

Revista chilena de historia social popular

# REVUELTAS

SANTIAGO, CHILE | NÚCLEO DE HISTORIA SOCIAL POPULAR

AÑO 06 | NÚMERO 11 | JUNIO 2025 | ISSN 2452-5707

## REFLEXIONES

### **Buscando las “tuercas y tornillos” de la acción colectiva. De la movilización de recursos a las estrategias y recursos del poder sindical**

*Looking for the “nuts and bolts” of collective action.  
From resource mobilization to strategies and  
resources of union power*

**Agustin Gotelli**

Licenciado en Sociología  
Doctorando en Ciencias Sociales  
Universidad Nacional de La Plata  
Ensenada, Argentina

[agus\\_getz@gmx.es](mailto:agus_getz@gmx.es)

 [0000-0003-1901-4130](https://orcid.org/0000-0003-1901-4130).

**Recibido:** 22 de agosto 2024

**Aceptado:** 08 de mayo 2025

Agradecemos a la revista por la publicación del artículo y a los evaluadores externos por los comentarios que mejoraron significativamente su contenido.

**Resumen:** Este artículo se propone revisar cuatro teorías de acción colectiva (la movilización de recursos, la teoría del proceso político, los estudios de revitalización sindical y la teoría de recursos de poder) y evaluar su refinamiento conceptual y su potencial heurístico. Se intenta mostrar que, con la discusión de la teoría de la movilización de recursos en EE. UU. en la década del setenta, la teoría del proceso político en la década de los ochenta, los estudios de revitalización sindical en la década del 2000 y la teoría de recursos de poder en la década del 2010, se han refinado una serie de conceptos útiles para el análisis de la acción colectiva y ampliado la base observacional. El artículo se organiza de la siguiente manera, en primer lugar, en la introducción, se presentan algunas consideraciones epistemológicas que fundamentan los criterios de análisis de las teorías; en segundo lugar, en la primera sección, analizo los avances en la teoría de la acción colectiva con la movilización de recursos y su refinamiento en la teoría del proceso político; en tercer lugar, en la segunda sección, analizo la sofisticación de las hipótesis de la revitalización, y reflexiono, por último, sobre la consistencia de la teoría de recursos de poder como programa de investigación.

**Palabras clave:** Sindicatos, acción colectiva, recursos de poder, revitalización sindical

**Abstract:** This article reviews four theories of collective action (resource mobilization, political process theory, union revitalization studies, and power resource theory) and assesses their conceptual refinement and heuristic potential. It attempts to show that, with the discussion of resource mobilization theory in the United States in the 1970s, political process theory in the 1980s, union revitalization studies in the 2000s, and power resource theory in the 2010s, a number of useful concepts for the analysis of collective action have been refined and the observational base has expanded. The article is organized as follows: first, in the introduction, I present some epistemological considerations that underpin the criteria for analyzing the theories; second, in the first section, I analyze the advances in collective action theory with resource mobilization and its refinement in political process theory; Third, in the second section, I analyze the sophistication of revitalization hypotheses, and finally, I reflect on the consistency of power resources theory as a research program.

**Keywords:** Unions, collective action, power resources, union revitalization

## Introducción

En este artículo nos centramos en el debate anglófono de la acción colectiva, con teorías con un sesgo instrumental de la acción e influidas por la teoría de la elección racional (Olson, 1965). Consideramos que estos debates tienen un gran potencial para las investigaciones actuales e informan debates contemporáneos relevantes en disciplinas como la sociología, ciencias políticas, ciencias de la educación, psicología social, entre otras. Epistemológicamente, las teorías que analizamos se apoyan en una visión realista (Schwandt, 1998, 2000) y en una metodología de estudios de caso (Flyvbjerg, 2011)<sup>1</sup>.

A continuación, se presentan algunas consideraciones epistemológicas que fundamentan los dos criterios de evaluación utilizados para analizar las cuatro teorías: el refinamiento conceptual y la ampliación de su base observacional.

Por un lado, como señala Hammersley (2023), en las ciencias sociales hay tres tipos de afirmaciones *plausibles* (relacionadas con el conocimiento existente) y *creíbles* (consistentes respecto a las evidencias): las *descripciones*, definidas como un conjunto de enunciados sobre el problema estudiado que puede o no generalizarse, las *explicaciones*, entendidas como una descripción y la especificación del “conjunto particular de factores” que lo causaron, y las *teorías*, definidas como explicaciones más complejas, donde, además de desarrollar un análisis en términos de factores causales, se establecen condiciones generales donde esas relaciones puede repetirse (Hammersley, 2023, pp. 6). Por otro, las descripciones, explicaciones y teorías son utilizadas en ciencias sociales con diferentes propósitos, pueden ser académicos (buscando identificar patrones y relaciones generales, o comprobar y refinar teorías), políticos (dar voz a grupos excluidos), narrativos (explorar la diversidad del mundo social) o culturales (interpretar fenómenos cultural o históricamente relevantes) (Ragin, 2007). Por último, como señala Schwandt (1998), la búsqueda de conocimiento no concluye con “una descripción precisa y completa del mundo real” sino que el esfuerzo cognitivo debe dirigirse a “construir algo que funcione cognitivamente, que encaje y maneje casos nuevos, que pueda implementar más investigaciones” (Schwandt, 1998, pp. 239). Esta diversidad afirmaciones plausibles y creíbles (descripciones, explicaciones y teorías), de fines (políticos, académicos, culturales, narrativos, etc.) y la función cognitiva de la teoría (que llamaremos *potencial heurístico*) plantean un desafío para elaborar criterios que permitan evaluar teorías, pero podemos

---

<sup>1</sup> Por supuesto, no son las únicas teorías. Para otros paradigmas epistemológicas como la hermenéutica, y sus metodologías asociadas como la etnografía crítica, el feminismo o los estudios culturales, ver Denzin y Lincoln (2012).

delimitar algunos criterios recurriendo a lógica de las teorías científicas y en qué sentido se pueden mejorar.

En primer lugar, podemos hallar un criterio en la observación. La base empírica es importante porque cumple un papel fundamental en la ciencia brindando el contexto empírico sobre el cual actuaran sus hipótesis; además, establece un criterio para saber cuándo una teoría está perdiendo o aumentando su capacidad explicativa, es decir, permite analizar su capacidad en términos de abarcar más o menos hechos observables (una teoría que explica más hechos en un campo, en este sentido, es mejor que una que explica menos hechos en ese campo), de manera que una teoría que permite ampliar el contexto de observaciones, aumentando los casos y las dimensiones de análisis, es potencialmente mejor que una cuyo contexto observacional es más restringido.

En segundo lugar, otro criterio puede hallarse en la heurística positiva de una teoría (lo que llamaremos *potencial heurístico*, la función cognitiva de la teoría). Las teorías son importantes porque proveen el lenguaje, el armazón técnico y el marco analítico para validar y aumentar la precisión de las observaciones (Chalmers, 1988, pp. 48). Sin teorías, la observación corre el riesgo de volverse improductiva. Una forma de estudiar las teorías científicas es entenderlas como parte de programas de investigación más amplios. Para Lakatos (1978) los programas de investigación son conjuntos de teorías, hipótesis y metodologías articuladas que enmarcan y orientan el trabajo científico, que tienen una heurística negativa, el trasfondo de hipótesis y metodologías aceptadas como ciertas, y una heurística positiva, las hipótesis para ampliar la base observacional del programa. Los programas pueden entenderse como “estructuras” que sirve “de guía a la futura investigación” con orientaciones positivas y negativas: la “heurística negativa” refiere al núcleo central, a los supuestos teóricos y metodológicos que no deben ser sometidos a contrastación (funcionan como el trasfondo de conocimiento probados y aceptados sobre el tema), y la “heurística positiva”, que refiere a las orientaciones sobre cómo hacer avanzar la teoría (Chalmers, 1988, pp. 115). Por último, para mejorar esta heurística positiva, señalan King, Keohane y Verba (1994), debe existir un “refinamiento” de la teoría, especificando mejor sus dimensiones e indicadores. Las teorías se refinan volviéndose más concretas: si logran enunciar sus argumentos con mayor precisión permiten aumentar la cantidad de implicaciones observables, si formulan una mayor cantidad de variables permiten producir una mayor variedad de datos y más pruebas entre las implicaciones y el contexto observacional (1994, pp. 20).

En tercer lugar, para analizar las cuatro teorías de acción colectiva propuestas prestamos especial atención a la distancia entre conceptos e indicadores, esperando que la brecha ente ambos se reduzcan progresivamente mejorando la

validez de las hipótesis. El riesgo de que “la brecha entre el concepto abstracto y el indicador específico” sea demasiado grande (King, Keohane y Verba, 1994, pp. 111), es común en ciencias sociales, donde se deben elaborar indicadores observables para conceptos de largo alcance difícilmente medibles.

A continuación, presentamos las cuatro teorías, con sus supuestos e hipótesis, y reflexionamos sobre su refinamiento conceptual y la ampliación de la base observacional.

### **De la Movilización de recursos a la Teoría del proceso político**

A continuación, analizamos la versión de McCarthy y Zald (1977) y Oberschall, (1978) de la teoría de la movilización de recursos. La innovación de la propuesta de los autores residió en alejarse del supuesto de la teoría del comportamiento social de Smelser (1963) sobre el “estrecho vínculo” entre el agravio a un colectivo de personas y el aumento o disminución del conflicto social, este desplazamiento permitió alejar al campo de estudio de la acción colectiva de las hipótesis vinculadas a la psicología social y entablar diálogos con otras provenientes de la sociología y las ciencias políticas, que analizamos a continuación.

#### **Movilización de recursos: supuestos teóricos**

Una primera diferencia con las teorías del comportamiento social, que sugieren que el desarrollo de la movilización social en general, y la emergencia de un movimiento social en particular, se explica por “el descontento producido por la combinación de alguna condición estructural” junto con algún grado de “creencia generalizada” sobre la causa (1977, pp. 1214), es que aquí el interés se desplaza de la condición estructural/descontento/creencias hacia la organización, se parte del supuesto de que siempre “hay suficiente descontento en cualquier sociedad” para apoyar una movilización, por lo cual lo fundamental no sería esto sino “si el movimiento está organizado eficazmente” y de si dispone de “recursos” para llevar adelante la acción (1977, pp. 1215). Una segunda diferencia es el acento tanto en el “apoyo social” que requiere la acción colectiva como en las “restricciones” que enfrentan (McCarthy y Zald, 1977, pp. 1213). Y una tercera diferencia reside en la visión sobre el poder. Los autores de la movilización de recursos se apoyan en una visión de la política dominada por élites (al contrario de la visión pluralista del sistema político, que argumentó que cualquier grupo agraviado podía tener representación). En un sistema político dominado por elites, la capacidad de un grupo “retador”, excluidos del sistema político, para hacer valer sus reclamos depende no del descontento, sino de los recursos a disposición del grupo (recursos que los grupos retadores pueden obtener consiguiendo el apoyo

de algún segmento de la elite en el poder). Los objetivos de la acción colectiva son conceptualizados entonces como fines motivados por cambios sociales de mediano y largo plazo que generan descontento y que no son canalizados por el sistema político.

Oberschall, otro autor relevante de esta corriente, señala que el supuesto principal de la teoría de la movilización de recursos reside en la centralidad de “la estructura del grupo” y de las “propiedades emergentes” de la organización (1978, pp. 295). Oberschall contrapone a la explicación del cambio de las teorías funcionalistas (para las cuales el conflicto social era causado por desequilibrios que “conducían a la acumulación de tensiones, frustraciones, inseguridad y agravios” que podían “explotar” en forma de desórdenes y “violencia colectiva” hasta que los “grupos desarraigados” finalmente, se integren a la nueva formación social) una explicación basada en la organización y la motivación: las protestas podían ser “intensionales y racionales”, expresando intereses colectivos, que podían ser influenciadas indirectamente por los cambios estructurales económicos y políticos (Oberschall, 1978, pp. 298). Los cambios en las formas del lazo social, producto de las crisis de las formaciones sociales tradicionales, podían ser una fuente indirecta de conflicto social, que podían actuar tanto sobre el “potencial de movilización”, el “lugar de conflicto”, como “la capacidad de control social” de las autoridades, pero no explicaban por si solos la conflictividad (Oberschall, 1978, pp. 298).

### **Movilización de recursos: hipótesis centrales**

Con el propósito de proponer herramientas analíticas novedosas, los autores proponen como hipótesis analizar los movimientos sociales como un subsector de la sociedad. Cada subsector de movimiento social (laboral, ambientalista, de mujeres, contra la guerra, de derechos humanos, etc.) tiene numerosas organizaciones que intentaban conseguir recursos e incluso competían por ellos dentro del subsector. La función de las organizaciones, la “tarea de movilización”, consiste en convertir “a los no adherentes en adherentes” y a los “adherentes en constituyentes” para establecer la organización. Un subsector de movimiento social puede estar formado por “constituyentes” (que proporcionan recursos a un grupo), “adherentes” (que valoran el bien colectivo), el público y los opositores (McCarthy y Zald, 1977, pp. 1221). Otra hipótesis relevante es la “infraestructura existente” (medios de comunicación, facilidad para acceder a medios de transporte, garantías políticas para la ciudadanía, y el grado de represión por parte de las agencias de seguridad) que pueden modificar los costos y actuar como “restricciones o facilitadores” de la acción colectiva. Una organización, estaría formada (siguiendo un criterio de tiempo dedicado a la organización y nivel de partici-

pación en las decisiones) por: líderes, involucrados en la toma de decisiones, “cuadros profesionales”, que se dedican a tiempo completo a la organización e intervienen en la toma de decisiones, los “trabajadores” voluntarios de la organización, que dedican tiempo parcial a las tareas organizativas, y el personal, que trabaja en la organización pero no está involucrado en la toma de decisiones, cada categoría con diferente dedicación de tiempo y responsabilidad, dentro de la amplia etiqueta de “miembros” (1977, pp. 1227). Por último, McCarthy y Zald destacan como variables explicativas de la dinámica de un subsector: la disponibilidad de recursos de las organizaciones de un subsector social, las “estructuras de preferencias” (es decir las causas y el grado de disconformidad) con el estado de cosas, y los intentos emprendedores de “satisfacer la demanda” de una o varias organizaciones (McCarthy y Zald, 1977, pp. 1237). Es decir, consideran tanto una dimensión subjetiva (disconformidad), organizativa (recursos) y de liderazgo de una o varias organizaciones (emprendedores del subsector).

Oberschall (1978) plante algunos matices. En primer lugar, propone como elemento central del análisis la “estructura de grupo”, en referencia a la capacidad de la organización de convertir los recursos individuales en recursos colectivos. Ligado a esto entiende la movilización como un proceso por el cual “los recursos individuales” de los miembros son “entregados, ensamblados y comprometidos” para los objetivos de la organización; la organización interna y la estructura del colectivo explicarían la disponibilidad de recursos y la eficacia de la organización para transformarlos en recursos del movimiento (Oberschall, 1978, pp. 306). En segundo lugar, argumentó que si están organizados, los grupos pueden tomar los recursos de los individuos y redistribuirlos “a través de las asociaciones existentes y la capacidad del liderazgo”. La estructura del grupo permite “comprometer rápidamente” los recursos movilizados según los objetivos del grupo y ampliar la movilización “haciendo uso de las redes existentes entre los miembros” (1978, pp. 308). Como hipótesis propuso los costos de la movilización: un colectivo con alto descontento pero bajos recursos, tendría dificultades para movilizarse mientras un colectivo poco agraviado pero con altos recursos, tendría facilidad. La movilización de un grupo desorganizado podría ser más costosa que la de “grupos solidarios” que ya disponían de un “liderazgo y una organización definida” (Oberschall, 1978, pp. 306).

Oberschall, como McCarthy y Zald, basó su teoría en el modelo de elección racional. Explicó la participación de los individuos en la producción de un bien colectivo (que podía ser aprovechado por todos incluso por quienes no contribuían en obtenerlo) por medio de sanciones negativas o incentivos selectivos (es decir, beneficios individuales obtenidos exclusivamente con la participación). Pero también señaló que no se podía ignorar un enfoque más complejo de la psi-

cología social, donde la confianza, el compromiso, el compañerismo o el sentido de pertenencia, podían jugar un papel relevante (1978, pp. 307). Como límites, señaló que la teoría de la movilización de recursos no había explorado suficientemente los recursos propios de las organizaciones, la capacidad del movimiento de ejercer influencia sin “acciones manifiestas”, y que englobaba desde grandes procesos de cambios socioeconómicos, como revoluciones, hasta pequeños, como conflictos locales (1978, pp. 215).

### **Movilización de recursos: avances del enfoque**

Al orientar las hipótesis hacia las organizaciones (las estructura de los grupos y de los subsectores), y hacia los recursos (que las organizaciones podían tener, crear e intentar aumentar), el enfoque le otorgó racionalidad a la acción colectiva (entendida acotadamente como la adecuación entre medios y fines) y permitió relacionar dimensiones de la organización (“la estructura del grupo”), con el entorno (apoyos de grupos, restricciones) y su capacidad de movilizar recursos. En definitiva, generó una línea de investigación con mayores precisiones conceptuales, que definió las organizaciones, el entorno y los recursos como dimensiones de análisis, y aumentó la base empírica, al definir movimientos sociales como unidades de observación que no habían sido considerados por la teoría del comportamiento social.

Tres problemas persisten: en primer lugar, como señala Oberschall la teoría de la movilización de recursos dejó aspectos vinculados a la subjetividad sin explorar (1978, pp. 307); en segundo lugar, si bien investigó nuevas dimensiones de la acción colectiva, no avanzó en especificar con mayor precisión los recursos ni estableció relaciones entre los recursos y el contexto; y en tercer lugar, no se estableció una escala de análisis, se centra tanto en fenómenos a pequeña, mediana y gran escala. En el siguiente apartado analizo una teoría que intentó resolver estos dilemas: la teoría del proceso político de McAdam (1982, 1988) teorizo sobre acciones colectiva en una escala definida, formulo hipótesis sobre la relación entre los recursos de las organizaciones y el contexto, y exploró con mayor profundidad la dimensión subjetividad.

TABLA 1. SUPUESTOS E HIPÓTESIS, TEORÍA DE LA MOVILIZACIÓN DE RECURSOS

Supuestos	Hipótesis
<p>“Hay suficiente descontento en cualquier sociedad” para apoyar una movilización, lo fundamental será “si el movimiento está organizado eficazmente” y dispone de recursos (McCarthy y Zald, 1977, pp. 1215).</p>	<p>La “estructura de grupo” permite tomar los recursos individuales y asignarlos, “a través de las asociaciones existentes y la capacidad del liderazgo” a los objetivos del movimiento (Oberschall, 1978, pp. 308).</p>
<p>Sistema político dominado por élites, los grupos “retadores” excluidos del sistema político, necesitan del apoyo de un grupo establecido que les provea recursos externos.</p>	<p>Los cambios sociales modifican los costos de la movilización: la movilización de un grupo desorganizado podría ser más costosa que la de “grupos solidarios” que ya disponen de un “liderazgo y una organización definida” (Oberschall, 1978, pp. 306).</p>
<p>La “estructura del grupo” define las “propiedades emergentes” de la organización del movimiento y sus recursos internos (Oberschall, 1978).</p>	<p>Las organizaciones se conforman por miembros con diferentes niveles de compromiso y participación. Las organizaciones compiten por recursos externos dentro de un subsector del movimiento social (McCarthy y Zald, 1977).</p>

Fuente: McCarthy y Zald (1977) y Oberschall (1978).

### Teoría del proceso político: supuestos teóricos

A continuación analizamos la teoría del proceso político de McAdam (1982, 1988) como un intento (a partir del estudio de un caso: el surgimiento, consolidación y decadencia del movimiento de derechos civiles en Estados Unidos) que logró evitar algunos de los problemas que planteó la teoría de la movilización de recursos; además a hacia el final del apartado, presento una revisión reciente del enfoque (McAdam, Tarrow y Tilly, 2001). McAdam mantuvo el énfasis en la organización y la movilización de recursos pero agregó supuestos ligados al marxismo sobre las condiciones subjetivas de la población agraviada y sobre el entorno político en el que actuaba la organización. Propuso un modelo explicativo con tres dimensiones: en primer lugar, una dimensión asociativa, el grado

de “preparación organizativa” del grupo agraviado, que puede entenderse como las capacidades y recursos de la organización; en segundo lugar, una dimensión interpretativa de la acción, “el nivel de conciencia” de las bases del movimiento, entendida como las atribuciones de sentido de la población afectada sobre su situación; y, en tercer lugar, una dimensión política de la acción, que retoma de Eisinger (1973), la “estructura de las oportunidades políticas”, que puede entenderse como la relación entre la organización y su entorno (McAdam, 1982, pp. 40).

### **Teoría del proceso político: hipótesis centrales**

Si la teoría de la movilización de recursos fue efectiva en proponer la organización y sus recursos como centro del análisis, la teoría del procesos político va a agregar algunas hipótesis complementarias sobre la subjetividad del sector agraviado y la relación de la organización con el entorno.

Para ello, McAdam estudió el movimiento de derechos civiles (1982) e intentó explicar cómo fue posible su desarrollo, desde su surgimiento hasta su declive, y sobre esta base fundamento su modelo. Considero, por un lado, la expansión de la oportunidad política que le permitió al movimiento emerger, si bien las amplias transformaciones económicas y políticas que tuvieron lugar en el sur y el norte de los Estados Unidos a finales del siglo XIX y comienzos del XX fueron relevantes, no explicaban el surgimiento del movimiento de manera mecánica o explosiva, para McAdam los procesos sociales se entendían mejor como procesos “de larga duración”, donde los cambios estructurales influyen en las condiciones de la acción de manera más “acumulativa” que “dramática” (1982, pp. 43). Encontró que la ampliación de las oportunidades políticas permitieron un mayor activismo de los grupos excluidos de la arena institucional (en su estudio, los afroamericanos), e incluso algunos cambios fortalecieron la posición del grupo retador (declive del modelo algodonerero del sur estadounidense y pérdida de influencia de las elites sureñas, migración de mano de obra afroamericana hacia el norte, y aumento de la relevancia el voto afroamericano para la elite política). Los cambios fueron “facilitadores” de la acción colectiva porque mejoraron la influencia política del grupo excluido, tanto modificando la posición de las elites como mejorado la posición del sector retador. Como consecuencia de la mejora de su posición, los grupos retadores vieron aumentar el costo de la represión de su acción; McAdam concluye que con el aumento de poder de los grupos excluidos estos pueden volverse menos “vulnerables” a la represión (McAdam, 1982, pp. 43).

Por otro lado, McAdam señala que para la consolidación del movimiento fueron necesarias organizaciones. Argumenta que un movimiento sin una organiza-

ción establecida no puede llevar adelante acciones, aunque el entorno político se favorable. Para ser efectivo un movimiento debe “capaz” de convertir “una estructura de oportunidad política favorable” en una “campaña organizada de protesta social” (McAdam, 1982, pp. 44). Sobre la organización de la comunidad agraviada específica varios recursos que presentamos, con algo de detalle, a continuación. Un primer recurso de la organización es el reclutamiento de activistas: la “red asociativa” de organizaciones previas puede facilitar que esos activistas se sumen al nuevo movimiento, de forma individual, o “en bloque”, con la fusión de varios grupos en uno más amplio. Un segundo recurso que puede proveer la comunidad agraviada es “la estructura establecida de incentivo solidarios”, entendida como “las recompensas interpersonales que proporcionan la fuerza motriz para la participación en estos grupos”, que en alguna medida permiten resolver el problema del *free rider* con una “estructura de incentivos solidarios” (McAdam, 1982, pp. 46). Un tercer recurso es la “red de comunicación”, las organizaciones establecidas pueden proveer una importante fuente de “infraestructura de comunicación” que influye en la expansión del movimiento; estas redes proporcionan medios de comunicación por los cuales el movimiento “difunde” su actividad a toda la población agraviada, cuanto “mayor es el número y variedad de organizaciones” y “cuanto mayor es la participación” más rápida y duradera es la movilización (McAdam, 1982, pp. 47). Un cuarto recurso lo constituyen los dirigentes de la organización, “la dirección y coordinación centralizada de un liderazgo reconocido”; las organizaciones establecidas pueden proveer “líderes reconocidos” con “prestigio y habilidades organizativas” al movimiento emergente. En síntesis, las organizaciones existentes de la comunidad serían “la principal fuente de recursos que facilitan el surgimiento del movimiento”, siendo “el contexto organizacional” en el cual surge un nuevo movimiento; aunque se cuente con oportunidad política, y un descontento generalizado entre la comunidad, sin un contexto organizativo es probable que la comunidad “se vea privada de la capacidad de acción colectiva” (McAdam, 1982, pp. 48).

Otro elemento novedoso que McAdam va a incluir, en diálogo con el marxismo, es el énfasis en las condiciones subjetivas de la acción. Estas constituirían la mediación entre la oportunidad y la acción, con la atribución que hacen las personas de un significado particular a las situaciones. McAdam describe esta atribución de sentido en los siguientes términos: algunos aspectos del sistema deben “perder legitimidad” para las personas, que entienden que esos arreglos institucionales son ahora “injustos y erróneos”, a la vez, las personas que antes veían las situaciones existentes con conformidad deben empezar a afirmar “derechos” que “implican demandas de cambio” y a considerar que la acción tiene “un sentido de eficacia” para “alterar” el orden de cosas existentes (McAdam, 1982, pp. 50). En síntesis para que la acción tenga lugar deben darse estas tres condiciones:

un contexto de condiciones socioeconómicas cambiantes, organizaciones que generan entornos estables de integración, y la población agraviada debe “definir colectivamente sus situaciones como injustas y sujetas a cambios a través de la acción grupal” (McAdam, 1982, pp. 51).

McAdam reconoció un sesgo “macro” en su teoría y propuso algunos “puentes teóricos intermedios” entre los niveles macro y micro de participación (McAdam, 1988, pp. 127). Argumentó que los cambios macro puede generar un “potencial estructural” para la movilización, pero no explican la atribución de significados de las personas a esas situaciones; el “concepto intermedio” que permitiría conectar los niveles macro y micro es “contexto de micro movilización”, entendido como “un entorno de grupo pequeño en el que los procesos de atribución colectiva se combinan con formas rudimentarias de organización para producir movilización para la acción colectiva”, como las redes locales, las iglesias, o los sindicatos que “proporcionan un contexto previamente organizado en el que se generan atribuciones políticas y se traducen en formas concretas de acción” (McAdam, 1988, pp. 135); este contexto de movilización más local y delimitado, conforma una red o un campo de organizaciones desde el cual se genera el reclutamiento del activismo.

Para terminar, presentamos la formulación que hacen McAdam, Tarrow y Tilly (2001) en el libro *Dynamics of Contention*, donde revisaron los avances de las teorías de la movilización y del proceso político. Allí señalan algunas dimensiones de la agenda “clásica” de movilización que resultaron fructíferas: la dimensión política, con el concepto de “oportunidad política”, que permitió indagar en el entorno como algo no inmutable que varía con el tiempo y puede presentar oportunidades para los “retadores”, la dimensión organizativa, con el concepto de “estructuras de movilización”, tanto formales como informales, que permitió analizar el lugar de inicio de la movilización de la comunidad agraviada y donde se canalizaban los recursos iniciales para la movilización, y la dimensión interpretativa, con el concepto de “enmarcamiento”, que permitió rastrear los procesos colectivos de “interpretación, atribución y construcción social” de sentido que median entre la oportunidad y la acción. Además, señalan que el concepto de “repertorios” permitió desagregar formas de acción colectiva utilizadas por los actores para protestar (McAdam, Tarrow y Tilly, 2001, pp. 45). Los autores proponen una agenda más “dinámica”, considerando que la formulación original estaba demasiado ligada al estudio de caso de McAdam (1982), proponen considerar la oportunidad o la amenaza del contexto como dependiente de la interpretación colectiva, proponen que las organizaciones pueden existir antes del movimiento o crearse durante la movilización, pero resaltan que deben funcionar como “vehículos” o estructuras de movilización de la acción colectiva, y

finalmente proponen que en los procesos contenciosos pueden estudiarse, no sólo las formas de enmarcamiento de las organizaciones del movimiento, sino de otros actores como la prensa, los oponentes y otros (McAdam, Tarrow y Tilly, 2001, pp. 49).

### **Teoría del proceso político: avances del enfoque**

Volviendo a los aportes de la teoría del proceso político. El enfoque consiguió refinar algunos conceptos de la teoría de la movilización de recursos: propuso nuevas dimensiones de análisis (con la atribución de sentido y la relación entre la organización y el contexto) y aumentó la base observacional, proponiendo unidades de análisis macro (los movimientos sociales) y micro (redes e instituciones locales). Exploró la hipótesis de las organizaciones como espacios de reclutamiento del activismo del movimiento, especificó categorías como la liberación cognitiva (que más adelante se reemplaza por la del enmarcado) para indagar en los procesos colectivos de atribución y transformación de significado, y propuso una dimensión política con la categoría de oportunidad política para hacer referencia a los cambios en entorno y la relación con el sistema político

Por último, la revisión más reciente de McAdam, Tarrow y Tilly (2001) puede entenderse como un intento de refinar las hipótesis, sin embargo, no está claro que implique una mejora en la capacidad explicativa de las hipótesis, explicando aspectos que antes no eran considerados, ni una ampliación de la base observacional, aumentando los casos observables. Si bien el intento señala, en alguna medida, cierto límite o estancamiento actual de estas teorías, sus formulaciones fueron recuperadas en enfoques más recientes, que analizamos a continuación.

TABLA 2. SUPUESTOS E HIPÓTESIS, TEORÍA DEL PROCESO POLÍTICO.

Supuestos	Hipótesis
Dimensión asociativa de la acción, puede entenderse como el grado de “preparación organizativa” del grupo agraviado.	Las amplias transformaciones económicas y políticas influyen en las condiciones de la acción de manera más “acumulativa” que “dramática”, moldeando la oportunidad política (McAdam, 1982, pp. 43).
Dimensión interpretativa de la acción, puede entenderse como “el nivel de conciencia” de las bases del movimiento.	Los recursos de la organización permiten a los grupos “aprovechar esas oportunidades” y convertir “una estructura de oportunidad política favorable” en una “campana organizada de protesta social” (McAdam, 1982, pp. 44).
Dimensión contextual, puede entenderse como la “estructura de las oportunidades políticas” en la que se desarrolla la acción de los grupos movilizados (McAdam, 1982, pp. 40).	Las personas atribuyen un significado particular a las situaciones, que media entre la oportunidad y la acción: deben considerar injustas ciertas situaciones y a la acción como capaz de producir cambios.
El campo de organizaciones en el que surge el movimiento, como redes locales, iglesias o sindicatos, “proporcionan un contexto previamente organizado en el que se generan atribuciones políticas y se traducen en formas concretas de acción” (McAdam, 1988, pp. 135).	Establecer una organización tiene riesgos: como el “proceso de oligarquización”, la “cooptación”, la “disolución” o la represión (McAdam, 1982, pp. 56).

Fuentes: McAdam (1982, 1988).

### Los estudios de revitalización sindical y la teoría de los recursos de poder

A continuación, presentamos, por un lado, los estudios de revitalización sindical como un enfoque que indagó en casos de sindicatos y recuperó algunas hipótesis de la teoría del proceso político, y por otro, la teoría de los recursos de poder sindical como un programa de investigación que intenta sintetizar aspectos de las teorías expuestas.

### Revitalización sindical: supuestos teóricos

En la década de los noventa comenzó a discutirse un nuevo enfoque de acción colectiva que centró su atención en sindicatos (Kelly, 1998; Turner y Hurd, 2001). El supuesto de partida fue el declive sindical. En Estados Unidos, a finales de la década de los noventa, investigadores criticaban el modelo de servicios de los grandes sindicatos que habían transformado a sus miembros en prestadores de servicios y a los afiliados en clientes, y habían perdido la capacidad de movilizarse y de contender contra el orden político y económico. En el Reino Unido, académicos señalaron que las reformas neoliberales produjeron cambios socioeconómicos que debilitaron a los sindicatos, los indicadores mostraban que estos habían perdido afiliados, tenían dificultades para agregar intereses, encontraban obstáculos para la representación en los lugares de trabajo, y sus vínculos con partidos políticos laboristas o socialdemócratas se habían debilitado. La revitalización sindical se definió entonces como “una variedad de intentos de abordar y potencialmente revertir” la situación de los sindicatos (Frege y Kelly, 2003, pp. 9). Tanto en Estados Unidos como en el Reino Unido comenzaron a investigarse estrategias sindicales que pudieran conseguir recuperar poder en alguna dimensión.

Estos estudios priorizaron indicadores cualitativos para analizar cómo se construían estrategias en el marco de la desregulación económica y la hegemonía del discurso neoliberal<sup>2</sup>. En este contexto el enfoque de revitalización se propuso estudiar “la actividad multifacética” de los sindicatos y explorar la recuperación de sus capacidades en “las diversas esferas en las que participan”. La revitalización fue definida como un proceso orientado a “(re)ganar poder a lo largo de las diversas dimensiones” como la capacidad asociativa de los sindicatos, el aumento de influencia política y sus recursos económicos (Behrens, Hamann y Hurd, 2004, pp. 10). Las dimensiones de análisis intentaron capturar las principales líneas de actividad de los sindicatos como fusiones o reestructuraciones internas, apertura o cierre de canales de negociación con el empleador, coaliciones con otros sindicatos, campañas para aumentar las afiliaciones o el apoyo a partidos políticos. La revitalización es considerada como una “orientación estratégica” más que como un resultado, y se promueve “flexibilizar” los “indicadores de fortaleza y éxito sindical” para captar las variaciones de la actividad y el poder de los distintos sindicatos en diferentes contextos (Behrens, Hamann y Hurd, 2004, pp. 13).

---

<sup>2</sup> La teoría de la revitalización tuvo un importante impacto en la investigación a nivel internacional (Fairbrother y Hammer 2005; Fairbrother *et al*, 2007; Mundlak 2020) y nacional (Arriaga, 2018; Haidar y Senén González, 2009; Lenguita, 2011; Senén González y Del Bono, 2013; Senén Gonzalez, 2021).

## Revitalización sindical: hipótesis principales

Para Frege y Kelly (2003) existen tres factores principales que explican las estrategias sindicales: por un lado, la estructura de relaciones laborales de un país, por otro, la identidad de los sindicatos, y por último, las estrategias de empleadores y el Estado. Su modelo de análisis destaca “la importancia de los debates internos sobre los objetivos” dentro del sindicato, los distintos “métodos de organización”, y las diferentes formas en que los actores “enmarcan” los temas (Frege y Kelly, 2003, pp. 12). Es decir, retoman la centralidad de la organización (en este caso, los sindicatos), la atribución de sentido (los marcos de interpretación que los miembros elaboran discutiendo internamente), y el contexto (las relaciones laborales, y la posición de los empleadores y el Estado). Además, el modelo de análisis relaciona procesos macro de mediano plazo (el cambio socioeconómico e institucional) con procesos internos de los sindicatos (la estructura organizativa de los sindicatos y el proceso de encuadre).

Si bien las variables macro son importantes (como la existencia de protección para la negociación colectiva y la sindicalización, o las estrategias de inclusión o exclusión laboral del Estado y empleadores) las hipótesis se orientaron tematizar la acción de los sindicatos: exploraron su capacidad de acción a partir de los procesos de encuadre, las estructuras organizativas, los liderazgos y repertorios de protesta. Puede señalarse un matiz entre los estudios de revitalización coordinados por Frege y Kelly (2004), más centrados en la estrategia de negociación colectiva y la comparación entre sistemas de relaciones laborales y estrategias sindicales (concluyeron que en países con relaciones laborales que favorecen la representación sindical la estrategia de asociación social era más adecuada mientras que en país con relaciones laborales con menos incentivos a la representación colectiva el enfoque centrado en la movilización era más apropiado), y otros estudios, sobre todo estadounidenses centrados en la capacidad de (re) movilizar a las bases y renovar las (envejecidas) estructuras sindicales, en un contexto institucional donde el sistema de relaciones laborales tiene menores protecciones para el activismo sindical (y depende sobretodo de la capacidad de afiliar trabajadores y movilizarlos).

A continuación, enumero cuatro de las principales, aunque no las únicas, estrategias de revitalización mencionadas en esta literatura. En primer lugar, la construcción de coaliciones, es una estrategia definida como “actividades conjuntas” en la búsqueda de “objetivos compartidos” entre “sindicatos y otras instituciones no laborales de la sociedad civil” (Frege, Heery y Turner, 2004). La construcción de coaliciones permitiría acceder a recursos económicos tanto financieros como físicos, y mejorar recursos internos como las habilidades de los

miembros o la legitimidad del sindicato; además, permitiría acceder a redes de comunicación, experiencia de otros activistas, y mayor capacidad de movilizar apoyo social (Frege, Heery y Turner, 2004, pp. 5). En definitiva, se trata de que el sindicato potencie sus recursos al entrar en contacto con los recursos de sus socios de coalición.

En segundo lugar, la reestructuración interna y externa, que puede definirse como “cambios internos en el gobierno del sindicato” o cambios en la “administración interna” para involucrar a los “constituyentes” en la participación y conseguir nuevos miembros (agregando sindicatos preexistentes o a nuevos sectores de trabajadores a la representación del sindicato) (Behrens, Hurd y Waddington, 2004).

En tercer lugar, la asociación social. Esta estrategia puede definirse como la “interacción entre sindicatos y empleadores” que buscan promover “una cooperación formalmente estructurada y continua” ya sea a nivel “nacional, regional o sectorial”. La asociación social desarrolla una “agenda” que puede abarcar una amplia gama de temas (Fichter y Greer, 2004, pp. 1). Los autores señalan que puede ser una estrategia que genere revitalización si la agenda es más amplia que lo estrictamente corporativo y se lograra llevar a la mesa de negociación temas que genera el interés de aliados y la comunidad. Entre los temas que pueden fortalecer al sindicato se mencionan las capacitaciones para los trabajadores, la discusión sobre escalas salariales y calificaciones, la negociación sobre apertura de puestos de trabajo, la revisión de cláusulas ineficientes y la discusión de la situación de los empleados con contratos temporarios (Fichter y Greer, 2004, pp. 13). Estos temas, entre otros, podrían brindarle al sindicato herramientas para mejorar su presencia en los lugares de trabajo, por un lado, y coordinar con otros actores, por otro. Para que la estrategia de asociación social tenga éxito es necesario que los sindicatos cuenten con “un papel institucionalizado” (como comisiones en los lugares de trabajo, espacios de negociación con el empleador y espacios de dialogo social) y logren vincular la negociación “con una agenda amplia para los bienes sociales”; al contrario, si no cuentan con la capacidad interna necesaria o con gobiernos y empleadores dispuestos a negociar, esta estrategia puede encontrar obstáculos (Fichter y Greer, 2004, pp. 15).

Por último, en cuarto lugar, la acción política. Esta estrategia se refiere al cambio de los sindicatos “hacia una orientación política”, donde los sindicatos buscan fortalecer su papel “como intermediarios políticos”, aprovechando su capacidad de representar intereses de un gran número de trabajadores para mejorar el “apoyo y la influencia” en el marco de la desregulación económica y el discurso neoliberal (Baccaro, Hamann y Turner, 2003, pp. 1). En general, las condiciones del capitalismo contemporáneo, con su mayor movilidad del capital y competen-

cia internacional, impulsaría a los sindicatos a una mayor participación política, buscando protecciones en la arena institucional y el apoyo de la comunidad con la movilización. Los sindicatos buscan privilegiar la “acción política” como una estrategia para fortalecerse en el marco de la mayor incertidumbre existente (Baccaro, Hamann y Turner, 2003, pp. 7). Los autores destacan el potencial de la acción política orientada tanto a un nivel local, con un “enfoque organizador” de la comunidad como orientada a un nivel regional o nacional.

### **Revitalización sindical: avances del enfoque**

El punto de partida de los estudios de revitalización, informado por las de la movilización de recursos y del proceso político, se centraron en argumentos sobre la importancia del contexto y la organización, lo que les permitió teorizar el declive de la vitalidad sindical (ya fueran con alguna versión del declive organizativo de los sindicatos, en sus versiones de oligarquización o de cooptación, o alguna versión del impacto de los cambios contextuales, en sus versiones institucionales o socioeconómicas). Como heurística positiva se recuperaron y refinaron dimensiones de los enfoques anteriores. La dimensión asociativa de la teoría del proceso político se tradujo las formas de los miembros del sindicato de organizarse, la dimensión interpretativa se abordó indagando el enmarcamento de los objetivos y el contexto, y la dimensión contextual se tematizó en términos de las consecuencias de las reformas neoliberales, lo que permitió explorar relaciones entre el poder y las acciones sindicales y los contextos económicos e institucionales con más claridad.

Además, el enfoque de revitalización desarrolló sus propias hipótesis en términos de estrategias, que lograron refinar el marco conceptual al especificar dimensiones de la acción colectiva, tanto internas a la organización (enmarcado, liderazgos, formas de organización) como en relación con otros actores (sus afiliados, la comunidad, otras organizaciones, el empleador, y partidos políticos), y amplió la base observacional de los estudios industriales anglosajones al incluir a los sindicatos como unidades de análisis. Generó, por último, nuevas discusiones sobre la acción colectiva en el mundo del trabajo; como consecuencia, un enfoque, que analizamos a continuación, fue recuperado y reformulado en el marco de estos debates: la teoría de los recursos de poder sindical.

TABLA 3. SUPUESTOS E HIPÓTESIS, ESTUDIOS DE REVITALIZACIÓN SINDICAL.

Supuestos	Hipótesis
Las reformas neoliberales produjeron amplios cambios socioeconómicos que debilitaron a los sindicatos. Los sindicatos se transformaron en organizaciones de beneficios a sus afiliados antes que de lucha social y económica.	Para Frege y Kelly (2003) existen tres factores principales para explicar las estrategias sindicales: la estructura de relaciones laborales de un país, la identidad de los sindicatos y las estrategias de empleadores y el Estado.
La revitalización sindical es la “variedad de intentos de abordar y potencialmente revertir” la situación de los sindicatos (Frege y Kelly, 2003, pp. 9). Fue definida como un proceso orientado a “(re)ganar poder a lo largo de las diversas dimensiones” como la capacidad asociativa de los sindicatos, el aumento de influencia política y sus recursos económicos (Behrens, Hamann y Hurd, 2004, pp. 10).	Modelo de análisis con dimensiones externas de nivel macro (cambio socioeconómico, contexto institucional, estrategias de empleadores y Estado) y dimensiones internas de nivel micro (la estructura organizativa de los sindicatos y el proceso de encuadre).
La pregunta de investigación se centra en el cambio en la “orientación estratégica” y las acciones sindicales, como una heurística positiva, más que en sus resultados (Behrens, Hamann y Hurd, 2004, pp. 13).	Algunas estrategias de la literatura de revitalización son: 1. Construcción de coaliciones; 2. Reestructuración interna y externa; 3. Asociación social, y 4. Acción política.
	Se pueden distinguir dos enfoques, uno más centrado en la negociación, adecuado para países con relaciones laborales que favorecen la representación sindical, y otro centrado en la movilización, adecuado para países con relaciones laborales que no incentivan la representación colectiva.

Fuente: Behrens, Hamann y Hurd (2004) y Frege y Kelly (2003).

### Teoría de recursos de poder

A continuación, presentamos una última tematización de la acción colectiva: la teoría de los recursos de poder sindical. Para discutir este enfoque analizamos la versión que presentaron Schmalz, Ludwig y Webster en el número 9(2) de la revista *Global Labour Journal* (2018) y una segunda versión defendida por Arnholtz y Bjarke en el libro *Workers, Power and Society. Power resource theory in contemporary capitalism* (2024). Este enfoque (Arnholtz y Bjarke, 2024; Schmalz, 2017; Schmalz y Thiel, 2017; Schmalz, Ludwig y Webster, 2018) ha propuesto

crear una nueva “agenda de investigación” recuperando los avances empíricos de los estudios de revitalización para explorar “el potencial de tales prácticas de renovación” (Schmalz y Dörre, 2014, pp. 2019) y su relación con la distribución de recursos en el capitalismo contemporáneo (Arnholtz y Refslund, 2024), y ha despertado un creciente debate sobre el poder sindical<sup>3</sup>.

### **Recursos de poder, primera versión: supuestos teóricos**

Un antecedente en la discusión de recursos de poder es sin duda Korpi (1983, 1985), quien discutió sobre el poder de los trabajadores en un contexto de consolidación de las instituciones del estado de bienestar europeo a mediados del siglo XX. La revisión del enfoque de recursos comienza con los trabajos de Wright (2000) y Silver (2003) que investigaron los cambios en el poder estructural y asociativo de los trabajadores luego de las transformaciones del capitalismo a finales de siglo. El poder asociativo se definió como el poder que surge de la asociación colectiva de trabajadores y el poder estructural como el poder derivado de la posición de los trabajadores en la producción. Estas dos dimensiones, productivas para analizar las consecuencias de la globalización sobre la fuerza de trabajo y la capacidad asociativa de los trabajadores, dejaron de lado una serie de fuentes de poder que se hicieron evidentes con el aumento de investigaciones empíricas.

Schmalz, Ludwig y Webster (2018) señalaron que investigaciones en Alemania advirtieron sobre “el papel de las instituciones para la fuerza de trabajo” donde los sindicatos podían obtener recursos institucionales, como derechos laborales, y “procedimientos de dialogo institucionalizados”, como comités o mesas de trabajo. Además, la disputa en la arena de la cultura y “los debates públicos”, podían ser una fuente de “poder simbólico” (Schmalz, Ludwig y Webster, 2018, pp. 115). Estos autores adhirieron a una definición del poder entendida principalmente como “poder para”, es decir “poder de hacer algo”, para “llevar a cabo su propia voluntad a pesar de la resistencia” de otros actores. El enfoque de recursos de poder, en base a estos supuestos, sostiene que la fuerza de trabajo puede defender con éxito sus intereses “mediante la movilización colectiva de recursos de poder” en el contexto de una “relación asimétrica y antagónica entre capital y trabajo” (Schmalz, Ludwig y Webster, 2018, pp. 116).

---

<sup>3</sup> Las indagaciones sobre el poder sindical vienen aumentando su presencia en la región, ver Quiñones (2021), Ratto Ribó (2019), Santella y Montes de Oca (2020), Padrón y Wachendorfer (2017).

### **Recursos de poder, primera versión: hipótesis principales**

Como heurística positiva dentro de este enfoque encontramos cuatro tipos de recursos. En primer lugar, el poder estructural, que refiere a la posición de los trabajadores en la producción, es definido como la capacidad de causar disrupción, interrumpiendo o afectando la valorización del capital.

En segundo lugar, el poder asociativo, que surge de la unión de trabajadores, es entendido como la consolidación de actores colectivos capaces de “producir y ejecutar estrategias” (Schmalz, Ludwig y Webster, 2018, pp. 118). Como subdimensiones del poder asociativo se enumeran cuatro elementos: “recursos de infraestructura” (entendidos como recursos materiales y humanos importante para la actividad del sindicato), “eficiencia organizativa” (que implica una división eficiente del trabajo dentro de la organización y una distribución adecuada de los recursos), “participación de la membresía” (la voluntad de actuar de los afiliados, que puede depender de “un sistema de expectativas y logros” entre los sindicalistas y los miembros que genere participación y evite la burocratización de la organización) y, la “cohesión interna” (la solidaridad entre los miembros, que puede depender de una identidad colectiva entre los miembros, redes y “experiencias cotidianas compartidas” e ideologías en común) (Schmalz, Ludwig y Webster, 2018, pp. 120).

En tercer lugar, el poder institucional, entendido como una fuente de poder “secundaria” (que dependería de las fuentes primarias, el poder estructural y asociativo), proviene de la cooperación entre el capital y el trabajo, y puede “otorgar derechos a los sindicatos”, como garantías legales, marcos jurídicos, sistemas de negociación colectiva, representación en el lugar de trabajo y ámbitos de diálogo político (Schmalz, Ludwig y Webster, 2018, pp. 121).

Por último, el recurso de poder social, refiere a las fuentes de poder que surgen de la cooperación “con otros grupos y organizaciones sociales” y del apoyo “de la sociedad” a las demandas del sindicato. Requieren la apertura del sindicato a su entorno, “salir” del lugar de trabajo (Schmalz, Ludwig y Webster, 2018, pp. 122) y entabla vínculos con la comunidad y otros actores. Los autores diferencian dos subtipos de fuentes de poder social, por un lado “el poder de coalición”, que refiere a las “redes con otros actores sociales” para movilizar recursos y desarrollar campañas, y por otro lado el “poder discursivo”, que proviene de “intervenir con éxito en los debates público” logrando que el público perciba como “justas” las posiciones del sindicato (Schmalz, Ludwig y Webster, 2018, pp. 123).

Algunos desplazamientos que realiza este enfoque de los anteriores amerita detenernos con más atención. Queremos destacar dos desplazamientos que hi-

cieron avanzar el enfoque. Por un lado, la atención se desplazó del poder estructural hacia otras formas de poder (institucional, coalicionista, simbólico) donde los sindicatos parecían encontrar fuentes donde renovarse. Por otro, los recursos son vistos como algo dinámico, con menor dependencia de elites políticas o cambios socioeconómicos, donde los sindicatos pueden actuar para aumentar su poder en alguna de estas dimensiones, intentar combinarlos, o perderlos.

En síntesis, el potencial heurístico de esta formulación reside en haber refinado, de las dos dimensiones de poder originales (asociativa y estructural) otras dos (institucional y social), que permitieron mejorar la capacidad explicativa (ahora podía explicarse la actividad sindical en espacios de negociación y coordinando con otros actores) y ampliar la base observacional (ahora podían incluirse como unidades de análisis los espacios institucionales y la disputa de sentido en el arena pública). Mucho de esta sofisticación se debe a las investigación previas de los estudios de revitalización sindical que ya habían señalado la relevancia de otros espacios de actividad sindical y que este enfoque recupera y sintetiza.

#### **Recursos de poder, segunda versión: supuestos teóricos**

En esta versión se refinan algunos supuestos e hipótesis, con algunas consecuencias que discutimos hacia el final. De forma resumida podemos decir que Arnholtz y Refslund (2024) enfatizan las configuraciones de poder del capitalismo contemporáneo y su relación con los recursos sindicales. Volviendo a Korpi, se preguntan cómo la estructura económica y política del capitalismo influye en los sindicatos *así como* los sindicatos pueden influir en ellas. Además, no establecen ninguna jerarquía entre los recursos, como la clasificación de recursos primarios y secundarios de la versión anterior, y argumentan que la disminución de un tipo de poder puede generar la búsqueda de compensación aumentando el desarrollo de otro (Arnholtz y Refslund, 2024, pp. 18).

#### **Recursos de poder, segunda versión: hipótesis principales**

Los avances en términos de heurística positiva de esta versión consisten en una discusión más elaborada que la versión anterior. Presentamos brevemente algunas precisiones teóricas en las que avanzó.

Sobre el recurso de poder estructural se definió en términos de “mercantilización y disciplinamiento de clase” donde al intensificarse los mecanismos de mercado y de disciplinamiento, el poder estructural de los trabajadores disminuye, pero los trabajadores pueden intentar resistir estos mecanismos buscando que el Estado amplíe las protecciones laborales y regule la economía (Greer, 2024, pp. 43).

Sobre el recurso de poder asociativo se argumenta que surge de la capacidad de organización de trabajadores y se especifican como “propiedades organizacionales que mejoran la capacidad de crear unidad de acción” (Lyhne Ibsen, 2024, pp. 51). Como indicadores se proponen las estructuras internas de organización: redes, espacios de formación e interacciones que generen patrones de distribución del poder de decisión entre los niveles del sindicato y desarrollan la experiencia y las habilidades de los miembros (Lyhne Ibsen, 2024).

Sobre el concepto de poder institucional se precisa que puede usarse para “comprender las muchas formas en que las instituciones empoderan a los trabajadores”, sus propiedades en los diferentes niveles del sindicato y “cómo evolucionan” con los cambios macro “de la economía política”. Se definen los recursos de poder institucional como las “reglas formales” que proveen a los trabajadores “capacidad de influir en sus condiciones laborales y limitar la autoridad unilateral de los empleadores y el Estado” (O’Brady, 2024, pp. 72).

Sobre el tipo de poder ideacional se argumenta que es un recurso que necesita más tiempo para influir y no es tan fácilmente medible como otros. Ideación hace referencia a “la inclusión de ideas, paradigmas y propuestas de políticas” que incluyen “ideología, valores normativos, y creencias y suposiciones” sobre cómo funciona el mundo, en definitiva, se utiliza para hacer referencia al “uso y la construcción de ideas para influir en otros actores” (McLaughlin y Wright, 2024, pp. 79). El concepto de encuadre y la construcción de narrativas puede utilizarse para describir los procesos de ideación y se conecta fuertemente con otros recursos, como el poder de coalición, donde se enmarcan problemas de forma común con otros actores, el institucional, donde se puede institucionalizar ideas con cambios legales o mecanismos institucionales, y el asociativo, en los procesos de construcción de una subjetividad e identidad colectiva (McLaughlin y Wright, 2024, pp. 88).

Por último, el tipo de poder de coalición puede definirse según tres subdimensiones: las relaciones, los intereses y la escala. Una coalición es una “relación” entre dos o más organizaciones que comparten “un interés” en común y buscan producir cambios en una “escala definida” (Tattersall, 2024, pp. 92). Los recursos de poder de coalición hacen referencia a la capacidad de “construir y mantener relaciones, alinear intereses y definir escalas comunes” con otros actores.

¿Qué podemos decir sobre esta versión? En primer lugar, hay una mayor atención tanto a los recursos disponibles como a las formas de poder menos manifiestas (los rasgos del capitalismo contemporáneo) que moldean las situaciones y las relaciones de poder, y no tanto a las formas de producir poder, como en la primera versión; si este énfasis en la disponibilidad de recursos y el tras-

fondo estructural contra la producción de recursos y la coyuntura es un avance o no, dependerá del interés del investigador. En segundo lugar, encontramos una mayor profundidad en los argumentos, donde se fundamenta cada tipo de poder y se sugieren indicadores (aunque se corre el riesgo de construir tipos ideales demasiado rígidos que pierdan su potencial heurístico ¿Qué tan generalizables son estos tipos de poder a otros contextos y casos sindicales?). Y en tercer lugar, esta versión se propone explícitamente como un “programa de investigación” (Arnholtz y Refslund, 2024). A continuación, nos detenemos en esta propuesta para discutir en qué medida puede defenderse este enfoque como un programa.

### **Recursos de poder ¿Un programa de investigación?**

Recordemos que un programa de investigación debe tener una heurística negativa (los supuestos no contrastables) y una positiva (los enunciados contrastables) (Lakatos, 1978). La teoría de los recursos de poder establece con claridad su heurística negativa (la relación asimétrica entre capital y trabajo y la posibilidad de los trabajadores de mejorar su posición actuando) y la heurística positiva (sus distintos tipos de fuentes de poder).

La teoría de la revitalización sindical ya presentaba aspectos de un programa de investigación (Gotelli, 2024) que la teoría de recursos de poder recupera. Hay una ampliación de la base observacional en tres direcciones. Por un lado, se puede indagar en nuevas áreas de actividad sindical, analizando la disputa de ideas, la formación de coaliciones y la acción en la arena institucional. Por otro, es posible explorar la relación entre los recursos y los cambios socioeconómicos, indagando cómo estos afectan a los sindicatos y cómo la acción sindical puede afectar a estos. Y por último, es posible explorar la combinación de los diferentes tipos de recursos y su contexto, cómo se potencian o limitan entre sí, cuándo es más apropiado recurrir a una fuente de poder o a otra según el contexto.

Por último, se presentan algunas preguntas sobre los sesgos de este programa ¿Su énfasis en las relaciones en un nivel contextual macro hará perder el interés en las relaciones en un nivel organizativo más micro? ¿La simplificación de las hipótesis de los estudios de las teorías anteriores en cinco tipos de recursos de poder corre el riesgo de restringir el campo observacional? ¿La tematización de las relaciones entre trabajadores, organizaciones sindicales y su contexto en términos exclusivamente de recursos no tiene el riesgo de acotar el potencial cognitivo de la teoría?

TABLA 4. RECURSOS DE PODER. HEURÍSTICA NEGATIVA Y POSITIVA DEL PROGRAMA.

Heurística negativa	Heurística positiva
<p>El contexto económico y político es analizado en términos de “configuraciones” de poder del capitalismo contemporáneo (Arnholtz y Refslund, 2024).</p>	<p>El poder estructural es definido como “la capacidad de controlar, estructurar y alterar la producción y la distribución” (Arnholtz y Refslund, 2024).</p>
<p>Se consideran tres “caras” del poder: una manifiesta en los conflictos, otra que actúa moldeando las reglas de las interacciones y una tercera sobre cómo se definen los problemas, los temas y las opciones en una sociedad (Arnholtz y Refslund, 2024).</p>	<p>El poder organizacional o asociativo como “la capacidad organizativa frecuentemente asociada con los sindicatos que permite a las organizaciones crear y expresar unidad de acción entre los miembros del grupo que representa para realizar intereses colectivos” (Arnholtz y Refslund, 2024).</p>
<p>“El antagonismo entre trabajadores y empleadores” es “estructural” y “asimétrico” pero esta desventaja puede ser “parcialmente” compensada por el desarrollo de recursos de poder (Arnholtz y Refslund, 2024).</p>	<p>El poder institucional como “la capacidad de utilizar reglas formales para permitir la propia capacidad de influir en la política laboral y limitar la capacidad de los oponentes para hacerlo” (Arnholtz y Refslund, 2024).</p>
<p>No se establecen jerarquías entre los recursos. La disminución de un tipo de poder puede generar la búsqueda de compensación en el desarrollo de otro.</p>	<p>El poder ideacional como la capacidad de “influir en las creencias normativas y cognitivas de otros actores mediante la persuasión, la imposición o la configuración del contexto ideacional” (Arnholtz y Refslund, 2024).</p>
	<p>El poder de coalición, como la capacidad para “construir relaciones, alinear intereses y definir los espacios y la escala con otros actores” (Arnholtz y Refslund, 2024).</p>

Fuente: Arnholtz y Refslund (2024).

## Conclusiones

Las “tuercas y tornillos” del título de este artículo hacía referencia a los supuestos e hipótesis de las teorías. En este artículo intentamos mostrar cómo una serie de teorías han discutido, con creciente nivel de sofisticación, mecanismos y procesos de la acción colectiva.

En la introducción se argumentaron dos criterios para discutir el avance de las teorías: el potencial observacional y el potencial heurístico. Luego, intentamos mostrar los supuestos, hipótesis y avances de cada teoría. La movilización de recursos significó un avance frente a las teorías del comportamiento social delimitando la unidad de análisis en las organizaciones y sus recursos. La teoría del proceso político fue un avance frente a la movilización de recursos sofisticando la teoría con hipótesis sobre las relaciones entre las organizaciones del movimiento, la atribución de sentido de la población afectada, y el contexto político. Los estudios de revitalización sindical avanzaron aún más adaptando las hipótesis del proceso político a las transformaciones socioeconómicas de fines de siglo XX y llevaron adelante un abundante trabajo empírico sobre sindicatos. Por último, la teoría de recursos de poder, en sus formulaciones recientes, centraron su atención en las nuevas fuentes de poder de las organizaciones sindicales y los cambios en el capitalismo contemporáneo.

Esperamos haber mostrado la sofisticación conceptual y la ampliación del alcance empírico de las teorías revisadas, y haber clarificado, en alguna medida, las “tuercas y tornillos” de estas teorías de acción colectiva (con sus potencialidades y limitaciones) para que sean útiles como herramientas para otros/as investigadores/as.

## Referencias bibliográficas

- Arriaga, E. (2018). *Potencialidad de las discusiones sobre revitalización sindical para pensar la historia reciente del movimiento obrero argentino*. *Prohistoria*, (29) 115-133.
- Arnholtz, J., y Refslund, B. (2024) “Power resource theory for contemporary society: A research framework”. In Arnholtz, J. and Refslund, B. (Edt.). *Workers, Power resource theory in contemporary capitalism*, Routledge Taylor & Francis Group.
- Behrens, M., Hurd, R., y Waddington, J. (2004). “How does restructuring contribute to union revitalization?”. In C. Frege & J. Kelly (Eds.), *Varieties of unionism: Strategies for union revitalization in a globalizing economy* (pp. 117-136). New York, NY: Oxford University Press.

- Behrens, M., Hamann K., y Hurd R. (2004) “*Conceptualizing Labour Union Revitalization*”. In C. Frege & J. Kelly (Eds.), *Varieties of unionism: Strategies for union revitalization in a globalizing economy* (pp. 137-158). New York, NY: Oxford University Press.
- Baccaro, L., Hamann, K., y Turner, L. (2003). *The Politics of Labour Movement Revitalization: The Need for a Revitalized Perspective*. In *European Journal of Industrial Relations*, 9(1), 119-133.
- Chalmers, A., F. (1988). *¿Qué es esa cosa llamada ciencia?* Siglo XXI Editores, Argentina.
- Del Bono, A y Senén González, C. (2013). *La revitalización sindical en Argentina: alcances y perspectivas*. Universidad Nacional de La Matanza, Prometeo.
- Denzin N., K. y Lincoln Y. (2012). “*Introducción*”. En Denzin N., K. y Lincoln Y. (coord.) · *Manual de investigación cualitativa. Vol II. Paradigmas y perspectivas en disputa*. Gedisa.
- Fichter, M. y Greer, I. (2004). “*Analysing social partnership: A tool of union revitalization?*” In C. Frege and J. Kelly (Eds.), *Varieties of unionism: Strategies for union revitalization in a globalizing economy* (pp. 71-92). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Frege, C. & Kelly, J. (2003). *Union revitalization strategies in comparative perspective*. In *European Journal of Industrial Relations* Vol. 9 (1): 7-24.
- Frege, C. Turner, L. Heery, E. J. (2004). *The new solidarity? Trade Union coalition- building in five countries*. In: Frege, C. and Kelly, J. (Eds.) *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*, Oxford: Oxford University Press, pp. 137-158.
- Fairbrother, P. y Hammer, N. (2005) *Global Unions: Past Efforts and Future Prospects*. In *Relations Industrielles/Industrial Relations*, Vol. 60, No. 3.
- Fairbrother, P., Williams G., Barton, R., Gibellieri, E. y Tropeolil A. (2007). *Unions Facing the Future: Questions and Possibilities*. In *Labor Studies Journal*, vol. 31 no. 4, 2007, p. 31-53.
- Flyvbjerg, B. (2011) “*Case Study*”. In Norman K. Denzin and Yvonna S. Lincoln, eds., *The Sage Handbook of Qualitative Research*, 4th Edition (Thousand Oaks, CA: Sage, 2011), Chapter 17, pp. 301-316.
- Gates E. y Schwandt T. (2017) “*Case Study Methodology*”. In: N. K. Denzin and Y. S. Lincoln (Eds.), *The Sage Handbook of Qualitative Research*, 5th Edition (Thousand Oaks, CA: Sage, 2011).
- Gotelli, A. (2024). *Revisando el enfoque de revitalización: ¿Un programa de investigación para el estudio de sindicatos?* En: *Revista Etcétera* (14):1-21.
- Greer I. (2024) “*The structural power of workers under capitalism: A marketisation approach*” In Arnholtz, J. and Refslund, B. (Edt.). *Workers, Power resource theory in contemporary capitalism*, Routledge Taylor & Francis Group.
- Haidar, J. y Senén González, C. (2009). *Los debates acerca de la “revitalización sindical y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina*. En: *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, N° 22, pp. 5-32.

- Hammersley, M. (2023) *Are There Assessment Criteria for Qualitative Findings? A Challenge Facing Mixed Methods Research*. In *Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research*.
- Kelly, J. (1998) *Rethinking Industrial Relations: Mobilization, Collectivism and Long Waves*. London: Routledge.
- King G., Keohane R. y Verba S. (1994). *Designing Social Inquiry*. Princeton University Press.
- Korpi, W. (1983). *The democratic class struggle*. Londres, Reino Unido: Routledge & Kegan Paul.
- (1985). *Power Resources Approach vs. Action and Conflict: On Causal and Intentional Explanations in the Study of Power*. In *Sociological Theory*, American Sociological Association. Vol. 3, No. 2 (Autumn, 1985), pp. 31-45.
- Lakatos, I. (1978). *La Metodología de los Programas de Investigación*. Madrid: Alianza Editorial.
- Lenguita, Paula (2011). *Revitalización desde las bases del sindicalismo argentino*. En: *Revista Nueva Sociedad*. N.º 232, marzo-abril 2011, pp.137-149.
- Lyhne Ibsen, C. (2024) "Associational power resources: How organisational properties matter for the power of workers". In Arnholtz, J. and Refslund, B. (Edt.). *Workers, Power resource theory in contemporary capitalism*, Routledge Taylor & Francis Group.
- McAdam, D. (1982). *Political process and the development of Black insurgency, 1930- 1970*. Chicago: University of Chicago Press.
- Micromobilization contexts and recruitment to activism*. In *International Social Movement Research* (1) 125–154.
- McAdam, D., S. Tarrow y C. Tilly (2001). *The Dynamics of Contention*, Cambridge University Press, Cambridge.
- McCarthy, J. D., & Zald, M. N. (1977). *Resource Mobilization and Social Movements: A Partial Theory*. In: *American Journal of Sociology*, 82(6), 1212–1241.
- McLaughlin C., y Wright C., F. (2024) "Ideational power resources". In Arnholtz, J. and Refslund, B. (Edt.). *Workers, Power resource theory in contemporary capitalism*, Routledge Taylor & Francis Group.
- Mundlak, G. (2020). *Organizing matters: Two logics of trade union representation*. ILERA, OIT
- O'Brady, S. (2024) "Institutional power resources: A critical análisis. En: *Workers, Power and Society. Power resource theory in contemporary capitalism*". In Arnholtz, J. and Refslund, B. (Edt.). *Workers, Power resource theory in contemporary capitalism*, Routledge Taylor & Francis Group.
- Oberschall, A. (1973). *Social Conflict and Social Movements*. Nueva Jersey, Estados Unidos: Prentice-Hall.
- Olson, M. (1965). *The logic of collective action*. Cambridge, London, Harvard University Press.

- Padrón A., y Wachendorfer A. (2017). *Uruguay: caminos hacia la construcción de poder sindical*. Revista Nueva Sociedad.
- Quiñones Montoro, M. A. (2021). *Cambios del sindicalismo en Uruguay: demandas de reconocimiento y nuevos repertorios de acción colectiva*. En: *Desacatos. Revista De Ciencias Sociales*, (67), 140–155.
- Ragin, C. (2007). *La construcción de la investigación social*. Universidad de Los Andes. Colombia. SAGE Publications.
- Ratto Ribó, N. (2019). *Estrategias sindicales y recursos de poder. presentación y prueba empírica de un marco para el análisis de las variedades sindicales en Chile y en América Latina*. En: *Astrolabio*, (23), 134–168.
- Santella, A. y Montes de Oca, I. (2020). *Recursos de poder sindicales y relaciones de clase. Elementos para una mirada de largo plazo de Argentina y México*. En: *Sociohistórica*, 45, e101.
- Senén Gonzales, C. (2021). *Sindicatos y acción política en Argentina durante la era Cambiemos (2015-2019)*. En: *Temas Sociológicos*, vol. I p. 313 – 347. UCSH. Santiago de Chile.
- Schmalz S, Dörre K (2014) *Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens*. *Industrielle Beziehungen* 21(3): 217–237.
- Schmalz, S., y Thiel, M. (2017). *IG Metall's comeback: Trade union renewal in times of crisis*. In *Journal of Industrial Relations*, 59(4), 465-486.
- Schmalz, S. (2017). *Los recursos de poder para la transformación sindical*. Revista Nueva Sociedad.
- Schmalz, S., Ludwig, C. y Webster, E. (2019). *Power resources and global capitalism*. In *Global Labour Journal*, 10(1), 84-91
- Schwandt, T. A. (1998). “Constructivist, interpretivist approaches to human inquiry”. In N. K. Denzin, & Y. S. Lincoln (Eds.), *The Landscape of Qualitative Research*. SAGE Publishing.
- Smelser, N. J. (1963). *Theory of collective behavior*. The Free Press of Glencoe.
- Tattersall, A. (2024) “Coalition power resources. Workers, Power resource theory in contemporary capitalism”. In Arnholtz, J. and Refslund, B. (Edt.). *Workers, Power resource theory in contemporary capitalism*, Routledge Taylor & Francis Group.
- Turner, L. y Hurd, R. (2001). “Building Social Movemtn Unionism: The Transformation of the American Labor Movement”. In Turner, L., Katz, H., y Hurd, R. (Eds.). *Rekindling the movement: Labor's quest for relevance in the 21st century*. Ithaca, NY: Cornell University Press.