza, el género, la nacionalidad, etnicidad y, principalmente, la clase social. La clase social se manifiesta mediante las diferencias en nivel educativo, función realizada en el espacio laboral, grado de autonomía respecto a las labores, situación laboral, la remuneración y las relaciones entre cada persona según lo anterior (Wassburn y Adkins Covert, 2017).
3. Esto lleva, en un tercer lugar, a interacciones con diversas personas que, generan vínculos interpersonales, así como la tendencia a crear grupos internos, dentro del contexto laboral que estructura dichas relaciones (Lipset, Trow y Coleman, 1989).
4. En un cuarto lugar, las características del espacio laboral que organiza la división social del trabajo, diversos grados de involucramiento de la mano de obra, horarios, creando los ambientes en los cuales se dan a lugar estos vínculos (Wassburn y Adkins Covert, *ibíd.*).
5. En un quinto lugar, las relaciones entre empleadores/as y trabajadores/as se definen formalmente en roles y jerarquías, predeterminadas por la división social del trabajo, creando estructuras

de poder internas y antagonismos (Engels, 1974; Marx, 2012; Salvati y Becalli, 1976; Tomasetta, 1974).

6. En un sexto lugar, todo esto se da a lugar interrelacionado a estructuras sociales e históricas que se reproducen dentro del espacio laboral, entrelazándose con las relaciones entre trabajadores y con los empleadores (Yelvington, 1995).

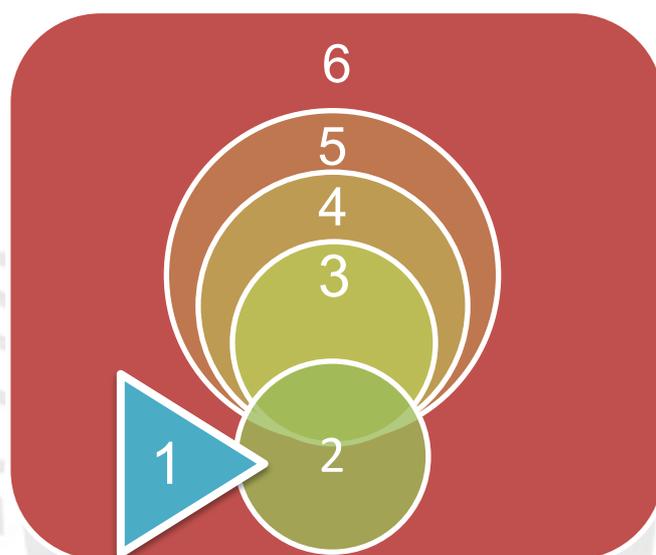


Gráfico 1. Socialización Política en el Espacio Laboral:

1. Experiencias y conocimientos previos. 2. Características e identidades. 3. Relaciones interpersonales. 4. Estructura del espacio laboral. 5. Jerarquías y relaciones de poder formales. 6. Entramado de instituciones sociales.

Mecanismos interpersonales de politización

Los procesos de socialización están fuertemente marcados por las relaciones interpersonales y la subjetividad que reviste a estas. Cómo las personas se vinculan entre sí no solo establece espacios de interacción social, que podrían albergar intercambios de opiniones políticas y, posiblemente, la politización de grupos, pero también, en un ámbito como el espacio laboral fuertemente

mercado por dinámicas de estatus y roles, dichas relaciones son, a su vez, politizadas. Pero para llegar a comprender esta dinámica, primero es importante comprender el peso de la subjetividad e identidad grupal en la cognición política, es decir, como entendemos la política.

Cognición política y subjetividad

En las últimas décadas, la psicología nos ha mostrado como la complejidad del razonamiento humano no hace una distinción tan definida entre racionalidad e irracionalidad, como hay un entrelazamiento entre ambos aspectos, así como la mente humana se vale de heurística (atajos mentales) en sus procesos cognitivos.

En *Pensar Rápido, Pensar Despacio* (2012), Daniel S. Kahneman nos presenta una imagen de la mente humana que logra representar tales ideas, como resultado de sus investigaciones. Para Kahneman, los seres humanos tenemos dos “velocidades” de pensamiento: Sistema 1 y Sistema 2. Con el Sistema 1 tomamos decisiones de carácter más “instintivo”, hechas de manera más rápida, prestándonos de información provisional y heurística. Con el Sistema 2, tomamos decisiones de manera más razonada, deliberando y analizando la información, valiéndonos de información presente y adquirida. Utilizamos tales sistemas de acuerdo al esfuerzo que podemos emprender en determinados procesos cognitivos, ya que estos exigen tanto tiempo de nuestra parte para realizarlas como esfuerzo mental para darles su atención debida; debido a que los procesos mentales utilizan una fuerte cantidad de energía, no podemos mantenernos siempre en el Sistema 2. Las emociones, procesos mentales “recortados” y la información adquirida en memoria a largo plazo forman parte de esa información “provisional” que utilizamos en procesos del Sistema 1.

Esta nueva perspectiva sobre la cognición humana nos presenta en otra luz un problema constante dentro del comportamiento político que es la capacidad del electorado para votar, cuales son los criterios y los mecanismos.

Ya Downs (1955) nos advertía de la “ignorancia racional”, la autopercepción sobre la poca influencia que tiene la ciudadanía sobre la toma de decisiones y la complejidad de las problemáticas, a medida que el espacio decisor va “alejándose” y elevando su grado de afectación. Esto lleva a que se decida por no informarse o no informarse mucho, ya que el costo de hacerlo es superior a la influencia que puede ser ejercida; debido a ello, los partidos políticos se valen de programas políticos y diferenciación ideológica para dar información mínima sobre sus propuestas.

Sintetizando la línea de sus propuestas, Somin (2013), Friedman (2007, 2013) y Caplan (2006) profundizan esta problemática, considerando elementos de la Teoría del Public Choice⁶. Los autores consideran que no solo no hay muchos incentivos para educarse, sino, a la inversa, hay incentivos para mantener información errada deliberadamente. Más que una percepción de poca influencia, las personas no confrontan los costos de estar mal/poco informadas. Caplan plantea el concepto de "irracionalidad racional" como tal fenómeno: el mantenimiento de creencias erradas se sostiene por el poco que es tenerlas, ya que los costos de decisiones erradas al votar son "absorbidos" por toda la

⁶ La Teoría del Public Choice aplica la Teoría de Elección Racional a los problemas de toma de decisiones en una democracia, comprendiendo la dinámica política como un juego de suma cero en el cual los agentes buscan maximizar sus réditos mediante coaliciones. En el caso de los votantes, es garantizar que los representantes elegidos les provean de beneficios; en el caso de los políticos, es el acceso a rentas, prestigio y poder. En ese sentido, se comprende el problema de la democracia como un problema de articulación de demandas individuales derivando en posibles beneficios colectivos. Entre sus exponentes se encuentran el mencionado Downs, Olson, Arrow, Tullock y Buchanan, cada uno aportando a problemas de toma de decisiones y gobernanza. (Udehn, 2003)

población, evitando que se asuma el costo de la falta de información. Con ello, también generamos "filtros cognitivos" que nos evitan acercarnos a información contraria a nuestras creencias o que nos hace reaccionar de forma negativa⁷.

El problema con esta perspectiva es que, considerando lo planteado por Kahneman, esta dependencia en información provisional y "heurística" es menos una anomalía propia del ámbito político, por las disfunciones de la democracia, y más propia de la naturaleza misma de la cognición humana. Considerando los efectos perniciosos que tienen las opiniones poco informadas, se puede tomar en cuenta como situaciones en la que las personas son involucradas en toma de decisiones percibidas como más costosas que involucran problemas colectivos, sea por el carácter local/directo de la información requerida, por la percepción de la escala de influencia que se tiene en estas decisiones y/o sobre lo que se está decidiendo tiene un impacto local/directo. Ostrom (2000) nos muestra tal situación la creación de instituciones de administración colectiva de "recursos de uso común"⁸ o los experimentos de las encuestas deliberativas de Fishkin (1995) en la que las personas confrontan sus opiniones con otras en espacios de discusión y, con ello, que los procesos de toma de decisiones colectivas se vuelva una dinámica de aprendizaje en la cual la participación de las personas es garante de mayor información disponible y contrastable, como plantea Landemore (2017). De esta manera, el revés del argumento de Somin, Friedman y Caplan es,

⁷ De este argumento procede que la democracia tiende a ser disfuncional y que el alcance de la influencia estatal debe ser recortado, ya que deriva su legitimidad y políticas adoptadas del procedimiento democrático, además de que las élites políticas tienen incentivos para tomar decisiones que complazcan a la ciudadanía pero tengan efectos inconvenientes. Los tres autores son abiertamente libertarios.

⁸ Ostrom (2000) comprende ello como recursos renovables que no son apropiables y cuyo mantenimiento beneficia a todas las personas que lo usan y gestionan. Cuenas de ríos, bosques y zonas pesqueras son ejemplos de recursos de uso común que cumplen tales condiciones.

precisamente, crear mecanismos que lleven a las personas a tener “piel en juego”, como acuña Taleb (2018), para tomar mejores decisiones; es decir, les afecta de forma directa o el involucramiento es inevitable⁹.

En ese sentido, establecemos una diferencia entre cuanta información se tiene y la misma conformación de preferencias. La información es referencial y ayuda a elaborar con mayor precisión juicios y opiniones, más determina en si las preferencias políticas. Las opiniones y los juicios pueden ser elaborados sin mucha información disponible o incluso con información inexacta, ya que las personas pueden considerar que tienen la información suficiente para construirlas (Friedman, 2007). Esto ocurre porque las opiniones y juicios se elaboran sobre la base de las preferencias políticas, de esta manera las personas interpretan los fenómenos políticos en el marco de sus intereses políticos y experiencias pasadas. Se pueden emitir opiniones poco informadas sobre diversos tópicos políticos, pero bastantes consistentes y coherentes entre sí, a modo que generan un marco explicativo y establecen posiciones respecto a determinadas problemáticas (Gamson, 1992).

Respecto a la adopción de mecanismos heurísticos en la construcción de preferencias políticas, Lau y Redlawsk (2006) nos dan un panorama menos pesimista de estos procesos, al considerar que, en realidad, es un comportamiento habitual. Refiriéndose a como los y las votantes eligen sus candidaturas preferidas, los autores consideran que la evaluación, antes que realizarse considerando todas las opciones disponibles y compararlas con

⁹ Supera el alcance de este texto la discusión sobre mecanismos de participación ciudadana y sus efectos en la ciudadanía. A ese respecto, Gastil (1993), Fishkin (1995), McCombs y Reynolds (1999), Dienel y Harms (2000). Ciertamente, y con las salvedades de sus limitaciones, la experiencia de los presupuestos participativos y “mini-públicos” son casos interesantes a este respecto.

políticas deseadas e intereses personales, las personas inician tal proceso de evaluación y adquisición de información con “filtros” basados en sus preferencias personales (a su vez producto de características propias que influyen en el proceso). En ese sentido, las personas no votan por la candidatura que calza con sus preferencias, pero, con la información limitada con la que cuentan y la percepción de impacto de esta, escogen a una candidatura más aproximada. De esta manera, se trata de un electorado que tiene una “racionalidad acotada”: la dependencia a mecanismos heurísticos es esencial para la conformación de preferencias políticas y las diferencias entre las candidaturas responde más a como estas plantean propuestas referidas a puntos de interés de cada votante antes que el programa en su conjunto.

Nuestra autopercepción de pertenencia a grupos sociales juega también un papel en esta “información referencial” que influye en nuestro comportamiento político. Haidt (2012) plantea tal idea, en la cual no solo juegan preferencias políticas, pero criterios morales, valores sociales y gustos. Relacionamos tales preferencias con nuestro vínculo a grupos de personas con las que nos relacionamos, a modo que el rasgo subyacente de estas preferencias es el nexo emocional que tenemos al grupo social al que pertenecemos; esto también se traduce, por extensión, a la sensación de pertenecer a grupos más amplios con los cuales no se comparten vínculos interpersonales, pero si la identidad de las creencias compartidas¹⁰. En ese sentido, nuestra identidad

¹⁰ La percepción de pertenencia a grupos de identidades comunes se extiende, como sugiere Haidt, más allá de nuestras relaciones interpersonales y crea vínculos “parasociales” (asumidos/“imaginarios”) con otras personas en vista de esta de esta identidad. Sin embargo, la influencia suele tener un carácter más indirecto, en torno a la sensación de comunidad y concordancia con pareceres mayoritarios; la percepción de la opinión pública influye en nuestra propia opinión (Mutz, 1998). Esto, también, puede vincularse a dinámicas de conformismo grupal, en la medida que las opiniones discordantes son “silenciadas” mediante la presión grupal directa o indirecta (Huckfeldt, Johnson y Sprague, 2004; Noelle-Neumann, 1995).

grupal también es la identidad asumida con nuestras creencias personales; adoptamos tales creencias como forma de afirmar nuestro vínculo social. Nuestras preferencias y creencias están socialmente mediadas (Haslam, McGarty y Turner, 1996). En otras palabras, nos aferramos emocionalmente a nuestras creencias porque también significa pertenecer a un grupo y, debido a este vínculo emotivo; tenemos una “mentalidad de tribu” que nos establece una identidad, valoraciones personales y nuestra relación con otros grupos, sea convivencia o conflicto (Chua, 2018; Haidt, 2012).

La idea de Haidt (o de las creencias socialmente mediadas), si bien persuasiva, no puede dejarnos caer en una suerte de inherente irracionalismo y aglomeración en torno a grupos arbitrarios con el cual presenta a las creencias compartidas y los conflictos grupales producto de ello. Esto sería obviar factores estructurales, como las instituciones sociales, dentro de la conformación de las identidades estos grupos sociales y sus relaciones, así como el desarrollo histórico de determinadas creencias en relación a dichas instituciones sociales. Sino, más bien, debe hacer que tomemos en cuenta que en el complejo proceso de la cognición política los vínculos interpersonales tienen un peso importante, ya que generan patrones de referencias. Lo que nos lleva a preguntarnos, ahora, sobre la complejidad misma de las relaciones interpersonales en este proceso.

Redes interpersonales y politización

Lipset, Trow y Coleman (1989) consideraban que la creación de vínculos amicales era un preludeo a la posibilidad de organización sindical, ya que el grupo de amigos, creados por afinidades comunes, formaban una facción interna dentro de la masa de trabajadores; las afinidades comunes podían

albergar también opiniones políticas similares, lo que llevarían a dicha facción a tener un carácter más político que pueda incentivar la organización interna. Los límites de esto se encontraban en el tamaño de la empresa: había una relación directa entre la cantidad de trabajadores en un determinado centro y la posibilidad de que exista un sindicato. Una menor cantidad de trabajadores significaba menos posibilidades de generar facciones internas, ya que la interacción constante creaba vínculos interpersonales, si bien débiles, inevitables; en ese sentido, la confrontación de cualquier tipo era desestimada por evitar conflictos interpersonales. Las relaciones interpersonales estrechas son precondiciones para la posibilidad de conversaciones políticas que devengan en un espacio de politización, considerando la posibilidad de formas grupales al margen del trato cotidiano. Sin embargo, también es necesario considerar la naturaleza de este espacio de conversación.

La conversación política suele tener una naturaleza necesariamente conflictiva, en vista que las opiniones diferentes suponen intereses diferentes y potencialmente antagónicos, que dentro del marco de relaciones interpersonales, también supondría un impacto en el trato entre compañeros de trabajo, y, a su vez, el trato entre compañeros de trabajo influye en la naturaleza del espacio de discusión. En su estudio sobre las situaciones de discusión política, Mutz (2006) nos plantea el concepto de “exposición transversal” (cross-cutting exposure), que se refiere a exposición que las personas tienen a opiniones políticas distintas a las suyas. Esto supone la existencia de personas con las cuales suelen tener discusiones sobre política de forma habitual, trascendiendo esto los espacios sociales en los cuales se desenvuelven las personas para fijar mayor atención sobre los vínculos

sociales específicos. Mutz considera que la poca exposición a opiniones contrarias tiene a reforzar orientaciones existentes e incentivar, eventualmente, a la actividad política; esto a diferencia de quienes son expuestos a opiniones contrarias que desarrollan orientaciones más débiles y flexibles, menos inclinados a la actividad política. En lo particular, como demuestra también en otro texto (con Mondak, 2006), los/las compañeros/as de trabajo suelen ser las personas con las que habitualmente se dan a lugar conversaciones políticas debido a los vínculos interpersonales menos marcados, ya que estos, de ser más estrechos, disuaden de emprender conversaciones políticas.

En ese sentido, antes que definir los espacios de conversación política como ambientes físicos o sociales, se definen como un aspecto de las redes interpersonales (Mutz, 2006)¹¹; así como la similitud de opiniones pueda reforzar mutuamente las creencias o, de lo contrario, desincentivar la conversación política en algunos vínculos con posiciones contrarias o diferentes. El rol de las redes interpersonales en la formación de preferencias políticas adquiere una gran importancia, ya que es mediante estas redes que las mismas preferencias pueden experimentar cambios (Huckfeldt, 1986; Huckfeldt, Johnson y Sprague, 2004).

Inclusive la recolección de información política incluye a las redes interpersonales, en la medida que el mismo grupo, en tanto referencia política que “filtra” la información, como espacio de intercambio que provee una interpretación de la información compartida. En el proceso de recolección de

¹¹ Mutz (2006) considera que esto es un reflejo más fiel de nuestras interacciones, principalmente las de conversaciones políticas, ya que enfatiza los mismos vínculos sociales. Esto no quiere decir que los espacios en los cuales estas interacciones se dan son irrelevantes, sino, más bien, estos establecen un trasfondo para la naturaleza de estos vínculos y características de las personas involucradas.

información, las relaciones interpersonales con grupos de creencias similares “traducen” la información de acuerdo a los criterios de las creencias compartidas/identidad grupal (Lenart, 1994). A este se le suele llamar la teoría de “dos pasos” de influencia interpersonal, los grupos interpersonales suelen acudir a un líder de opinión interno que crea un marco de interpretación de la información y permite que esta pueda ser entendida dentro de las referencias del grupo social (Jackson, 2019; Katz y Lazarsfeld, 1955).

Nuestra pertenencia a determinados grupos sociales, basados en vínculos interpersonales amicales, genera identidades grupales basadas en características comunes y afinidades compartidas, generando una identidad grupal. Esta identidad grupal, que crea una relación de pertenencia definida en la autopercepción, también crea un marco de referencia mediante el cual el individuo, en su pertenencia a un grupo social, en relación a otros grupos (Jackson, 2019). En lo que refiere a preferencias políticas, la pertenencia a grupos sociales con creencias políticas compartidas (identidades definidas o no) también supone dos mecanismos de referenciación: El primero, es la autopercepción del individuo en tanto miembro del grupo y el mismo grupo como espacio de intercambio y adopción de perspectivas, a modo de “filtro de información”.

Desdén, envidia, resentimiento y status

Nuestras relaciones sociales, y con mayor énfasis en el espacio laboral, están también marcadas por diferencias de estatus. Sea en torno al género, etnia, raza, clase social, edad y/o cualificación, nos vemos envueltos en estructuras jerárquicas que modelan nuestros vínculos sociales y establecen roles entre las

personas (Pratto y Sidanius, 2001)¹². Ciertamente, y como más adelante se explicará, dichas jerarquías y relaciones de poder distan de ser aleatorias o casuales y son productos históricos que toman formas muy definidas con relación a estos aspectos. Sin embargo, es importante tomar en cuenta los efectos que tienen la dinámica de estatus y relaciones de poder en nuestro comportamiento político. Esto se realiza de dos maneras: a través de los comportamientos adquiridos en la dinámica de estatus y, en consecuencia, la adopción de tales relaciones de estatus como referentes en el comportamiento político.

Las diferencias en nivel de estatus suponen, en primer lugar, que tal diferenciación se haga de forma estratificada, es decir, que determinadas diferencias establezcan una categorización en jerarquía. En segundo lugar, esta categorización define roles y comportamientos esperados por parte de cada nivel. En tercer lugar, dicha jerarquía establece relaciones de poder entre los estratos que, si bien se encuentran definidos en superioridad e inferioridad, son bilaterales¹³. En cuarto lugar, dicha categorización, jerarquización y las relaciones de poder resultantes se presentan como legítimas o de sentido común. (Jost, 2020; Pratto y Sidanius, 2001).

Comprendiendo ello, las relaciones entre personas de diferente estatus tienen diferencias partiendo de la ubicación en la jerarquía, se adoptan actitudes respecto con quienes se comparte el mismo nivel como con quienes se encuentran en un nivel superior o inferior. Estas actitudes pueden ser definidas

¹² Portes (2010) se refiere a los roles como la adopción institucionalizada de identidad y comportamientos relativos al status al que se pertenece en determinada estratificación social.

¹³ Las relaciones de poder se comprenden como el aspecto relacional del poder, redundancia aparte, el poder en tanto como se vinculan dos personas o grupos (Foucault, 2006).

como indica Fiske (2011), como desdén, por parte de los estratos superiores hacia los inferiores, y envidia, por parte de los estratos inferiores hacia los superiores. Ambos sentimientos surgen de la comparación respecto a otras personas o grupos dentro de los grupos sociales y sociedad a los que pertenecemos.

La envidia es comprendida por Fiske (2011) como el sentimiento de ver en otra persona una ventaja deseada, a modo de percibir tal situación como una ventaja injusta y una desventaja impuesta en uno. Se considera tal situación como ilegítima, de tal manera que no solo se considere la persona a la que se envidia, sino también las circunstancias que generan tal situación. La envidia viene acompañada de una sensación de humillación que, procedente de la percepción de injusticia, genera ansiedad y estrés en las personas, esto de forma más enfática cuando ocurre dentro de un mismo grupo social (Fiske, 2011; McClendon, 2018; Piston, 2018). El resentimiento es una variación del sentimiento de envidia, que considera la situación de ventaja de otras personas o grupos como injusta; tal situación de injusticia es percibida como un ataque u ofensa, una amenaza a la misma persona (Ibíd; Cramer, 2016; Piston, 2018). La envidia sería intragrupal y el resentimiento intergrupalo.

El desdén la contraparte de la envidia, se da a lugar como el desprecio hacia los estratos inferiores. En ese sentido, se considera la posición ventajosa en la que se encuentra uno/a como legítima y justa, lo que incluye considerar la situación de los estratos inferiores en mismos términos (Kahn, 2018). Lo que hace particular a esta emoción es su manifestación en el desprecio y, a la vez, en la indiferencia sobre quienes se encuentran en estratos inferiores. Los estratos inferiores son vistos como menos hábiles/aptos y, por ello,

merecedores de su estrato, así como receptores de menos atención (Fiske, 2011; McClendon, 2018; Piston, 2018).

Es importante mencionar que existe empatía entre personas que comparten el mismo estatus, a modo que se genera una identidad grupal de contraposición, pero, a su vez, esta empatía esta condicionada por lo que define tal identidad grupal, es decir, las características compartidas y el grupo con el que se contrapone tal identidad grupal. Las diferencias raciales influyen en la percepción de la pobreza en Estados Unidos, condicionando la empatía que pueden sentir los sectores de clase trabajadora blanca (Pistón, 2018); incluso la diferenciación urbano-rural entra en juego, relacionando intereses con identidades (Cramer, 2016).

Precisamente, estas relaciones se vuelven referentes de actitudes políticas, en la medida que politizan las relaciones interpersonales definidas en términos de diferencias de estatus. La envidia, la empatía y el desdén tiene un correlato político en la percepción de pertenencia grupal e intereses compartidos, dentro de relaciones estratificadas; es decir, dichos sentimientos, sobre la base de identidades grupales, crean contraposiciones políticas entre estratos. La identidad grupal establece tal confrontación sobre la base de una percepción de injusticia, lo que influye en las actitudes políticas de los estratos en su relación.

Esta dinámica de aspectos subjetivos se interrelaciona con los aspectos estructurales que configuran a los grupos confrontados y la misma estratificación que lleva a tal situación conflictiva. Los aspectos estructurales definen que tipo de estratificación y características tendrán los grupos sociales,

es la misma naturaleza de la estratificación y su impacto subjetivo el que incentiva el conflicto.

Entendiendo, primero, como se da el proceso de cognición política y formación de actitudes y como influyen aspectos subjetivos; segundo, comprendiendo que las relaciones interpersonales comprenden el grueso de estos aspectos subjetivos, y, tercero, que la estratificación social influye tanto en las mismas relaciones interpersonales y apreciaciones subjetivas, comprendemos mejor aspectos más sutiles pero enraizados de la naturaleza de los conflictos sociales, principalmente los referidos a diferencias entre grupos poderosos y grupos subordinados.

Muchos de los conflictos laborales también pueden ser comprendidos en este sentido, las diferencias de nivel de mando y el propio nivel técnico en relación al grado de autonomía a este respecto (Vidaillet, 2008). Sin embargo, no podemos evitar considerar el hecho de estructuras más amplias que no solo influyen en esta dinámica, pero también dotan de identidades a quienes participan de estas relaciones. Los conflictos “realmente existentes” son definidos de forma histórica y abordan aspectos de clase, raza, género, etnicidad, sexualidad entre otros, y esto determina la estratificación social y los grupos en conflicto.

Estratificación y relaciones de poder

Si bien, se ha explorado los mecanismos internos del conflicto intergrupales y, con ello, también los referidos a estatus, es de vital importancia también explorar que grupos han existido que se han enfrascado en este tipo de dinámicas. Es decir, el conflicto de estatus “realmente existente”. Con ello

también es darles un cariz histórico a estos conflictos, a modo que podemos ubicar los mecanismos subjetivos revisados con anterioridad en el desenvolvimiento de la sociedad.

La construcción de estratos sociales basados en clase, raza, género, sexualidad y etnicidad se estructura en instituciones sociales de carácter histórico que han jerarquizado a los grupos sociales en base a tales características. Los individuos, que tienen dichas características, son delimitados y estratificados de acuerdo con estas, a la vez que participan dentro de tal dinámica, sea sosteniéndola o confrontándola (Martuccelli, 2007 a, 2007b). Esta jerarquía, que interrelaciona estas características, categoriza y las estratifica, no solo implica el ejercicio de poder sobre estos, pero sobre el acceso a recursos, estructurando no solo las relaciones sociales, sino su comportamiento y aspectos materiales; de esta manera este poder ejercido deviene en condicionar la existencia de la otra persona (Jackman, 1994; Miller, 1986; Van Parijs, 1993; Wright, 2010). Este dominio ejercido, a fin de sostenerse, tiene que sostener y centralizar el flujo de recursos, por lo que utiliza al grupo subordinado como fuente recursos también (Wright, 2010)¹⁴.

En misma manera, dicha jerarquización busca su sostenimiento mediante mecanismos de legitimación cultural¹⁵, en prácticas sociales, conocimientos, valores, normas, roles y discursos; lo que este sujeto, a su vez, en la predisposición de la persona a asumir como propios los productos de estos

¹⁴ Aunque normalmente esto es más evidente en la estratificación de clase con el elemento de la plusvalía (Wright, 2010; Marx, 2012), la división del trabajo doméstico entendido como reproductivo de la fuerza de trabajo (Delphy, 2016) y el rol subordinado en la economía internacional de poblaciones racializadas de Estados Unidos y de países menos desarrollados (Cope, 2012) pueden entenderse como extracción de recursos para sostener el dominio.

¹⁵ Aunque los autores citados utilizan el término ideología a fin de referirse a un conjunto de creencias que interpretan el mundo, su diferencia con el uso de ideología en tanto preferencia política dificultan el uso claro, lo que utilizaré "legitimación cultural" en su lugar.

aparatos (Jost, 2020; Martuccelli, 2007b; Portes, 2010; Therborn, 1980).

Para ello, necesariamente tendremos que también agrupar dichos tipos de identidades, grupos y conflictos dentro de categorías amplias que permitan tanto remitirnos a casos reales como delimitar sus características generales a partir de ello, ofreciendo una definición de estas categorías. Se han identificado cuatro tipos de identidades grupales vinculadas a dinámicas de poder sociales: género, raza/etnicidad, nacionalidad y clase. Asimismo, se considerará puntos de intersección y conjugación de estas identidades grupales y relaciones de poder.

Género y sexualidad

El género, la sexualidad y el sexo son elementos interrelacionados que, a su vez, son relativamente autónomos, sin embargo, el sexo es la referencia a partir de la cual se establece las prácticas asociadas al género y los márgenes de la sexualidad (Lamas, 2000). A partir de este se han estructurado constructos sociales que ha establecido una relación jerárquica referente a la binariedad hombre/mujer, siendo los hombres quienes ejercen dominio sobre las mujeres, que, como institución, se establece como el patriarcado (Delphy, 2016). El origen de esta situación se atribuye a la distribución de funciones económicas en la unidad familiar durante los primeros asentamientos humanos, lo cual devino en la conformación de estructuras organizadas que facilitaron el control de las mujeres ahora delimitadas al ámbito doméstico (Lerner, 1990).

El sexo, comprendiéndose como las características biológicas de carácter anatómico, se ha conceptualizado de forma binaria, hombre y mujer, y a partir de este se han establecido las diferenciaciones y relaciones de género y

sexualidad. En sí mismas, las características sexuales no tienen un carácter necesariamente delimitado de forma binaria, debido a variabilidades de carácter genético y hormonal (Government Equalities Office, 2019), así como estas diferenciaciones no determinan en buena medida aspectos neurológicos o comportamiento de las personas netamente masculinos o femeninos, mucho menos en aspectos de roles activos o pasivos en relaciones interpersonales (Hrdy, 1999; Fine, 2010; Saini, 2017).

El género refiere a la institución social de carácter histórico que regula el comportamiento de las personas, siguiendo lo menciona más arriba, en base a la binaridad con la que se categoriza el sexo (Jackman, 1994). Los roles de género, producto de ello, designan comportamientos (expectativas de comportamiento), símbolos y prácticas a las personas, además que les ubica en la jerarquía entre sexos, a modo que dichos roles también se traduzcan en estratos sociales y relaciones de dominio (Scott, 2008).

A las mujeres, a pesar de su inclusión en la fuerza de trabajo, se les sigue asignando el rol de las tareas domésticas, el cual es asumido como un aspecto natural, sino necesario, en tanto su condición de mujeres (Finkel, 1997; Engels, 2006, Delphy, 2016), lo cual las lleva a tener un rol económico doble, el productivo y el que garantiza las condiciones para que el rol productivo se dé a lugar (Seligman, 2015; Delphy, 2016). En el Perú esto se mantiene de forma consistente, de acuerdo al informe presentado por la Defensoría del Pueblo (2019a) sobre uso del tiempo en tareas domésticas, las mujeres dedican veintitrés horas y treinta y cuatro minutos más que los hombres en tareas domésticas no remuneradas.

Las brechas salariales entre hombres y mujeres y las condiciones laborales son bastante marcados. La brecha promedio mundial es del 16%, siendo en el Perú el 27%, por cada dólar que hace un hombre peruano, una mujer recibe 0.72 dólares (Defensoría del Pueblo, 2019b). En lo que refiere a los empleos, las mujeres tienden no solo a tener una menor remuneración, pero trabajar más horas y tener condiciones laborales más precarias (Besen-Cassino, 2018); en el caso peruano, se concentran en empleos poco tecnificados, informales y del sector servicios; y en espacios rurales, participan de las actividades agrícolas (Defensoría del Pueblo, 2019b).

Por otro lado, la situación de subordinación, que implica una socialización, también lleva a un rol menos fuerte en la participación política. El estudio de Karpowitz y Mendelberg (2014) con el caso de experimentos toma de decisiones en grupos pequeños, las mujeres tienden a no tener las mismas posibilidades de participación e intervención en la discusión que los hombres, percibiéndose un rol menos conflictivo y fuerte. Tannen (2001) encuentra el mismo problema en las interacciones en el ámbito laboral, optándose por evitar las críticas directas o asumir un rol de autoridad incómodo. En el Perú, la expresión más clara es la poca representación política que tienen las mujeres, el acoso político y la poca presencia de mujeres en cargos directivos. La cantidad de mujeres congresistas en las últimas décadas ha crecido un tímido 3.8% (Departamento de Investigación y Documentación Parlamentaria, 2018); el acoso político de autoridades políticas mujeres se ha mantenido constante, siempre enfatizando aspectos de vida privada y sexualidad (Villar Márquez, 2015); y, para el 2020, las mujeres ocupaban solo el 22% de los puestos ejecutivos (Chero, 2020).

La sexualidad, como expresión de orientación sexual, también se vincula en la medida que esta misma está demarcada dentro de los roles de género, ya que estos también definen el comportamiento sexual adecuado al género asignado, es decir, se regula también la atracción sexual en torno a las expectativas de los roles de género, el cuál se define como heterosexual (McCubbin, 1993; Fausto-Sterling, 2006).

Pueden comprenderse así:

Característica	Se refiere a	Tipo de jerarquización
Sexo	Características anatómicas	Hombre/Mujer
Género	Expresión personal.	Hombre/Mujer
Sexualidad	Prácticas sexuales.	Heterosexual/No-Heterosexual

La población LGTBI, en particular, se encuentra en una situación de precariedad notoria. En general, persiste un miedo a expresar abiertamente su orientación sexual y expresión de género¹⁶ por temor a represalias de personas cercanas que, sumado a la situación de ilegalidad y censura social, recrudecen la marginación de esta población. En el Perú no solo se ha establecido una sensación de temor ante las agresiones, pero también se sostiene una sensación de impunidad ante los casos de discriminación, siendo baja la tasa de denuncias (Guerrero Gamez y Bello, 2020).

En el ámbito laboral, encuentran una situación más problemática, debido a que no solo hay resistencia a que su orientación y expresión de género sea conocida por sus empleadores, que podrían peligrar su puesto laboral y volverle blanco de acoso y agresiones; lo cual empeora con la muchas veces

¹⁶ Compréndase que dicha expresión de género se refiere a la diferente a la asignada, que es el caso de la población transgénero y no-binaria.

inexistente legislación que les proteja, aunque han surgido avances importantes en esta materia (OIT, 2015a). En el Perú, los casos de insultos y agresiones son bastantes comunes (Mil Serrano, 2019; Kogan, Fuchs y Lay, 2020), además de no existir legislación laboral consistente que ofrezca protección lo que ha creado una situación de mayor vulnerabilidad en el contexto de la pandemia de coronavirus (Guerrero Gamez y Bello, 2020).

Raza, Etnicidad y Nacionalidad

A pesar de que, al igual que sexo, género y sexualidad, estos tres aspectos están interrelacionados y tienen un grado de autonomía entre sí, la diferencia se prefigura al ser la raza un constructo social a su vez. En este caso, la raza se plantea como el constructo básico que da a lugar a la etnicidad y a la nacionalidad, más no les determina unilateralmente, pero interactúan entre sí. Para sentidos prácticos, la conceptualización del orden racial funciona de una manera similar que los aspectos étnicos y de nacionalidad, aunque resulta más ambigua.

Dicha jerarquización, que supone categorización, supone relaciones de poder que se establecen como racismo, es decir, el ejercicio de poder bajo dicha estratificación racial (van Dijk, 2003; Geulen, 2010). Esto tiene un carácter relacional, es decir, la estratificación se da en tanto la relación entre ambos grupos, que define sus diferencias y el poder que uno tenga sobre otro (Martínez HoSang y Molina, 2019), es decir, se es “más blanco” con relación a “menos blancos”, por lo que es posible que siendo “blanco” en determinada sociedad, se sea menos “blanco” en otra. Puede entenderse ello en la necesidad de delimitar comunidades que establecieron criterios de diferenciación con personas externas, lo que llevo a la creación de categorías

de identidad y de estratificación (Geulen, 2010). En la actualidad, esta jerarquía se establece, si bien de forma no binaria, bajo el criterio de la supremacía racial blanca, que incluye aspectos de cultura occidental (Geulen, 2010). Esto no quiere decir que todas las formas de jerarquización racial tengan ese carácter, sino, más bien, que la forma más prevalente tiene este carácter¹⁷.

En sentido estricto, no hay evidencia concluyente de la existencia de las razas como grupos delimitados definitivamente. Si bien, se comprenden diferencias de carácter físico, la persistencia de alta variabilidad genética dentro de estos grupos evita concebir las razas de forma homogénea incluso sino consideramos el mestizaje, ya que el grupo genético en sí mismo supone un historial genético de cada persona diferente (Mark, 1995; Saini, 2019). Esta alta variabilidad, en la que no solo se encuentran características físicas, sino aspectos de comportamiento y capacidad cognitiva, depende de varios marcadores genético que interactúan entre sí, así como con el ambiente y el mismo organismo (Fuentes, 2012; Saini, 2019).

Debido a ello, la estratificación racial y la categorización de grupos humanos en base a características “comunes” se establece como un constructo histórico producto de instituciones sociales. Su funcionamiento en base a criterios de raza, con la conformación de este concepto, viene a darse en épocas modernas, con la expansión de la colonización más allá de Europa, llegando a Asia, Oceanía, África y América; la creación de categorías de diferenciación sirvió a la clase gobernante colonizadora a fin de establecer dominio,

¹⁷ Esto no quiere negar de ninguna manera casos como el racismo de los Han hacia las minorías chinas y otros grupos (Chen, 2010), ni el sistema de castas indio de la supremacía brahmín (Teltumbde, 2010), pero considerar que estos casos se encuentran localizados en países específicos y no tienen el alcance de la supremacía blanca, así como se encuentran integrados bajo esta.

estratificando a la población según raza.

Sin embargo, como se mencionó anteriormente, la raza es un constructo más reciente de categorización y estratificación, la delimitación y estratificación original surge en base a la pertenencia étnica y la nacionalidad. Como Geulen (2010) muestra, los atenienses fueron un primer ejemplo de este uso de criterios, diferenciándose (y subordinando) a los bárbaros, los extranjeros no helénicos; en misma medida, la diferenciación entre cristianos y no cristianos tuvo el mismo carácter en el medioevo, ya que suponía la unidad cultural-política de los pueblos cristianos (en su mayoría europeos) y su confrontación con los judíos y musulmanes.

La etnia no supone necesariamente aspectos raciales, pero también culturales y sociales. Se comprende la etnia como la agrupación según características comunes más variadas que abordan también aspectos históricos y culturales, lo que si permite una delimitación menos artificial y más específica; es posible determinar características claras de una etnia y las personas pueden identificarse con una etnia.

La nacionalidad se entiende como la membresía a una comunidad nacional, a un país, en tanto identidad político-cultural. Comprende un carácter más artificial y a la vez más delimitado. Es artificial debido al carácter de la nación, y la pertenencia a esta, como constructos históricos ligados a la creación del estado-nación y la superposición de esta identidad sobre otras; y, con ello, la creación de identidad cultural-nacional (Anderson, 2006). Más delimitado debido a la oposición entre ciudadanos/no-ciudadanos, quienes son extranjeros respecto a los nacionales, aunque puede comprender cierta ambigüedad al

relacionarse con aspectos de raza y etnia, determinando estas categorías la ciudadanía.

Puede categorizarse de la siguiente manera

Tipo de categorización	Características	Tipo de jerarquización
Raza	Aspecto físico y prácticas sociales atribuidas	Pureza racial
Etnia	Aspectos culturales y posiblemente raciales	Etnia hegemónica y etnias subordinadas
Nacionalidad	Pertenencia a comunidad nacional. Puede haber caracteres étnico-raciales.	Ciudadanos y no-ciudadanos. Sujeto a estratificación interna.

En el Perú, como en otros países latinoamericanos, ha estado sujeto a dicha estratificación, el sistema de castas, producto de la herencia colonial (van Dijk, 2003). Aunque sujeto a cambios con el tiempo, el sistema de castas dividía al país en estratos de blancos (españoles, divididos en peninsulares y criollos), indios y negros, siendo el mestizaje lo que creaba puntos intermedios, así como el estatus social (abolengo) (van Dijk, 2003; Oboler, 2015; Callirgos, 2015). La persistencia de este orden supero el periodo colonial y, aunque cambiando su configuración a la hegemonía criolla, ha logrado sobrevivir a diversos cambios y cimentarse; lo que una vez tuvo la utilidad de justificar y organizar la estratificación de esclavos e indios ahora ha tenido que modernizarse con la creación de la nueva nación criolla, manteniendo la marginación social, pero usando la identidad primigenia incaica como base de la identidad nacional (Mendez, 2014). La identidad india, negra y asiática era considerada inferior, pre-moderna y hasta opuesta a los intereses de la nación, mientras que sostenía la subordinación de estos grupos, buscando “acriollarlos”

a fin de “civilizarles” (Drinot, 2016).

Kogan, en sus investigaciones sobre la discriminación en universidades (con Fucks y Lay, 2020) y empresas privadas (con Galarza, 2020), muestra la persistencia de patrones de discriminación racial en el Perú. Muestra como docentes y jefes de empresas privadas vinculan la apariencia física, en materia racial, con desempeño académico y laboral. Por otro lado, sumado a ello, Perú también ha tenido una persistente historia de xenofobia, que se manifestó en el S.XX en los ataques a las comunidades migrantes chinas y japonesas, que ya sujetos a los estratos más bajos económicos, fueron asediados incluso por sectores de la izquierda (Drinot, 2016). En la actual, una situación semejante se reproduce con la comunidad migrante venezolana, sujeta a precariedad laboral (Berganza y Solórzano, 2019).

Clase Social

La clase social es comprendida como la membresía a un grupo social estratificado de acuerdo con criterios económicos, organizada de forma jerárquica a modo que los estratos superiores ejercen dominio a los estratos más bajos en base al control de recursos. De esta manera, el carácter relacional de esta estratificación se da en torno al control de los recursos, sea para su beneficio o para el acceso ajeno, y mediante ello, establecer instituciones que legitimen dicho control, a la vez que el conflicto se prefigura en esos términos. El aspecto de la economía crea una diferencia sustancial con el género y la raza-etnia-nacional, que es la suposición de movilidad social¹⁸, es posible moverse entre los estratos.

¹⁸ Remitiéndome a lo mencionado sobre el género, referiría a la experiencia transgénero de la no-conformidad de género en tanto quiebre con la estratificación, no propiamente una movilidad entre estratos (Zazanis, 2021).

La clase social tiene un carácter multidimensional vinculado a la economía, abordando ingresos, tipo de ingresos, tipo de empleo, cualificación y tipo de actividad económica, los cuales se encuentran interrelacionados entre sí. El nivel de ingreso se relaciona con el tipo de ingreso y, con ello, el tipo de empleo y actividad, que suponen a su vez la cualificación o nivel técnico (Savage et. al, 2015). Precisamente, abordar estos elementos como diversas aristas de lo que conforma una clase evita que tengamos una perspectiva incompleta que termine por obviar como uno de estos aspectos interactúa con otros.

El nivel de ingreso y tipo de ingreso adquieren su relevancia en la medida que evidencian el acceso a recursos, por un lado, y la forma mediante la cual se acceden a recursos. A partir del nivel de ingreso podemos establecer una primera estratificación desde los bajos ingresos o pobreza y los ingresos altos o riqueza. Respecto al tipo de ingreso podemos delimitar si los ingresos se obtienen mediante rentas, comisiones o salarios; si hay un tipo de ingreso único o principal entre tipos de ingresos, así como estabilidad.

A partir de las características de los ingresos podemos comprender, también, el tipo de empleo que se tiene y el nivel de cualificación, actividad y cualificación. Por tipo de empleo comprende si la actividad es manual o intelectual, es decir, si la actividad requiere esfuerzo físico o requiere de capacidad netamente intelectual en la unidad económica en la que se labora. Esto nos lleva necesariamente a la cualificación o nivel técnico/educativo que se tiene, a modo que se relaciona con el tipo de empleo (las exigencias técnicas de este) y esto, a su vez, también se vincula con el consumo cultural (Bourdieu, 1979; Savage et. al., 2015). Y ello se concretiza, a su vez, en la actividad económica como función específica en el proceso productivo de la unidad económica en la

que se labora, sea una actividad operativa/productiva o una actividad administrativa.

En ese sentido, siguiendo los lineamientos de Wright (1985), Poulantzas (1976) y Lust (2016), pueden plantearse los criterios como:

Criterios	Ingresos	Alto
		Medio
		Bajo
	Tipo de Ingreso	Renta
		Salario ¹⁹
	Tipo de Empleo	Manual
		Intelectual/Mental
	Función	Administrativa
		Operativa
	Nivel técnico	Alto
		Medio
		Bajo

Al tener un carácter relacional y económico, el dominio en aspecto de clases se ha de comprender en acceso a recursos, que no solo refiere a controlar flujos de recursos, pero también en tanto estos se vinculan con el funcionamiento de la economía; es decir, el uso de recursos de forma productiva. Debido al carácter histórico de esta relación, se ha de reflejar, a su vez, en instituciones sociales que sostengan este relacionamiento. Bajo el capitalismo, el control sobre los medios de producción, es decir, el capital (capital en tanto recursos financieros y en tanto capital de la empresa) y el tipo de función que se cumple en el proceso productivo es lo que define el ordenamiento de las clases sociales y la relación de dominio que emergen de ello. A partir de ello se estructura, también el poder político, a modo que permita legitimar la estructura de clases y las relaciones de poder.

¹⁹ Categorizo como salario todo tipo de ingreso producto de horas de trabajo, incluyendo comisiones y ganancias de ventas.

Definiéndose en tanto control del capital, tentativamente, y considerando los criterios mencionados con anterioridad, es posible dilucidar categorías generales, simplificando lo propuesto por Lust (2019):

- Burguesía: Propietaria del capital. Ingresos Altos. Ingresos en forma de rentas/retornos de capital. Empleo Mental. Nivel técnico Alto. Funciones administrativas.
- Clase Intermedia Dependiente (pequeña burguesía profesional): Empleada. Ingresos en forma de salario. Ingresos Altos y Medios. Empleo Mental. Nivel técnico Alto y Medio. Funciones administrativas.
- Clase Intermedia Independiente (pequeña burguesía propietaria): Propietaria del capital. Ingresos en forma de rentas/retornos de capital. Ingresos Altos y Medios. Empleo Mental y Manual. Nivel técnico Alto y Medio. Funciones administrativas y operativas.
- Proletariado (Dependiente e Independiente): Empleado. Ingresos Medios y Bajos. Ingresos en forma de salario. Empleo Manual y Mental. Nivel técnico Medio y Bajo. Función operativa.
- Campesinado: Propietario y Empleado. Ingresos en forma de salario o ventas. Empleo Manual. Nivel técnico Bajo. Función operativa²⁰.

Podría graficarse de la siguiente manera:

²⁰ El particular estatus del campesinado refiere a la condición de semi-proletarización producto de la temporalidad de ambas fuentes de trabajo, la tierra en su condición de pequeño propietario (sujeta a los cambios estacionales) y empleos habituales (Lust, 2019).



Gráfico 2: Estructura de clases en el capitalismo

Esto no quiere negar ni obviar la presencia de capas intermedias o clasificables de forma diferente o, incluso, contradictoria, pero si enfatizar la relevancia del vínculo con la estructura económica en la categorización; es decir, depende de las actividades económicas existentes en determinado territorio.

De acuerdo con más reciente informe de IPSOS (2020), la población peruana se encuentra distribuida de la siguiente manera:

NSE	% de la Población	Ingreso Promedio	Situación Laboral	Nivel Educativo
A	2%	12660	Empleado	Universitaria completa
B	10%	7020	Empleado	Universitaria completa
C	27%	3970	Independiente	Secundaria completa
D	27%	2480	Independiente	Secundaria completa
E	34%	1300	Independiente	Primaria Incompleta

Adaptado de IPSOS (2020)

Para Lust (2019), la sociedad peruana se organizaría según la siguiente estructura de clases en el Perú para el 2016:

Clase Social	Porcentaje
Burguesía	4.3%

Clase Intermedia	29.9%
Proletariado	48.8%
Campesinado	15.9%
"Categoría Social" ²¹	1%

Fuente: Lust (2019)

La estructura de clases en el Perú está fuertemente marcada por importantes brechas entre las clases más altas y el resto de la población. Para Alarco, Castillo y Leiva (2019), el GINI de ingresos peruano, ajustando limitaciones de información, es de 0,678. Por otro lado, Durand (2017) considera que las clases altas tienen una desproporcionada influencia política que los lleva a ejercer un control más directo sobre el Estado, concretándose en medidas como un sistema tributario más cómodo a estas. Kogan, Fuchs y Lay (2020) también ponen atención sobre el clasismo, o discriminación por clase social, en el mercado laboral, en el cuál las personas de origen menos afluente son marginadas por su acceso limitado a educación y prejuicios sobre ellas.

Las Clases Sociales “Realmente Existentes”

Estas diferentes formas de estratificación social y las formas de dominio, en su calidad de instituciones de carácter históricas, no se han desarrollado de forma aislada, sino interrelacionada. Género, raza, etnia, nacionalidad y clase social han funcionado de forma articulada y se han determinado mutuamente; salvo para propósitos de análisis bastante enfocados, es difícil separar estos aspectos entre sí.

²¹ “De acuerdo con Poulantzas (1973), los individuos que pertenecen a una categoría social "de hecho, no pertenecen a una sola clase: sus miembros generalmente pertenecen a varias clases. [...] Estas categorías sociales pertenecen a clases y no constituyen si mismas clases, no tienen rol específico en su producción". En "nuestra" categoría social, colocamos a todos los individuos trabajando en aparatos estatales opresivos, pero realizan un rol subordinado en estos aparatos. Además, están incluidos individuos que trabajan en compañías privadas de seguridad o en organizaciones de bomberos." (Lust, 2019, pag.38) (Traducción propia)

Las experiencias, relaciones y perspectivas de las personas son definidas por estas características que, a su vez, interactúan con el entramado de instituciones sociales, construyendo la identidad de las personas (Martuccelli, 2007b); no es posible desligar la experiencia de las migrantes sin considerar su raza, etnia género y clase, ni la de trabajadores mineros sin considerarlas. Sin embargo, estos tres aspectos (género, raza-etnia-nacionalidad y clase social), no tienen el mismo grado de influencia entre sí y, con ello, la capacidad de establecer líneas de identificación grupal.

En varios estudios se muestra como los aspectos género y raza-etnia-nacional adquieren dinámicas propias dentro de cada clase, creando una estratificación interna basada en estos aspectos, así como un “integración horizontal” entre las personas de la misma clase, género y etnia-raza-nacionalidad.

Magubane (1979) explica el caso sudafricano de estratificación dentro de los mismos mineros, divididos entre mineros blancos y negros, con diferentes tipos de cualificación y beneficios, así como sindicatos propios, que llevo a confrontaciones internas, a su vez que tenían diferentes grados de conflicto con los dueños de las minas, la diferencia racial radicalizaba el conflicto por la mayor precariedad. Confrontaciones similares entre razas-etnias nacionales subordinadas y extranjeros hegemónicos se dan con el caso del conflicto entre mineros y campesinos indonesios con los empleados blancos (Robinson, 1986), los mineros bolivianos identificados como cholos²² contra los administrativos blancos de la mina (Nash, 2008), los mineros nativos zambianos contra la administración y autoridades blancas (Partpart, 2008).

²² Es importante mencionar como la identidad chola se contrapone a la identidad étnica originaria, en la medida que se concibe como una identidad más moderna y occidental (Nash, 2008).

Casos similares encontramos con las minorías asiáticas (Horne, 2011) y mexicanas/mexicanas-americanas (Thomas, 1992; Ruiz, 1995; Chacón, 2018) en Estados Unidos, en los cuales la identidad étnico-racial-nacional permitió la “integración horizontal” de miembros de una misma clase, con distancias o alianzas con miembros de la misma clase, pero de raza blanca y nacionales.

Yelvington (1995) nos muestra también la relación con el género, siendo las mujeres negras de Trinidad y Tobago que son obreras del sector industrial, observando como la relación entre el capitalista y las trabajadoras también es configurada con la relación entre la hegemonía blanca y la subordinación negra y nativa (y mandos medios mestizos), además de la misma dominación de género, con casos de acoso y maltrato. Thomas (1992) y Ruiz (1995) comprenden dichos problemas en el caso de las mujeres migrantes mexicanas, sujetas a una triple condición de obreras (fabriles y agrícolas), mujeres y extranjeras, que precarizan su situación laboral. Ong (2010) agrega las presiones por cumplir expectativas étnicas en conflicto con su nuevo papel como proletarias en el sector industrial de microcomponentes en Malasia.

En el caso peruano, Fioravanti (1974), Mejía y Díaz (1975), y Sánchez Enríquez (1981) nos muestran el importante peso de la identidad de la comunidad campesina “serrana” en la conformación de los sindicatos agrarios y como ello configuraba los conflictos. Con la migración, Román (1981), Vildoso (1992) y Parodi (2000) encuentran una replicación de este fenómeno en el caso de los obreros migrantes industriales, siendo la misma organización sindical y relación entre obreros definida por la división “serranos” y “criollos” (limeños). En los espacios informales esta identidad prevalece como una contraposición a un sector medio percibido como criollo, asociando la precariedad a la identidad

chola (Patch, 1976; Portocarrero y Tapia; 1992). Hernández (1986) y Seligman (2015), en particular, resaltan la situación de las mujeres andinas de clase trabajadora, amas de casa esposas de mineros y vendedoras de mercado, siendo su condición de “serranas” /”cholas” lo que recrudce la imposición de roles de género y la propia clase social.

En la medida que las condiciones de género y raza-etnia-nacionalidad refuerzan y precarizan la condición de clase social, es fuente de integración como identidad grupal que, enfatizando las dos primeras condiciones, se da siempre dentro de la misma clase. En ese sentido, estas identidades dan a lugar a una integración horizontal (entre la misma clase o clases subordinadas frente a una clase hegemónica) en lugar, o principalmente, que vertical (entre clases)²³.

Aspectos del Espacio Laboral

Considerando lo mencionado, también debemos abordar las características del espacio laboral mismo en su capacidad de influir en las dinámicas explicadas. Entendiendo el espacio laboral como el sistema de normas, roles, funciones, actividades y ambiente en el cual se desenvuelven las personas en el trabajo, es necesario comprender como los elementos del espacio laboral influyen en cómo se relacionan las personas. Identificamos elementos: Tamaño de la Empresa/Institución, División de labores, Independencia Laboral, Control del Espacio Laboral, la Presencia de un Sindicato y Ambiente Físico.

²³ Es importante hacer distinciones al respecto al grado de integración horizontal y vertical. Los casos explorados por Fioravanti (1974) y Sánchez (1981) presentan la asociación entre pequeños propietarios, arrendires y trabajadores asalariados de otros oficios contra los hacendados, en ese sentido, la integración se daba por la oposición no solo dentro de la hacienda, pero extendiéndose a todo el territorio de influencia de la hacienda, que se prefigura como el espacio laboral. Todos estos grupos son subordinados económicos a la hacienda, no entre si (o en mucho menor medida). Es similar el caso de Klaren (1976), en el conflicto de obreros agrícolas, clases medias y estudiantes contra las haciendas azucareras.

Tamaño de la Empresa/Institución

La cantidad de trabajadores dentro de la misma empresa tiene efectos en su relacionamiento entre sí y con los jefes. Cuantos trabajadores haya en la empresa o área determina la posibilidad de conformación de grupos internos por afinidad lo que puede llevar a la politización de pequeños grupos y la conformación de un sindicato (Lipset, Trow y Coleman, 1989).

A menor cantidad de trabajadores, los vínculos interpersonales se hacen menos selectivos y, por ende, más difícil de delimitar y hacer conflictivos, tanto a nivel de los mismos trabajadores como entre trabajadores y jefes (Mansbridge, 1980). Es habitual que en las empresas pequeñas el vínculo con los jefes sea más estrecho y la misma actividad de supervisión tenga un carácter interpersonal (Kondo, 1990; Fine, 1996).

División de Labores

La cantidad de trabajadores también se relaciona con la división de labores. Una mayor división de labores reduce la exposición a trabajadores de otras áreas, haciendo más habitual la relación con compañeros/as de la misma área que con otras. Esta atomización de los/as trabajadores/as en diversas áreas especializadas no solo dificulta el relacionamiento entre trabajadores de diferentes áreas, pero también la misma especialización supone diferentes niveles técnicos que genera otro tipo de divisiones en la medida que trabajadores con mayor nivel técnico tienen intereses diferentes el resto de los trabajadores de menor nivel técnico, sino contrapuestos (Gordon, Edwards y Reich, 1986). Por otro lado, esta diferenciación técnica, de acuerdo al nivel profesional, también conlleva a la conformación de una “comunidad profesional” que unifica a los trabajadores de una misma especialidad y nivel

técnico (Lipset, Trow y Coleman, 1989).

Además, una creciente división del trabajo en la misma empresa/institución lleva, con su sobreespecialización, a la serialización de las labores, es decir, a la consecutiva pérdida de autonomía del trabajador/a respecto a su actividad (Salvati y Becalli, 1974; Marx, 2012).

Condiciones Laborales

La estabilidad laboral, así como las buenas condiciones laborales, son un suelo fértil para la politización, a la vez que fomentan la organización sindical y dan seguridad de involucrase políticamente (Lipset, Trow y Coleman, 1989). La inestabilidad laboral y la precariedad, si bien, no eliminan la posibilidad de participación política, hacen más difícil la conflictividad y menos probable la posibilidad de organización (Rospliguosi, 1987; Reich y Bearman, 2018; Wood, 2020)

Independencia Laboral

La división de labores, entendida como diferentes niveles de tecnificación, también suele significar una mayor autonomía para los/as trabajadores/as; los(as trabajadores/as con mayor nivel técnico o conocimiento especializado suelen tener más libertad para determinar sus actividades y la forma de realizarlas (Andrieux y Lignon, 1967; Melman, 2001).

Precisamente, el conocimiento especializado también lleva a una distancia con la supervisión de los jefes, en la medida que la complejidad del área y labor crean una “frontera” entre las actividades del/de la trabajador/a y la supervisión (Fine, 1996), lo que conlleva, a su vez, a una sensación de autosatisfacción y orgullo (Andrieux y Lignon, 1967; Kondo, 1990).

Control del Espacio Laboral

El grado de influencia de los/as trabajadores/as sobre sus propias condiciones, ritmo de trabajo y ambiente influye de forma importante también. Tomasetta (1974) considera que hay un eco de la condición ciudadana con la condición de trabajador, en la medida que la posibilidad de participación en la toma de decisiones internas influye en su motivación, aunque puede llevar a situaciones de conflicto en la medida que aumenta su involucramiento y demandas. Confirmando lo propuesto por Tomasetta, Andreas (2019) considera que la participación de los trabajadores chinos en el espacio laboral llevo a una politización de las mismas relaciones laborales y a un sentimiento de “ciudadanía industrial” (membresía a la unidad económica y derechos políticos y laborales).

El mismo contrato laboral y la condición de subordinado suponen, a su vez, la aceptación de institución política, en la medida que se acepta normas, roles y funciones, además de la autoridad de una persona. Esta relación de poder se encuentra particularmente enfatizada mediante el control del empleador para determinar las condiciones laborales y salario (Burawoy, 1989).

En ese sentido, como muestran Loli y Juscamaita (1977) en el caso de las Comunidades Laborales del sector gráfico, hay motivaciones diferentes para la participación en la toma de decisiones reflejadas en la división de labores; los empleados administrativos enfatizan su autonomía y buscan controlar mejor su ritmo de trabajo, los trabajadores manuales de planta usan estos mecanismos para realizar demandas de mejora de condiciones y salarios, así como control de su ritmo laboral.

Presencia de un Sindicato

Los sindicatos son vehículos de canalización de demandas de los/las trabajadores, a su vez que pueden llevar a intensificar conflictos con la administración y ser espacios de politización.

Los sindicatos, dependiendo del carácter que tome, se vuelve un mecanismo oficial de representación de los/as trabajadores/es con la capacidad de negociar y tomar decisiones. Es el grado de articulación fuera de la empresa lo que determina la aproximación del sindicato, si este está vinculado con organizaciones sindicales de carácter federado y/o está vinculado a un partido político (Lipset, Trow y Coleman, 1989). El sindicato responde tanto a las exigencias de sus representados/as como las exigencias del aparato político que está sobre este, lo que configura su relación con la administración de la empresa/institución (Cuevas, 1990; Vildoso, 1992); es en esta tensión “desde arriba” (partido) y “desde abajo” (trabajadores/as) en la que se mueve, volviéndose un aparato de amortiguamiento de los conflictos (Tomasetta, 1974) o de recrudecimiento de ellos (Balbi, 1989).

Ambiente Físico

El ambiente físico en el cual se encuentra el espacio laboral también tiene un grado de influencia relevante, en la medida que determina también la exposición entre trabajadores/as y la posibilidad de relaciones interpersonales, y con ello politización. Los campamentos mineros, las comunidades campesinas y las fábricas se han mostrado como espacios de alta exposición a otros trabajadores lo que puede haber influido en el tejido social, siendo el nivel más alto de exposición en los campamentos mineros y comunidades campesinas debido a su conformación como comunidad (Sulmont y Valcárcel,

1993). En sentido inverso, la escasez de espacios comunes dificulta la exposición a otro/as trabajadores/as lo que dificulta la conformación de lazos sociales, como es el caso de los “jaladores” de Gamarra (2019).

Estos varios elementos condicionan la relación entre los trabajadores y entre estos y los superiores y jefes, lo que crea condiciones particulares para el carácter de los conflictos. Pero aun considerando estos variados aspectos, hay un tema macro por considerar, que es la estructura política y económica que se articula con lo mencionado con anterioridad. Estos elementos, en sí mismos, están articulados a estructuras sociales más amplias.

Estructura económica-política del Perú

El Perú ha estado sujeto a varios cambios económicos que han correspondido a cambios importantes en su estructura política, los cambios de ambas estructuras han influido mutuamente y han dado a lugar al ordenamiento social presente. Los cambios económicos ocurridos en las últimas décadas han influido en la estructura laboral y, en misma manera, en el panorama político.

Nuestro país se encuentra integrado en el mercado internacional, y como los otros países que participan en este, ha estado sujeto a cambios de mismo carácter transnacional. Seminario (2020) identifica cuatro fases en el sistema económico internacional contemporáneo:

1. De 1870 a 1913, sin intervención estatal en la economía, un sistema monetario de Patrón Oro, un sistema sindical débil, libre comercio con tarifas y una completa movilidad de factores.
2. De 1913 a 1950, una política macroeconómica orientada a preservar la estabilidad de precios y el tipo de cambio, un sistema modificado de

Patrón Oro, un estado interventor en el mercado laboral, comercio regulado y restringido, y controles severos al capital y trabajo.

3. De 1950 a 1973, una política económica de pleno empleo, tipo de cambio fijo y facilidades crediticias, fortaleza de las organizaciones obreras, libre comercio y esquemas de integración, liberalización gradual del movimiento de capitales.
4. De 1973 a 2008, se privilegia la estabilidad de precios, tipo de cambio libre, debilitamiento de los sindicatos, comercio libre, movilidad del capital y restricción a la movilidad del trabajo (Pág. 38).

Estas tendencias pueden comprenderse, a su vez, en periodos de desarrollo económico y reestructuración productiva. En la primera fase existía un periodo de industrialización primigenia que fue desarrollándose hacia la segunda fase, con el periodo de las Guerras Mundiales y Postguerra (Tilzey, 2018; Miller, 2019). Esto dio a lugar a un periodo de crecimiento industrial muy rápido que se asentó en la tercera fase, que vino de la mano de una mayor integración económica a nivel internacional, así como el avance de industrialización tardías más veloces desde los países en vías de desarrollo (Tilzey, 2018; Klein y Pettis, 2020). Posteriormente, las economías ya desarrolladas, progresivamente, fueron reestructurando sus economías, desindustrializándolas y, aprovechando la integración económica y movilidad de capitales, tercerizando la industria a países menos costosos; mientras que los países que iniciaron industrializaciones más tardías las flexibilizaron y los países menos desarrollados perdieron capacidad manufacturera (Amsden, 1989; Lo, 1997; Kohli, 2004; Klein y Pettis, 2020).

A la par del desarrollo económico, también se dio lugar a un importante

movimiento obrero, nacido de dicho desarrollo, que vino de la mano de un sostenido apoyo de partidos de izquierda o lograron ser absorbidos por el Estado mediante mecanismos de concertación de intereses (Collier y Collier, 2002). Si bien, este movimiento obrero no era excepcionalmente nuevo, al surgir desde los albores del capitalismo, si alcanzó una fuerza política considerable en el S. XX. Este movimiento obrero, fundamentalmente sostenido por trabajadores industriales, y, en países menos desarrollados, por un importante contingente de campesinos y trabajadores agrarios, fue el respaldo no solo de partidos políticos, pero también fueron un importante mecanismo de democratización (Seidman, 1997). Ampliando derechos políticos y beneficios sociales, logrando nuevas regulaciones laborales, confrontando dictaduras militares y, en ciertos casos, liderando movimientos independentistas.

Esta situación estaba estrechamente vinculada con el grado de desarrollo industrial de cada país. Al cambiar la matriz productiva, este movimiento fue menguando, por la flexibilización laboral que hizo difícil organizarse, por la división cada vez más especializada del trabajo que aisló a los trabajadores (Gordon, Edwards y Reich, 1986; De la Garza, 2006). Aunque esto no ha detenido los impulsos por organizarse, ciertamente han perdido el apoyo histórico de los partidos de izquierda de antaño lo que reduce su margen de acción considerablemente. (Moody, 1997; Webb y Bale, 2017; Allern y Bale, 2017). Además, la antigua militancia de los obreros industriales era cada vez un sector minoritario dentro de la estructura laboral de la nueva economía (Clark, 2001; Dalton, 2008), sobresaliendo los trabajadores precarios del sector servicios como un grupo mayoritario de la masa asalariada (Standing, 2011).

El Perú no fue ajeno a estas tendencias internacionales. Al iniciar el S.XX., el Perú entro en un lento proceso de desarrollo industrial, de forma incipiente y apuntando a la minería y la agroindustria, en menor medida la manufactura; esto llevo, también, a un importante crecimiento urbano. Los sectores que inician este empuje son el sector extractivo (minería), manufacturero (muy reducido) y agroindustrial, lo que viene acompañado de migraciones y procesos de “proletarización” de la población campesina que se va integrando al mercado laboral²⁴ (Alexander, 2006; Seminario, 2020).

A mediados de los 50s se inicia una industrialización más intensificada que incrementa la producción manufacturera, mientras que el resto de la industria se fortalece, así como el crecimiento urbano que va en paralelo al crecimiento del sector servicios. El tardío desarrollismo emprendido entre los 60s y 70s le dio una mayor relevancia a la producción interna, pero se enfrentó, a su vez, a las propias limitaciones de estas y la dependencia de importaciones de bienes (Contreras y Cueto, 2009; Klaren, 2012; Seminario, 2020).

Desde los 80s en adelante, el sector manufacturero reduce su peso, así como la migración interna se intensifica por la pobreza rural y la presencia del terrorismo, lo que impacta a la agricultura. En misma medida, hay una explosión de micro y pequeñas empresas en el espacio urbano, volviéndose los principales empleadores. La inflación y posterior reestructuración económica de liberalización cimentan esta tendencia, creando un fuerte sector servicios y una presencia de mypes, además el empleo precario, aspectos que siguen configurando la economía actual (Lust, .2018, 2019)

²⁴ Compréndase “proletarización” como el proceso de cambio en ritmo laboral, roles y funciones que experimenta la mano de obra campesina en su integración al mercado laboral como mano de obra libre, ósea, obreros/as (Flores Galindo, 1982; Pereira, 1997).

En misma medida, el Perú se encuentra en condiciones de desigualdad en dicho mercado internacional, encontrándose en “términos de intercambio desigual” (Emmanuel, 1972), es decir, que su economía se encuentra por debajo del nivel de desarrollo de los principales países productores de manufacturas con el propósito de crear dependencia económica mediante el intercambio de materias primas y recursos sin valor agregado (Cardoso y Faletto, 2003; Seminario, 2020).

En los siguientes gráficos observaremos dichos cambios y la situación en la estructura laboral peruana:

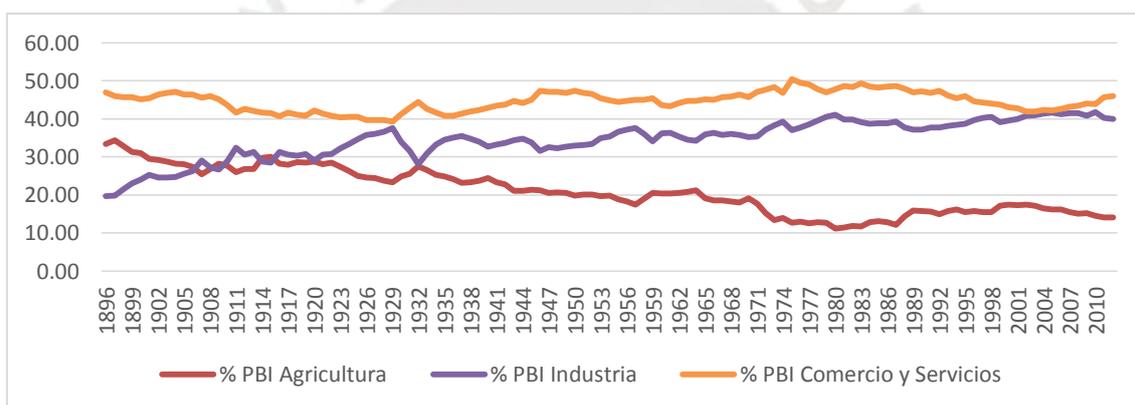


Gráfico 3: Porcentaje del PBI por Sector en el Perú, 1896-2012. Fuente: Seminario (2020).

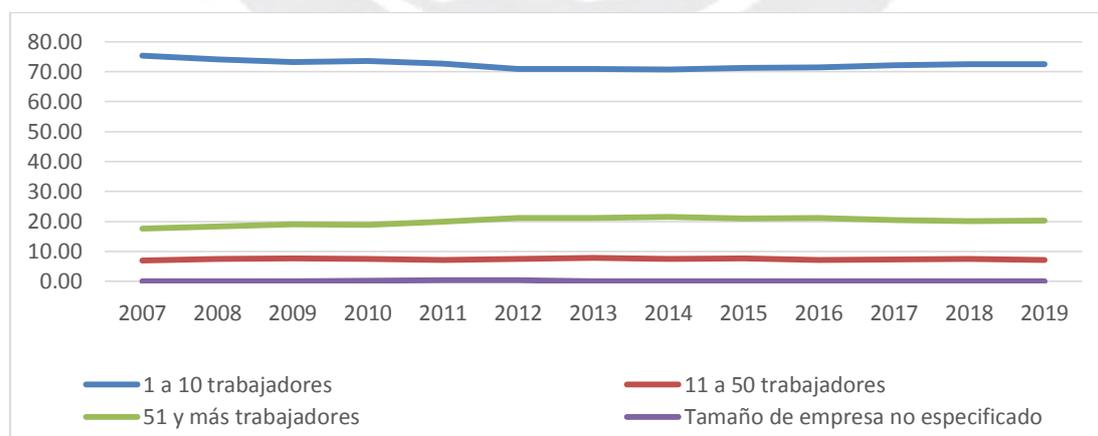


Gráfico 4: Distribución porcentual de la población ocupada según tamaño de empresa en el Perú, 2007-2019. Fuente: INEI.

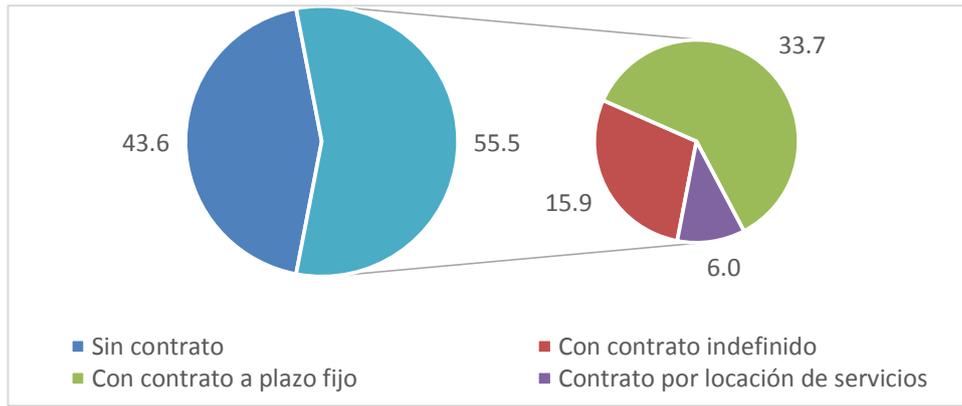


Gráfico 5: Población Asalariada distribuida por tipo de contrato, 2019. Fuente: INEI.



Gráfico 6: Nivel Educativo de la Población mayor de 25 años, 2018. Fuente: INEI.

El movimiento sindical peruano, inicialmente limitado a gremios artesanos y mutuales, estuvo también estrechamente vinculado al desarrollo industrial, siendo la industria que más rápidamente mostro visos de politización la minería. Los trabajadores mineros lideraron la organización sindical a inicios de siglo, a la par que, de forma autónoma, surgía un movimiento campesino de fuerte identidad indígena en la sierra (Melgar Bao, 1988). El posterior crecimiento de otras industrias, así como la integración y modernización de más sectores de la economía volvió más dinámico el mercado laboral, volviendo a más personas parte de la masa asalariada (Alexander, 2006; Contreras y Cueto, 2009; Klaren, 2012). Es a lo largo de este periodo que el movimiento sindical se vuelve la fuerza detrás de grandes reformas en materia de beneficios laborales, mejoras de condiciones, pero, también, de derechos

políticos, vinculándose con los partidos Socialista/Comunista y Aprista (Sulmont, 1985; Contreras y Cueto, 2009; Klaren, 2012; López, 2016).

El impulso desarrollista de los 50s inicio un periodo de creciente presencia de la manufactura, a la vez que se aceleraba el crecimiento urbano y las migraciones masivas comenzaban a realizarse, en vista de este desarrollo concentrado en las ciudades, principalmente Lima (Matos Mar, 1986). Entre 1965 y 1980, el movimiento sindical fue creciendo de forma importante, no solo la apertura política de los partidos de masas, antes marginados, sino el mismo desarrollo económico, con la integración de un sindicalismo campesino fuerte (que reduciría su influencia con la Reforma Agraria) (Sulmont, 1989); en particular, el periodo de gobierno de Velasco permitió el crecimiento del sindicalismo en un marco paternalista de estabilidad laboral y nuevos derechos, reflejándose en la aparición de diversas agrupaciones de izquierda ligadas a organizaciones de trabajadores, y la huelga de 1977 que culminaría con la Asamblea Constituyente de 1979 y el regreso a la democracia (Sulmont, 1985; Rospigliosi, 1989; Alexander, 2006, Murakami, 2007)²⁵.

El regreso de la democracia en 1980 creo expectativas eventualmente truncas por parte del movimiento sindical hacia los partidos de izquierda. A pesar de contar con apoyo de las bases sindicales, los partidos se encontraban limitados por el contexto de crisis y sus divisiones internas, además de lidiar con gobiernos que les confrontaban (Belaunde, 1980-1985 y García, 1985-1990) (Rospigliosi, 1989). La crisis económica iniciada en los 80s, que tendría una breve pausa durante los primeros dos años de García y luego se recrudecería

²⁵ Esto no quiere decir que el término del gobierno militar haya sido únicamente por la influencia del movimiento obrero, pero ciertamente tuvo un papel político bastante fuerte.

profundamente, además del contexto de subversión terrorista de crisis social, crearon un ambiente de crisis política (Murakami, 2007; Contreras y Cueto, 2009; Klaren, 2012). La izquierda, si bien con éxitos electorales y cargos representativos, tenía dificultades en sostener una democracia recuperada recientemente en la medida que la crisis económica volvía desconfiadas a las clases populares, y los sindicatos (Rospigliosi, 1989). En este contexto, se siente una distancia sobre las estrategias políticas percibidas por momentos como contradictorias o irreales por parte de los partidos hacia los sindicatos (Balbi, 1989).

Esta crisis económica sostenida, en paralelo a una reestructuración productiva, llega a su punto cúlmine con la entrada de Fujimori. Si bien, Fujimori no crea la informalidad ni inicia la política de flexibilización laboral (Verdera, 1983; 1990), apoya el desarrollo de estas. La reducción del papel regulador del estado, así como la liberalización económica que intensificó la pérdida de derechos laborales (Villavicencio, 2010), también sostuvo el decrecimiento de las manufacturas, dando a lugar a un escenario de precariedad laboral que, si bien con cambios, se ha sostenido hasta el día de hoy. A esto se suma la política de represión y persecución a los partidos de izquierda y sindicatos, tanto por parte del Estado como por parte de Sendero Luminoso (Alexander, 2006; Contreras y Cueto, 2009; Klaren, 2012; Lust, 2019;). El sindicalismo ha reducido considerablemente su influencia, así como los incentivos para organizarse, llegándose al 5% de membresía en la PEA (ILOSTAT, 2021).

Lima tiene una excepcional centralidad en todo ello, al ser el foco de desarrollo económico y político, en su momento con la primacía del comercio, industria y, actualmente, del sector comercio y servicios, basados en mypes. En los

siguientes gráficos se presentan las características de la economía limeña.

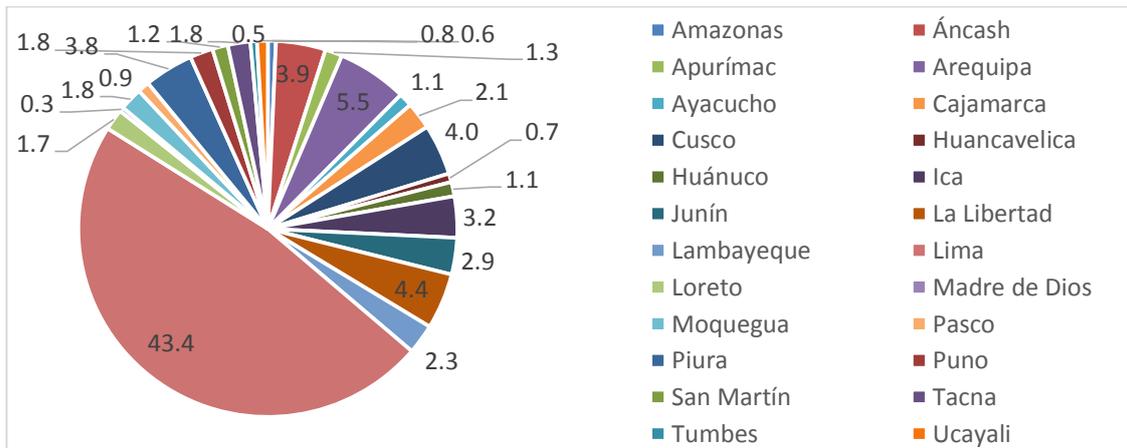


Gráfico 7: Porcentaje del PBI% por Regiones, 2020. Fuente: INEI.

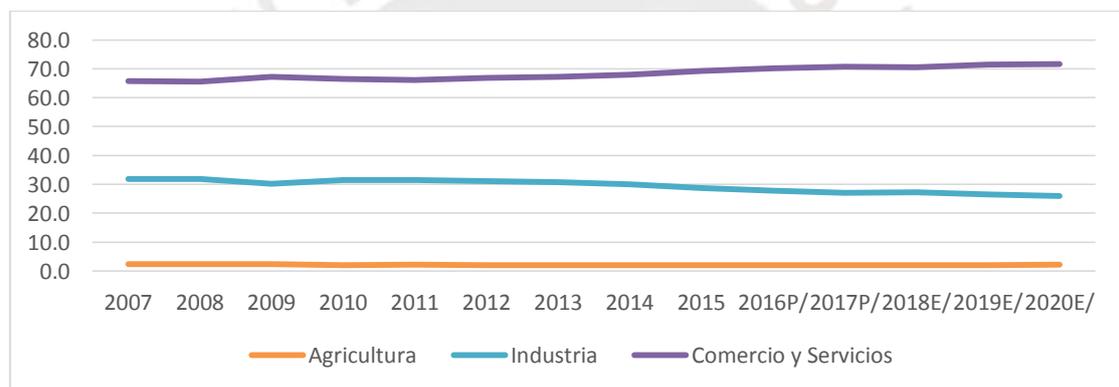


Gráfico 8: Porcentaje del PBI por Sector en Lima, 2007-2020, Fuente: INEI.

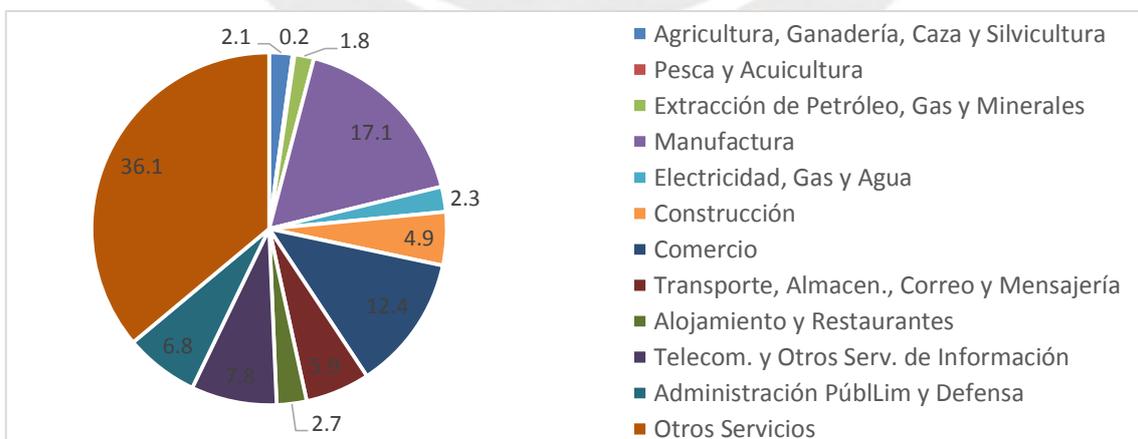


Gráfico 9: Porcentaje PBI de Lima por actividad económica, 2020. Fuente: INEI.

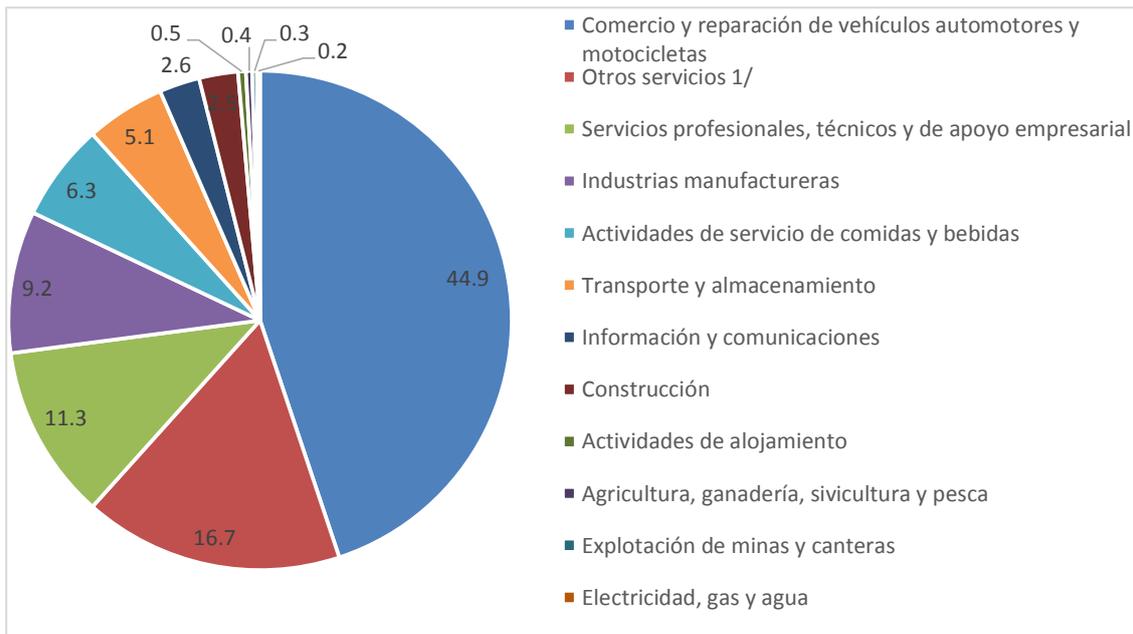


Gráfico 10: Distribución de Empresas por Actividad Económica en Lima Metropolitana, 2018. Fuente: INEI. 1/ Incluye financieras, seguros, inmobiliarias, administración pública, enseñanza, salud, artísticas, entretenimiento y otros servicios.

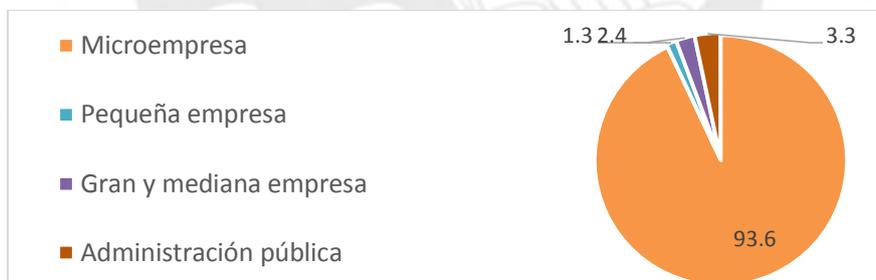


Gráfico 11: Estructura Empresarial de Lima Metropolitana, 2018. Fuente: INEI.

En esta sección se ha presentado los diversos elementos que juegan en el proceso de socialización política en el espacio laboral, desde los mecanismos cognitivos e interpersonales, las relaciones sociales, las identidades, los aspectos del espacio laboral y los factores estructurales, como diversas capas a su vez multidimensionales. La complejidad de las condiciones que permiten la socialización política en el espacio laboral, como hemos visto, tienen

diversos niveles que se interrelacionan, interactúan mutuamente a modo que estructuran la experiencia humana cotidiana laboral, en materia de las relaciones interpersonales (con pares, superiores y subordinados), el espacio laboral y las estructuras sociales que las configuran y son configuradas por estos.

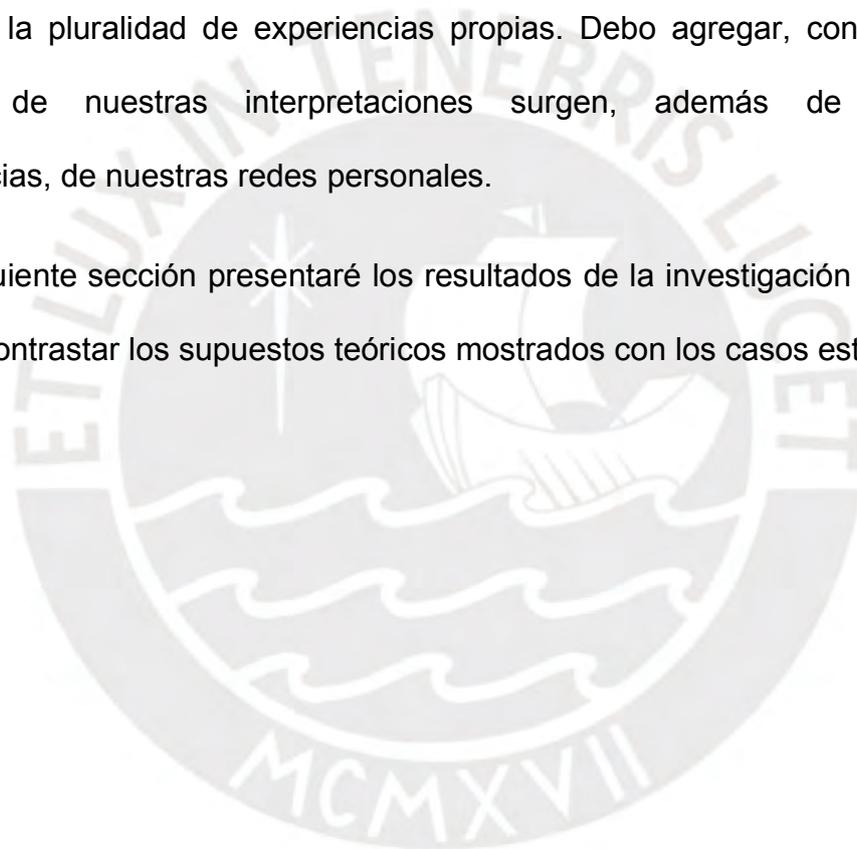
La primacía de las relaciones interpersonales como mecanismos de difusión de opiniones políticas y politización, a nivel de relaciones amistosas y conflictivas, pone de relieve la fuerza de las redes de contactos que se establecen a lo largo de la vida y en los espacios de desenvolvimiento humano. Sin embargo, a grandes rasgos, estas relaciones están construidas por instituciones y estructuras que influyen, y son influidas, por las personas. Considerando solo el espacio laboral, la experiencia de una empleada de bajo nivel técnico de raza negra migrante va a ser a la de un gerente de raza blanca, así como la experiencia de un campesino va a ser diferente a la de un obrero industrial. El espacio laboral, las instituciones sociales y la estructura económica va a mediar sobre cómo se relaciona con otras personas y los puntos de conflicto que puedan surgir a partir de ello.

Con ello, hemos observado también una primacía de la clase social en el conflicto en el espacio laboral, lo cual es lógico considerando como se plantea el conflicto de clase. El control de los recursos, el control del capital determina no solo la relación de empleador-empleado, pero las condiciones mismas del trabajo, lo que es admitir una autoridad cuyo poder no solo implica el espacio laboral, sino las mismas condiciones de vida (Burawoy, 1989; Marx, 2012). Esto no vuelve la clase social el único punto de conflicto, pero mediante el cual se entrelazan los otros puntos de conflicto producto de relaciones de poder en

el espacio laboral y le dan diferentes configuraciones, a la vez que integra grupos en conflicto.

Este consentimiento en buena medida nos lleva al origen de la justificación de sistemas sociales, es decir, como nuestra perspectiva interpreta estas relaciones. Concordando con Martuccelli (2007b), no existe una interpretación del sistema social, ideología, difundida por los grupos de poder que sea adoptada de forma homogénea ni de forma “pura” por los grupos subordinados, debido a la pluralidad de experiencias propias. Debo agregar, con ello, que muchas de nuestras interpretaciones surgen, además de nuestras experiencias, de nuestras redes personales.

En la siguiente sección presentaré los resultados de la investigación realizada, a fin de contrastar los supuestos teóricos mostrados con los casos estudiados.



III. Los Casos de Estudio y Sus Resultados

Aspectos Metodológicos

Casos Estudiados

El criterio mediante el cual se escogieron los casos obedeció a una diferenciación de tipos de espacios laborales:

1. Espacios Tradicionales y Espacios No-Tradicionales: Esto comprende la oposición entre espacios tradicionales, estudiados en el pasado y referidos al nivel de desarrollo del S.XX, como el ámbito industrial, agrario y el sector público, y nuevos espacios laborales, producto del desarrollo económico o reconfiguraciones de actividades económicas.
2. Funciones Manuales y Funciones Mentales: Esto comprende una diferenciación en nivel técnico y tipo de empleo. Aunque el sector industrial supone un nivel técnico acorde a las actividades, la actividad realizada tiene carácter manual.

Siguiendo este criterio, se escogieron los casos: El estudio de abogados Olaechea, el Centro Estratégico de Planificación Nacional, los couriers motorizados de aplicativos y los trabajadores sindicalizados de Hialpesa.

	Trabajo Manual	Trabajo Mental
Espacio Tradicional	Hialpesa	Ceplan
Espacio No-Tradicional	Motorizados de Aplicativos	Estudio Olaechea

El caso de los motorizados de aplicativos tuvo una ligera modificación en la medida que, originalmente, la investigación se enfocaba en el caso de los trabajadores de Glovo (ahora PedidosYa), pero se descubrió que se ellos

utilizan otros aplicativos también además de ese Sobre el caso de Hialpesa, debido a las dificultades para acceder a trabajadores no sindicalizados, agrega, además, el contraste de sindicalistas respecto a no sindicalistas con los otros tres casos.

Metodología de Investigación

La investigación tiene una metodología cualitativa, utilizando entrevistas como herramienta de recojo de datos, así como se revisará información primaria y secundaria sobre los casos estudiados. Las entrevistas estarán dirigidas a cinco trabajadores/as de cuatro espacios laborales, abarcando preguntas generales de cultura política (creencias, juicios, valoraciones, conocimientos y actitudes), exposición a discusiones políticas y aspectos de su entorno laboral (características generales y valoraciones personales). La estructura de la entrevista y las preguntas toman como referencia los cuestionarios utilizados por Andrieux y Lignon (1967), Schutt (1986), Silver (1986) y Lipset, Trow y Coleman (1989).

Las entrevistas se dirigieron a veinte trabajadores/as, cinco por cada centro laboral. Las entrevistas hicieron mediante llamadas de la plataforma Google Meet, grabadas con el programa OBS entre diciembre del 2020 a Junio del 2021. En el caso del Sindicato Hialpesa, las entrevistas se hicieron de forma presencial el domingo 30 de mayo del 2021, en el local de la Federación Nacional de Trabajadores Textiles del Perú.

Las personas entrevistadas fueron contactadas mediante un muestreo “bola de nieve”, utilizando los vínculos de personas entrevistadas para contactarse con sus compañeros/as de trabajo. Debido a la dificultad de acercarse

externamente y a la necesidad de evidenciar vínculos interpersonales, ha sido útil para los propósitos de investigación. En particular, el caso Hialpesa tuvo la facilidad de, si bien contactarse de forma indirecta, todos los entrevistados estaban presentes y disponibles.

Las preguntas se estructuran de la siguiente manera:

1. Datos generales: Edad, género, nivel educativo, empresa/institución, función, identificación con clase social, trabajo de los padres o apoderados, lugar de origen.
2. Información del espacio laboral: Función específica, relación con la empresa, tiempo en la empresa, medio de acceso al puesto, opinión respecto a su trabajo y espacio laboral, relaciones interpersonales.
3. Cultura política: Interés en política, medio de información política preferido, identidad política, eficacia política, juicios sobre problemas coyunturales.
4. Exposición transversal: Personas con las cuales conversa de política, personas cuyas opiniones comparte, facilidad para iniciar conversaciones en espacios sociales (familiar, amical, laboral)

Las preguntas específicas se encuentran en el Anexo 1, para el caso del Estudio Olaechea y Ceplan, Anexo 2, para el caso de los trabajadores motorizados de aplicativo, y Anexo 3, para el caso de Hialpesa.

En la siguiente sección pasaremos a presentar los cuatro casos estudiados a partir del material recolectado en las entrevistas, dividiendo la información según Aspectos del Espacio Laboral, Relaciones Interpersonales y Cultura Política.

- En Aspectos del Espacio Laboral se explorarán tanto aspectos descriptivos como valorativos del espacio laboral, a modo de comprender el funcionamiento y características, así como apreciaciones de las personas entrevistadas.
- En Relaciones Sociales se abordarán los vínculos que tienen las personas entrevistadas en el espacio laboral con compañeros/as de trabajo, así como la “exposición transversal” a opiniones en otros espacios. En misma manera, se considerarán las identidades relacionales y dinámicas de poder a las que se encuentran sujetas las personas entrevistadas.
- En Cultura Política se verán las opiniones políticas, el uso de fuentes de información, la identificación política, valoraciones, evaluaciones, eficacia política y la “exposición transversal”.

Previamente, presentaré rasgos generales de las personas entrevistadas y presentaré los casos estudiados:

- La mayoría de las personas entrevistadas tienen nivel educativo superior (80%), primando la educación universitaria, que también es el 100% en el caso de Ceplan y los trabajadores motorizados, y todos, salvo un entrevistado en el caso del Estudio Olaechea.
- La mayoría de las personas entrevistadas son hombres (70%). El total de entrevistados de los trabajadores motorizados y del sindicato Hialpesa son hombres, mientras que las mujeres son la mayoría de entrevistadas en los casos de Ceplan y Estudio Olaechea.
- La edad promedio de las personas entrevistas es 38.7. Los casos

Ceplan y Olaechea tienen un promedio de 31.4 años con ambos casos, mientras que los otros dos casos tienen un promedio de 46 años. Los entrevistados de mayor edad (promedio 56.8 años) son los de Hialpesa.

- Con la excepción de Ceplan5, que es coordinadora (administrativa y operativa²⁶), todas las personas entrevistadas tienen un puesto en labores exclusivamente operativas (tanto manuales como mentales).
- El tiempo promedio laborando en cada espacio laboral es de 7.18 años. El caso de Ceplan, Olaechea y los motorizados tienen 3.2, 3.8 y 2.56 años en promedio, mientras que el caso de Hialpesa supera a los tres con 19.16 años en promedio laborando.
- La situación de la pandemia de COVID-19 ha llevado a los/as empleados/as de Ceplan y el Estudio Olaechea a optar por la modalidad de teletrabajo, diferente a los otros dos casos que han tenido que mantenerse presencialmente.

Caso Ceplan

El Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (Ceplan) es un ente rector técnico adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros y tiene como propósito establecer los lineamientos del Sistema Nacional de Planificación (Sinaplan)²⁷, que articula las políticas públicas y demandas de la sociedad con planes de desarrollo a nivel nacional, sectorial y subnacional. Fundado en el 2009, se encuentra articulado a todos los sectores y niveles del estado, a su vez que se encuentra articulado con instancias de concertación social como el

²⁶ Ceplan5 aseguró apoyar en las actividades de las personas del área que dirige (Entrevista a Ceplan5).

²⁷ La información aquí vertida proviene de la página de Ceplan: <https://www.ceplan.gob.pe/>

Foro del Acuerdo Nacional²⁸ y la Mesa de Concertación de Lucha Contra la Pobreza (MCLCP).

Las actividades que realiza Ceplan tiene un carácter de soporte técnico a otras entidades públicas, a nivel de elaboración de políticas públicas y gestión, así como un carácter investigación que sirva de insumo para la elaboración de dichas políticas y la planificación del desarrollo (Entrevistas a Ceplan3 y Ceplan4). En ese sentido, integra funciones de gestión pública e investigación.

Precisamente este perfil tiene las personas entrevistadas, pertenecientes a las tres direcciones del primer nivel de Ceplan. Dirección Nacional de Prospectiva y Estudios Estratégicos (DNPE), Dirección Nacional de Coordinación y Planeamiento Estratégico (DNCPE) y Dirección Nacional de Seguimiento y Evaluación (DNSE).

Sobre las personas entrevistadas:

- Dos personas son Consultoras y tienen contrato por locación de servicios, mientras que las personas con CAS se dividen entre Especialistas (2) y Coordinadora (1).
- Los dos especialistas son los únicos hombres entrevistados.
- La edad promedio es 34.8 años.
- Todas/as los/las entrevistadas se consideran de clase media, con matices. Ceplan1 y Ceplan2 se definen como clase-media baja, Ceplan3 considera que no cumple los criterios para clase media. Ceplan4 y Ceplan5 se consideran clase media.

²⁸ Mecanismo de concertación y diálogo sobre las políticas del gobierno con representantes el sector privado, la sociedad civil y estado, considerando representantes de las entidades y congresistas de los principales partidos del congreso. Acuerdo Nacional. <https://www.acuerdonacional.pe/>

- Los padres de las/os entrevistadas han tenido labores operativas. Ceplan1, mecánico y ama de casa. Ceplan2, comerciantes. Ceplan3, policía y ama de casa. Ceplan4 y Ceplan5, maestros escolares.
- Todas las personas han ejercido previamente en empleos profesionales.
- El tiempo laborando en Ceplan en promedio es de 3.2 años.
- Para todos/as es su principal fuente de ingreso. Ceplan2 y Ceplan4 dan clases particulares para tener un ingreso extra.
- Ceplan1 y Ceplan2 se enteraron de la convocatoria laboral mediante amigos. Los demás encontraron la convocatoria por otros medios.

Aspectos del Espacio Laboral

El organigrama de Ceplan es el siguiente:

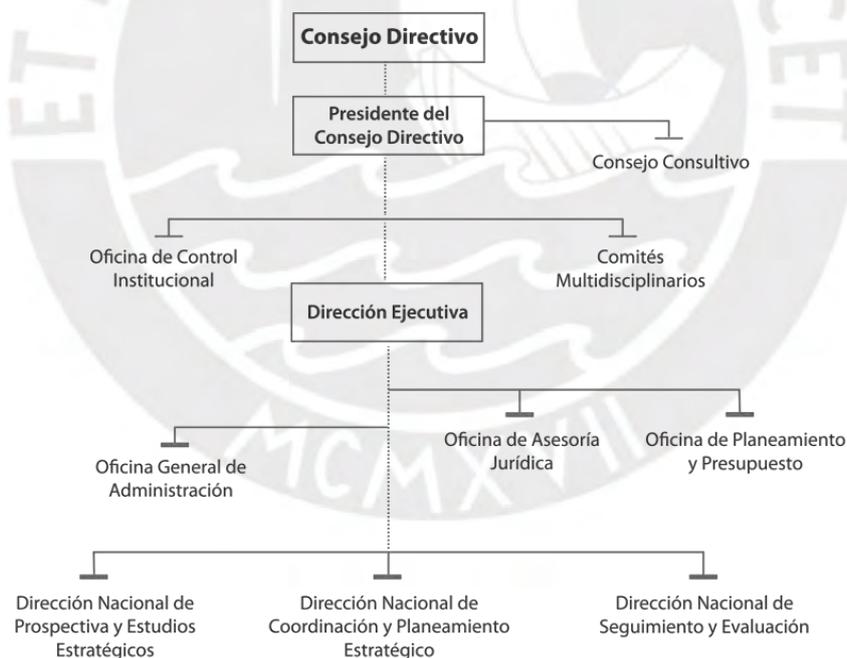


Gráfico 12. Organigrama de Ceplan. Fuente: Ceplan.

Clasificación de personal que tiene Ceplan (sin considerar empleados/as bajo

contrato de locación de servicios)²⁹:

Funcionario Público		Presidente del Consejo Directivo
Empleado de Confianza		Director Ejecutivo
		Asesor
Servidor Público	Directivo Superior	Director Nacional
	Ejecutivo	Jefe de Oficina
	Especialista	Profesional 1
		Profesional 2
		Profesional 3
	Apoyo	Asistente
		Secretaria
		Técnico

Fuente: Transparencia. Ceplan.

Distribución del personal de Ceplan según área y clasificación (sin considerar empleados/as bajo contrato de locación de servicios):

I. Órgano de Alta Dirección	1. Consejo Directivo	Presidente del Consejo Directivo
		Asesor
		Profesional 1
		Profesional 3
		Asistente
		Técnico
	2. Dirección Ejecutiva	Director Ejecutivo
		Profesional 1
		Secretaria
		Técnico
II. Órgano de Control	1. Oficina de Control Institucional	Jefe de Oficina
		Profesional 2
		Secretaria
III. Órganos de Asesoramiento	1. Oficina de Asesoría Jurídica	Jefe de Oficina
		Profesional 2
	2. Oficina de Planeamiento y Presupuesto	Jefe de Oficina
		Profesional 1
IV. Órgano de Apoyo	1. Oficina General de Administración	Jefe de Oficina
		Profesional 1
V. Órganos de Línea	1. Dirección Nacional de Prospectiva y Estudios Estratégicos	Director Nacional
		Profesional 1
		Profesional 2
		Profesional 3
	Secretaria	
	2. Dirección Nacional de Coordinación y Planeamiento Estratégico	Director Nacional
		Profesional 1
Profesional 2		

²⁹ Al consultarse la página de Transparencia, no hay información sobre las personas con contrato de locación de servicios en la distribución de personal por área.

		Profesional 3
		Secretaria
	3. Dirección Nacional de Seguimiento y Evaluación	Director Nacional
		Profesional 1
		Profesional 2
		Profesional 3
		Secretaria

Fuente: Transparencia. Ceplan.

Los tipos de contratos bajo los cuales se encuentra el personal de Ceplan son el Régimen 728, el régimen Contrato Administrativo de Servicios (CAS) y el contrato de locación de servicios.

El primero es un tipo de contrato estándar, adoptado del sector privado, que reconoce varios beneficios y prestaciones, así como estabilidad, dentro de un marco de mayor flexibilidad. Reconoce el vínculo laboral y sus ramificaciones legales (Ministerio de Trabajo, 2016).

El contrato CAS, si bien reconoce también el vínculo laboral empleador-empleado, tiene menos beneficios y prestaciones que el Régimen 728, y mantiene una mayor flexibilidad respecto al vínculo laboral (Chamamé, 2021).

El contrato de locación de servicios refiere al tipo contractual mediante el cual se contrata un tipo de servicio por un plazo definido en el cuál se concibe el vínculo como el de dos partes privadas, sin un vínculo de empleador y empleado, pero de contratado y contratante, por lo que no contempla la mayoría de los beneficios, prestaciones y derechos propios de una relación laboral (R&C Consulting, 2021).

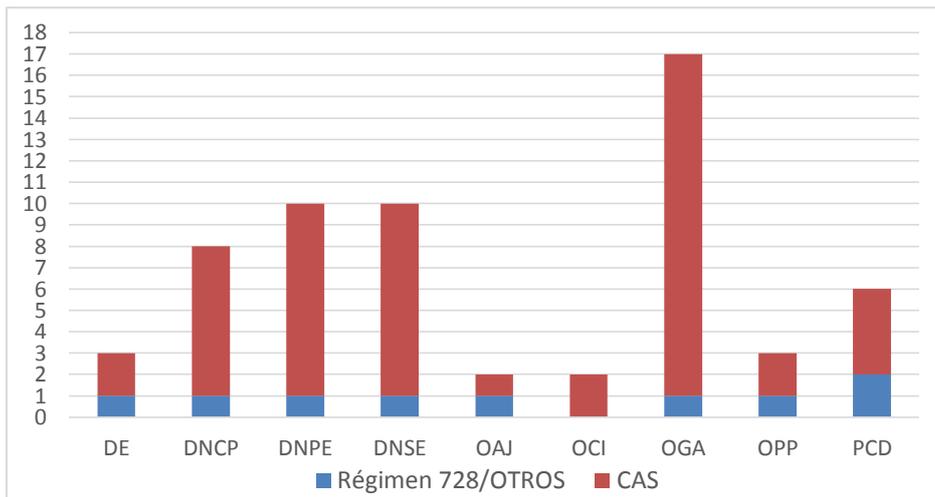


Gráfico 13: Distribución del Personal según tipo de contrato y área. Fuente: Transparencia. Ceplan. No considera contrato por locación de servicios. (Cifras correspondientes a mayo, 2021).

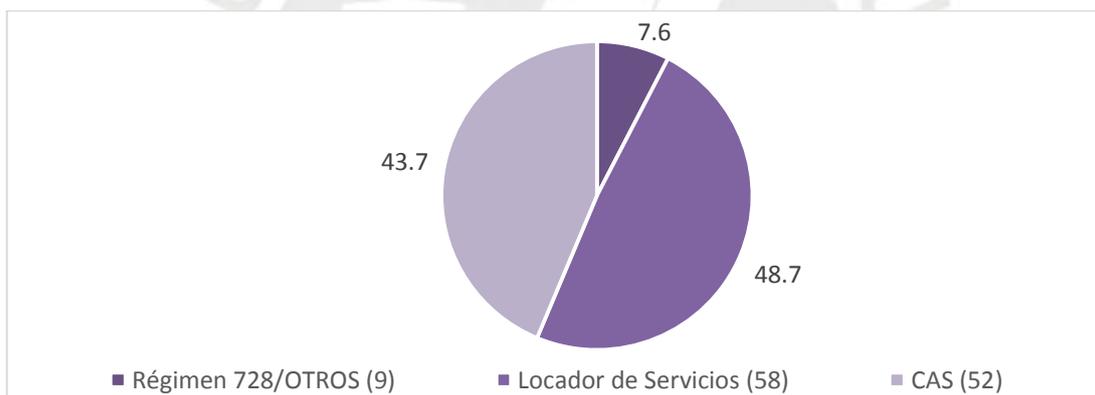


Gráfico 14: Distribución de personal por tipo de contrato. En paréntesis, el nro. de personas por tipo de contrato. Fuente: Transparencia. Ceplan (Cifras correspondientes a mayo, 2021).

Tal como se mencionó líneas arriba, las actividades de Ceplan combinan aspectos de gestión pública e investigación científica, conjugando en el uso de los conocimientos científicos en la aplicación en la gestión pública en términos de insumos, metodologías y herramientas (Entrevistas con Ceplan3 y Ceplan4), además del monitoreo de la ejecución de políticas públicas y planes de

desarrollo, sistematización de información y facilitación de espacios de articulación con la sociedad civil (Entrevistas con Ceplan1 y Ceplan2).

Ceplan5 considera que un elemento constante en el ritmo de trabajo en el estado es que “se trabaja para ayer”, es decir, y como confirma también como Ceplan2 resalta, hay una permanente acumulación de trabajo que, junto a la falta de priorización, crea mucha carga. Esto ha sido empeorado con la situación de pandemia, ya que, al trasladarse al teletrabajo, el tiempo que era utilizado en transporte ahora es usado como tiempo laborable, alargando la jornada.

Debido a la emergencia sanitaria, las actividades de Ceplan han sido trasladadas a la modalidad de teletrabajo, sin embargo, previo a ello, las actividades se realizaban en una oficina en un edificio en San Isidro. Las direcciones trabajaban en áreas de la oficina diferentes, en dos pisos (11 y 12), compartiendo pocos espacios (Entrevista a Ceplan1, Ceplan2 y Ceplan3). También, por el cese de uso del local, se discontinuó el contrato con la empresa encargada de mantenimiento, por lo que el personal se encontraba “tercerizado”³⁰.

Para el momento de la elaboración de esta entrevista, Ceplan carece de cualquier forma de organización de las personas empleadas, un sindicato u algún otro mecanismo de representación colectiva.

Relaciones Sociales

El ambiente social en Ceplan, debido al poco espacio y reducido personal, que además estaba segmentado, llevaba a la situación que describían Lipset, Trow

³⁰ Ello se deduce de la resolución referente a la resolución de contrato con la empresa contratista. https://www.ceplan.gob.pe/documentos_internos/resolucion-n046-2020-ceplan-oga/

y Coleman (1989) propias de espacios similares, la creación de vínculos interpersonales no opcionales entre los/las empleados/as integrantes, y, por lo tanto, relaciones estrechas y pocos conflictos que, de ocurrir, solían tener un impacto notorio.

En primera instancia, la separación del personal según direcciones y áreas, si bien les alejaba, creaba más interacciones dentro de las mismas direcciones (Entrevista con Ceplan2). El mismo espacio físico facilitaba las conversaciones, una dirección contaba con un espacio que usaban de comedor (Entrevista con Ceplan2), y la misma ubicación de los escritorios parecía facilitar dicha situación, como aseguró Ceplan3 al referirse a la conversación política con sus compañeros/as de trabajo, "podías voltear y simplemente conversar [...] El Whatsapp es distinto, [...] a veces nadie te responde".

En segundo lugar, la idea de amistades era un concepto ambiguo y condicionado a otros aspectos. Ceplan5 los definía como "amigos laborales", que corresponde con la particular caracterización de Ceplan3: "La amistad es un tema bien complejo. No sé, puedo encontrarme contigo en la calle [...] podemos conversar, [...], y nos vemos en diez años. ¿Qué somos? ¿amigos o somos compañeros de trabajo?". Ceplan3 si reconoce que hay cuatro personas que considera sus amistades, que acuden a él, y así como él acude a estas para tratar temas personales, pero enfatiza lo ambiguo de los vínculos amicales en el trabajo. Ceplan4 considera que los vínculos amicales en el trabajo dependen de la misma permanencia en el espacio laboral. Es importante mencionar el caso de Ceplan1 y Ceplan2 que son amigas en el trabajo, pero que, además, se conocen desde la universidad, por lo que el vínculo se encuentra respaldado por haber pertenecido a un mismo círculo social previo.

Ceplan3 también ha formado amistades en el espacio laboral con ex compañeros de la universidad.

El carácter del conflicto tiene diferencias entre compañeros de una misma o diferentes áreas y con los puestos jerárquicos.

Los conflictos son deliberadamente evitados. Debido al poco número de personas en la oficina, y dentro de la misma área, el conflicto es evadido. Ceplan1 mencionó que, si se hablaba de algo que le incomodaba en la mesa del almuerzo, se levantaba y retiraba, llamando la atención. Además, mencionó la instancia de un conflicto entre dos compañeros de una misma subárea que devino en un ambiente tenso debido a la cercanía personal y espacial que tenían. Ceplan5 fue la única persona que destacó roces con las otras áreas, presumiblemente por su rol de coordinadora, lo que la expone a interacciones con otras áreas de forma más habitual.

En el pasado, indica Ceplan1, había una compañera que mediaba a fin de moderar los comentarios inadecuados de los compañeros; esto surge debido a comentarios machistas, o de otro tipo prejuicioso, que los hombres realizaron respecto a otra compañera. En cierta medida, este tipo de actitudes es confirmada por Ceplan2, que indicaba que en sus inicios como practicante, le eran dadas las tareas más operativas, mientras que las tareas que requerían intelecto se las daban a un compañero practicante; esto desaparece con el tiempo y su tiempo en el área.

Los conflictos con los cargos jerárquicos tienen un carácter particular. La percepción que tienen los/as entrevistadas de Ceplan es tanto la de un aporte para el país, debido al impacto que tiene la entidad pública (Entrevistas a

Ceplan2, Ceplan4 y Ceplan5), como el enriquecimiento profesional de la labor de investigación (Entrevistas a Ceplan3 y Ceplan4).

Esto lleva a una identidad de servidor/a pública, que considera que sus acciones tienen como propósito el "interés público", bajo justificaciones técnicas e intelectuales (Junko, 1994). Esto se debería en buena medida al carácter de ente rector que tiene Ceplan, lo que deviene una perspectiva positiva e importante sobre el rol cumplido en Ceplan (Entrevista a Ceplan4); Esto se diferencia del caso de otro tipo de funcionarios de bajo nivel que suele ver sus motivaciones altruistas en un ámbito más inmediato y focalizado, siendo estas minoritarias (Oberfield, 2014).

Por otro lado, la labor de investigación enfatiza más aspectos profesionales en torno al conocimiento especializado. En ese sentido, se aprecia la autonomía que es reflejo de dicho conocimiento especializado; debido a este es que el/la profesional depende de sus criterios, modelados por su nivel técnico (Melman, 2002). La independencia en sus acciones le permiten tomar las mejores decisiones, siendo las mejores decisiones las tomadas con estos criterios técnicos. Conocer determinado tema no solo es fuente de independencia, pero también un orgullo propio por ser poseedor de tal conocimiento especializado (Andrieux y Lignon, 1967). Ceplan4 consideraba ser un referente por haber participado en la elaboración de herramientas que ahora son utilizadas por sus compañeros/as, y por lo que se le suele consultar. Ceplan3 afirmó "[d]esarrollo un trabajo bien profesional, los años de experiencia lo avalan." Pero también reconoce que dicho trabajo es un esfuerzo: "[t]odos los trabajos de investigación son el aporte de profesionales de diversas carreras", los profesionales dependen de vínculos sociales no solo para integrarse

grupalmente, pero para poder realizar su trabajo (Grimm, 2009), enfatizado por el carácter colaborativo de las investigaciones científicas en su énfasis de “diversas carreras” (Lynch, 1985).

Esta doble identidad se refleja también en sus expectativas laborales. En lo que respecta a perspectivas a futuro, Ceplan1 y Ceplan3 consideran seriamente volverse profesionales independientes. Ceplan4 considera retirarse de tras tener una maestría, ya que busca siempre seguir aprendiendo también de la institución donde trabaje y de ello depende su interés en quedarse. Ceplan2 y Ceplan5, al contrario, esperan mantenerse en la institución y continuar aportando a su crecimiento, consideran importante lo que hace la institución.

En ese sentido, el conflicto con las jerarquías, sean inmediatas, como el director del área, o instancias superiores, suelen tener en cuenta el tema de la independencia profesional, hay un celo profesional sobre las capacidades propias (Vidaillet, 2008). En este caso, el problema de las decisiones que se consideran inadecuadas no solo tiene un carácter administrativo, como en el caso de los oficinistas habituales (Crozier, 1971), sino que irrumpe en el mismo proceso creativo de la labor científica. Ceplan1 explicaba que “[s]iempre hubo un choque de ideas entre dirección ejecutiva y presidencia” sobre las decisiones a tomarse. Para Ceplan3, en su calidad de especialista, explicaba un permanente miedo de los puestos altos por tener investigaciones que puedan ser rebatidas, lo que los llevaba a desistir de su publicación. En otro aspecto, Ceplan3 también deploraba la restricción al conocimiento:

"El hecho de no compartir la información con todo el mundo [...] hay gente que cree que porque aglutina tiene el poder.[...] [En las reuniones con otras

entidades públicas] A veces te sientes indefenso porque no tienes todos los insumos porque tu institución no te los da".[...] "No hay peor cosa que mantener la información privilegiada" (Entrevista a Ceplan3)

Ceplan3 consideraba que tal situación también restringía los aportes que podían hacerse a la institución.

Ceplan1 mantenía una actitud de resignación ante estos conflictos, considerando que, debido a su bajo rango, solo quedaba obedecer a la jerarquía. Sin embargo, mencionó el interés que se tenía anteriormente en la posibilidad de sindicalizarse, lo que fue planteado por ella, pero que fue desechado por otro compañero de mayor rango como inconveniente. Esto se debía, también, al hecho de que tal compañero tenía un vínculo de confianza con el director del área (Entrevista a Ceplan1).

Cultura Política

Con excepción de Ceplan2, todas las personas entrevistadas mostraron tener un interés en la política, sin embargo todas las personas consideraron su necesidad a fin de poder comprender y resolver los problemas del país.

Ceplan1 y Ceplan5 tienen un interés en la política producto de la necesidad de realizar cambios en el país, denotan un compromiso importante con ello. Sin embargo, Ceplan5 también considera que es un espacio donde "gana el que más regala":

"Porque, aparte de lo que he podido estudiar [...], siento que la política es poder, no solo de conocimiento, es poder de abrir tus ideas, de tender como funciona el mundo, de entender todo. [...] No creo que no haya una persona que no sea política. [...] Una de las formas de entender el mundo, como se

maneja". "Para hacer un cambio en el sistema." (Entrevista a Ceplan1)

"Siempre, a todos nos interesa [...] todos queremos tener algún tipo de influencia [...] para mejorar nuestro país". (Entrevista a Ceplan5)

Ceplan2, aunque no tiene interés en la política, considera que es necesario saber de ella a fin de resolver los problemas del país.

Ceplan3 y Ceplan4 tienen un interés diferente. Consideran que es un tema muy interesante y constantemente buscan informarse, gustan de debatir e intercambiar ideas. Pero Ceplan4 lo considera un tema aburrido al cual dedicarse intelectualmente.

Esto se refleja en el consumo de fuentes de información política. Ceplan3 y Ceplan5 escuchan radio y ven televisión. Ceplan4 y Ceplan5 leen diarios. Solo Ceplan4 usa canales de YouTube como fuente de información. Ceplan3 y Ceplan4 enfatizan la pluralidad de puntos de vistas en sus fuentes, Ceplan5 resalta lo que sean serios³¹.

Hay un consenso sobre la situación de inestabilidad del gobierno del presidente Sagasti, el cual, al ser de transición, también se encuentra limitado sobre el rango de acciones que puede hacer (Entrevistas a Ceplan1, Ceplan3, Ceplan4 y Ceplan5)³². Ceplan1 alude también al problema de la falta de un sistema de partidos. Ceplan3 considera que hay una mala estrategia comunicacional, "esconde información, que da a lugar a que se genere desconfianza; el gobierno venidero tendrá un congreso muy fragmentado. Ceplan4 considera

³¹ No se pudieron recoger los testimonios de Ceplan1 y Ceplan2 por limitaciones iniciales del cuestionario y dificultades posteriores de contacto.

³² Limitaciones en el proceso de la entrevista dieron a lugar a la omisión de la pregunta a Ceplan2.

que tal situación se da por la correlación de fuerzas que da a lugar a un estancamiento, además que considera que la poca representatividad del congreso reside en el voto preferencial, que privilegia lo que se invierte en campaña para llegar al poder. Agrega que la situación de incertidumbre política dificulta el accionar de los funcionarios público.

En materia de autoidentificación política, nos valemos tanto de la definición dentro de una postura política como la identificación con figuras políticas o partidos.

Ceplan1 y Ceplan2 se identifican de izquierda, aunque no se identifican con ningún partido o figura en particular. Ceplan2, en particular, afirma que "derecha es mantener, conservar, la izquierda es modificar ciertas cosas, y si quiero modificar las cosas, en ese sentido soy de izquierda".

Ceplan5 no se identifica con ninguna postura política y tampoco con ningún partido político, aunque si reconoce haber postulado alguna vez en uno para el congreso.

Ceplan3 y Ceplan4 plantean explicaciones más complejas.

" [...] Pienso que el bienestar de la población no se ha puesto en el centro de la política pública [...] se ha pensado solo en el crecimiento [...] Yo no podría estar en contra de lo que dice Verónica Mendoza³³. [...] Pero eso no significa que vaya a votar por Verónica Mendoza, porque yo creo en la empresa privada" (Entrevista a Ceplan3).

³³ Antropóloga y Psicóloga. Congresista (Julio, 2011-Julio, 2016). Presidenta del partido Movimiento Nuevo Perú (2017-presente). Estuvo en el Partido Nacionalista Peruano (2006-2011), en el Frente Amplio (2013-2017), con el que postulo a la presidencia el 2016, la agrupación Sembrar (2015-2017), actualmente forma parte de la alianza Juntos por el Perú (2020-presente), con la que postulo a la presidencia el 2021. Vinculada a la izquierda.

"Hay propuestas de derecha que me gustan y hay propuestas de izquierda que me gustan, Pero veo que las propuestas de izquierda son muy infantiles."
(Entrevista a Ceplan4)

Ceplan3 y Ceplan4 consideran, con ello, que el modelo económico debe mantenerse a fin de garantizar el crecimiento económico, consideran que debe ser el propósito del gobierno entrante. Sin embargo, hay diferencias en matices.

Para Ceplan3, el estado debe tener un rol más interventor sobre la economía a fin de superar desigualdades existentes, sin tocar las bases del modelo. Considera que considerarse de centro "es muy fácil", porque es evitarse peleas. Sintió interés por el plan de gobierno de Daniel Urresti³⁴, pero no votaría por él por sus acusaciones judiciales y homofobia.

Ceplan4 considera que el crecimiento económico llevará a cambios eventuales, "[e]l país va a cambiar cuando el nivel del peruano promedio aumente y eso va a requerir tiempo." Posteriormente se identifica más cercano a la derecha. Siente admiración por Salvador del Solar³⁵ y Fernando Zavala³⁶

Ceplan1, Ceplan2, Ceplan3 y Ceplan5 unánimemente consideran que los puntos de agenda más importante para el gobierno de Sagasti han de ser salud y educación. Ceplan2 agrega el tema agrario, por un interés personal nacido de su familia dedicada a la agricultura. Ceplan3 incluye corrupción, brecha digital y

³⁴ Militar. Ministro del Interior (Junio, 2014-Febrero, 2015). Congresista (Marzo, 2020-Julio, 2021). Estuvo en el Partido Nacionalista Peruano (2016-2017), con el que postulo a la presidencia el 2016, y actualmente esta en el partido Podemos Perú (2018-presente). Postulo a la presidencia el año 2021 con el partido Podemos Perú.

³⁵ Abogado, actor y director de cine. Ministro de Cultura (Diciembre, 2016-Diciembre, 2017). Primer Ministro (Marzo, 2019-Setiembre, 2019).

³⁶ Empresario y economista. Viceministro de Economía (Abril, 2002-Agosto, 2002). Ministro de Economías y Finanzas (Agosto, 2005-Julio, 2006; Junio, 2017-Setiembre, 2017). Primer Ministro (Julio, 2017-Setiembre, 2017). Sin partido, pero vinculado a Pedro Pablo Kuczynski.

eficiencia del Estado. Ceplan5 incluye servicios básicos.

Ceplan4, por su parte, considera que el gobierno debe dejar cosas “en piloto automático”, y que debe involucrarse lo menos posible, en el sentido de realizar cambios o aumentar su injerencia.

Ninguna de las personas entrevistadas activamente busca iniciar conversaciones políticas en el espacio laboral³⁷. Caracterizan sus conversaciones habituales con sus compañeros/as de trabajo como temas “banales” (Entrevistas a Ceplan1 y Ceplan3), cosas generales (Entrevista a Ceplan2), o, a lo mucho, temas de coyuntura (Entrevistas a Ceplan2, Ceplan3 y Ceplan5). Si es que surge la conversación política, es por iniciativa del/de la interlocutor/a, caso contrario, prefieren no hablar al respecto (Entrevista a Ceplan5). De hecho, hay una particular cautela a la hora de emprender conversaciones sobre política, ya que se considera que se puede generar conflicto:

"Si percibo que alguien es de una posición contraria a la mía [...] para no generar una discordia [...] mantengo la conversación política [...] manteniendo un equilibrio y tratando de no generar un debate que pueda generar una fragmentación [...] soy muy cauto [...] hay temas que pueden generar divisiones [...] el futbol, la religión y la política. [...] Yo he vivido en Francia y tenía un amigo iraní y siempre le discutía '¿cómo es posible que ustedes vivan así, o asá?' [...] tanta oposición política tomé [...] un día que estábamos almorzando, se paró y se fue" [...] La política puede llevar a perder una relación" (Entrevista a Ceplan3).

³⁷ Debido a problemas con el programa de grabación de audio, las respuestas de Ceplan4 en esta sección no están disponibles.

En ese sentido, se evita hablar de política, con dos excepciones: En el caso que el ambiente no sea muy polarizado (Entrevista a Ceplan3) o solo con amistades cercanas (Entrevistas a Ceplan1, Ceplan2 y Ceplan5). En particular, Ceplan1 y Ceplan2 hablan de política siendo compañeras y mantienen un vínculo amical anterior a su ingreso a Ceplan.

Más bien, se prefiere hablar de política en círculos más íntimos, como el espacio familiar, pareja y/o amistades cercanas (Entrevistas a Ceplan1, Ceplan2, Ceplan3, Ceplan4 y Ceplan5). Ceplan1 y Ceplan2, del mismo círculo social de amistades de la universidad, concordaron con que este es el grupo con quien comparten más opiniones, no necesariamente implicando tener las mismas opiniones, pero poder entenderse mutuamente y tener un ambiente de respeto. En particular, Ceplan1 ha tenido conversaciones conflictivas con su padre. Ceplan3 mencionó que entre sus familiares organizaron una serie de presentaciones sobre los candidatos a la presidencia del 2021, agregando la gran pluralidad de opiniones que hay entre sus familiares.

Esta situación es inversamente proporcional a la percepción que se tiene sobre la influencia personal, en materia política, sobre los grupos en los cuales se sienten cómodos hablando de política. Ceplan1 nos dice:

"No es que yo me exprese mucho [...] pero cuando tengo que hacerlo es cuando estoy cansada e indignada. [...] Y cuando lo hago, con la gente que he tenido alrededor, siento que he tenido impacto. No hacer lo que quiero que hagan [...] que cambien para su bien".

Ceplan3, si bien es cauteloso sobre la conversación política, deliberadamente trata de instigar el diálogo dando la contra. Ceplan4 considera que su opinión

es importante dentro de su grupo de amigos y usa las redes sociales para generar espacios de discusión.

Para Ceplan1 esto se debería a que las opiniones de los demás son diferentes a la suya y no se siente cómoda compartiéndola, ya que teme al escarnio y a ser fastidiada por ella. Considera que algunas personas evitan dar a conocer sus opiniones, como la idea de que “todos los sindicalistas son unos vagos” y similares, esperando que el resto de las personas, quizá desaprobando esas expresiones, se retiren para poder hablarlas (Entrevista a Ceplan1). En misma medida, el espacio familiar y las amistades cercanas es donde Ceplan3 y Ceplan5 encuentran más opiniones similares a la suya, espacios donde hablan más política.

El caso de Ceplan parece confirmar la idea de Lipset, Trow y Coleman (1989) sobre la influencia del número de personas en un espacio laboral sobre las posibilidades de división interna y conflicto. Si bien, es un ambiente más plural que el resto de los espacios de interacción social como el círculo de amistades y la familia, con los que notoriamente comparten opiniones, evitan conversar de política a fin de perturbar las relaciones sociales que, necesariamente, han establecido por cercanía. Esto se vincula con los tipos de conflictos que ocurren, ya que la cercanía no solo entre compañeros/as de la misma área, sino con los mismos cargos superiores, parecen contener los conflictos de carácter laboral, que están circunscritos a la autonomía misma de la labor profesional. La pluralidad de puntos de vista, que Mutz y Mondak (2006) consideran esenciales para la discusión política se ha vuelto, más bien, el motivo por el cual se evita realizarla.

De esta manera, el aislamiento social, o la deliberada debilidad de los vínculos, así como la pluralidad de opiniones, constriñen la posibilidad de que el espacio laboral de Ceplan se politice y, en misma manera, reduce la posibilidad de la politización de los conflictos internos, sea entre niveles de jerarquía, debido al margen limitado de demandas y el mismo deliberado esfuerzo de controlarlos, así como las problemáticas referentes al género ocurridas entre compañeros/as.

Caso Estudio Olaechea

El Estudio de Abogados Olaechea fue fundado en 1878, por Manuel Pablo Olaechea, expresidente del Senado (1875), vinculándolo a las grandes defensas judiciales³⁸. En adelante, la familia Olaechea lideraría el estudio, atravesando diversas transformaciones, siendo su sucesor, Manuel Augusto Olaechea, quien enfocaría el estudio en un rol más técnico, y el sucesor de él, Manuel Pablo Olaechea, quien moderniza el estudio como una organización profesional especializada. El estudio participó en el proceso de reformas económicas de los 90s, colaborando con la reactivación. Desde 1992, el cargo de gerente ha sido desempeñado por José Antonio Olaechea. Entre sus clientes encontramos a American Express, AT&T, Monsanto, Dole, Clorox, Domino's, Kraft, Pfizer, Sura y Unique, entre otros.

El estudio Olaechea se destaca por brindar asesorías pro-bono a asociaciones religiosas, culturales, educativas, caritativas y deportivas, sin fines de lucro, destacando la Compañía de Jesús, los Colegios Fe y Alegría, la Asociación Civil Patronato Amigos del Ballet Municipal y la Orden de los Carmelitas, entre

³⁸ La información vertida sobre el Estudio Olaechea proviene de su página web: <https://www.esola.com.pe/>

otros. Asimismo, el estudio Olaechea ha adoptado una política de promoción de la diversidad e inclusión, teniendo la mayor cantidad de socias en el mercado nacional (40%) y políticas de promoción, retención y atracción del talento diverso, así como la promoción de desarrollo profesional con flexibilidad de tiempo para la realización de actividades personales (de paternidad/maternidad). Además de tener un firme compromiso contra la discriminación en todas sus formas.

Sobre las personas entrevistadas:

- La edad promedio es 28 años, siendo la única persona mayor de 26 Olaechea5.
- Las tres mujeres entrevistadas son asistentes legales, los dos hombres son abogado junior y trabajador de mantenimiento.
- Todas las/os entrevistados tienen educación superior universitaria. con excepción del trabajador de mantenimiento, de educación técnica.
- Cuatro entrevistados/as realizan labores intelectuales operativas, Oleachea5 realiza labores manuales operativas.
- Tres personas se consideran de clase media. Olaechea4 considera que es "normal [...] Ni más, ni menos, 'estándar'", puede presumirse como clase media. Olaechea3 rehusó clasificarse con alguna clase social o nivel socioeconómico.
- Los padres de cuatro entrevistados/as se desempeñan como profesionales. En el caso de Olaechea5, su padre tenía un taller mecánico y su madre, inicialmente dedicada en servicio al cliente, fue ama de casa.

- El tiempo laborando en el Estudio Olaechea promedio es 3.8 años.
- Todas las personas entrevistadas han realizado funciones similares en sus anteriores empleos.
- Cuatro personas llegaron por medio de vínculos sociales a enterarse de la convocatoria. Olaechea1 mediante un profesor y los demás, mediante amistades. Olaechea5 trabajó brevemente como seguridad en el estudio.
- Este empleo es la principal y única fuente de ingreso. Olaechea2 quiso tener otra fuente de ingresos con un negocio propio, pero no prosperó. Olaechea5 tenía una banda musical, pero la situación de pandemia ya no permite eventos sociales.

Aspectos del Espacio Laboral

Los bufetes de abogados suelen dividir a los/as integrantes en dos grandes categorías, socio y asociados, diferenciando el tipo de vínculo laboral así como la especialización, siendo socio el escalafón superior. A su vez, estas dos categorías están subdivididas de acuerdo con criterios del propio bufete de abogados, siendo la categoría básica Asociado Junior³⁹. El puesto más alto en el Estudio Olaechea es el de Socio Gerente, que, en su calidad de “managing partner”, ejerce también labores de administración del estudio. En el caso del Estudio Olaechea, la calidad de asociado/a junior está definido por encontrarse titulado, y con un contrato de locación de servicios, mientras que los asistentes legales se diferencian por no tener título (Entrevistas a Olaechea1, Olaechea2 y Olaechea4). El personal de mantenimiento, que es conformado por un equipo

³⁹ Domínguez, Francesc (Agosto, 2019) De asociado a socio de despacho de abogados. En: LegalToday. <https://www.legaltoday.com/gestion-del-despacho/marketing-para-abogados/de-asociado-a-socio-de-despacho-de-abogados-2019-08-28/>

de cuatro personas, se encuentra en planilla (Entrevista a Olaechea5).

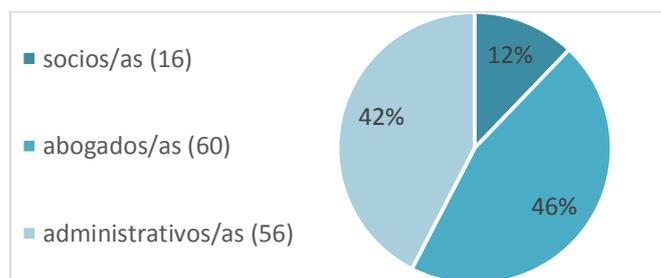


Gráfico 15: Distribución de personal según tipo de relación con el estudio.

Fuente; Brochure del Estudio Olaechea. (Se omiten practicantes y asistentes legales)



Gráfico 16: Hombres y Mujeres abogados/as según tipo de relación con el estudio (sin considerar asistentes legales y practicantes que no se encuentran disponibles). Fuente: Estudio Olaechea

El Estudio Olaechea tiene 25 áreas de especialización, conformadas por equipos de socios/as y asociados/as, que, no en pocas ocasiones, forman parte de otras áreas. No es raro, como en el caso del mismo Socio Gerente, participar en más de dos áreas. Los/as socios/as tiene un cargo de dirección sobre cada una de sus áreas, además de ser quienes se principalmente se vinculan con los/as clientes (Entrevista con Olaechea1).

Esta es la distribución de socios/as y asociados/as por área:

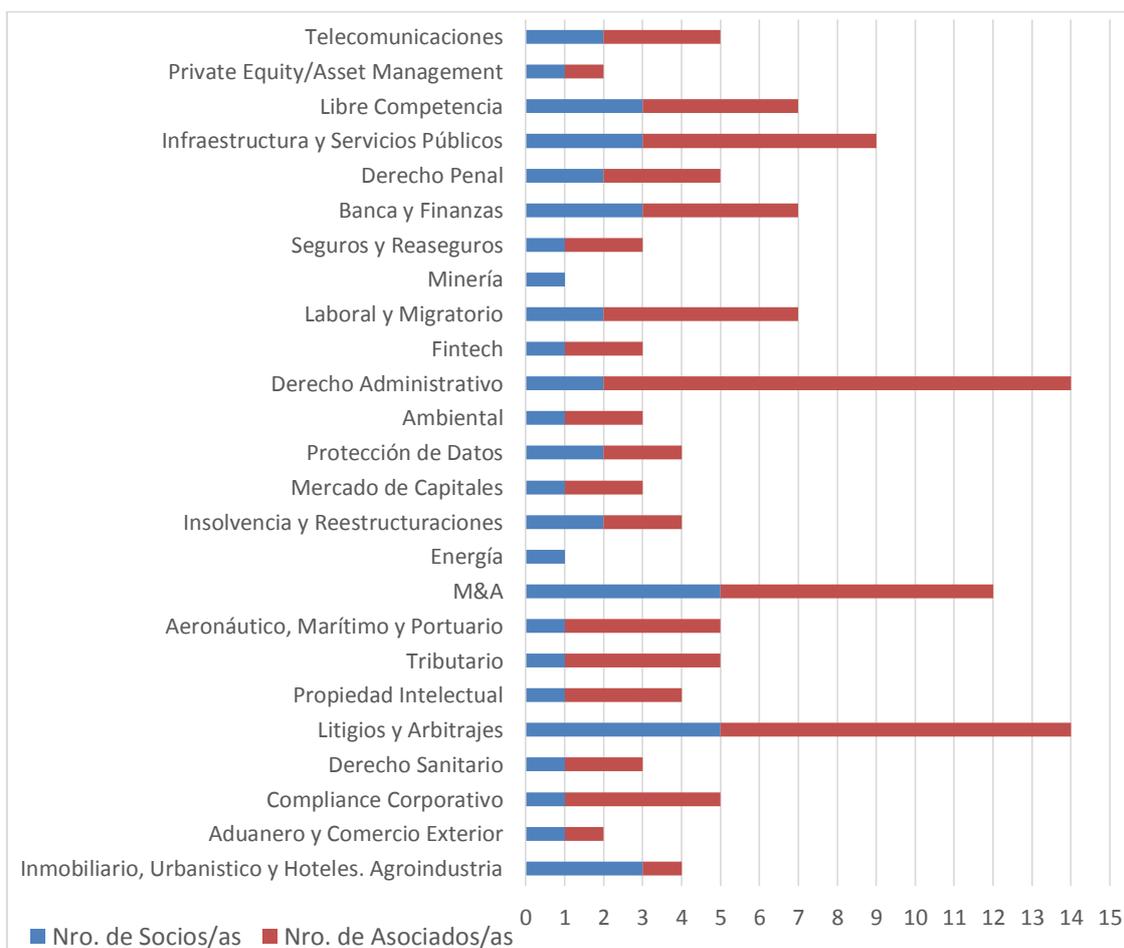


Gráfico 17: Asociados/as y socios/as distribuidos en cada área de especialización. (se agrega al asociado senior de Litigios y Arbitrajes como asociado y se omite el nro. de asistentes legales y practicantes por no estar disponible). Fuente: Estudio Olaechea. Nota: Private Equity/Asset Management refiere a Gestión de Activos de Capital Privado. M&A refiere a “Mergers and Adquisitions” o Fusiones y Adquisiciones. Fintech refiere a “Financial Technology” o Tecnología Financiera.

De acuerdo con Olaechea1 y Olaechea4, la adopción de tecnologías en el Estudio Olaechea ha sido un proceso lento, con resistencias de los altos cargos, solo acelerado por la emergencia sanitaria.

Debido a la emergencia sanitaria, las actividades, el Estudio Olaechea ha trasladado sus operaciones a teletrabajo. Anteriormente desarrollaba sus actividades en un inmueble de cuatro pisos ubicado en San Isidro.

Relaciones Sociales

Al igual que el caso de Ceplan, el espacio laboral esta segmentado y es ineludible el acercamiento con las personas con las que usualmente se labora. Aunque es coherente que se establezcan vinculos con las personas con las que usualmente se labora, lo particular en el caso Olaechea es que si hay más interacción entre áreas.

Puede que el hecho de que los/as abogados/as compartan más de un área usualmente facilite la interacción con personas de diferentes áreas y pueda dar pie al establecimiento de vinculos interpersonales más estrechos. Olaechea1, Olaechea2 y Olaechea5 aseguran tener amistades no solo en su área, pero también en otras áreas.

Los vínculos estrechos no solo parecen estar influenciados por estos elementos, sino por la misma resistencia del estudio a adoptar más tecnologías. Olaechea3 considera que, debido a la poca presencia de computadoras disponibles para trabajar, mientras que se esperaba el turno. “[h]abian diez, ocho personas sin nada que hacer, y hablabamos”, lo que llevo a elaborar amistades.

Olaechea1 mantiene un vínculo entre el resto de entrevistados/as, reflejo de la mismo método “bola de nieve”. Olaechea2 mantiene una relación de amistad con Olaechea1, al igual que Olaechea4. Estas tres personas pertenecen a áreas diferentes.

Olaechea3 reconoció tener siete amistades y tres “mejores amigos”. Olaechea5 considera sus amigos en el trabajo a sus compañeros del área de mantenimiento, así como personas de otras áreas.

Los conflictos en el Estudio Olaechea son muy diferentes a lo que ocurre en Ceplan. En principio, el Estudio Olaechea trata de tener un ambiente de trato cercano entre sus integrantes, deliberadamente se busca establecer vínculos estrechos, sin necesariamente desconocer las jerarquías (Entrevistas a Olaechea2, Olechea4 y Olaechea5). "Somos como una familia" afirmó Olaechea2. Precisamente, por este ambiente de cercanía personal, los conflictos entre colegas enfatizan el carácter de la convivencia y las dificultades que pueden surgir por diferencias personales, un tema de personalidades y manejo de emociones (Entrevistas a Olaechea3 y Oleachea4).

En particular, el caso de Olaechea1 lleva a otros aspectos, ya que presenta una serie de críticas sobre el estudio. Para Olaechea1 el compromiso del estudio con el empoderamiento de la mujer no es honesto:

"Tengo la mente abierta, pero si siento, sobre todo en comentarios cuando hay reuniones de abogados, de parte de los socios [...], si siento una mente bien conservadora y lo que más importa es la plata. [...] Son bien cucufatos⁴⁰." (Entrevista a Olaechea1)

Olaechea1 también considera que los sueldos son muy bajos, y con ello, considera inadecuado que el reconocimiento de su nivel profesional, y con ello, su nivel de vinculación con el estudio y sueldo, este atado a la titulación y colegiatura:

⁴⁰ Prejuiciosamente conservadores.

"No me gusta que sean bien burocráticos, no me reconocen como abogada hasta que me colegie [...] Vas a seguir ganando como un asistente. [...] Tenían que esperar mi cartón. [...] Yo al inicio estaba muy feliz, pero ahora [...] hay un límite, da la impresión de que son bien roñosos⁴¹" (Entrevista a Olaechea1)

Olaechea1 también considera reprobable la resistencia a adoptar más herramientas tecnológicas, considerando su efecto en el desempeño, que ha cedido debido a las exigencias de la situación de pandemia: "Hay bastante miedo [...] para implementar herramientas tecnológicas, recién ahora [...] porque si no, no facturan." (Entrevista a Olaechea1).

Con ello, también contradice la idea del trato horizontal, con respecto a las jerarquías, "si lo dice el socio, no lo contradigas", lo que también le lleva a sentir cierto grado de responsabilidad por no confrontar dicha situación, así como reprobar la actitud complaciente de un compañero para con los/as socios/as (Entrevista a Olaechea1).

En cierta medida, la cautela de Olaechea2 para hablar sobre el tema del aborto en Argentina confirma cierto conservadurismo imperante en los puntos de vista del personal. Olaechea2 también confirma que los sueldos se encuentran por debajo de la media respecto a otros estudios. Olaechea3 confirma el poco acceso a herramientas tecnológicas: "No nos dan las herramientas tecnológicas o logísticas para que uno pueda estar a gusto [...] Desde computadoras hasta teléfonos". (Entrevista a Olaechea3). El asunto de los conflictos de las jerarquías no es mencionado salvo por Olaechea5, atribuyendo una carga laboral injusta a la mala administración, problema

⁴¹ Tacaños-

resuelto eventualmente.

Aunque, como en el caso Ceplan, la problemática de la autonomía con relación a los empleos de carácter profesional también existe en el Estudio Olaechea, en el orgullo de tener conocimientos especializados, también hay dinámicas específicas vinculadas a los bufetes de abogados. El concepto de prestigio profesional está integrado en la misma naturaleza de la dinámica de los estudios de abogados y, con ello, la identidad profesional, entonces el buen desempeño también estaría vinculado con un mayor estatus, mayores ingresos y mayor reconocimiento. En misma manera, ser integrante de un bufete de abogados supone también una adopción de los valores y principios de este, identificándose con la organización (Heinz, Nelson, Sandefur y Laumann, 2005). Olaechea2, Olaechea3 y Olaechea4 expresan tal sentimiento de valoración de su función dentro de la organización, sus propios valores personales y búsqueda de prestigio profesional corresponden con las funciones asignadas en la organización.

"Es un trabajo muy humano, es defender una causa que consideras justa. [...] Podrías hacer entrar en razón a un juzgador por ejemplo para que acoja tu postura, no solo porque será beneficiosa a tu cliente, sino la que normalmente se aplicaría" (Entrevista a Olaechea2)

"Metemos a los malos a la cárcel. [...] Sacamos a los inocentes. [...] Me gusta que el Estudio sea cuidadoso con los casos que toma. [...] Para tomar un caso tenemos que estar completamente seguros de que sea inocente". (Entrevista a Olaechea3).

Olaechea4 es nueva en su área y considera que está aprendiendo todavía, por lo que siente que aporta con lo esencial. "La naturaleza de cada uno aporta. Mi

naturaleza es servicial. Me considero una persona detallista.” (Entrevista a Olaechea5).

En el caso de Olaechea5, siendo su rol manual operativo, enfatiza, más bien, el carácter de servicio al cliente de su trabajo, es decir, el contacto con las personas y la capacidad de poder cumplir con sus funciones y generar satisfacción, esto es fuente también de orgullo. Los roles vinculados a la atención al cliente suelen tener este carácter debido al “trabajo emocional”, siendo uno de sus beneficios la sensación de compromiso con los/las clientes y poder ayudarles (Guy, Newman y Mastracci, 2008), lo que contrasta con la percepción del trabajo de mantenimiento como centrado en la capacidad de desempeñar el trabajo operativo y las condiciones laborales como fuente de satisfacción (Zloliniski, 2006).

El caso inverso es con Olaechea1, quien no se siente satisfecha con su trabajo, siente que no corresponde con sus valores, expresado en la sensación que su trabajo no aporta a la sociedad: "A la sociedad en su conjunto, mi aporte es mejorar algunos sectores económicos [...] siento que mi aporte es un granito de arena cuando podría ser más" (Entrevistas a Olaechea1). Olaechea1 preferiría trabajar en el estado, donde considera que podría tener un mayor impacto en programas sociales.

La identidad profesional y las valoraciones la labor profesional influyen en las expectativas laborales futuras. Como se mencionó con anterioridad, Olaechea1 desea trabajar en el Estado, intención que comparte con Olaechea3. Olaechea2, Olaechea4 y Olaechea5, aunque no tienen intenciones de retirarse inmediatas, condicionan su estancia futura a la posibilidad de adquirir un

ascenso (Olaechea4 y Olaechea5), y/o el crecimiento profesional (Olaechea2 y Olaechea4).

Cultura Política

Con excepción de Olaechea4, los/as entrevistados/as tienen un importante interés en temas políticos, sin embargo, sus actitudes son distintas respecto al tema.

Olaechea1 tiene un interés en la política surgida de la exposición a conversaciones políticas con sus padres, que trabajan en el estado. Olaechea2, Olaechea3 y Olaechea5 se interesan en la política por un sentido de responsabilidad de conocer su realidad. "Yo creo que una persona no puede ser ajena a la política nacional" (Entrevista a Olaechea3). La aproximación de Olaechea5 también tiene un componente de entretenimiento: "La política se ha vuelto más interesante que una película de Netflix [...] de verdad que sorprenden cosas. [...] Anima a seguir viendo." (Entrevista a Olaechea5).

El desinterés de Olaechea4 tiene dos orígenes. En particular, no le agrada el tema, la política le parece "horrorosa", y, por otro lado, desea evitar el carácter conflictivo de la política:

"No soy comentar mucho de política, pero reposteo un post de unos de mis jefes sobre política [...] suelo comentar, [...] pero no era que publicaba [...] pero repostee esto y un escándalo [...] me gusta, no, me interesa, pero es la realidad que vivimos. [...] Que me guste debatir y generar polémica, no me gusta" (Entrevista a Olaechea4)

Las fuentes de información política también son diferenciadas. Olaechea1, Olaechea2, Olaechea3 y Olaechea4 utilizan redes sociales. Olaechea1 (en el

pasado), Olaechea2, Olaechea3 y Olaechea4 utilizan la televisión. Olaechea1, Olaechea3 (en menor medida) y Olaechea4 utilizan periódicos. Excepcionalmente, Olaechea5 mencionó el uso de radio.

En su evaluación del gobierno de Sagasti, también hay posiciones diferentes sobre el nivel de problemas que tiene.

Olaechea2 y Olaechea3 consideran que, por su carácter de gobierno de transición, el margen de acción es limitado. Agrega Olaechea3 que debería mejorar su forma de comunicarse.

Olaechea5 más bien tal condición de gobierno de transición no solo como un limitante, pero también como una excusa para tener menos responsabilidades, viéndose poco comprometido.

Olaechea4 es más crítica. Considera que hay una pérdida de la autoridad, reflejado en la poca obediencia de las medidas de bioseguridad y el aumento de la delincuencia. "Ha salido uno para entrar otro peor. [...] No hay nadie que realmente sea líder." (Entrevista a Olaechea4).

Olaechea1 no ofrece una respuesta referida a la situación de Sagasti, sino una de carácter estructural, referida a que hay incentivos para que los/as profesionales se queden en el sector privado, "y no haces nada", haciendo que las plazas del estado se llenen de personas sin vocación de servicio. Esto también se vincula con su crítica a los/as integrantes del estudio que se quejan del actuar del estado, pero "[s]i sale un proyecto de norma, no la comentan." (Entrevista a Olaechea1).

Olaechea4 y Olaechea5 se identifican con el centro político. Olaechea1 no se

identifica con alguna posición en el espectro derecha-izquierda, pero no se considera conservadora, sintiendo afinidad por Alberto de Belaunde. Olaechea2 con el centro derecha. Olaechea3 es la única persona con identificarse con un partido, el Partido Morado, en el cuál milita, definiéndose a sí mismo como progre.

Sin embargo, al explicar su posición, Olaechea2 y Olachea4 concuerdan sobre equilibrar el libre mercado con intervención estatal. En el caso de Olaechea1, concuerda con la izquierda de defender una agenda de derechos para las mujeres y población LGTBIQ, pero sin descuidar el libre mercado.

Respecto a las prioridades del gobierno, si bien, se concuerda unánimemente se considera la salud como un tema prioritario, las diferencias se encuentran en los otros temas. Olaechea1, Olaechea2 y Olaechea3 consideran a la educación también, aunque esta última le da su propia explicación: "la falta de cultura de la gente no permite que algunas medidas sean consideradas [...] sean aceptadas." (Entrevista a Olaechea3). Olaechea2, Olaechea4 y Olaechea5 incluyen a la economía, la necesidad de la reactivación económica: "Con esto del regalo de bonos, la economía esta en los suelos" (Entrevista a Olaechea2). Puede comprenderse con ello la inclusión de Olaechea3 y Olaechea5 de la promoción del empleo.

Sin embargo, también se comprende que todos estos sectores están integrados. Olaechea1 considera que los dos temas de agenda de salud que menciona, salud y educación, son prioridades, pero hay varios temas por tratar. En su inclusión del tema de seguridad, Olaechea2 explica que "la mayoría de gente que no tiene trabajo [...] están ingresando a robar, las calles se han

vuelto más peligrosas". Olaechea4 considera que "Todo es un conjunto, no puedes darles salud sin educación".

La percepción de influencia está ligada a la cotidianeidad de la conversación política y la similitud de los puntos de vista; en ese sentido, con quienes más hablan de política suelen ser personas con las que concuerdan y sienten comodidad hablando. Pertenecer a una misma área facilita ello, tanto a nivel del espacio compartido como los vínculos formados, que les hacen "conversantes" habituales, lo que no descarta la misma situación con compañeros/as de otras áreas (Entrevista con Olaechea2).

Olaechea1 y Olaechea2 comparten puntos de vista similares y hablan habitualmente de política, así como otros/as compañeros/as de trabajo de sus mismas áreas y otras. En misma medida, Olaechea5 comparte opiniones con sus compañeros de trabajo.

En comparación, Olaechea1, Olaechea2, y Olaechea5 se encuentran conversando de política más amistades cercanas, con quienes tienen similitudes., Olaechea2 y Olaechea3 conversan también de política de familia de forma más constante, compartiendo puntos de vista. Olaechea1 sería una excepción de este espacio, ya que encuentra la conversación política potencialmente conflictiva con su familia, Solo Olaechea5 menciona a las amistades del barrio, en un grupo de Whatsapp.

La situación inversa también se da. Olaechea3 encuentra que su capacidad de influencia depende de que las opiniones ajenas sean diferentes y pueda convencerles de la suya. Su grupo de Whatsapp de amigos del trabajo tiende más a la derecha, respecto a él, siendo un espacio de discusión habitual.

Olaechea1 y Olaechea4 activamente evitan las discusiones políticas por el carácter conflictivo que suelen tener, lo que afecta particularmente a Olaechea1:

"Salvo sean mis amigos, ahí no me parece incómodo. Me parece incómodo cuando no estemos de acuerdo, pero luego volvemos a ser amigos. [...] En mi casa todo bien hasta que llegamos a un punto de quiebre [...] ahí se vuelve incómodo. [...] Hablar de política siempre es incómodo aun cuando compartes ideas". (Entrevista a Olaechea1)

A Olaechea1, más bien, le incomoda que su entorno sea "apolítico", comparando el intento de tener conversaciones políticas con "hablar con una pared". Olaechea2, aunque considera la conversación política inevitable, no la busca activamente.

Olaechea3 y Olaechea5 tienen mayor apertura a las discusiones políticas. Mientras que Olaechea3 gusta de participar en debates y discusiones, Olaechea5 considera que es posible que se equivoque al opinar, ya que "uno habla lo poco que sabe, no se mucho, de repente me puedo equivocar [...]."

El caso Estudio Olaechea confirma algunas tendencias que se habían encontrado en el caso Ceplan. Primero, la influencia del número de personal dentro de la organización en el carácter de los vínculos interpersonales y las posibilidades de conflicto. Segundo, que la conversación política es vista como una fuente de conflicto y es activamente evadida. Tercero, por ello, se suelen buscar grupos de personas con opiniones similares a fin de tener conversaciones políticas, o, en su defecto, sean tolerantes. Cuarto, precisamente por ello, se busca tener conversaciones con grupos con vínculos

personales más estrechos, como la familia o amigos cercanos (que pueden ser del mismo trabajo).

Las contradicciones entre la imagen que el estudio presenta y sus prácticas influyen en la dinámica de los bufetes de abogados. El compromiso con el empoderamiento de la mujer y la inclusión social entran en conflicto con un ambiente de conservadurismo establecido, tanto desde arriba como entre los/as mismos/as colegas. La horizontalidad, que se entiende como la cercanía interpersonal, convive con la jerarquía profesional y administrativa, por lo que el conflicto es temperado y trata de ser evitado, siendo resuelto de forma dialogante o simplemente contenido. A esto se suma la dinámica de prestigio profesional que depende del mismo ascenso dentro del estudio, que se vincula con la convivencia personal y la adopción de los valores de la organización, por no mencionar participar de las prácticas sociales.

En los estudios de abogados, para Seron (1996) persiste también una división de las funciones laborales según género. Hay una mayoría masculina en el grupo de socios/as respecto a la mayoría femenina de los/as asociados/as, en la que las funciones son más operativas y las tareas de menor complejidad son asignadas. Esta situación se replica en el estudio Olaechea con la distribución de socios/as y asociados/as por género (Gráfico 16), con las funciones que se encuentran incluidas.

La politización en el espacio laboral, que supone conflicto, se encuentra restringida por los vínculos interpersonales entre la jerarquía y los puestos subordinados, así como dentro de los puestos subordinados. Una situación que ocurre en las pequeñas empresas se encuentra replicada en un ambiente

profesional; los vínculos interpersonales estrechos en el espacio laboral restringen el conflicto, pero no eliminan el descontento que existe (Kondo, 1990; Rainnie, 2016).

Caso Motorizados de Glovo

El servicio de delivery de Glovo, al igual que otras aplicaciones de delivery se inscribe dentro de la aparición de diversos aplicativos de servicios por internet, como Uber, utilizado para servicio para taxi, o AirBnB, para alquiler de habitaciones. En el Perú, los aplicativos tienen una vida más corta, no superando los cinco años en su incursión en el mercado nacional (Dinegro, 2020).

Glovo nace en el 2015 en España de parte de Oscar Pierre, ingeniero aeroespacial, y Sacha Michaud, emprendedor tecnológico, extendiendo sus operaciones, con el paso de los años, a lo largo de Europa Occidental y posteriormente a otros países⁴². En el Perú, Glovo tenía cuatro años de actividad en servicio de delivery, abarcando tanto envíos entre personas como pedidos de comida y pedidos variados. Desde Octubre del 2020, Glovo vendió sus actividades a PedidosYa, empresa uruguaya vinculada a DeliveryHero, empresa alemana (Sarmiento, 2020b; Gestión, 2021). Debido a ello, en las entrevistas se usará de forma intercambiada Glovo y PedidosYa para referirnos a la misma membresía.

El procedimiento es simple. La aplicación permite elegir el tipo de pedido que quiere que sea entregado, lo que incluye servicio de mensajería de paquetes, se indica el punto de entrega, y de recojo en caso de mensajería, y se

⁴² La información sobre Glovo y PedidosYa, salvo se indique lo contrario, proviene de sus páginas web: glovoapp.com y pedidosya.com.pe

establece una tarifa por el servicio. Al hacerse el pedido, un/a repartidor/a disponible tomará el pedido y acudirá a los puntos de recojo y envío. El sistema de asignación de pedidos y la modalidad de la tarifa varía según aplicativo.

En el caso particular de Glovo, que no ha variado con PedidosYa (Entrevista a Moto4), la asignación se hace por algoritmos, considerando la disponibilidad de los/as repartidores/as, y la tarifa se establece de acuerdo con la distancia del envío, así como el horario, siendo un punto de máxima actividad “las horas altas”, periodos en fin de semanas y feriados en los cuales hay mayor demanda, y la espera al cliente (Sarmiento, 2020a; Entrevistas a Moto2 y a Moto4). El/la repartidora es evaluado/a con un sistema de puntaje que influye en la cantidad de pedidos, la asignación de puntaje se da según la disponibilidad para atender pedidos (principalmente en “las horas altas”) y el puntaje que asigne el/la cliente; esto determinará, a su vez, la cantidad de pedidos que serán asignados de acuerdo con el algoritmo (Entrevistas a Moto1 y Moto2).

Sobre las personas entrevistadas:

- Todos los entrevistados son hombre, con la edad promedio de 35.2 años.
- Todos los entrevistados son de nacionalidad venezolana, Moto2 tiene doble nacionalidad, también peruana.
- Todos los entrevistados tienen educación superior profesional. Moto2, en particular, tiene estudios incompletos en Venezuela y está estudiando producción audiovisual.
- Todos los entrevistados además utilizan otros aplicativos como InDriver,

Cabify, Chasqui, Rappi y Justo. Moto2 es el único que ya no trabaja con PedidosYa.

- El tiempo promedio trabajando con Glovo es 2.7 años.
- Solo Moto4 se ha identificado con una clase social o nivel socioeconómico, como clase media. Dos personas se han identificado con otras características, “luchador social”, según Moto1 o “migrante”, según Moto3. Moto2 y Moto5 optaron por responder criticando la calificación de las personas en dichos términos..
- En los casos de Moto1, Moto4 y Moto5, sus padres se desempeñan o han desempeñado como profesionales, militares en el caso de Moto1 y Moto5. En el caso de Moto2, su padre ha sido transportista y su madre, ama de casa. Moto3 fue criado por sus abuelos que fueron agricultores.
- Previa a la experiencia del trabajo de motorizado, tres entrevistados (Moto1, Moto3 y Moto4) se desempeñaban como profesionales en Venezuela, Moto2 trabajó de transportista y Moto5 tuvo un negocio propio. En el Perú, todos tuvieron empleos precarios temporales.
- Todos se enteraron por medio de amistades o colegas de Glovo. En el caso de Moto1 y Moto3, explicaron que, además, era una mejor alternativa a ejercer sus profesiones al ser mejor pagado.
- Este empleo, que incluye a todos los aplicativos de delivery, es la principal fuente de ingresos para todos los entrevistados, Solo en el caso de Moto1 y Moto2 es su única fuente de ingreso, los otros entrevistados tienen empleos temporales y actividades aparte que les generan ingresos.
- Moto1 y Moto3 han demostrado interés en mantenerse laborando como

motorizados. Moto2 y Moto5 buscan dejarlo en el futuro⁴³-

Aspectos del Espacio Laboral

En sentido estricto, Glovo no considera un vínculo laboral con los/as trabajadores/as de delivery, ya que estas personas crean una cuenta en el aplicativo⁴⁴ y prestan sus servicios a la empresa en calidad de trabajadores/as autónomos, o volviéndose “socios” (Dinegro, 2021; Entrevistas a Moto1 y Moto2). Dichos contratos no son muy claros, no le son entregados de forma física a los/as trabajadores/as y las condiciones varían según las exigencias de la empresa (Dinegro, 2021). En su página web divide entre empleados y couriers (trabajadores/as de delivery) a nivel internacional:

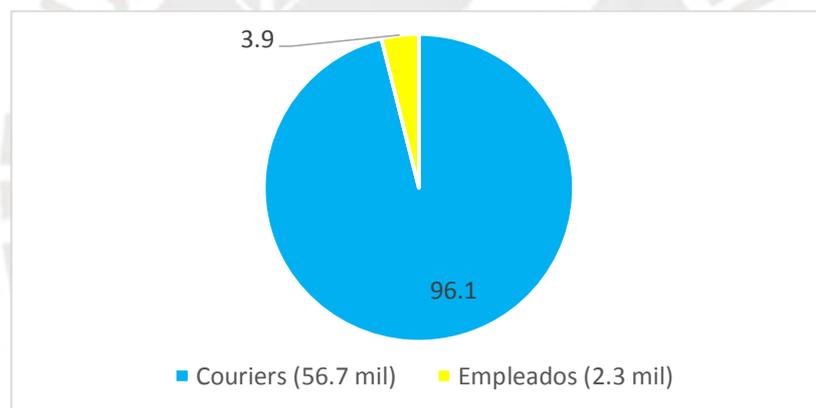


Gráfico 18: Personal vinculado a Glovo a nivel internacional. Fuente: Glovo.

Es importante mencionar que el contrato con Glovo incluye el acceso a la cuenta RUC de los/las trabajadores/as a fin de gestionar los impuestos, que finalmente son pagados por los/as trabajadores/as; para facilitar el trabajo, contratan contadores/as (Dinegro, 2021; Entrevista a Moto1).

⁴³ La respuesta de Moto4 sobre esta pregunta no se pudo registrar por problemas surgidos durante la entrevista.

⁴⁴ También se da el caso del alquiler de cuentas. Alguien crea una o varias cuentas y cobra por el uso de estas, siendo los usuarios principalmente migrantes venezolanos/as (Dinegro, 2021). Esto, a su vez, ha engendrado un mercado de alquiler de cuentas. (Entrevista a Moto1)

En el Perú, Glovo tiene actividades en siete ciudades del país: Arequipa, Chiclayo, Cusco, Ica, Lima, Piura y Trujillo (Dinegro, 2021).

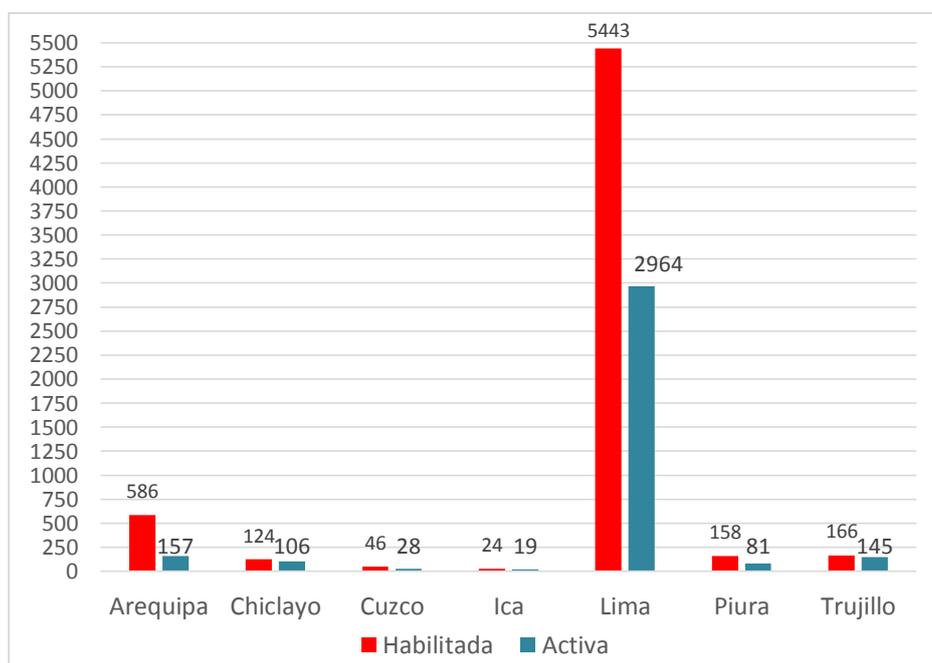


Gráfico 19: Distribución de la flota habilitada y activa en las siete ciudades.
Fuente: Dinegro (2021)

El caso de Lima es particular, no solo por concentra la gran mayoría de las actividades de PedidosYa (84.7% de la flota), sino que tiene el segundo mayor porcentaje de mujeres (4%) respecto a Trujillo (5%), aunque tiene un mayor número (217.7 en Lima, 8.3 en Trujillo, basándonos en flota habilitada), el menor porcentaje de trabajadores/as entre 18 y 30 años (59%), el mayor entre 30 y 40 años (37%), el mayor porcentaje de extranjeros/as laborando (67%) y el mayor porcentaje de motocicletas (93%):

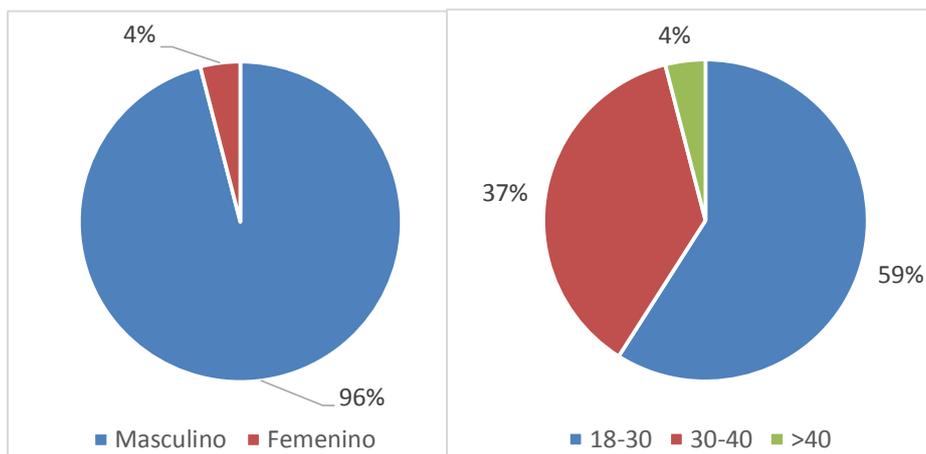


Gráfico 20 y 21. Distribución de la flota por género y por rango de edad en Lima Metropolitana. Fuente: Dinegro (2021)

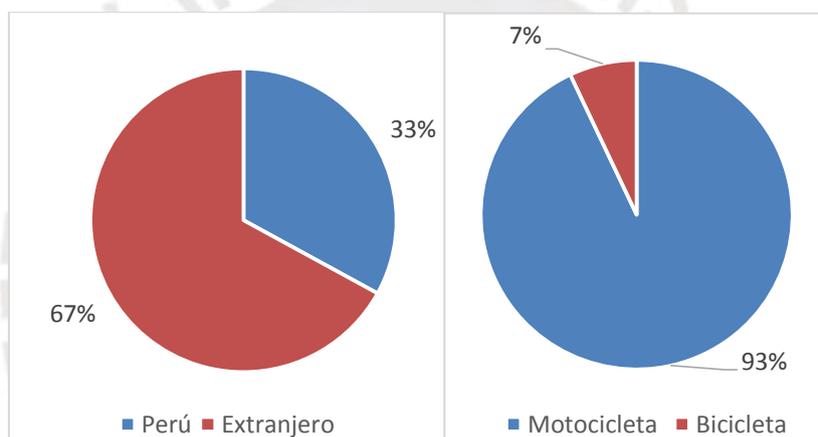


Gráfico 22 y 23. Distribución de la flota por nacionalidad y tipo de transporte en Lima Metropolitana. Fuente: Dinegro (2021).

Las herramientas de trabajo, incluyendo distintivos, son costeados por los/as mismas/os trabajadores/as. Para empezar, el celular que es utilizado pertenece al/ a la socio/a, la compañía ofrece venderle powerbanks. Por un lado, la cuenta puede no ser propia y ser alquilada (S/.10 diarios). La caja, sea grande (S/.150) o chica (S/.100), es costeada por el/la socio/a, al igual que el chaleco (S/.53) o “sweater” (S/.57) son vendidos por Glovo. La moto también puede ser propia, o alquilada, en ocasiones puede ser un alquiler con opción de compra.

Además de que ellos/as pagan el SOAT y el mantenimiento (Sarmiento, 2020a; Dinegro, 2021; Entrevistas a Moto1, Moto2, Moto3 y Moto4).

Las ganancias se dan en forma de comisión. PedidosYa establece un tarifario básico por pedido (S/.1.20), al cual se adiciona el kilometraje (S/.0.70), y puede ser afectado por el tiempo de espera de la entrega (S/.0.20), la cancelación del pedido (S/.1.20) y los puntos extras (S/.1.50) (Dinegro, 2021).

El pago se da quincenalmente (Entrevista a Moto2) y se estructura de esta manera:

Conceptos		Monto	Términos
Precio por pedido recogido	Punto de retiro	0.50	Por cada pedido o grupo de pedidos retirados del establecimiento.
	Punto de entrega	0.70	Por cada pedido entregado y completado, en tiempo y forma al usuario.
Precio por kilómetro recorrido	Al punto de retiro	0.80	Por cada kilómetro recorrido de la distancia entre el punto donde se acepta el pedido al punto de retiro de la orden.
	Al punto de entrega	0.80	Por cada kilómetro recorrido de la distancia de cada ruta de entrega entre el punto donde se retira el pedido y el último punto de entrega.

Fuente: Adaptado de Dinegro (2021)

A partir de las ganancias, Esta situación, junto a los costos asumidos, llevan a una exigencia diaria de 20 a 22 pedidos diarios, lo que lleva, a su vez, a alrededor de 12 a 13 horas de actividad diaria.

La actividad de delivery tiene riesgos en su ejercicio. En primer lugar, los/as trabajadores/as se enfrentan a un tráfico de vehículos muy desordenado y peligroso, “la educación vial en Lima es pésima” (Entrevista a Moto2), lo que les expone a accidentes (Dinegro, 2021). En segundo lugar, la situación de pandemia crea exposición potencial a contraer Covid, cuya protección corre por su lado, ya que la empresa solo les ha brindado una protección mínima (íbid).

En tercer lugar, también se exponen a rutas con alta criminalidad que ponen en peligro tanto su integridad física, como su celular (herramienta de trabajo) y el pedido (íbid). En cuarto lugar, considerando todo ello, no están cubiertos/as por algún tipo de seguro social, el seguro vial otorgado por la empresa comprende solo el trayecto de la entrega; por ello, entre los/as mismos/as trabajadores/as cubren individual, y comunitariamente, los costos de salud (íbid; Entrevista a Moto1).

Si bien, no se cuenta con un vínculo laboral formal, los/as trabajadores/as de Glovo/PedidosYa se encuentran organizados en un grupo que busca el reconocimiento de un vínculo laboral que conlleve a derechos laborales. Aunque no se ha estructurado aún (para el momento de la entrevista) como una ONG o un sindicato, esta iniciativa ya se había encontrado en otros países y se encuentran articuladas de forma internacional (Entrevista a Moto1).

Relaciones Sociales

La inexistencia de un espacio físico en el cual se desarrollen las labores, ya que estas se desarrollan en la vía pública y abarcando la ciudad entera, lleva a una gran dispersión de los/as trabajadores/as. Sin embargo, esto no ha dificultado la existencia de vínculos interpersonales que, más bien, son bastante estrechos. Esto se debería a dos elementos:

El primero, las identidades grupales interrelacionadas que son asumidas por los/as trabajadores/as.

La identidad de “motorizado/a”, considerando que utilizan más de un aplicativo, agrupa a los/as trabajadores/as como una comunidad sujeta a los mismos problemas y prestándose apoyo (Entrevistas a Moto1, Moto2 y Moto5).

“nosotros, los motorizados, nos vemos como hermanos, como un gremio” (Entrevista a Moto1). Se consideran un servicio esencial que ayuda a la economía en este periodo de pandemia, reduciendo la exposición, manteniendo pequeñas empresas a flote, pagando impuestos, además del orgullo de estar haciendo un trabajo valorado (Entrevista a Moto1 y Moto3), aunque también los riesgos y maltrato son aspectos que consideran como parte del empleo (Entrevistas a Moto1, Moto2, Moto3, Moto4 y Moto5).

Por otro lado, la identidad migrante-venezolana les vincula culturalmente y los establece como una comunidad migrante unida por su nacionalidad y prácticas dentro de un país anfitrión, así como un vínculo interpersonal para compensar la lejanía con la familia que está en Venezuela; la comunidad migrante, a su vez, se subdivide en comunidades por “estado⁴⁵” y localidades (Entrevistas a Moto1, Moto2, Moto3, Moto4 y Moto5).

El segundo, las redes sociales ayudan a mantener las interacciones y afianzar los vínculos. Utilizan grupos de WhatsApp para crear espacios de motorizados y de connacionales (y personas de las mismas localidades), no pocas veces creando grupos donde ambas identidades se articulan, como el caso de los Llanero Riders, un grupo de motorizados migrantes venezolanos de la zona del llano (Entrevistas a Moto1, Moto2, Moto3, Moto4 y Moto5).

En ese sentido, se han podido crear vínculos amicales bastante variados y estrechos, las identidades se traslapan y se crea una comunidad de migrantes venezolanos motorizados con lazos sociales sólidos. Esto, de ninguna manera, supone un aislamiento de la comunidad, ya que se han creado vínculos

⁴⁵ El primer nivel de gobierno subnacional en Venezuela.

amicales con peruanos, tanto motorizados como amigos del barrio (Entrevistas a Moto1, Moto2 y Moto4), sino que establece una identidad propia en base a intereses comunes que interactúa con su medio. Vargas (1999) observó un caso similar en el caso de los migrantes mexicanos que eran obreros de la industria automotor; debido al aislamiento social y político en el que se encontraban por su condición migrante, lo que les ponía en desventaja en la negociación de sus condiciones laborales, se vinculaban entre sí por la identidad compuesta de la nacionalidad mexicana y la condición obrera, lo que les permitió crear sus propios espacios sociales y prácticas.

En el caso de los/as trabajadores/as motorizados/as migrantes venezolanos, esto ha llevado no solo a la creación de grupos de Whatsapp y la organización por el reconocimiento de sus derechos laborales, pero también a actividades de apoyo mutuo durante dificultades económicas y otro tipo de ayuda (Entrevistas a Moto1, Moto3, Moto4 y Moto5). Una práctica habitual que se da también es el acompañamiento a otros/as motorizados/as para brindar seguridad en rutas peligrosas, también extendido a motorizadas en los casos que puedan presentarse casos de acoso (Entrevista a Moto1). Antes de la pandemia, también se habituaba realizar fiestas y reuniones entre compatriotas (Entrevista a Moto3).

En ese sentido, los conflictos que experimentan tienen este doble carácter, que se entrelazan por momentos debido al alto porcentaje de migrantes en este empleo, y en otros empleos precarios (Berganza y Solórzano, 2019), lo que vuelve casi una equivalencia ser motorizado/a y ser venezolano/a.

Los conflictos que surgen a partir de esta identidad entre sus miembros se dan

por una misma razón, la mala imagen que crea de los motorizados/as y la comunidad migrante ciertos comportamientos y actitudes. Hay una conciencia de la representación negativa que se tiene de la comunidad migrante que atribuyen tanto a la delincuencia cometida por migrantes como a la prensa que califican de amarillista y iniciadora de una campaña de desprestigio. Es por ello por lo que tratan de mantener una buena reputación y critican las malas prácticas de sus compatriotas, en calidad de migrantes y también en calidad de motorizados/as.

"Tuve una experiencia en el estacionamiento del Jockey Plaza, un compañero haciendo 'caballito. [...] Por eso la gente nos ve mal [...] No deberías hacer eso, la persona lo va a ver feo, de mala manera. [...] He visto gente discutir con el cliente, discutir con la tienda. [...] Ya con el tiempo aprendí [...] que no lograba nada". (Entrevista a Moto2)

"[H]ay muchos compatriotas que han hecho lo mal, y de hecho hasta en la calle los ves y te das cuenta, tu nada más, me doy cuenta y no quiero sonar clasista [...] pero te das cuenta de dónde vienen. A raíz de ese tipo de personas, nos catalogan por igual [...] no se si te has topado con varios compatriotas que piden dinero en los semáforos, son puras personas jóvenes que pueden trabajar, he tenido roces con algunos por esos temas" (Entrevista a Moto5).

Los conflictos de esta comunidad para con otros actores tiene un sentido diferente. La identidad de motorizado/a se comprende como la contraposición entre alguien que se entiende como trabajador/a de una empresa y la misma empresa que desconoce tal vínculo, asumiéndolo como un trato entre partes privadas. En ese sentido, el conflicto ocurre a raíz de la demanda por el

reconocimiento del vínculo laboral, con los derechos laborales que ello supone.

"[Q]ue nos den reconocimiento laboral [...] con esto puedo ir a cualquier entidad bancaria, mire, yo pago impuestos [...] pago a un contador [...] ¿por qué no puedo tener un reconocimiento laboral que me pueda dar acceso a crédito?" (Entrevista a Moto1)

"De manera muy formal, no diría colaborador ni asociado, diría que somos esclavos de ellos [...] eso que somos colaboradores y personal libre, es para la publicidad. [...] Cuando se necesita de ellos, estamos solos, porque el soporte o la plataforma no funciona. [...] Naturalmente quieren demostrar una publicidad de que el trabajo es celestial y mágico. [...] Realmente yo espero que mejoren lo más pronto posible, primero, los canales de comunicación [...] para que haya más confianza entre el trabajador y la plataforma. [...] También mejorar el pago [...] terminan pagando lo que ellos quieren [...] no de acuerdo a lo que uno hace, sino de acuerdo a lo que ellos quieren" (Entrevista a Moto3)

"No [hay] estabilidad laboral [...] porque ellos [...] por lo menos cuando trabajaba con Glovo, nos trataban como colaboradores. En PedidosYa es lo mismo [...] cuando trabajaba con Glovo [...] tuvieron muchas equivocaciones en el contrato que firmamos con ellos, pero lo manejan a nuestras espaldas para que no emprendamos ninguna acción contra ellos. [...] Como los estaban demandando en España [...] los trabajadores los demandaron, en varios países fue igual. Acá también protestamos. Queríamos dialogar con ellos, que nos ofrecieran una estabilidad o que se nos pague lo justo porque bajaron precios y bonos, no nos estaban pagando como cuando empezamos. Eso creo molestia entre los motorizados y se habló de eso y dijimos, vamos a parar. Como en

otros países las demandas estaban bien encaminadas. [...] Para mí, decidieron cambiar de nombre. [...] Si cambio mi nombre y me están demandando, ¿a quién va a ejecutar cuando se dé la sentencia? Las demandas se paralizan por la pandemia y aprovecharon para vender sus actividades." (Entrevista a Moto4)

"Según ellos, somos colaboradores o autónomos. [...] Es una falsa autonomía, tienen ciertas cosas que te evalúan." (Entrevista a Moto5)

Moto1 enfatiza la inexistencia de un seguro social y un pago muy reducido en comparación a lo que reciben trabajadores/as motorizados/as en otros países.

La identidad de migrante se comprende no solo por la condición de extranjero residente, pero también por la situación de marginación y discriminación a la que están sometidos/as. Esto no solo se refleja en la situación de desventaja en el mercado laboral, debido al pago reducido debido a su situación migratoria, sino por los maltratos recibidos. Todos los entrevistados han pasado por experiencias de xenofobia en el cumplimiento de sus labores, sea a manera de insultos, o en tratos discriminatorios.

"Antes del 2018 eso no existió. Después del 2019 por culpa de una campaña [...] sabemos que los medios acá son amarillistas. [...] Sabemos que hay malos elementos, que son pocos, pero influyen sobre la opinión pública. Fui víctima cuando trabajaba vendiendo en los buses." (Entrevista a Moto1)

"En Venezuela me decían indio, yo decía que no soy indio, tengo ascendencia inca. [...] acá me dicen veneco muerto de hambre" (Entrevista a Moto2)

"Sin sonar exagerado y sin sonar a muy sensible, porque soy masculino y ya una persona con cuarenta años [...] vivo de siete días a la semana, vivo cinco

días ataques xenófobos graves, o sencillos o superficiales. [...] Hace dos horas, haciendo mi último pedido, para cuando regresaba a casa [...] un señor me obligo que le tomara foto a la persona que le entregue el pedido [...] me dijo es porque eres venezolano." (Entrevista a Moto3)

"Nosotros tenemos un grupo de chat donde uno de los muchachos manifestó que un cliente de Rappi [...] lo califico negativo diciendo que la comida había llegado muy deteriorada, y dice el que es totalmente falso y que la comida llego en buen estado. [...] Lo hacen que es porque el motorizado les cae mal o un tema que seguro lo has escuchado [...] por xenofobia y califican mal para perjudicar a la persona." (Entrevista a Moto4).

Moto4 y Moto5 contaron relatos similares de discriminación por ser motorizados migrantes por parte de restaurantes de los cuales debían recoger pedidos, siendo tratados con desconfianza y desprecio por parte del personal de los restaurantes. Como indica Moto2, esto es habitual, y suelen haber discusiones que pueden volverse agresivas. Esto también afecta el nivel de ingresos, ya que, debido al sistema de puntajes, parte del dinero recibido y la posibilidad de tener más pedidos depende de la evaluación del cliente, que en ocasiones, asigna menos puntos por xenofobia (Entrevista a Moto4).

El carácter del conflicto evidencia la naturaleza relacional de la identidad de motorizado/a migrante. La condición de migrante precariza el empleo considerablemente al encontrarse dificultades con los papeles de reconocimiento de la carrera estudiada y los empleos disponibles que se encuentran. Y es fuente de discriminación por ser crear una división entre nacionales, con mayor protección legal, y migrantes, más desprotegidos/as,

además de replicarse en tratos discriminatorios y prejuicios. Si en el pasado la migración interna llevo a una división entre trabajadores/as de Lima y migrantes de provincia, impulsado a los/as segundos/as a vincularse en base a esta identidad para confrontar abusos y darse apoyo mutuo (Portocarrero y Tapia, 1992), ahora es la migración venezolana.

Cultura Política

Más que expresar un interés o desinterés en la política, los entrevistados consideran que la política es algo sucio, corrupto y vinculado a malas prácticas; a lo mucho, la ven instrumentalmente, en la medida que influye en sus vidas cotidianas, pero no tienen intención de involucrarse, con las excepciones de Moto1, que no descarta apoyar a alguna figura, en la medida que apoye el “bien común” y Moto2 que considera hacer un partido propio (Entrevistas a Moto1, Moto2, Moto3, Moto4 y Moto5). En particular, Moto4 es el entrevistado que más enfáticamente ha demostrado una aversión a la política, respondiendo gran parte de las preguntas referidas a Cultura Política recalcando su aversión al tema y su

A grandes rasgos, los puntos de vista de los entrevistados han sido modelados por la experiencia previa con las instituciones y dinámica política en su país de origen. Como Wassburn y Adkins Covert (2017) explican, las experiencias previas modelan gran parte de nuestro comportamiento político actual y forman parte del proceso de socialización política, con mayor impacto con el paso de los años. Todos los entrevistados son adultos y, aunque Moto2 es el único menor de 30 años, han estado expuestos gran parte de su vida a la experiencia política venezolana. Esto se refleja a su evaluación sobre el gobierno peruano y venezolano y la autoidentificación política.

En lo que refiere a los temas más importantes a considerar por el gobierno, no hay un consenso. Moto1 considera que lo principal es lidiar con la informalidad. Moto2, Moto3 y Moto5 concuerdan en la necesidad de realizar cambios en el acceso a salud y educación, así como su calidad; solo Moto5 considera que no necesariamente deben ser servicios gratuitos. Para Moto4 el énfasis debe correr por el tema económico, dar un clima adecuado para las inversiones a fin de fomentar el empleo.

En su evaluación del accionar del gobierno peruano y venezolano, en ambos casos, hay una evaluación negativa. Ninguno de los entrevistados considera que Venezuela se encuentre en buenas condiciones y responsabiliza a sus gobernantes, al chavismo, por la situación del país. El gobierno peruano se caracteriza por su incompetencia, inestabilidad y virtual ausencia (Entrevistas a Moto1, Moto2 y Moto3) y por la corrupción enquistada en el funcionamiento del estado peruano (Entrevistas a Moto4 y Moto5). La diferencia que se tendría con el gobierno peruano sería la persistencia de la democracia, lo que permite que la corrupción sea más sutil (Entrevista a Moto3). Solo Moto1 y Moto2 consideran que hubo aciertos muy específicos del gobierno de Hugo Chávez, ambos concordando los cambios en el acceso a educación y Moto1 considerando el acceso a salud y derechos laborales.

La pregunta también permitió que la mayoría de las entrevistas se expresara sobre la coyuntura electoral, al haber ocurrido la mayoría de estas en el tiempo entre la primera y segunda vuelta de las Elecciones Presidenciales del 2021. Estos entrevistados mostraron una profunda preocupación por la posibilidad de que Castillo llegue al poder, viendo en él una continuación de la política chavista en el Perú, lo que traería una situación similar (Entrevistas a Moto4 y

Moto5). También se reconoce que lo que llevó a la llegada del chavismo al poder y lo que ha sustentado el apoyo de Castillo son problemas estructurales que han creado una desigualdad que no ha sido combatida adecuadamente por los gobiernos previos (Entrevistas a Moto2 y Moto5).

En lo que refiere a posiciones políticas, solo Moto2 y Moto3 llegan a dar una identificación clara, derecha y centro derecha respectivamente; Moto2 agrega que siente afinidad por Alberto Fujimori⁴⁶ y Marcos Pérez Jiménez⁴⁷, figuras de derecha. Moto1 se define como “luchador social” y Moto5 se define como “progresista”, al desear que “la economía fluya” y se atraigan inversiones. Con excepción de Moto1, el resto si define más una oposición a la izquierda y al socialismo (Entrevistas a Moto2, Moto3, Moto4 y Moto5). Esto no quiere decir que no existan migrantes venezolanos/as de izquierda, ya que Moto2 menciona familiares con tal identificación.

La conversación política es un tema ineludible para los entrevistados. Por un lado, hay una predisposición constante, activa y pasiva, para hablar de política en los espacios sociales en los que se encuentren; por otro lado, la conversación política surge en los espacios sociales de los/as migrantes. Y como tal, tiene un carácter muchas veces conflictivo que busca ser evadido deliberadamente. Siendo tanto la desafección política como buscar evadir conflictos lo que inspira a Moto4 a mantenerse al margen del tema político.

Considerando ello, las conversaciones políticas son relativamente habituales

⁴⁶ Ingeniero Agrónomo. Presidente del Perú (Abril, 1990-Noviembre, 2000). Miembro de los partidos Cambio 90, Nueva Mayoría, Vamos Vecino, Si Cumple, Alianza por el Futuro, Fuerza Popular y Nuevo Partido del Pueblo, en Japón.

⁴⁷ Militar. Fue parte de la junta militar que gobernó Venezuela en los 50s, primero como miembro (Octubre, 1948-Abril, 1952), luego como presidente de Venezuela (Diciembre, 1952-Enero, 1958). Miembro del Frente Electoral Independiente (1951-1958) y Cruzada Cívica Nacional (1963-1973).

para los entrevistados. Los grupos de amigos de trabajo, de amigos del barrio, compañeros de estudios, de migrantes venezolanos y el espacio familiar son ambientes de discusión política para los entrevistados, sin resaltar uno de los espacios en particular. En todos los casos, los entrevistados consideraron tener una opinión influyente dentro de los grupos sociales donde hablaban de política, y consideraban que la mayoría de las personas con las que conversaban de política comparten sus opiniones o tienen opiniones similares (Entrevistas a Moto1, Moto2, Moto3 y Moto5).

La diferencia sustancial del caso de los trabajadores motorizados es su distancia respecto a los otros dos casos presentados anteriormente. Los entrevistados, excepto Moto4, tienen una fuerte predisposición para conversar de política y tienen redes interpersonales bastante variadas, en las cuales tienen varias personas con las que habla de política. Esto lleva a un nuevo escenario lo planteado por Mutz (2006), respecto a la variedad de personas con las que se conversa de política y los espacios sociales en los cuales se desenvuelven las personas. Para Mutz, los espacios plurales eran espacios donde encontraríamos más posibilidades de exponernos a opiniones diferentes a las nuestras, lo que lleva a adoptar posiciones más flexibles; en sentido inverso, los grupos con opiniones muy similares refuerzan las creencias compartidas y pueden incentivar la actividad política.

La identidad de migrante, y de motorizado/a migrante, crea comunidades de lazos sociales variados, compartiendo experiencias políticas y prácticas culturales similares. No es que no exista variedad en los espacios sociales donde los entrevistados conversen de política, pero los “conversantes” en estos espacios son personas similares o, en su defecto, la falta similitud se

compensa con la predisposición a hablar de política sustentada en las interacciones constantes de este tipo en otros espacios. Los entrevistados, incluso Moto4, son personas con un alto nivel de politización que viven en espacios sociales muy politizados, pero no homogéneos políticamente, por lo que el intercambio y la discusión alimentan también el sentimiento de capacidad de influencia que, si bien, comprenden que no necesariamente se replica en las instituciones políticas peruanas, es importante a nivel de la comunidad migrante.

Caso Sindicato Hialpesa

La empresa textil Hialpesa, o Hilandería de Algodón Peruano S.A. fue fundada en 1979, y se dedica a la confección de prendas de vestir, tejeduría y tintorería⁴⁸. La empresa inició dedicada a la actividad de hilatura, luego las operaciones de tejeduría iniciaron en 1990, tintorería, en 1997 y la confección de prendas para exportación, en 2004. La producción diaria es de diez toneladas, en su planta principal. Cuenta con tres plantas, dos en Perú (Lima y Chincha) y una en Nicaragua (Perales, Príncipe, Calsín y Reyes, 2019).

El 75% de sus ingresos provienen de la exportación, y de los productos exportados, 95% se dirigen al mercado americano, mientras que el restante al mercado europeo. Es considerada una de las principales diez empresas textiles exportadoras del Perú; entre sus clientes se encuentran Lilly Pulitzer, Lacoste, Tommy Bahana, Guess y Nautica. Además, la planta se encuentra certificada con estándares internacionales ambientales, de responsabilidad social y laboral, así como participa de ferias del sector textil como Premiere Vision

⁴⁸ Toda la información vertida sobre Hialpesa, salvo se indique lo contrario, proviene de su página web: <http://www.hialpesa.com/>

(Paris y New York), ITMA y Pitti Filati (Perales, Príncipe, Calsín y Reyes, 2019).

En la actualidad, la gerencia general de la empresa es liderada por Pablo Rivera, el cual ha laborado en la empresa por 25 años en cargos administrativos. Desde su entrada en el 2017, la empresa ha experimentados cambios caracterizado por la reducción de costos (como la tercerización de productos de menor valor) y mayor supervisión de calidad (con la creación de la gerencia de calidad).

Las entrevistas a los trabajadores sindicalizados se dieron en el local de la Federación Nacional de Trabajadores Textiles del Perú en el contexto de un cese colectivo a 190 trabajadores ocurrido en el 2019⁴⁹, por lo que se reunieron para recolectar fondos y organizar acciones sindicales (Entrevista a Hialpesa5). Esto me permitió no solo realizar las entrevistas, pero observar las interacciones entre los entrevistados y con otros miembros del sindicato.

Sobre los entrevistados:

- Todos los entrevistados son hombres, con la edad promedio de 56.8 años, siendo el mayor Hialpesa1, 60 años y el menor, Hialpesa3, 47 años.
- Dos entrevistados, Hialpesa1 y Hialpesa5, tienen secundaria completa. Hialpesa3 y Hialpesa4 tienen educación superior, solo el segundo la completo. Hialpesa2 no especificó su grado académico⁵⁰.

⁴⁹ Textiles de Perú protestan contra ceses colectivos en Hialpesa (Julio, 2019) En: Industriall. <http://www.industriall-union.org/es/textiles-de-peru-protestan-contra-ceses-colectivos-en-hialpesa>. Fairlie, Alan (Junio, 2019) Cese colectivo a 190 trabajadores de HIALPESA. En: Alan Fairlie Reinoso. <https://alanfairliereinoso.pe/?p=3907>

⁵⁰ Durante la entrevista, no especificó el nivel educativo logrado. "Recién a los 15 años conocí las letras" y posteriormente tuvo que dejar sus estudios al poco tiempo para dedicarse a trabajar (Entrevista a Hialpesa2)

- Todos tienen empleos manuales operativos. Hialpesa1 es operario de hilandería, Hialpesa2 es Conero, Hialpesa3 es Maquinista, Hialpesa4 es Manualista y Hialpesa5 es Batanero. El promedio de tiempo laborando es 19.12 años. Todos los entrevistados estaban "en planilla", es decir, tenían una relación formal laboral con Hialpesa.
- Todos los entrevistados son de origen migrante, vienen de provincias fuera de Lima.
- Sobre la identificación con alguna clase o nivel socioeconómico, Hialpesa2 y Hialpesa5 se identificaron como clase media baja, Hialpesa1 se identificó como "del pueblo", Hialpesa4 se sintió identificado con "obreros, técnicos y profesionales". Solo Hialpesa3 no se identificó con alguna categoría.
- Los padres de Hialpesa3 y Hialpesa5 eran campesinos. En el caso de Hialpesa4, su padre era tractorista y su madre cultivaba arroz. Hialpesa1 no llegó a conocer a sus padres.
- Todos los entrevistados se desempeñaron previamente en el sector industrial textil. Hialpesa2 también se dedicó previamente a la albañilería y la cosecha de café.
- Hialpesa1, Hialpesa3 y Hialpesa4 llegaron a Hialpesa respondiendo a convocatorias⁵¹.
- Con excepción de Hialpesa3, que tiene empleos temporales, este empleo es la principal y única fuente de ingresos para los entrevistados.

Aspectos del Espacio Laboral

El personal de Hialpesa está conformado por 2057 personas, distribuido en

⁵¹ Hialpesa2 y Hialpesa5 respondieron diciendo que se fueron de la empresa anterior a esta.

personal de oficina (gerencias comercial, operaciones, administrativa, financiera y recursos humanos) y personal de planta, este subdivido en área de manufactura y área de procesamiento:

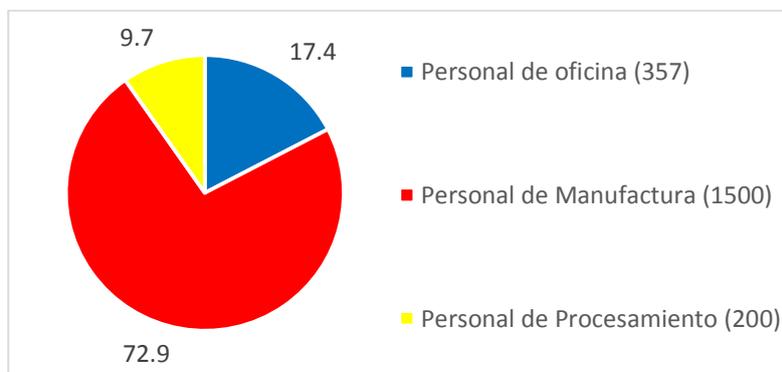


Gráfico 24: Distribución de personal de Hialpesa por áreas. Debido a que el personal de las gerencias comercial, operaciones, administrativa, financiera y recursos humanos no ha sido especificado, se le agrupa como personal de oficina. No se ha contado el personal cesado debido a que no se especifica área en la que laboraban⁵². Fuente: Perales, Príncipe, Calsín y Reyes (2019)

Las fases de producción son:

1. Hilandería: Preparación del algodón, convirtiendolo en hilo.
2. Tejeduría: Confección de telas
3. Tintorería: Teñido, lavado y acabados en la tela.
4. Estampado full cobertura: De gran cobertura.
5. Corte: Recorte de la tela según diseño.
6. Costura: Cosido de la tela.
7. Bordado: Elaboración de detalles con hilo.
8. Estampado focalizado: Sobre áreas específicas, como etiquetas.

⁵² Si bien, se menciona que los 190 cesados son de hilandería y tejeduría, no se asigna un número específico por cada área. (Textiles de Perú protestan contra ceses colectivos en Hialpesa, Julio, 2019)

9. Control de calidad

10. Planchado y Empaque

El personal de procesamiento se dedica a la preparación de las fibras y telas, encargándose de la siguiente fase el personal de manufactura, subdividido en las diversas fases de elaboración. Las actividades requieren experiencia de al menos un año con el uso de la maquinaria y habilidades blandas de trabajo en equipo, aunque se considera que en Hialpesa hay un bajo nivel técnico por parte del personal (Perales, Príncipe, Calsín y Reyes, 2019). El ritmo de trabajo es bastante intenso, ya que se habitúa a trabajar más de diez horas diarias, lo que no se refleja necesariamente en un pago elevado, además de que ciertas tareas se hacen en ambientes con altas temperaturas y presencia de polvo y pelusa (Entrevistas a Hialpesa3 y a Hialpesa5).

Aunque la maquinaria no es nueva (hay muchas máquinas con una antigüedad mayor a 10 años), su operación es compleja y requiere del manejo técnico señalado, así como un mantenimiento constante, que corre tanto por la empresa como por parte de los mismos trabajadores, siendo el mal estado de las máquinas y el error humano causante de accidentes en planta (Perales, Príncipe, Calsín y Reyes, 2019; Entrevista a Hialpesa5).

Si bien todos los entrevistados aseguran estar en planilla, esto se logró gracias a la actividad sindical, ya que, previamente, se encontraban “tercerizados⁵³” y carecían del reconocimiento de un vínculo laboral y los derechos que venían con ello (Entrevistas a Hialpesa2, Hialpesa3 y Hialpesa5). Esta situación adquiere un carácter propio en planta, siendo la actividad de hilandería

⁵³ Eran contratados mediante otra empresa que prestaba los servicios del personal, por lo que no existía un vínculo laboral entre Hialpesa y los trabajadores, sino entre Hialpesa y la empresa contratada que, a su vez, contrataba a los/as trabajadores/as.

tercerizada en un 50% y la elaboración de productos de menor valor también, actividades de manufactura, como tintorería, no se encuentran tercerizadas.

Las actividades de Hialpesa en Lima se realizan en un local de 56 000 m² ubicado en San Juan de Lurigancho, que esta conformado por tres espacios. El primero es un edificio de cuatro pisos, dedicado a las oficinas, el segundo es un amplio espacio techado donde se ubica la maquinaria y realizan las actividades de planta y un espacio abierto, donde se reciben los insumos.

El sindicato de Hialpesa fue fundado en 1985 y esta caracterizado por una postura de conflicto con la empresa, evidenciado en las actividades sindicales para formalizar a los trabajadores/as tercerizados/as. En misma manera, la empresa ha despedido trabajadores/as afiliados entre el 2007 y el 2019, por lo que quedan 85 afiliados en total (Entrevista a Hialpesa5). En particular, los/as afiliados/as al sindicato se concentran en el área de Hilandería (Perales, Príncipe, Calsín y Reyes, 2019).

Relaciones Sociales

Los entrevistados tienen vínculos sociales fuertes con sus compañeros del sindicato, definiendo en misma medida sus relaciones interpersonales e identidad grupal. En ese sentido, la vida social en el espacio laboral es mediada por el sindicato, sus amistades y conflictos ocurren dentro a partir de este espacio. Las interacciones son tanto formales (estructuradas formalmente mediante el sindicato, como asambleas o aspectos normativos) e informales (conversaciones personales).

Estos vínculos amicales se muestran tanto en las buenas relaciones que declaran tener entre ellos, pero la pregunta sobre sus relaciones con

compañeros de trabajo se entendió refiriéndose a sus compañeros del sindicato, según los gestos durante las entrevistas, observando a sus compañeros. En misma medida, el trato cercano, las bromas y apodos, así como el conocimiento sobre las familias de sus compañeros que pude atestiguar durante el proceso de las entrevistas develan una relación estrecha entre ellos. Lo que es inevitable ya que, según Hialpesa5, pasan más tiempo con ellos que con sus familias.

Los conflictos son presentados en una línea política y orgánica. Hialpesa5, que tiene un cargo dirigenal en el sindicato, ha tenido desencuentros con compañeros/as sindicalistas debido a manejos inadecuados del sindicato por parte de las dirigencias y opiniones que son contrarias a la suya, sea por su posición favorable a la empresa o por temas políticos:

“[S]i estas al servicio de la empresa, siempre estás en oposición. Eso se nota. La empresa lo manda para fastidiar, te contradice. Yo le digo, usted está bien, pero dígame con una razón. [...]”

El resto de los entrevistados no ha mencionado algún tipo de conflicto con sus compañeros.

Los conflictos externos se dan principalmente con la empresa Hialpesa, debido a las condiciones laborales y la formalización del vínculo laboral, y, en un sentido más amplio, con el empresariado en general:

"No me gustaba trabajar las 12 horas, jamás, ni hasta ahorita. Porque usted con 12 horas no tiene tiempo para estudiar cualquier curso [...] trabajar 12 horas, más el camino, es una esclavitud total. [...] El trabajo nomas es para sostener la canasta economía, con familia ya no alcanza. Si va a tener familia

[...] y vas a tener hijos, y vas a depender de la empresa, olvídate. El trabajo lo valoro, pero no alcanza." (Entrevista a Hialpesa3).

"A veces el tratamiento del jefe no valora lo que hacemos, a otros compañeros los tratan mal, ahí se dejan. Para eso tenemos educación. [...] en esta época, estamos aprendiendo." (Entrevista a Hialpesa4)

"El empresario pone plata, compra maquinarias, no importa si esa maquinaria trabaja bien o no, solo quieren producción, el producto, ganar. " (Entrevista a Hialpesa5)

Precisamente, se vinculan al sindicato a raíz de sus conflictos con la empresa:

"Ahí unos compañeros me dijeron 'compañero, para eliminar tu contrato, vamos a la lucha' '¿cuál es la lucha?' 'si tu entras al sindicato, te apoyamos'" (Entrevista a Hialpesa2)

"Por la esclavitud. [...] Yo muy joven, nunca me gusto trabajar las 12 horas. En el tiempo de Fujimori [...] todo era full service⁵⁴. Buscabas trabajo y no era directo, tenías que trabajar por service. Ganabas menos, te pagaban tarde, no tenías derechos. Un desastre. Cuando empecé a trabajar acá, trabajábamos 12 horas, no tenías tiempo para anda [...] el sindicato no funcionaba, después se fue rearmando, rearmando y me dijeron que me afiliara." (Entrevista a Hialpesa3)

"A través de las injusticias que cometen en la empresa, falta de pagos, no te dan tu beneficio. Yo me acerco al grupo porque no solo soy yo, nos agrupamos y nos acercamos." (Entrevista a Hialpesa4).

⁵⁴ Por "service" se refiere a la tercerización.

Hialpesa2 y Hialpesa5 tienen experiencia previa en la organización sindical, habiendo pertenecido a sindicatos del mismo ramo en sus trabajos anteriores. La cantidad de tiempo como afiliado es de 14.4 años, dando a entender que hay un tiempo de alrededor de 5 años previo a su afiliación al sindicato. Hialpesa2, Hialpesa3 y Hialpesa5 se afilian al sindicato mediante el acercamiento de otros trabajadores sindicalizados para incluirles en la organización, mientras que en el caso de Hialpesa1 y Hialpesa4, ellos son quienes se acercan al sindicato a fin de afiliarse.

La identidad asumida es la de trabajador textil sindicalizado migrante. Los entrevistados se comprenden como trabajadores confrontados con la empresa, para la cual trabajan para garantizar su calidad de vida. Aunque no se demuestra desdén por el trabajo realizado, el cuál se presenta con orgullo por la exigencia técnica que tiene y la importancia que perciben, sienten que es insuficientemente valorado por la empresa y ello se replica en las malas condiciones laborales, la paga reducida y el maltrato (Entrevistas a Hialpesa1, Hialpesa2, Hialpesa3, Hialpesa4 y Hialpesa5).

Al igual que en la década de los 70s y 80s, la identidad migrante es una parte de la identificación con la condición de obrero industrial, la migración hacia la urbe, principalmente Lima, creó un importante grupo de obreros que se sentían desplazados por sus compañeros limeños, que recibían un trato más considerado por parte de la gerencia, por lo que establecieron una identidad contrapuesta. En el caso de los entrevistados, esta identidad no delimita de forma tan clara; si bien declararon ser migrantes y aludieron a particularidades propias a partir de ello, como cambios de idiosincrasia con la gente del lugar de origen (Entrevista a Hialpesa2) o mayor comprensión de la guerra interna por

venir de Ayacucho (Entrevista a Hialpesa5), no lo plantearon como un punto de conflicto, sino más como una característica personal.

El sindicato se plantea como un espacio propio de interacción social e identidad grupal, una comunidad, que se conforma con relación al conflicto de intereses con la empresa y se autosustenta por los mismos lazos que se forman dentro de este y la autoidentificación producto de la integración en esta comunidad, que se refuerza por la misma confrontación con la empresa.

"Antes de ser dirigente, para la empresa era buen trabajador, después, me cambiaban de puesto [...], la empresa me aburre para que me vaya." (Entrevista a Hialpesa5).

En una lógica circular, la empresa genera condiciones que llevan a la confrontación, lo que incentiva la organización sindical, la organización sindical incentiva la confrontación con la empresa, lo que, a su vez, lleva a la empresa a confrontar al sindicato. La comunidad de sindicalistas se sostiene de mi misma en esta confrontación, aunque no necesariamente supone siempre la integración de nuevos miembros.

En su pico más alto, el 2004, el sindicato agrupaba 200 personas, lo que es cerca del 10% del personal total actual y el 11.7% del personal de planta actual; en la actualidad, este porcentaje es aun mucho menor debido a los ceses colectivos, siendo 5% del personal de planta y 4.2% del personal total. La confrontación con la empresa tiene sus propios costos, lo que puede también desincentivar la actividad sindical. El mismo problema del cese colectivo es un ejemplo de ello, debido a su edad y cambios de local, la perspectiva de los entrevistados es, en el mejor de los casos, una restitución

que lleve a una breve estadía (Entrevista a Hialpesa5) o, en el peor de los casos, la imposibilidad de la restitución (Entrevista a Hialpesa1).

Cultura Política

La mayoría de los entrevistados ha señalado tener interés en la política, con gran interés, como Hialpesa1, Hialpesa2 y Hialpesa3, o un interés reducido, como Hialpesa4 y Hialpesa5. De forma más enfática, a Hialpesa3 le interesa la "política justa [...] la política verdadera, la que funciona", contraponiéndola con la política de los 90s asociada a Fujimori y la política asociada a Luis Castañeda⁵⁵.

Sobre sus medios de información política, Hialpesa1, Hialpesa2 y Hialpesa3 utilizan la radio. Hialpesa1, Hialpesa3 y Hialpesa4 ven televisión. Hialpesa3 y Hialpesa5 leen periódicos. Hialpesa5 utiliza redes sociales. Hialpesa4 también se informa mediante sus compañeros.

La opinión sobre el gobierno Sagasti tiene dos posiciones. La primera posición, que comparten Hialpesa2, Hialpesa3 y Hialpesa4, es que, por ser un gobierno de transición, se encuentra limitado, "ha hecho lo que ha podido" (Entrevista a Hialpesa2), pero, para Hialpesa3, "se ha olvidado de los trabajadores". La segunda posición, que comparten Hialpesa1 y Hialpesa2 es más crítica, es que el gobierno ha dejado al abandono al país. En particular, Hialpesa2 alude a la culpabilidad de Keiko Fujimori en la situación política que llevo a la designación de Sagasti.

En lo que respecta a los temas de agenda a ser considerados por el gobierno, Hialpesa1, Hialpesa3, Hialpesa4 y Hialpesa5 concuerdan en la importancia de

⁵⁵ Abogado. Alcalde de Lima (2003-2010) (2015-2018). Fundador del partido Solidaridad Nacional (ahora Renovación Nacional) en 1998.

la Salud. Educación es incluido por Hialpesa1, Hialpesa3 y Hialpesa4. Economía es incluido por Hialpesa3 y Hialpesa4. Hialpesa1 incluye cultura y Hialpesa4 incluye trabajo y alimentación.

La razón de la omisión de la respuesta de Hialpesa2 reside en que dio una respuesta más acorde a una visión más estructural del país, que todos los entrevistados realizan y que denotan sus propias preocupaciones:

"Para mí que la cosa es que no está como debe ser, yo siento que a la población la han dejado a un lado [...] por ese tiempo que han gobernado los capitalistas, no tenemos industria, no tenemos nada, como puede surgir un país sin investigaciones." (Entrevista a Hialpesa1)

"[L]os ricos viven bien en casa en pandemia [...] El sindicato paro, antes de Fujimori, el sindicato fuerte. [...] Tengo amigos sindicalistas que eran policías. Renunciaron porque ganaron mejor que en banco. Los que no terminaron sus estudios se quedaban como obreros. Nos quitaron nuestros derechos. No podemos recuperarnos, ahora estamos por contrato. Para eso es bueno un sindicato, si esta sindicalizado, no te va a fregar nadie."(Entrevista a Hialpesa2)

"[...] [Y]a medio lo conocemos a Fuerza Popular, es un desastre, sin propuestas sin nada. ¿Por qué? Una, ofrecen bonos, ofrece comprarles el agua en cisternas, eso no es política, eso no funciona en ningún país. [...] Si recordamos los 90s, un ejemplo, recordemos los comedores, hubo más pobreza, tienes que ayudar al pueblo, pero debe haber un resultado. Trae más pobreza porque la gente se dedica de ahí sacar un plato de comida. [...] Las niñas de trece, catorce años ya están con enamorado. A los diecisiete ya están con niños. [...] Para que el país avance tiene que ser un país industrializado. Si

no hay industria, el Perú no crece. [...] Que dijo el señor Nano Guerra que novecientos treinta [soles de sueldo] es mucho [...] ¿Como va a ser muchísimo? [...] Son las consecuencias que se viven en los gobiernos, nuestros gobiernos delincuentes." (Entrevista a Hialpesa3)

"Hay gente más pobre que nosotros que no llega. Su salud, su alimentación, eso de dar cosas comida, bonos, no, trabajo." (Entrevista a Hialpesa4)

"Ya no hay partidos formales, el ultimo que quedaba era APRA, que ya fue, y Acción Popular, ya no es, sus integrantes ya no siguen la línea del partido. Ahorita la misma Keiko, esta tantos años en su partido, debería tener sus cuadros, tener una línea. Solo es para corrupción. Una improvisación de las izquierdas, entre izquierdas se pelean. Cada vez más se rebaja la política. Primera vuelta, hubiera sido, si las izquierdas se hubieran juntado, hubieran hecho. [...] Ahora hay en las empresas más explotación, entonces [la] mayoría [de los trabajadores], casi todos, desconocen la ley." (Entrevista a Hialpesa5).

En lo que respecta a la autoidentificación política, las respuestas son distintas. Hialpesa1, Hialpesa2 y Hialpesa5 se definen de izquierda, "como gente del pueblo, de izquierda" (Entrevista a Hialpesa1), "Yo siempre he sido de izquierda" (Entrevista a Hialpesa2). Hialpesa2 incluso fue militante de un partido de izquierda⁵⁶. Hialpesa3 y Hialpesa4 se definen de centro, "los extremos causas fanatismo" (Entrevista a Hialpesa4).

Si bien, en Hialpesa1, Hialpesa2 y Hialpesa5 podemos encontrar aspectos clásicos relacionados a la izquierda, como la defensa del sindicalismo, derechos laborales, una perspectiva del conflicto de clases y un estado de

⁵⁶ En la entrevista, declara haber formado parte del RSP. Presumiblemente se refiere al PSR, Partido Socialista Revolucionario.

bienestar, es en Hialpesa3 y Hialpesa4 que podemos encontrar puntos de interés considerando su lectura de los problemas estructurales y su postura política.

A pesar de considerarse de centro, ambos entrevistados tienen preocupaciones similares, sino las mismas, que los otros entrevistados, compañeros sindicalistas que comparten el mismo espacio de discusión. Hay interpretaciones similares sobre la problemática nacional, principalmente por el lado de Hialpesa3, el cuál no solo plantea una posición antagónica con el empresariado más definida, vinculando el crecimiento de una empresa con mayor explotación, sino que concuerda en la necesidad de una industrialización de la economía peruana y responsabiliza al gobierno de Fujimori por la pérdida de derechos laborales, además de denotar una perspectiva conservadora con el comentario sobre las adolescentes. Hialpesa3 afirmó haber votado por Urresti en la primera vuelta, pero votaría por Castillo en segunda vuelta, considerando que no ha mentido ni engañado, pero tiene malas ideas.

Es posible, siguiendo la afirmación de Hialpesa4, que la adopción de uno de los extremos sea para evitar fanatismo y, por consiguiente, conflictos, lo que nos llevaría a preguntarnos sobre las conversaciones políticas de los entrevistados y su carácter.

Todos los entrevistados consideran que sus opiniones son influyentes en sus círculos sociales, lo que es demostrado en la variedad de espacios en los cuales conversan de política. Dos espacios en los cuales se conversa de política resaltan en todos los entrevistados, la familia y los compañeros del sindicato, Hialpesa2 incluye los amigos de su cuadra y Hialpesa3 al grupo de

amigos.

La familia es un espacio de conversación política definido no solo por la cercanía, sino, siguiendo lo vertido por Hialpesa1, Hialpesa3, Hialpesa4 y Hialpesa5, por la diferencia de opiniones, lo que genera un clima de intercambio, pero del cual se evita generar imposición y conflicto (Entrevistas a Hialpesa1, Hialpesa3, Hialpesa4 y Hialpesa5).

En cambio, el espacio del sindicato es diferente. No solo era un espacio de conversación política para los entrevistados, pero encontraban opiniones similares entre sus compañeros. Aparte de las conversaciones sobre temas del trabajo o aspectos coyunturales, la conversación política se daba a lugar habitualmente, pero, si bien, se encuentran similitudes en las opiniones, se busca respetar las diferencias que puedan encontrarse, buscando un ambiente de respeto y tolerancia (Entrevistas a Hialpesa1, Hialpesa3 y Hialpesa4)⁵⁷. Quizá el único tipo de opinión que es deliberadamente confrontada es aquella que se muestre a favor de los intereses de la empresa en contraposición a los del sindicato (Entrevista a Hialpesa5).

Precisamente, esto define al espacio del sindicato en tanto comunidad definida por su relación de oposición a los intereses de la empresa y resistencia al control por parte de esta. Esta es la particularidad del caso de los entrevistados de Hialpesa, el sindicato es un espacio de integración social, conversación política y movilización, más no necesariamente supone ideologización, es decir, la adopción de una posición política grupal.

⁵⁷ La existencia de miembros con tendencia fujimorista es muestra de este ambiente plural, aunque Hialpesa5 se muestre incómodo con tales posiciones, las que considera producto de la desinformación (Entrevista a Hialpesa5).

Como pudimos observar, los entrevistados eran personas interesadas en la política y con disposición a hablar de política, sintiendo que sus opiniones eran influyentes y compartiendo puntos de vista con las personas con las que conversaban habitualmente. Hialpesa4, afirmó no tener interés en la política compartía las otras actitudes respecto a su opinión y la conversación política.

El sindicato, en tanto espacio de socialización política, lleva a tener un mayor interés en la política, a tener más disposición a conversar de política, moldear opiniones políticas y establecer una identidad social, así como movilizar en torno a los intereses del sindicato y sus afiliados/as. Pero la adopción de posturas políticas parece ser un fenómeno externo. Los tres entrevistados que manifestaron ser de izquierda pertenecieron previamente a sindicatos (Entrevistas a Hialpesa1, Hialpesa2 y Hialpesa5), los cuales, podemos suponer considerando su edad y tiempo laborando en el ramo⁵⁸, conocieron y fueron organizados bajo las líneas del antiguo sindicalismo clasista de los 80s, fuertemente influido por ideas de izquierda mediante sus vínculos con partidos políticos de dicha posición. El sindicalismo clasista enfatizaba el conflicto entre obreros y patronal⁵⁹, sosteniendo una línea política de lucha de clases, que venía de la mano de la articulación con partidos de izquierda (Balbi, 1989; Vildoso, 1992).

El sindicato Hialpesa no se encuentra aislado políticamente. Se encuentra afiliado a la Federación Nacional de Trabajadores Textiles del Perú, a su vez integrante de la Central General de Trabajadores del Perú, federación sindical vinculada al Partido Comunista del Perú – Unidad, y actual integrante de la

⁵⁸ Hialpesa1 no especifica el tiempo que lleva laborando en el ramo, sino que refiere a Textil la Unión, un complejo de fábricas textiles activas desde inicios del S.XX.

⁵⁹ Compréndase como la gerencia y propietario/s de la empresa.

alianza política Juntos por el Perú – Nuevo Perú. Sin embargo, los miembros del sindicato no necesariamente son de izquierda en su totalidad, por lo que puede entenderse que, si bien, el sindicato es un espacio de politización basado en el conflicto laboral, en sí mismo, no tiene la capacidad de ideologización y movilización política



IV. Análisis de los Resultados

Los casos presentados, que agrupan a 20 personas entrevistadas, nos presentan hallazgos a partir de las características de los espacios laborales, las relaciones sociales de las personas entrevistadas y sus compañeros/as de trabajo y la cultura política de los/as entrevistados/as. Dentro de la presentación de los casos y los resultados se incluyeron análisis y conclusiones preliminares que nos aproximan a responder la pregunta de investigación.

Los hallazgos confirman el carácter interpersonal de la socialización política. Esto va por dos vías: La presencia de “conversantes” de política en los espacios sociales, en este caso, el espacio laboral y la conformación de identidades grupales con base en la afinidad e intereses comunes.

Las actitudes favorables o desfavorables a la conversación política se definen, a grandes rasgos, por la situación de la convivencia social, y esto se define, a su vez, por el grado de concordancia y similitud entre las opiniones. Esto, en muchas ocasiones, supone vínculos amicales. Es importante mencionar que el interés en la política y el conocimiento sobre política no determinaron la predisposición a tener conversaciones políticas en los entrevistados/as en el espacio laboral; quienes demostraban un alto interés también tenían opiniones muy definidas, por lo que podían preferir conversar de política en otros espacios sociales.

Las personas entrevistadas, en su totalidad, solían conversar de política de forma más constante con personas con vínculos cercanos y con opiniones similares. Son, precisamente, quienes tenían espacios sociales más variados quienes más activamente conversaban de política. Por el contrario, evadían

tener conversaciones políticas de forma abierta, en la medida que el resto de las personas eran mayoritariamente de opiniones contrarias; debido a que se percibía la posibilidad de conflicto que lleve a una ruptura del vínculo social, se optaba por no conversar de política. Debido a ello, la selectividad social, es decir, la capacidad de poder elegir con quienes se establecen vínculos sociales es importante al establecer conversaciones políticas.

Este grado de similitudes no era necesariamente absoluto. Es decir, no había que existir una correspondencia total entre las opiniones de las personas dentro del grupo social para generar conversación política habitual, pero sí puntos de similitud que evite conflictos. Estos puntos de similitud mínimos son los que permiten, en un primer lugar, el establecimiento de conversaciones políticas habituales, y van en paralelo con los vínculos interpersonales, ya que estos se establecen en virtud de esos puntos de similitud mínimos.

Estos puntos de similitud mínimos en el caso de los Motorizados de Aplicativo y los Sindicalistas de Hialpesa es la misma identidad basada en su rol como trabajadores y el conflicto con la empresa, además incluyendo en el caso de los Motorizados, la identidad migrante. Estos puntos mínimos se basan en intereses compartidos y, con ello, perspectivas comunes sobre los problemas relacionados a dichos intereses. La misma variedad de puntos de vista dentro de estos grupos se sostiene por esta identidad que les agrupa y vincula, en la medida que no contrarresta o contradice dicha identidad.

Como se había explicado en el primer capítulo, la conformación de identidades grupales como grupo de referencia se basaban en una relación de poder entre un grupo subordinado y otro dominante, y esto se concretizaba históricamente

en términos de género, raza, etnia, nacionalidad y clase social. Ambos grupos se agruparon en torno a una relación de subordinación ante la empresa para la cual trabajan, y en el caso de los trabajadores motorizados, en torno a la identidad venezolana que, en su calidad de migrante, se sujeta a una relación de subordinación nacional-extranjero.

Esta agrupación, en base a la identidad conformada, deviene en un espacio social de vínculos interpersonales, un “anidamiento”, y la identidad se vuelve un grupo de referencia a partir del cual se establecen opiniones y valoraciones. Es decir, la calidad de grupo de referencia de la identidad depende de la vinculación social efectiva en un grupo de personas que comparten dicha identidad.

La diferencia se da con los casos Ceplan y Olaechea, en los cuales hemos visto una actitud más evasiva a la conversación política en el espacio laboral. Ello no significa que no existiera conversación política, sino que dicha actividad esta condicionada por el grado de vínculos interpersonales que se tienen con compañeros/as de trabajo específicos, mientras más estrechos sean estos vínculos, más habitual es la conversación política. Si bien, al igual que los dos casos anteriores, hay similitudes mínimas que logran establecer dichas redes interpersonales y la agrupación en base a tales similitudes, ello no ha creado una identidad grupal.

Aunque se evidencian casos de descontento con las condiciones de trabajo y actitudes conservadoras, esto no se vuelve un medio para la conformación de un grupo definido por una situación de subordinación en base a ambas situaciones. La agrupación no se define en torno a una situación de conflicto,

sino de afinidad mutua entre las/os integrantes. Los conflictos son observados desde un carácter individual, es un descontento personal, lo que reduce el margen del conflicto a una situación de confrontación personal la cual no necesariamente ha devenido a un conflicto abierto, sino en actitudes evasivas hacia el conflicto.

Considerando que la mayoría de entrevistados (80%) tiene educación superior, siendo los entrevistados de Hialpesa los que menor nivel técnico tienen, tampoco hay una vinculación entre interés en la política, nivel técnico, percepción de influencia y predisposición a hablar de política.

El horizonte temporal sobre el trabajo que tienen, es decir, sus perspectivas a futuro sobre este empleo no influyen en la predisposición a tener conversaciones políticas. Sin embargo, son quienes consideraban que se encontraban en un entorno adverso a sus opiniones políticas, Ceplan1 y Olaechea1, quienes mencionaban también la intención de cambiar de centro de trabajo; excepcionalmente Moto2 llama la atención por su desinterés en continuar en el activismo de los derechos laborales de trabajadores/as motorizados/as y piensa en obtener un mejor empleo producto de sus estudios; Moto5, que tiene también el propósito de tener un negocio propio no denoto ser activo en dicho activismo..

En lo que refiere a edad, observamos que, si bien, los casos Ceplan y Olaechea tienen a las personas entrevistadas más jóvenes, en su mayoría, estos/as entrevistados/as hablan de política en otros espacios, como los grupos de amigos, compañeros/as de trabajo selectos o el espacio familiar.

En misma medida, la indefinición de posturas políticas, que es mayoritaria, no

supone un vínculo con la predisposición a tener conversaciones políticas, al igual que los temas de agenda a considerar por el gobierno, que tienen muchas similitudes entre los/as entrevistados/as, y su propia valoración sobre el gobierno.

Las diferencias en tipo de funciones si es una diferencia entre los dos pares de casos, al ser los casos de los/as trabajadores/as motorizados/as y de Hialpesa empleos manuales y operativos, mientras que Olaechea y Ceplan con trabajos operativos (con la excepción de Ceplan⁵) y de carácter mental; esto podría vincularse al carácter de los conflictos laborales, diferencias en las demandas, más no les elimina. Incluso la identidad como trabajador/a de dichas actividades no tiene un gran impacto, en ambos grupos, en su mayoría, hay una valoración sobre la capacidad técnica y el esfuerzo que suponen sus roles.

La naturaleza de la relación laboral también parece tener un efecto poco significativo, en la medida que el caso de los trabajadores motorizados y los sindicalistas de Hialpesa se encuentran en ambos extremos, la precariedad y la estabilidad laboral, respectivamente.

Considerando ello, lo que puede tener una influencia más fuerte en la conformación de grupos y la posibilidad de conversación política, es el tamaño del espacio laboral, entendido en un sentido del número de personas involucradas y en términos de espacio.

El caso Hialpesa responde a un modelo clásico del sindicalismo industrial con un espacio físico amplio y un gran número de personal que da a lugar a la formación de facciones internas por afinidad, lo que lleva a la conformación de sindicatos. Glovo, aunque el espacio es extremadamente amplio, abarcando la

ciudad entera, la identidad grupal y las relaciones interpersonales compensan la dispersión física.

Los casos Ceplan y Olaechea resaltan por el reducido espacio físico en el que se laboraba y el poco número de trabajadores/as involucrados/as en las actividades. Como se ha mencionado con anterioridad, Lipset, Trow y Coleman (1989) plantearon que dicha situación tiende a reducir los conflictos en la medida que los lazos interpersonales se establecen menos por criterios selectivos y más por la convivencia cotidiana, ya que es casi ineludible relacionarse con los/as compañeros/as de trabajo; en misma medida, la cercanía también se da con los cargos directivos, los cuales tienen una relación más directa e inmediata con los/as subordinados (Kondo, 1990; Fine, 1996; Rainnie, 2016). Debido a ello, “romper la armonía” no suele ser deseado, ya que irrumpiría la misma cotidianeidad.

Esto no significa que no existan grupos de amigos por afinidad en el espacio laboral en los casos Ceplan y Olaechea, pero suelen ser pocas personas que, numéricamente, no tienen la capacidad de asociarse en torno a un conflicto y que optan por aislarse, en tanto grupo de conversación política habitual y de afinidad. A pesar de que persiste un conflicto, al no basarse en una identidad grupal basada en la confrontación contra otro grupo, o al menos no de una forma explícita, su agrupación no se vuelve un espacio politizado.

La dinámica de conversación política y vínculos interpersonales en el espacio laboral se desarrollaría así, confirmando la tendencia a la selectividad de vínculos y conversaciones políticas planteada por Mutz (2006):

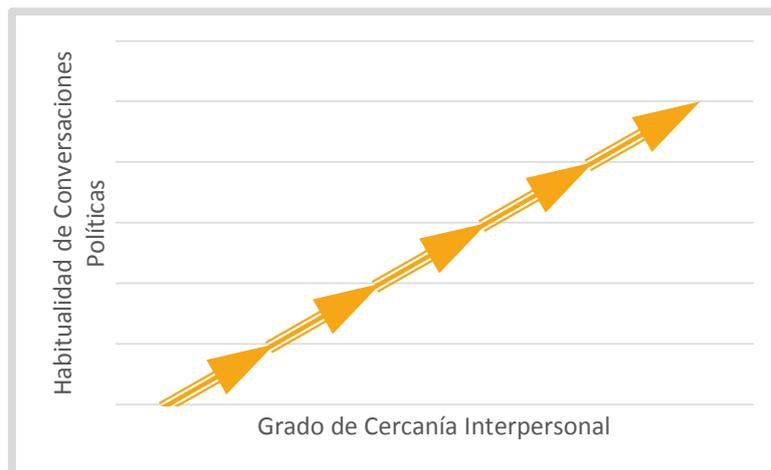


Gráfico 25: Habitualidad de Conversaciones Políticas y Cercanía Interpersonal

En segunda instancia, observamos que hay una relación compleja entre conformación de identidades grupales y la identificación con posturas políticas.

No hay una conexión definida entre autoidentificación de clase social o nivel socioeconómico y autoidentificación política, en misma medida con el origen de clase, es decir, el empleo de los padres. Solo Ceplan1, Ceplan2, Hialpesa1, Hialpesa2 y Hialpesa5 se identifican de izquierda y de clase media baja, el resto de entrevistados/as no tiene tal relación; incluso Moto2, cuyos padres se dedican a labores de bajo nivel técnico, a diferencia del resto de motorizados entrevistados, se identifica de derecha.

Lo que predomina en la carencia de una identificación política indefinida, sin embargo, esto no implica desinterés en la política o carencia de opiniones. Más bien, todos/as los entrevistados han dado a notar interpretaciones de las problemáticas nacionales y evaluado la situación política. Más bien, también persiste una relación podría decirse contradictoria, en la medida que, con la excepción de Moto1 y Moto4, los trabajadores motorizados se identificaron de derecha, pero todos, exceptuando Moto2, se mostraron contrarios a la situación

de precariedad laboral en la que se encontraban y demostraban una situación de confrontación con la empresa. Esta identificación se consideraría una oposición al proyecto de izquierda del chavismo, que se extiende a una oposición hacia la izquierda en general.

Las identidades grupales, entonces, son resultados de la agrupación en torno a problemáticas compartidas y la situación de confrontación. Los casos de los trabajadores motorizados y Hialpesa se conforman en base a la identidad de trabajadores confrontados con la empresa, y migrantes en el caso de los motorizados, y reflejan intereses vinculados a esta situación, por lo que dicha identidad se vuelve referencial en la formación de opiniones políticas. Más ello no necesariamente significa determinada identidad política.

Más bien, estos grupos sociales de “conversantes” políticos se definen por su pluralidad de opiniones y diferencias incluso en materia de identidad política, siendo sostenidos por el consenso mínimo que supone la identidad grupal. En ese sentido, la presencia de Hialpesa3 y Hialpesa4 definiéndose de centro y la presencia de sindicalistas fujimoristas (Entrevista a Hialpesa5) no suponen necesariamente un quiebre con la identidad sindicalista, salvo ello se traduzca en un cambio de opiniones que niegue tal confrontación o apoye al lado confrontado. En misma manera, los entrevistados motorizados mantenían la identidad migrante y de trabajadores confrontados con la empresa como punto mínimo de consenso, reflejado en sus opiniones sobre su situación laboral, pero se admitía la pluralidad de puntos de vista en la misma comunidad migrante, con la presencia de migrantes de tendencia de izquierda (Entrevista a Moto2).

Las preferencias políticas son mediadas por la identidad grupal, que está definida por los puntos de interés de las personas entrevistadas; dichas identidades, conformadas por estos intereses grupales similares, no necesariamente se traducen con la identificación política. Esto se debería, como se mencionó con anterioridad, por la percepción de un conflicto inherente en la atribución de identidades políticas definidas (Entrevista a Olaechea4, Moto4, Hialpesa3 y Hialpesa4).

Asumirse de una postura política definida supone asumir una identidad grupal también afirmada en la confrontación con un contrario, lo que supone un agrupamiento particular en torno a dicha identidad y la diferenciación dentro de un grupo social. En los casos estudiados, aunque hay personas con diferentes posturas políticas dentro de un mismo grupo social, ya definido por una división social, esto no supone una subdivisión en la medida que tal identidad no agrupa a su vez a las personas que la asumen; la identidad grupal basada en la confrontación más inmediata se sobrepone esta diferenciación.

En ese sentido, la ideologización política es un fenómeno externo y posterior a la conformación de estos grupos basados en la confrontación, que puede generar dinámicas de diferenciación y agrupamiento, pero que no está implicado en la confrontación grupal de confrontación.

Esto no significa que no existan interpretaciones y valoraciones sobre el sistema político, o que no haya simpatías por figuras políticas y/o partidos, pero que la definición ideológica no es un ejercicio que necesariamente ocurra de forma explícita; y cuando ocurre, se da dentro del marco de las agendas políticas personales, es decir, las posiciones políticas asumidas se adaptan a

los puntos de interés e identidades. En ese sentido, antes que ser contradicciones, son matices del mismo posicionamiento ideológico. Marx (2015), fijándose en el caso europeo, plantea que los trabajadores temporales tienden a tener posiciones políticas más cercanas a partidos de centroizquierda, apoyando mejoras en las condiciones laborales, pero manteniendo la flexibilidad. Vemos que, a pesar de concordar en este aspecto, mejores condiciones y flexibilidad, la posición de los trabajadores motorizados entrevistados no se decanta hacia la izquierda.

Es lógico, entonces, que, habiéndose identificado dentro de la derecha, Moto2 y Moto3, consideren que la educación y la salud deben ser servicios públicos de calidad o como quienes no se definieron con una posición política o se identifican con el centro político si tengan agendas muy definidas en diversos puntos de interés, además de considerar sus experiencias previas. Por ejemplo, para Balbi (1989), parte de la identificación con la línea clasista de izquierda por parte de los sindicatos, principalmente por parte de los obreros no limeños, residía en los conflictos cotidianos con capataces y administradores, que incluían la discriminación por origen.

Sumado a ello, y como lo mencionamos en el primer capítulo y siguiendo lo propuesto por Redlawsk y Lau (2006), las preferencias electorales representan una aproximación, más no un reflejo, de las mismas preferencias políticas; el voto de Hialpesa3 por Urresti en primera vuelta, optando por Castillo después, y la disposición de Hialpesa5 a votar por Lescano, a pesar de identificarse por la izquierda, muestran la complejidad de este proceso de conformación de preferencias.

El proceso sería tentativamente graficado de la siguiente manera:



Gráfico 26: Conformación de Preferencias Políticas

Si el mismo posicionamiento político genera divisiones sociales, a pesar de su vínculo previo con las identidades sociales que son también divisiones sociales, ¿Dónde reside su diferencia? Como se ha graficado, las posturas políticas tienen como base las identidades sociales, las identidades políticas corresponden a identidades más específicas que suponen no solo interpretaciones similares de problemáticas sociales, pero, también, conectan la identificación grupal de forma más directa con el sistema político.

Los casos estudiados ponen en evidencia el rol interpersonal de la socialización política y como el contexto estructura el tipo de vínculos sociales que pueden conformarse en determinados espacios e identidades sociales, y como la adopción de creencias es un fenómeno externo y posterior, así como constituyente de grupos sociales.

V. Conclusiones

En la presente investigación se estudiaron los casos de cuatro espacios laborales con el propósito de analizar los aspectos que influyen en la socialización política en el espacio laboral. Los casos escogidos fueron Ceplan, el Estudio Olaechea, los/as trabajadores/as motorizados/as de aplicativos y los trabajadores sindicalizados de Hialpesa; de estos cuatro casos fueron entrevistados cinco trabajadores/as cada uno.

La hipótesis presentada al inicio de la investigación era que el proceso de socialización política en el espacio laboral se daba mediante la conversación política, la posibilidad de “exposición transversal”, interacción con opiniones divergentes, definiría el refuerzo, de ser poca, o flexibilización de las opiniones políticas, de ser mucha; o, en última instancia, el descarte del espacio laboral como una fuente de “conversantes” políticos que llevaría a los mismos efectos de poca “exposición transversal”.

Las hipótesis secundarias vinculadas consideraban la influencia de otros elementos que condicionarían la posibilidad de conversaciones políticas en el espacio laboral. Los vínculos interpersonales, es decir, la formación de lazos sociales con otras personas podía facilitar las conversaciones políticas, y la misma afinidad social podría significar similitudes en opiniones. Las características del espacio laboral, siendo tamaño del espacio laboral (espacio físico y número de personas), condiciones laborales tipos y división de labores enmarcarían como se relacionan las personas dentro de este. Las estructuras sociales que influirían en estas mismas relaciones y la dinámica interna del espacio laboral, constituyendo las formas de interacción, identidades y

conflictos dentro del espacio laboral.

En el marco teórico se mostraron los elementos que estructuraban la dinámica de socialización política en el espacio laboral, el carácter interpersonal y subjetivo de la identidad grupal, que ocurre en un marco de relaciones de poder y sujeto a las características del mismo espacio laboral.

Se planteó que los procesos cognitivos políticos dependían de información provisional, como la identificación con grupos sociales con quienes se tienen vínculos interpersonales. Dicho agrupamiento se daba, aparte de afinidad social, por la percepción de confrontación contra un grupo dominante o dominado, la relación de poder llevaba a la agrupación en torno a dicha situación.

Por otro lado, las características del espacio laboral, entendido como el conjunto de relaciones, normas y objetos vinculados al desarrollo de la actividad económica, también se detallaron a modo de identificar la influencia que tuvieran sobre la disposición a crear vínculos interpersonales y generar conversaciones políticas. Esto, a su vez, era determinado por las estructuras económicas y políticas que definen el funcionamiento de las relaciones de poder y el funcionamiento del espacio laboral.

De acuerdo con los hallazgos, la socialización política en el espacio laboral es mediada interpersonalmente, mediante conversaciones políticas que ocurren con personas con las que se establecen vínculos interpersonales, a mayor cercanía interpersonal, las conversaciones políticas son más habituales. La poca afinidad entre compañeros/as de trabajo lleva a optar por otros espacios sociales para tener conversaciones políticas, teniéndose en cuenta el espacio

familiar, amistades cercanas, amistades del vecindario, etc.

La selectividad social, la capacidad de escoger con quienes se establecen vínculos interpersonales, se encuentra definida por el tamaño del espacio laboral, entendido como la cantidad de personal en una relación positiva, a mayor tamaño del espacio laboral, mayor selectividad. La selectividad permite la creación de grupos de afinidad, un espacio laboral pequeño, al hacer las interacciones más constantes y habituales, reduce el rango de la selectividad.

Los conflictos que ocurren en el espacio laboral también son mediados interpersonalmente, en la medida que el descontento de las condiciones laborales y el trato por parte de superiores y pares, pueden llevar a la conformación de grupos sociales articulados por el descontento que deviene en una identidad social definida por su confrontación con un grupo dominante. Esta identidad, referencia del grupo social perteneciente, deviene en una agenda política personal que define preferencias políticas y posiblemente posturas políticas.

Por otra parte, la adopción de posiciones políticas o ideologías no necesariamente es el resultado de la conformación de estos grupos sociales de confrontación; las posiciones políticas son percibidas como subdivisiones dentro de los mismos grupos sociales, al ser una afinidad más específica, y por extensión, un potencial punto de conflicto.

Lo ocurrido en los casos Ceplan y Olaechea puede ser en buena medida explicado por las limitaciones del tamaño del espacio laboral. Kondo (1990), Portocarrero y Tapia (1992) y Rainnie (2016) muestran como en las pequeñas empresas manufactureras los conflictos laborales suelen ser evadidos o

contenidos debido a la cercanía con los jefes/administradores; el carácter familiar de la empresa o los vínculos de origen suelen reforzar esta situación.

Si bien, es cierto que la legislación laboral peruana actual reduce en buena medida la actividad sindical, no solo estableciendo criterios restringidos para la formación de sindicatos, pero las mismas actividades sindicales, como la negociación colectiva o huelgas (Yamada y Salgado, 2005; Villavicencio, 2010), así como la excepcional situación de precariedad laboral en las pequeñas y medianas empresas puede desincentivar el conflicto laboral (Batera, 2015; Lust, 2018), también es posible que la situación de cercanía interpersonal y dificultad de generar un conflicto explícito y colectivo explique las bajísimas tasas de sindicalización (5%) de este sector a nivel latinoamericano (OIT, 2015b).

Elementos como el nivel técnico o el tipo de actividad tienen una influencia mucho menor. Aunque los conflictos son diferentes respecto a los de los/as trabajadores/as manuales, al incluir la autonomía profesional, los empleos de “cuello-blanco” también están sujetos a cambios en condiciones laborales y salarios, así como también se sindicalizan (Prandy, Stewart y Blackburn, 1983; Oppenheimer, 1985; Melman, 2001). No solo oficinistas en general, pero docentes e investigadores/as académicos (Rhodes, 1998), cuyo ejemplo inmediato sería la Asociación Sindical de Docentes de la Pontificia Universidad Católica del Perú; o el sector público (Schutt, 1986), cuyo nivel de sindicalización en el Perú puede alcanzar el 16%, en comparación al 5% del sector privado formal (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2020). Refiriéndonos solo a los/as abogados/as, en el sector público hay experiencias internacionales de sindicalización en el sector público, como los órganos

judiciales en Canadá (Kowalsky, 2015) y en el Perú, con el Sindicato único de Trabajadores del Poder Judicial. Incluso en el sector privado, hay varias firmas de abogados, como Bloomberg Law, McTeague Higbee y The Legal Aid Society con abogados/as sindicalizados y asociados a federaciones sindicales⁶⁰.

Por otro lado, el tema de las posiciones política o la ideologización se plantea como un aspecto complejo. Los casos de los trabajadores/as motorizados/as y del sindicato de Hialpesa nos plantean otra particularidad, que es la carencia de homogeneidad ideológica dentro de estos grupos sociales de confrontación. Como hemos indicado más arriba en el Análisis de los Hallazgos, la adopción de posiciones políticas o ideológicas es un suceso externo y posterior a la conformación de agendas políticas personales e identidad sociales. Esto se hace particularmente llamativo considerando que el sindicato Hialpesa está afiliado a la Central General de Trabajadores del Perú, a través de su afiliación a la Federación Nacional de Trabajadores Textiles del Perú, a su vez asociado al Partido Comunista Peruano – Unidad, que es parte de la alianza electoral Juntos por el Perú – Nuevo Perú, que lanzó la candidatura de Verónica Mendoza a las elecciones presidenciales del 2021.

Estudios anteriores señalaban que la pérdida del apoyo de los partidos de izquierda y centro izquierda yacía en que la identidad obrera había estado sujeta a cambios, sea por cambios estructurales que alteraron la conformación de la PEA, que redujo la presencia de obreros industriales (Clark, 2001; Dalton,

⁶⁰ Patrice, Joe (Marzo, 2014) Lawyers Look To Unionize At Bloomberg Law. En: Above The Law. <https://abovethelaw.com/2014/03/lawyers-look-to-unionize-at-bloomberg-law/?rf=1>. McTeague Higbee paralegals form union (Marzo, 2014) En: Mainebiz. <https://www.mainebiz.biz/article/mcteague-higbee-paralegals-form-union>. Mui, Sarah (Marzo, 2009) Are You Lost in March Madness? En: Abajournal. https://www.abajournal.com/news/article/are_you_lost_in_march_madness

2008), la aparición de nuevos valores e intereses en la clase trabajadora (Inglehart, 1977; Houtman, Achterberg y Derks, 2017) o que se redujeron el número de sindicatos, debido a la flexibilidad laboral producto de la reestructuración económica (Nieto, 1986; Allern y Bale, 2017; Webb y Bale, 2017). Como hemos visto, aun existiendo este nivel de organización (o similares) e intereses concordantes con propuestas de izquierda/centroizquierda, esto no supone en si una identificación con esta posición política.

Más bien, siguiendo la argumentación marxista, en lo que refiere a la clase trabajadora, los intereses basados en esta condición y la adopción de una identidad social y agendas políticas no presuponen necesariamente la adopción de una posición política de izquierda (Mann, 1973; Morris, 1979; Marx, 2003; Lukács, 2013; Gutiérrez y Gutiérrez, 2010). Como aseguró Lenin (1979), la clase trabajadora y los mismos sindicatos pueden forjar intereses y una agenda política restringidas a intereses inmediatos de carácter económico, el componente de un proyecto político es una influencia externa.

Es importante notar que, en lo que refiere a los trabajadores/as de empleos profesionales, esta situación no es muy distante. La diferencia con las demandas que tienen trabajadores/as manuales no presuponen la inexistencia de conflictos laborales y, mucho menos, de una identidad de clase. La diferenciación entre trabajo operativo y administrativo, en un primer lugar, diferencia el uso de la actividad profesional, ya que el conocimiento técnico no presupone un grado de control sobre el espacio laboral ni ingresos en calidad de renta y, en un segundo lugar, la búsqueda de autonomía en el proceso de trabajo no es solamente propio del sector “cuello-blanco”, sino que también

está presente en los empleos manuales, es parte de la condición subordinada resistir el control y dominio en el espacio laboral (Haydu, 1991; Meyer, 1981; Silver, 1986). La creciente división de labores incluso en este tipo de actividades lleva a situaciones similares a las encontradas en empleos manuales (Prandy, Stewart y Blackburn, 1983).

La división entre “condición de clase”, que es la pertenencia a determinada clase, y la “conciencia de clase”, que es la identificación con dicha condición y los intereses colectivos que supone en confrontación con otra clase social se presenta como un acercamiento gradual a este segundo, producto de la misma experiencia cotidiana en el proceso productivo, pero no necesariamente se desarrolla en su totalidad en la identificación con un proyecto político socialista (Gutiérrez y Gutiérrez, 2010; Mann, 1973; Tomasetta, 1974). Si bien, dichos intereses crean una predisposición, no determinan la adopción de dichas ideas, este proceso suele ser producto de una influencia externa.

Puesto de esta manera, la relación entre los partidos políticos y los sindicatos no es una relación unilateral en la cual el apoyo del sindicato depende de la capacidad del partido responder a sus demandas y garantizar las condiciones que le permiten al sindicato subsistir, sino que también “ideologiza” al sindicato en la medida que dichas demandas se pueden articular en un proyecto político y le da capacidad de movilización.

Las ideologías políticas, entonces, se difunden “por contagio”. Tal como funcionan las tendencias (Jackson, 2019; Linares, 2018), las ideologías son transmitidas interpersonalmente a grupos sociales los cuales adoptan estas ideas según su predisposición, basada en sus intereses e identidades. En ese

sentido, la transmisión interpersonal dentro de grupos sociales formados por afinidad es el medio de difusión ideológica.

En Toulouse, Francia, en el Siglo XIX, la politización de los sectores de pequeños propietarios, artesanos y obreros en la adopción de posturas realistas y el paso a ideologías republicanas y socialistas dependió en buena medida de grandes redes sociales de grupos de discusión y oradores que difundían estas ideas (Aminzade, 1981). La movilización de las esposas de mineros sindicalizados en el Japón posguerra dependió en buena de redes de activistas que no solo articulaban demandas, pero conectaban dichas demandas con las prerrogativas de los partidos de izquierda vinculados (Gerteis, 2009).

Esto no quiere ignorar de ninguna manera como la experiencia general con el sistema político influye en la formación de nuestras preferencias políticas, que es el fondo de la formación de la cultura política. Sino también hay que considerar que nuestro vínculo más inmediato yace en nuestras redes interpersonales como experiencias que forjan nuestras opiniones, sentidos de pertenencia que nos llevan a asumir identidades sociales y, con ello, como entendemos nuestro lugar en la sociedad.

Ello puede ocurrir en formas interconectadas. Los/as trabajadores/as migrantes venezolanos/as, careciendo de derechos políticos en el Perú, compensan ello mediante la conformación de una comunidad migrante de apoyo que garantiza el bienestar de sus integrantes y la defensa de sus intereses (Berganza y Solórzano, 2019), como suelen hacer los/as migrantes en países anfitriones donde su influencia política formal es muy reducida, compensan la falta de

derechos políticos con organizaciones de migrantes (Oesch, 2006).

Precisamente, la importancia de las redes interpersonales en la socialización política, principalmente en el espacio laboral, ha sido o minimizada o ignorada. En los estudios clásicos como los referentes a los procesos de organización campesina en los 60s y 70s o la experiencia de obreros industriales y mineros las identidades colectivas, sean de clase social o de lugar de origen, se reconoce su relevancia en la conformación de la movilización política, más sus mecanismos internos no son necesariamente profundizados (Fiorivanti, 1974; Flores, 1974; Sánchez, 1981; Román, 1984).

Parte de esta omisión o disminución se refleja, por ejemplo, en la misma perspectiva que se tiene desde algunos autores de izquierda, o en su momento de izquierda, sobre la decreciente influencia del sindicalismo en los 80s y 90s y, con ello, la debilidad de los partidos de izquierda en ese periodo. Dentro de los análisis priman las explicaciones estructurales y políticas que llevan a explicar la pérdida de relevancia de esta propuesta, más se concentran en los mecanismos macro, el sistema político y económico; la reestructuración económica, las decisiones políticas inconsistentes, la desconexión entre partidos y bases (Adrianzen, 2011; González, 2011; Nieto, 1986; Rospigliosi, 1989).

Si bien, y se ha sostenido en esta investigación, las estructuras sociales enmarcan y definen las relaciones de los grupos sociales, sea en aspectos de articulación o conflicto, así como la misma experiencia individual, también se ha mostrado la importancia del “tejido social” en la difusión de ideas y la movilización política. La fortaleza del sindicalismo no solo se sostenía de una

estructura productiva, un régimen laboral y partidos políticos, sino que su misma dinámica interna daba a lugar a la formación de redes sociales dentro de grupos que se identificaban con una línea “clasista” de izquierda porque respondía a sus demandas colectivas por mejoras salariales y de condiciones laborales, así como la confrontación contra los capitalistas (Balbi, 1989; Vildoso, 1992).

Se establecía una “comunidad sindical” en la que sus miembros se sentían parte de un grupo social con identidad propia, se identificaban no solo con las demandas, pero con un grupo de personas con las que convivían cotidianamente y tenían estrechos lazos interpersonales. El movimiento sindical esta definido, en una medida importante, por su capacidad de volver a sus integrantes parte de una “comunidad”, es así como se crean prácticas comunitarias, relaciones sociales marcadas por la pertenencia a la “comunidad sindical” y redes sociales entre los/as integrantes y es precisamente por ello que son espacios importantes de politización e ideologización (Lazar, 2017; Reich y Bearman, 2018).

Con ello es comprender que influencia de la clase social en las preferencias políticas no se ha reducido, sus exigencias han cambiado y la simplificación a aspectos económicos nos ha hecho obviar como aspectos sociales y culturales, como la raza, el género, la etnia y la nacionalidad han confluído en este concepto desde siempre (Chacón, 2018; Houtman, Achterberg y Derks, 2017; Hunt, 1980; Jackman, 1994). La complejidad de la dinámica de clases sociales “realmente existentes”, vinculada a los aspectos mencionados, es lo que nos lleva a necesitar entender como se conforman las identidades sociales, los conflictos grupales y el comportamiento político de individuos y colectividades;

si bien, en las personas confluyen diversas identidades e intereses, se estructuran en el marco de dinámica de clases sociales (Jackman, 1994).

La politización del espacio laboral no solo depende de una reestructuración económica, nuevas normativas laborales y/o partidos políticos que intervengan en ello, pero como esto se conjuga en como estos elementos permiten la posibilidad de forjar un tejido social fuerte. En ese sentido, la izquierda que históricamente se ha asentado en el apoyo de la politización del trabajo, es decir, el sindicalismo, tiene la obligación de formar un tejido social fuerte, una “comunidad sindical” que lleve a una “comunidad militante”. Ahí yace la fuerza del “mito” de Mariátegui (2010), la necesidad de una “comunidad” que aluda no necesariamente al dogmatismo creyente, pero en la unidad definida por las creencias compartidas y la capacidad de movilización.

Tal tejido social es posible de realizarse aún. El sindicalismo por ramo de actividad es posible, al no poderse hacer a nivel de empresa si su tamaño es pequeño⁶¹; los nuevos cambios legislativos sobre la contratación en el estado pueden abrir la puerta a derechos sindicales⁶²; los/as trabajadores/as de aplicativos han podido organizarse a nivel internacional a pesar de la precariedad (Prassl, 2018; Ravenelle, 2019; Woodcock, 2021) y el sindicalismo industrial sigue vivo, pero en “orfandad política”. Retomar el tejido social “proletario” que sostenía a la izquierda aún es posible, pero ciertamente necesitará “suelo fértil”.

Citando a Gramsci:

⁶¹ https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/sindicatos/material_formar_sindicato.pdf

⁶² Congreso deroga por insistencia decreto que establece medidas de recursos humanos en el sector público. En: Gestión. <https://gestion.pe/peru/politica/congreso-deroga-por-insistencia-decreto-que-establece-medidas-de-recursos-humanos-en-el-sector-publico-nndc-noticia/>

El proletariado es menos complicado de lo que puede parecer. Se ha dado espontáneamente una jerarquía espiritual y cultural, y la educación mutua actúa donde no puede llegar la actividad de los escritores y de los propagandistas. En los círculos, en las ligas, en las conversaciones a la puerta del taller, se desmenuza, se propaga, se hace dúctil y adecuada para todos los cerebros y todas las culturas la palabra de la crítica socialista. En un ambiente complejo y diverso como es el de una gran ciudad industrial, se suscitan espontáneamente los órganos de transmisión capilar de las opiniones, órganos que la voluntad de los dirigentes no conseguiría nunca constituir y crear. (Gramsci 2013: 47)



Anexo 1: Personas Entrevistadas

	Edad	Género	Puesto	Nivel Educativo	Años laborando
Ceplan1	27	Mujer	Consultor	Superior Universitario	3
Ceplan2	26	Mujer	Consultor	Superior Universitario	4
Ceplan3	45	Hombre	Especialista	Superior Universitario	5
Ceplan4	30	Hombre	Especialista	Superior Universitario	3
Ceplan5	46	Mujer	Coordinador	Superior Universitario	1
Olaechea1	25	Mujer	Asistente Legal	Superior Universitario	3
Olaechea2	25	Mujer	Asistente Legal	Superior Universitario	4
Olaechea3	26	Hombre	Abogado Junior	Superior Universitario	3
Olaechea4	26	Mujer	Asistente Legal	Superior Universitario	4
Olaechea5	38	Hombre	Mantenimiento	Superior Técnico	5
Moto1	40	Hombre	Motorizado	Superior Universitario	2.2
Moto2	23	Hombre	Motorizado	Superior Universitario	2.6
Moto3	40	Hombre	Motorizado	Superior Universitario	3
Moto4	41	Hombre	Motorizado	Superior Universitario	3
Moto5	32	Hombre	Motorizado	Superior Universitario	2
Hialpesa1	60	Hombre	Operario de hilandería	Secundaria Completa	25
Hialpesa2	61	Hombre	Conero	Educación Incompleta	23
Hialpesa3	47	Hombre	Maquinista	Superior Técnico	19.8
Hialpesa4	57	Hombre	Manualista	Superior Incompleta	12
Hialpesa5	59	Hombre	Batanero	Secundaria Completa	16

Anexo 2: Modelos de entrevistas

Modelo de Entrevista: Estudio Olaechea y Ceplan.

1. Datos Generales (Nombre, Edad, Género, Nivel Educativo, Empresa/Institución, Puesto, Religión)
 - a. ¿Se identifica con alguna clase social?
 - b. ¿A qué se dedicaban sus padres?
2. Información del espacio laboral
 - a. ¿Cuánto tiempo lleva en la empresa/institución? ¿Dónde trabajo antes?
 - b. ¿Cómo llegó a este trabajo?
 - c. ¿Cuál es su relación con la empresa/institución?
 - d. ¿Qué es lo que hace usted?
 - e. ¿Este trabajo su principal y/o única fuente de ingreso?
 - f. ¿Qué le gusta de su trabajo? ¿Por qué?
 - g. ¿Qué le disgusta de su trabajo? ¿Por qué?
 - h. ¿Qué es lo que espera a futuro de este trabajo?
 - i. ¿Cómo ves tu trabajo y como sientes que ven tu trabajo?
 - j. ¿Tiene amigos/as en su trabajo?
 - k. ¿Cómo es su relación con sus compañer@s de trabajo?
3. Información de cultura política
 - a. ¿Le interesa la política? ¿Por qué?
 - b. ¿Cómo se informa de política?
 - c. ¿Considera que su opinión es influyente?
 - d. ¿Qué opina del gobierno?
 - e. ¿Cómo se definiría políticamente? ¿Se identifica con algún partido o política/o?
 - f. ¿Cuáles considera que deben ser los temas más importantes para el gobierno?
4. Información de Exposición Transversal
 - a. ¿Usted suele hablar fuera del trabajo con compañeros/as de trabajo? ¿De que suelen hablar?
 - b. ¿Con quienes suele hablar de política? ¿Quiénes comparten su opinión?
 - c. ¿Considera que le es fácil hablar de política con otras personas?

Modelo de Entrevista: Motorizado de Aplicativos.

1. Datos Generales (Nombre, Edad, Género, Nivel Educativo, Empresa/Institución, Puesto, Religión)
 - a. ¿Se identifica con alguna clase social?

- b. ¿A qué se dedicaban sus padres?
2. Información del espacio laboral
- a. ¿Cuánto tiempo lleva en la empresa/institución? ¿Dónde trabajo antes?
 - b. ¿Cómo llegó a este trabajo?
 - c. ¿Cuál es su relación con la empresa/institución?
 - d. ¿Qué es lo que hace usted?
 - e. ¿Este trabajo su principal y/o única fuente de ingreso?
 - f. ¿Qué le gusta de su trabajo? ¿Por qué?
 - g. ¿Qué le disgusta de su trabajo? ¿Por qué?
 - h. ¿Qué es lo que espera a futuro de este trabajo?
 - i. ¿Cómo ves tu trabajo y como sientes que ven tu trabajo?
 - j. ¿Tiene amigos/as en su trabajo?
 - k. ¿Cómo es su relación con sus compañer@s de trabajo?
3. Información de cultura política
- a. ¿Le interesa la política? ¿Por qué?
 - b. ¿Cómo se informa de política?
 - c. ¿Considera que su opinión es influyente?
 - d. ¿Qué opina del gobierno?
 - e. ¿Cómo se definiría políticamente? ¿Se identifica con algún partido o política/o?
 - f. ¿Cuáles considera que deben ser los temas más importantes para el gobierno?
4. Información de Exposición Transversal
- a. ¿Cómo describiría su relación con la comunidad de migrantes de Venezuela?
 - b. ¿Ha sido testigo de o ha vivido agresiones xenofóbicas?
 - c. ¿Usted suele hablar fuera del trabajo con compañeros/as de trabajo? ¿De que suelen hablar?
 - d. ¿Con quienes suele hablar de política? ¿Quiénes comparten su opinión?
 - e. ¿Considera que le es fácil hablar de política con otras personas?

Modelo de Entrevista: Sindicato Hialpesa

1. Datos Generales (Nombre, Edad, Género, Nivel Educativo, Empresa/Institución, Puesto, Religión)
- a. ¿Se identifica con alguna clase social?
 - b. ¿A qué se dedicaban sus padres?
2. Información del espacio laboral
- a. ¿Cuánto tiempo lleva en la empresa/institución? ¿Dónde trabajo antes?

- b. ¿Cómo llegó a este trabajo?
 - c. ¿Cuál es su relación con la empresa/institución?
 - d. ¿Qué es lo que hace usted?
 - e. ¿Este trabajo su principal y/o única fuente de ingreso?
 - f. ¿Qué le gusta de su trabajo? ¿Por qué?
 - g. ¿Qué le disgusta de su trabajo? ¿Por qué?
 - h. ¿Qué es lo que espera a futuro de este trabajo?
 - i. ¿Cómo ves tu trabajo y como sientes que ven tu trabajo?
 - j. ¿Tiene amigos/as en su trabajo?
 - k. ¿Cómo es su relación con sus compañer@s de trabajo?
3. Información de cultura política
- a. ¿Le interesa la política? ¿Por qué?
 - b. ¿Cómo se informa de política?
 - c. ¿Considera que su opinión es influyente?
 - d. ¿Qué opina del gobierno?
 - e. ¿Cómo se definiría políticamente? ¿Se identifica con algún partido o política/o?
 - f. ¿Cuáles considera que deben ser los temas más importantes para el gobierno?
4. Información de Exposición Transversal
- a. ¿Cómo llego al sindicato?
 - b. ¿Cómo se lleva con los/las compañeros/as del sindicato?
 - c. ¿Usted suele hablar fuera del trabajo con compañeros/as de trabajo? ¿De que suelen hablar?
 - d. ¿Con quienes suele hablar de política? ¿Quiénes comparten su opinión?
 - e. ¿Considera que le es fácil hablar de política con otras personas?

Bibliografía

ADRIANZÉN, Alberto

2011 “La Izquierda Derrotada”. En: ADRIANZÉN, Alberto (editor) Apogeo y Crisis de la Izquierda Peruana. Lima: IDEA y UARM. Págs. 45-60

ALARCO, Germán; CASTILLO, César y LEIVA, Favio

2019 Riqueza y Desigualdad en el Perú. Lima: Oxfam.

ALBERTI, Giorgio; SANTISTEVAN, Jorge y PÁSARA, Luis

1977 Estado y Clase. Lima: Instituto de Estudios Peruano.

ALEXANDER, Robert J.

2007 A History of Organized Labor in Peru and Ecuador. Connecticut: Praeger.

ALLERN, Elin Haugsjerd y BALE, Tim

2017 “The Relationship between Left-of-Centre Parties and Trade Unions”. En: ALLERN, Elin Haugsjerd y BALE, Tim (editores) Left-of-Centre Parties and Trade Unions in the Twenty-First Century. Oxford: Oxford University Press. Págs. 1-25.

ALMOND, Gabriel A. y VERBA, Sidney

1970 La Cultura Cívica. Madrid: Euroamérica.

AMINZADE, Ronald

1981 Class, Politics, and Early Industrial Capitalism. Albany: State University of New York Press.

AMSDEN, Alice H.

1989 Asia's Next Giant. Oxford: Oxford University Press.

ANDERSON, Benedict

2006 Comunidades Imaginadas. México D.F: Fondo de Cultura Económica.

ANDREAS, Joel

2019 Disenfranchised. Nueva York: Oxford University Press.

ANDRIEUX, Andrée y LIGNON, Jean

1967 ¿Existe Consciencia de Clase Obrera? Madrid: Editorial XYZ.

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

2020 Negociación Colectiva en el Sector Público. Lima: Autoridad Nacional del Servicio Civil.

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1206444/Negociacion_Collectiva_2019.pdf

- BALBI, Carmen Rosa
1989 Identidad Clasista en el Sindicalismo. Lima: Desco.
- BATERA, Pablo
2015 Las dinámicas del sindicalismo en la pequeña empresa. Santiago de Chile: Dirección del Trabajo.
- BERGANZA, Isabel y SOLÓRZANO, Ximena
2019 Límites y Retos del Estado. Lima: Universidad Antonio Ruiz de Montoya.
- BESEN-CASSINO, Yasemin
2018 The Cost of Being a Girl. Filadelfia: Temple University Press.
- BONILLA, Heraclio
1974 El Minero de los Andes. Lima: Instituto de Estudios Peruanos.
- BOSEN, Lauren Herbenar
1984 The Redivision of Labor. Albany: State University of New York Press.
- BOURDIEU, Pierre
1979 La Distinción. Madrid: Taurus.
- BURAWOY, Michael
1989 El Consentimiento en la Producción. Madrid: . Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social.
- CALLIRGOS, Juan Carlos
2015 “El Racismo en el Perú”. En: OBOLER, Suzanne y CALLIRGOS, Juan Carlos. El Racismo Peruano. Lima: Ministerio de Cultura. Págs. 83-152.
- CAPLAN, Bryan H.
2006 The Myth of the Rational Voter. Princeton: Princeton University Press.
- CARDOSO, Fernando Henrique y FALETTO, Enzo
2003 Dependencia y Desarrollo en América Latina. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.
- CASTILLO, Oscar
1988 “Asalariados, Empleados y Nación en el Perú”. En: TRUJILLO BOLIO, Mario (coordinador) Organización y Luchas del Movimiento Obrero Latinoamericano (1978-1987). México D. F.: Siglo XXI Editores.
- CHACÓN, Justin Akers
2018 Radicals in the Barrio. Chicago: Haymarket Books.
- CHAMAMÉ, José Miguel
2021 “Lo que debes saber sobre el régimen CAS”. En:

LPDerecho.<https://lpderecho.pe/regimen-cas-decreto-legislativo-1057-contrato-administrativo-servicio/>.

CHÁVEZ, Dennis

1989 Juventud y Terrorismo. Lima: Instituto de Estudios Peruanos.

CHEN, Kuanhsing

2010 Asia as a Method. Durham: Duke University Press.

CHERO, Andi

2020 “Las mujeres ocupan el 22% de los cargos directivos de las empresas en el Perú”. En: La República. <https://larepublica.pe/economia/2020/12/06/las-mujeres-ocupan-el-22-de-los-cargos-directivos-de-las-empresas-en-el-peru/>

CHUA, Amy

2018 Political Tribes. Nueva York: Penguin Press.

CLARK, Terry Nichols

2001 “What have we learned in a decade on class and party politics”. En: CLARK, Terry Nichols y LIPSET, Seymour Martin (editores) The Breakdown of Class Politics. Nueva York: Woodrow Wilson Center Press.

COLLIER, Ruth Berins y COLLIER, David

2002 Shaping the Political Arena. Notre Dame: University of Notre Dame Press.

CONTRERAS, Carlos & CUETO, Marcos

2009 Historia del Perú Contemporáneo. Lima: Instituto de Estudios Peruanos.

COPE, Zak

2012 Divided World Divided Class. Montreal: Kersplebedeb.

COTLER, Julio

1976 “Haciendas y Comunidades Tradicionales en un Contexto de Movilización Política”. En: MATOS MAR, José (compilador) Hacienda, Comunidad y Campesinado en el Perú. Lima: Instituto de Estudios Peruanos. Págs. 311-342

COVARRUBIAS, Alejandro

2009 Orientaciones Laborales y Orientaciones Políticas en Obreros de América Latina. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.

CRAMER, Katherine J.

2016 The Politics of Resentment. Chicago: University of Chicago Press.

- CROZIER, Michel
1971 The World of the Office Worker. Chicago: University of Chicago Press.
- CUEVAS, Alberto
1990 Sindicato y Poder en América Latina. Madrid: Alianza Editorial.
- DALTON, Russell J.
2008 Citizen Politics. Washington D. C.: CQ Press
- DAWSON, Richard E.; PREWITT, Kenneth y DAWSON, Karen S.
1977 Political Socialization. Boston: Little, Brown and Company.
- DE LA GARZA, Enrique
2006 Restructuración Productiva, Empresas y Trabajadores en México. México D.F.: Fondo de Cultura Económica y Universidad Autónoma de México.
- DEFENSORÍA DEL PUEBLO
2019a El Impacto Económico del Trabajo Doméstico No Remunerado y de Cuidados en el Desarrollo de las Mujeres. Lima: Defensoría del Pueblo.
2019b El Impacto Económico de la Brecha Salarial por Razones de Género. Lima: Defensoría del Pueblo.
- DEL POZO-VERGNES, Ethel
2004 De la Hacienda a la Mundialización. Lima: Instituto de Estudios Peruanos.
- DELPHY, Christine
2016 Close to Home. Nueva York: Verso.
- DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN Y DOCUMENTACIÓN PARLAMENTARIA
2018 Participación política de la mujer en elecciones congresales, en el Perú y otros países de Latinoamérica. Lima: Congreso de la República.
- DINEGRO, Alejandra
2020 “Capitalismo de plataformas: mi jefe es una App”. Espiral, revista de geografías y ciencias sociales, 2(3), Pags. 123 - 131.
<http://dx.doi.org/10.15381/espinal.v2i3.18452>
- 2021 Delivery y Empleo. Lima: Friedrich Ebert.
- DRINOT, Paulo
2016 La Seducción de la Clase Obrera. Lima: Instituto de Estudios Peruanos.
- DURAND, Francisco
2017 Juegos de Poder. Lima: Oxfam.
- EASTON, David y DENNIS, Jack

- 1969 Children in the Political System. Nueva York: Mc Graw-Hill Book Company.
- EMMANUEL, Arghiri
- 1972 Unequal Exchange. Nueva York: Monthly Review Press.
- ENGELS, Friedrich
- 1974 La Situación de la Clase Obrera en Inglaterra. Buenos Aires: Editorial Diáspora.
- 2006 El Origen de la Familia, el Estado y la Propiedad Privada. Madrid: Fundación Federico Engels.
- FAUSTO-STERLING, Anne
- 2006 Cuerpos Sexuados. Barcelona: Melusina.
- FERNÁNDEZ-ALBERTO, José
- 2019 Antisistema. Madrid: Libros de la Catarata.
- FINE, Cordelia
- 2010 Delusions of Gender. Nueva York: W.W. Norton & Company, Inc.
- FINE, Gary Alan
- 1996 Kitchens. Berkeley: University of California Press.
- FINKEL, Lucila
- 1997 El Reparto del Trabajo Doméstico. Madrid: CEAPA.
- FIORAVANTI, Eduardo
- 1974 Latifundio y Sindicalismo Agrario en el Perú. Lima: Instituto de Estudios Peruanos.
- FISHKIN, James
- 1995 Democracia y Deliberación. Barcelona: Ariel.
- FISKE, Susan T.
- 2011 Envy Up, Scorn Down. Nueva York: Russel Sage Foundation.
- 2014 Social Beings. Nueva Jersey: Wiley.
- FLORES, Alberto
- 1982 Los Mineros de la Cerro de Pasco. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- FOUCAULT, Michel
- 2006 Seguridad, Territorio, Población. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- FRIEDMAN, Jeffrey

- 2007 "Ignorance as a Starting Point: From Modest Epistemology to Realistic Political Theory". *Critical Review*, Volumen 19, No. 1. Págs. 1-22.
https://www.researchgate.net/publication/249051443_Ignorance_as_a_starting_point_From_modest_epistemology_to_realistic_political_theory
- 2013 "Ignorance, Yes. Rational, No. Is Smaller Government Smarter Government?" *Cato Unbound*. Consulta: 10 de Mayo del 2021.
<https://www.cato-unbound.org/2013/10/18/jeffrey-friedman/ignorance-yes-rational-no>
- FUENTES, Agustín
- 2012 *Race, Monogamy, and Other Lies They Told You*. Berkeley: University of California Press.
- GAMSON, William A.
- 1992 *Talking Politics*. Cambridge: University of Cambridge Press.
- GERTEIS, Christopher
- 2009 *Gender Struggles*. Cambridge: Harvard University Press.
- GESTIÓN
- 2021 Glovo anuncia que cambiará de nombre a PedidosYa. *Gestión*. 19 de Enero. Consulta: 10 de Junio del 2021.
<https://gestion.pe/economia/empresas/glovo-anuncia-que-pronto-cambiara-de-nombre-a-pedidosya-nndc-noticia/?ref=gesr>
- GEULEN, Christian
- 2010 *Breve Historia del Racismo*. Madrid: Alianza Editorial.
- GIMPEL, James G.; LAY, J. Celeste & SCHUKNECHT, Jason E.
- 2003 *Cultivating Democracy*. Washington D.C.: Brookings Institution Press.
- GONZÁLES, Osmar
- 2011 "La Izquierda Peruana: Una estructura ausente". En: ADRIANZÉN, Alberto (editor) *Apogeo y Crisis de la Izquierda Peruana*. Lima: IDEA y UARM.
- GORDON, David M.; EDWARDS, Richard y REICH, Michael
- 1986 *Trabajo Segmentado, Trabajadores Divididos*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- GOVERNMENT EQUALITIES OFFICE
- 2019 *Variations in Sex Characteristics*. Londres: Government Equalities Office.
- GRAMSCI, Antonio

- 2013 "Cultura y Lucha de Clases". Antología. Madrid: Akal. Págs. 45-47
- GREIFENEDER, Rainer; BLESS, Herbert y FIEDLER, Klaur
2018 Social Cognition. Nueva York: Routledge.
- GRIMM, Christine
2009 Inside a Secret Software Laboratory. Weisbaden: Springer Gabler.
- GROSS, Sally-Anne; MUSGRAVE, George y JANJIUTE, Laima
2018 Well-Being and Mental Health in the Gig Economy. Londres: University of
Westminster Press.
- GUERRERO, Sofía y BELLO, Giselle Marie
2020 Los derechos y la inclusión de las personas LGBTI en Perú en tiempos de
coronavirus. Banco Mundial Blogs. Consultado 14 de Junio del 2021.
[https://blogs.worldbank.org/es/latinamerica/los-derechos-y-la-inclusion-
de-las-personas-lgbti-en-peru-en-tiempos-de-coronavirus](https://blogs.worldbank.org/es/latinamerica/los-derechos-y-la-inclusion-de-las-personas-lgbti-en-peru-en-tiempos-de-coronavirus)
- GUTIÉRREZ, Daniel y GUTIÉRREZ, Pablo
2010 Construcción de la Subjetividad Obrera en Torno al Control, Resistencia y
Adaptación en el Proceso de Trabajo. Aguascalientes: Universidad
Autónoma de Aguascalientes.
- GUY, Mary E.; NEWMAN, Meredith A. y MASTRACCI, Sharon H.
2008 Emotional Labor. M.E. Sharpe, Nueva York.
- HADT, Jonathan
2012 The Righteous Mind. Nueva York: Pantheon Books.
- HASLAM, S. Alexander; MCGARTY, Craig y TURNER, John C.
1996 "Salient Group Memberships and Persuasion". En: NYE, Judith L. &
BROWER, Aaron M. (editores) What's Social About Social Cognition.
California: Sage Publications. Págs. 29-56.
- HAYDU, Jeffrey
1991 Between Craft and Class. Berkeley: University of California Press.
- HEINZ, John P.; NELSON, Robert L.; SANDEFUR, Rebecca L. y LAUMANN,
Edward O.
2005 Urban Lawyers. Chicago: The University of Chicago Press.
- HELLER, Henry
2019 A Marxist History of Capitalism. Nueva York: Routledge.
- HERBENAR Bossen, Laurel
1984 The Redivision of Labor. Albany: State University of New York Press.

- HERNÁNDEZ, Zoila
1986 El Coraje de las Minerías. Lima: Asociación Aurora Vivar.
- HORNE, Gerald
2011 Fighting in Paradise. Hawai'i: University of Hawai'i Press
- HOUTMAN, Dick; ACHTERBERG, Peter y DERKS, Anton
2017 Farewell to the Leftist Working Class. Londres: Routledge.
- HRDY, Sarah Blaffer
1999 The Woman That Never Evolved. Cambridge: Harvard University Press.
- HUCKFELDT, Robert
1986 Politics in Context. Nueva York: Agathon Press.
- HUCKFELDT, Robert; JOHNSON, Paul E. y SPRAGUE, John
2004 Political Disagreement. Cambridge: University of Cambridge Press.
- HUNT, Pauline
1980 Gender and Class Consciousness. Londres: The Macmillan Press.
- INGLEHART, Ronald
1977 The Silent Revolution. Princeton: Princeton University Press.
- IÑIGO, Juan
2013 El Capital. Buenos Aires: Imago Mundi.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA
2018 Perú: Estructural Empresarial, 2018. Instituto Nacional de Estadística e Informática, Lima.
- IPSOS
2020 Características de los niveles socioeconómicos en el Perú. IPSOS.
Consultado 10 de Junio del 2021. <https://www.ipsos.com/es-pe/caracteristicas-de-los-niveles-socioeconomicos-en-el-peru>
- JACKMAN, Mary R.
1994 The Velvet Glove. Berkeley: University of California Press.
- JACKSON, Matthew O.
2019 The Human Network. Nueva York: Pantheon Books.
- JENNINGS, M. Kent
2009 "Political Socialization". En: DALTON, Russell J. y KLINGEMANN, Hans-Dieter (editores) The Oxford Handbook of Political Behaviour. Págs. 43-60 DOI: 10.1093/oxfordhb/9780199270125.003.0002.
- JOST, John

2020 A Theory of System Justification. Cambridge: Harvard University Press.

KAHN, Jonathan

2018 Race on the Brain. Nueva York: Columbia University Press.

KAHNEMAN, Daniel

2012 Pensar Rápido, Pensar Despacio. Buenos Aires: Debate.

KARPOWITZ, Christopher F. y MENDELBERG, Tali

2014 The Silent Sex. Princeton: Princeton University Press.

KATO, Junko

1994 The Problem of Bureaucratic Rationality. Princeton: Princeton University Press.

KATZ, Elihu y LAZARFELD, Paul F.

1955 Personal Influence. Glencoe: The Free Press.

KLAREN, Peter F.

1976 Formación de las Haciendas Azucareras y Orígenes del APRA. Lima: Instituto de Estudios Peruanos.

2012 Nación y Sociedad en la Historia del Perú. Lima: Instituto de Estudios Peruanos.

KLEIN, Matthew C. y PETTIS, Michael

2020 Trade Wars are Class Wars. New Haven: Yale University Press.

KOGAN, Liuba y GALARZA, Francisco

2020 ¿Discriminas o Te Discriminan? Lima: Universidad del Pacífico.

KOGAN, Liuba; FUCHS, Rosa María y LAY, Patricia

2013 No pero Sí. Lima: Universidad del Pacífico.

KOHLI, Atul

2004 State-Directed Development. Cambridge: University of Cambridge Press.

KONDO, Dorinne K.

1990 Crafting Selves. Chicago: The University of Chicago Press.

KOWALSKY, Andrij

2015 Unionization at Justice Canada: Case Study. [Tesis para adquirir el grado de Doctor de Filosofía]. Ontario: Universidad de York.

LAMAS, Marta

2000 Diferencias de sexo, género y diferencia sexual. En: Cuiculco. Vol. 7. N°18. Págs.1-24. <https://www.redalyc.org/pdf/351/35101807.pdf>

LANDEMORE, Helene

- 2017 Democratic Reason. Princeton: Princeton University Press.
- LAU, Richard R. y REDLAWSK, David
- 2006 How Voters Decide. Cambridge: Cambridge University Press.
- LAZAR, Sian F.
- 2017 The Social Life of Politics. Stanford: Stanford University Press.
- LENART, Silvo
- 1994 Shaping Political Attitudes. Londres: Sage Publications.
- LENIN, Vladimir Ilich
- 1979 ¿Qué Hacer? Moscú: Editorial Progreso.
- LERNER, Gerda
- 1990 La Creación del Patriarcado. Barcelona: Editorial Crítica.
- LEVITSKY, Steve
- 2003 Transforming Labor-Based Parties in Latin America. Cambridge: University of Cambridge Press.
- LINARES, Francisco
- 2018 Sociología y Teoría Social Analíticas. Madrid: Alianza Editorial.
- LIPSET, Seymour Martin; TROW, Martin y COLEMAN, James
- 1989 La Democracia Sindical. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- LO, Dic
- 1997 Market and Institutional Regulation in Chinese Industrialization, 1978-94. Londres: Macmillan Press.
- LOLI, Alejandro y JUSCAMAITA, Iliá
- 1977 Participación de los trabajadores en la gestión de la empresa. Lima: D'Kankan editores.
- LÓPEZ, Sinesio
- 2016 “Los Procesos Electorales”. En: ARAGÓN, Jorge (editor) Participación, Competencia y Representación Política. Lima: Jurado Nacional de Elecciones e Instituto de Estudios Peruanos. Págs. 81-110
- LUKÁCS, George
- 2013 Historia y Conciencia de Clase. Buenos Aires: Ediciones R y R.
- LUST, Jan
- 2018 Las condiciones laborales de los trabajadores y empleados en las microempresas en el Perú: 1990-2018. Lima: Universidad Ricardo Palma.

- 2019 Capitalism, Class and Revolution in Peru, 1980-2016. Cham: Palgrave Macmillan.
- LYNCH, Michael
1985 Art and Artifact in Laboratory Science. Londres: Routledge y Kegan Paul.
- MACDONALD, David
2019 How Labor Unions Increase Political Knowledge: Evidence from the United States. En: Political Behavior (2019).
:https://doi.org/10.1007/s11109-019-09548-7
- MADARIAGA, J., BUENADICHA, C., MOLINA, E. y ERNST, C.
2019 Economía de plataformas y empleo ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina? Buenos Aires: CIPPEC-BID - OIT. <https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2019/05/Como-es-trabajar-en-una-app-en-Argentina-CIPPEC-BID-LAB-OIT.pdf>
- MAGUBANE, Bernard Makhosezwe
1979 The Political Economy of Race and Class in South Africa. Nueva York: Monthly Review Press.
- MANN, Michael
1973 Consciousness and Action Among the Western Working Class. Londres: The Macmillan Press.
- MANSBRIDGE, Jane
1980 Beyond Adversary Democracy. Nueva York: Basic Books.
- MARIÁTEGUI, José Carlos
2010 "El Hombre y el Mito". Mariátegui: Política Revolucionaria. El Alma Matina y Otras Estaciones del Hombre de Hoy y El Artista y la Época. Tomo III. Caracas: Fundación Editorial El Perro y la Rana. Págs. 47-52.
- MARK, Jonathan
1995 Human Biodiversity. Nueva York: Aldyne de Gruyter.
- MARTÍNEZ HOSANG, Daniel y MOLINA, Natalia
2019 "Toward a Relational Consciousness of Race". En: MOLINA, Natalia; MARTÍNEZ HOSANG, Daniel y GUTIÉRREZ, Ramon A. (editores) Relational Formations of Race. Oakland: University of California Press. Págs. 1-18
- MARTUCCELLI, Danilo
2007a Lecciones de Sociología del Individuo. Lima: Facultad de Ciencias

- Sociales de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- 2007b Cambio de Rumbo. Santiago de Chile: LOM Ediciones.
- MARX, Karl
- 2003 El 18 de Brumario de Luis Bonaparte. Madrid: Fundación Federico Engels.
- 2012 El Capital. Madrid: Akal.
- MARX, Paul
- 2015 The Political Behaviour of Temporary Workers. Nueva York: Palgrave Macmillan.
- MATOS, José
- 1986 Desborde Popular y Crisis del Estado. Lima: Instituto de Estudios Peruanos.
- MCCLENDON, Gwyneth H.
- 2018 Envy in Politics. Princeton: Princeton University Press.
- MCCUBBIN, Bob
- 1993 Roots of Lesbian and Gay Oppression. Nueva York: W W Publishers.
- MEJÍA, José M. y DÍAZ, Rosa S.
- 1975 Sindicalismo y Reforma Agraria en el Valle de Chancay. Lima: Instituto de Estudios Peruanos.
- MELGAR, Ricardo
- 1988 Sindicalismo y Milenarismo en la Región Andina del Perú. México D.F.: Ediciones Cuicuilco.
- MELMAN, Seymour
- 2001 After Capitalism. Nueva York: Alfred A. Knopf.
- MÉNDEZ, Cecilia
- 2014 "Incas sí, indios no: apuntes para el estudio del nacionalismo criollo en el Perú". En: HÜNEFELDT, Christine; MÉNDEZ, Cecilia y DE LA CADENA, Marisol. Racismo y Etnicidad. Lima: Ministerio de Cultura. Pags. 98-145.
- MEYER III, Stephen
- 1981 The Five Dollar Day. Albany: State University of New York Press.
- MIL, Andrés Yivani
- 2019 Presencia de Discriminación y Violencia Laboral Hacia Empleados Gais en Empresas de Lima Metropolitana. [Tesis para optar por el Título de Profesional de Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos]. Lima:

Universidad San Martín de Porres.
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5398/mil_say.pdf?sequence=1&isAllowed=y

MILLER, Jon

1986 *Pathways in the Workplace*. Cambridge: University of Cambridge Press.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

2016 *Compendio de Normas Sobre la Legislación Laboral*. Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

MOODY, Kim

1997 *Workers in a Lean World*. Nueva York: Verso.

MORRIS, R.J.

1979 *Class and Class Consciousness in the Industrial Revolution 1780-1850*. Londres: The Macmillan Press.

MURAKAMI, Yusuke

2007 *El Perú en la Era del Chino*. Lima: Instituto de Estudios Peruanos.

MUTZ, Diana C.

1998 *Impersonal Influence*. Cambridge: Cambridge University Press.

2006 *Hearing the Other Side*. Cambridge: Cambridge University Press.

MUTZ, Diana C. y MONDAK, Jeffery J.

2006 *The Workplace as a Context for Cross-Cutting Political Discourse*. *The Journal of Politics*, Vol. 68, No. 1, February 2006, pp. 140–155.

NASH, June

2008 *Comemos a las Minas y las Minas nos Comen a Nosotros*. Buenos Aires: Editorial Antropofagia.

NIETO, Jorge

1986 "El Sindicalismo Obrero Industrial Peruano en Busca del Espacio Perdido". En: BALLÓN, Eduardo (editor) *Movimientos Sociales y Democracia*. Lima: DESCO. Págs. 47-66.

NOELLE-NEUMANN, Elisabeth

1995 *La Espiral del Silencio*. Barcelona: Paidós.

OBERFIELD, Zachary W.

2014 *Becoming Bureaucrats*. Filadelfia: University of Pennsylvania Press.

OBOLER, Suzanne

2015 "El mundo es racista y ajeno. Orgullo y prejuicio en la sociedad limeña

contemporánea”. En: OBOLER, Suzanne y CALLIRGOS, Juan Carlos. El Racismo Peruano. Lima: Ministerio de Cultura. Págs. 45-81

OESCH, Daniel

2006 Redrawing the Class Map. Nueva York: Routledge.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

2015a Orgullo (Pride) en el Trabajo. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.

Consulta: 11 de Junio del 2021.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_368648.pdf

2015b Panorama Laboral Temático. Pequeñas empresas, grandes brechas.

Lima: Organización Internacional del Trabajo, Lima.

ONG, Aihwa

2010 Spirits of Resistance and Capitalist Discipline. Albany: State University of New York.

OPPENHEIMER, Martin

1985 White Collar Politics. Nueva York: Monthly Review Press.

OSTROM, Elinor

2000 El Gobierno de los Bienes Comunes. México D.F.: Fondo de Cultura Económica.

PARODI, Jorge

2000 To be a Worker. Chapel Hill: The University of North Carolina Press.

PARPART, Jane L.

2018 Labor and Capital on the African Cooperbelt. Filadelfia: Temple University Press.

PATCH, Richard W.

1973 La Parada. Lima: Mosca Azul Editores.

PATEMAN, Carole

2014 Participación y teoría democrática. Buenos Aires: Prometeo Libros.

PERALES, Alan Gabriel; PRÍNCIPE, Anika Rocío; CALSÍN, Hugo Roger y REYES, Luis Patricio

2019 Reducir el Reproceso de Teñido de Tela en la Unidad de Tintorería [Tesis para Obtener el Grado de Magíster en Administración Estratégica de Empresas. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

PEREIRA, Anthony W.

1997 The End of Peasantry. Pittsburgh: University of Pittsburgh Press.

PETERSON, Steve A.

1990 Political Behavior. California: Sage Publications.

PISTON, Spencer

2018 Class Attitudes in America. Cambridge: University of Cambridge Press.

PORTES, Alejandro

2010 Economic Sociology. Princeton: Princeton University Press.

PORTOCARRERO, Gonzalo y TAPIA, Rafael

1992 Trabajadores, Sindicalismo y Política en el Perú de Hoy. Lima: Asociación Laboral para el Desarrollo.

POULANTZAS, Nicos

1976 Las Clases Sociales en el Capitalismo Actual. México D.F.: Siglo XXI Editores.

PRANDY, K; STEWART, A y BLACKBURN, R. M.

1983 White Collar Unionism. Londres: The Macmillan Press.

PRASSL, Jeremias

2018 Humans as a Service. Oxford: Oxford University Press.

PRATTO, Felicia y SIDANIUS, Jim

2001 Social Domination. Cambridge: University of Cambridge Press.

R&C CONSULTING

2021 ¿Cómo se aplicará la ley que prohíbe los contratos bajo Locación de Servicios? En: R&C Consulting. <https://rc-consulting.org/blog/2021/04/como-se-aplicara-la-ley-que-pone-fin-a-los-contratos-bajo-locacion-de-servicios/>

RAINNIE, Al

2016 Industrial Relations in Small Firms. Londres: Routledge.

RAVENELLE, Alexandra J.

2019 Hustle and Gig. Oakland: University of California Press.

REICH, Adam & BEARMAN, Peter

2018 Working for Respect. Nueva York: Columbia University Press.

RHODES, Gary

1998 Managed Professionals. Albany: State University of New York Press.

ROBINSON, Kathryn M.

1986 Stepchildren of Progress. Albany: State University of New York Press.

ROJAS, Moises Karls

2019 “Dispersos” y “desarraigados”: las consecuencias políticas del trabajo informal precario. [Tesis de Maestría]. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

ROMÁN, Manuel

1981 De Campesino a Obrero. Lima: Universidad del Pacífico.

ROSPIGLIOSI, Fernando

1987 Los Jóvenes Obreros de los 80s. Documento de Trabajo N°18. Lima: Instituto de Estudios Peruanos.

1989 Izquierdas y Clases Populares: Democracia y subversión en el Perú. En: COTLER, Julio (editor) Clases Populares, Crisis y Democracia en América Latina. Lima: Instituto de Estudios Peruanos. Págs.103-142

RUIZ, Vicki L.

1995 Cannery Women, Cannery Lives. Albuquerque: University of New Mexico Press.

SAINI, Angela

2017 Inferior. Boston: Beacon Press.

2019 Superior. Boston: Beacon Press.

SALVATI, Michele y BECALLI, Bianca

1974 “La División del Trabajo en la Fábrica”. En: DE PALMA, Armando et. al. La División Capitalista del Trabajo. Córdoba: Cuadernos de Pasado y Presente. Págs. 107-132.

SARMIENTO, Jair

2020a El que reparte se lleva la peor parte. La República. 31 de Mayo. Consulta: 10 de Junio del 2021. <https://larepublica.pe/economia/2020/05/31/coronavirus-en-peru-el-que-reparte-se-lleva-la-peor-parte/>

2020b Glovo es adquirida por PedidosYa, en medio de protestas por mejores condiciones laborales. La República. 16 de Setiembre. Consulta: 10 de Junio del 2021. <https://larepublica.pe/economia/2020/09/16/glovo-es-comprada-por-pedidosya-en-medio-de-protestas-por-mejores-condiciones-laborales/>

SAVAGE, Mike et. al.

2015 Social Class in the 21st Century. Londres: Pelican Books.

- SCHUTT, Russell K.
1986 Organization in a Changing Environment. Nueva York: State University of New York Press.
- SCOTT, James A.
1976 The Moral Economy of the Peasant. New Haven: Yale University Press.
- SCOTT, Joan W.
2008 Género e Historia. México D.F.: Fondo de Cultura de México y Universidad Autónoma de México.
- SEIDMAN, Gay
1994 Manufacturing Militance. Berkeley: University of California Press.
- SELIGMAN, Linda J.
2015 La Vida en las Calles. Lima: Instituto de Estudios Peruanos.
- SEMINARIO, Bruno
2020 El desarrollo de la economía peruana en la era moderna. Lima: Universidad del Pacífico.
- SERON, Carroll
1996 The Business of Practicing Law. Filadelfia: Temple University Press.
- SILVER, Marc L.
1986 Under Construction. Albany: State University of New York Press.
- SOMIN, Ilya
2013 Democracy and Political Ignorance. Standford: Standford University Press.
- STANDING, Guy
2011 The Precariat. Nueva York: Bloomsbury Academic.
- SULMONT, Denis
1985 El Movimiento Obrero Peruano (1890-1980). Lima: Tarea.
- SULMONT, Denis y VALCÁRCEL, Marcel
1993 Vetas de Futuro. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- TALEB, Nassim Nicholas
2018 Skin in The Game. Nueva York: Random House.
- TANNEN, Deborah
2001 Talking from 9 to 5. Sidney: HarperCollins.
- TELTUMBDE, Anand

2010 The Persistence of Chaste. Londres: Zed Books.

THERBORN, Goran
1980 The Ideology of Power and The Power of Ideology. Nueva York: Verso.

THOMAS, Robert J.
1992 Citizenship, Gender, & Work. Berkeley: University of California Press.

TILZEY, Mark
2018 Political Ecology, Food Regimes, and Food Sovereignty. Cham: Palgrave Macmillan.

TODOROV, Alexander; FISKE, Susan T. y PRENTICE, Deborah A.
2011 Social Neuroscience. Oxford: Oxford University Press.

TOMASETTA, Leonardo
1974 Participación y Autogestión. Buenos Aires: Amorrortu Editores.

UDEHN, Lars
2003 The Limits of Public Choice. Nueva York: Routledge.

VAN DIJK, Teun A.
2003 Dominación Étnica y Racismo Discursivo en España y América Latina. Barcelona: Gedisa Editorial.

VAN PARIJS, Philip
1993 Marxism Recycled. Cambridge: University of Cambridge Press.

VARGAS, Zaragosa
1999 Proletarians of the North. Berkeley: University of California Press.

VERDERA, Francisco
1983 El Empleo en el Perú. Lima: Instituto Estudio Peruanos.
2000 Cambio en el Modelo de Relaciones Laborales en el Perú, 1970-1996. Osaka: The Japan Center for Area Studies.

VIDAILLET, Benedicte
2008 Workplace Envy. Hampshire: Palgrave Macmillan.

VILDOSO, Carmen
1992 Sindicalismo Clasista. Lima: EDAPROSPO.

VILLAR, Eliana
2015 Acoso Político contra Mujeres Autoridades en el Perú. Lima: GIZ.

VILLAVICENCIO, Alfredo
2010 La Libertad Sindical en el Perú. Lima: PLADES.

WASBURN, Philo C. y ADKINS COVERT, Tawnya J.

- 2017 *Making Citizens*. Cham: Palgrave McMillan.
- WEBB, Paul y BALE, Tim
- 2017 "No Place to Go". En: ALLERN, Elin Haugsgjerd y BALE, Tim (editores) *Left-of-Centre Parties and Trade Unions*. Oxford: Oxford University Press. Págs. 246-263
- WEINSTEIN, Barbara
- 1996 *For Social Peace in Brazil*. Chapel Hill: The University of North Carolina Press.
- WOOD, Alex J.
- 2020 *Despotism on Demand*. Nueva York, Cornell University Press.
- WOODCOCK, Jamie
- 2021 *The Fight Against Platform Capitalism*. Londres: University of Westminster Press.
- WRIGHT, Erik Olin
- 1979 *Class Structure and Income Determination*. Nueva York: Academic Press.
- 1985 *Classes*. Nueva York: Verso.
- 2010 *Preguntas a la Desigualdad*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- 2015 *Understanding Class*. Nueva York: Verso.
- YAMADA, Gustavo
- 1996 "La Problemática del Empleo en el Próximo Quinquenio". En: YAMADA, Gustavo (Editor) *Caminos Entrelazados*. Lima: Universidad del Pacífico. Págs. 19-87
- YAMADA, Gustavo y SALGADO, Edgar
2005. *Huelgas en el Perú: determinantes económicos e institucionales*. Apuntes. *Revista De Ciencias Sociales*, (56/57), Págs. 43-59. <https://doi.org/https://doi.org/10.21678/apuntes.56/57.548>
- YELVINGTON, Kevin A.
- 1995 *Producing Power*. Filadelfia: Temple University Press.
- ZAZANIS, Noah
- 2021 "Social Reproduction and Social Cognition: Theorizing (Trans)gender Identity Development in Community Context". En: GLEESON, Jules Joanne y O'ROURKE, Elle (editoras) *Transgender Marxism*. Londres: Pluto Press. Págs. 33-46
- ZLOLNISKI, Christian

2006 Janitors, Street Vendors and Activists. Berkeley: University of California Press.

