

**ALIENACIÓN, ENAJENACIÓN Y EMANCIPACIÓN DEL SUJETO EN EL
MUNDO DEL TRABAJO**

GINNA MARCELA RUIZ GONZÁLEZ

UNIVERSIDAD DE MANIZALES

Manizales

Enero de 2016

**ALIENACIÓN, ENAJENACIÓN Y EMANCIPACIÓN DEL SUJETO EN EL
MUNDO DEL TRABAJO**

PROYECTO DE GRADO

MAESTRÍA EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

GINNA MARCELA RUIZ
ASESOR: Dr. GERMÁN GUARÍN

UNIVERSIDAD DE MANIZALES
Manizales
Diciembre de 2016

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|--|----|
| PALABRAS CLAVES..... | 4 |
| 1. ANTECEDENTES TEÓRICOS..... | 4 |
| 2. JUSTIFICACIÓN..... | 7 |
| 3. OBJETIVO GENERAL..... | 8 |
| 4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS..... | 8 |
| 5. PREGUNTA PROBLEMATIZADORA..... | 9 |
| 6. MARCO TEÓRICO..... | 10 |
| 6.1. El mundo del trabajo y las organizaciones:..... | 11 |
| 6.2. Alienación, enajenación y emancipación del ser en el mundo del trabajo..... | 15 |
| 6.2.1. Alienación (extrañamiento)..... | 17 |
| 6.2.2. Enajenación (cosificación)..... | 21 |
| 6.2.3. Emancipación..... | 23 |
| 7. CRITERIO INVESTIGATIVO Y METODOLÓGICO..... | 26 |
| 8. DIDACTOBIOGRAFÍA LABORAL..... | 27 |
| 9. CRONOGRAMA..... | 28 |
| 10. BIBLIOGRAFIA | 29 |

PALABRAS CLAVE

Alienación, Enajenación, Emancipación.

**ALIENACIÓN, ENAJENACIÓN Y EMANCIPACIÓN DEL SUJETO EN EL
MUNDO DEL TRABAJO
“Trabajar por obligación y no por gusto”**

1. ANTECEDENTES TEÓRICOS

Ficha 1.

FRANCISCO JOSÉ LEÓN MEDINA

Director: María Jesús Izquierdo

León, F. (2002) Alienación y sufrimiento en el trabajo. Una aproximación desde el marxismo. Caracas. Tesis Doctoral. Universidad Autónoma de Barcelona.

Analiza las aportaciones que distintos autores de inspiración marxista han realizado a la teoría de la alienación, y en especial, a la teoría del trabajo alienado. En segundo lugar, pretende elaborar una propuesta de esquema para el desarrollo de una teoría de la alienación de carácter materialista y no exclusivamente normativo. Y por último, pretende sondear las conexiones teóricas y empíricas existentes entre la alienación y el sufrimiento.

Ficha 2

MILVIO ALEXIS NOVOA PÉREZ

Director: Rigoberto Pupo Pupo

Novoa, M. (2008) Enajenación y aprehensión cultural en tiempos de globalización neoliberal. La Habana. Tesis presentada en opción de grado científico de Doctor en Ciencias Filosóficas. Universidad de la Habana.

Los resultados de esta tesis doctoral, además de sistematizar los estudios realizados en torno a la aprehensión cultural y su antítesis: la enajenación que mata la naturaleza cultural y humana del hombre, constituye un aporte de gran valor para mostrar cómo en las condiciones actuales, el marxismo tiene mucho que decir, para hacer posible la toma de conciencia y revertir o atenuar el proceso de enajenación progresiva que tiene lugar con la Globalización, así como sus impactos contra los procesos identitarios, pues la identidad humana, tanto individual como social, se funda en raíces culturales que la globalización se empeña en destruir.

Ficha 3

ALESSANDRO GENTILE

Director: Luis Moreno

Gentile, A. (2009) Inestabilidad laboral y estrategias de emancipación. Los jóvenes-adultos mileuristas de Barcelona y Roma. Barcelona. Tesis para optar al título de Doctor en Sociología. Universidad de Barcelona.

Analiza la situación ocupacional y existencial de un grupo de trabajadores flexibles e interpreta los significados que ellos atribuyen a cada dimensión de su inestabilidad laboral. Investiga cómo estos trabajadores se enfrentan a los riesgos que conlleva tener un empleo con escasas garantías de estabilidad profesional y salarial y de derechos, y cómo construyen sus trayectorias personales en determinados contextos de referencia.

Se refiere al proceso de emancipación que define como periodo denso de cambios que configuran las condiciones y las trayectorias del joven, en virtud de su capacidad y posibilidad de plantearse itinerarios viables a pesar de las dificultades que encuentre.

Presta especial atención a la inestabilidad laboral que viven los jóvenes en sus procesos de autonomía, independencia material y salida del domicilio familiar. Estos elementos resumen el ámbito existencial del joven donde refleja los efectos de su inestabilidad laboral.

Ficha 4

OLGA LUCÍA HUERTAS HERNÁNDEZ

Director: Guillermo Hoyos Vásquez

Huertas, O. (2009) Bienestar y trabajo: una reflexión desde tres perspectivas filosóficas. Bogotá. Tesis para optar al título de Magister en Filosofía. Pontificia Universidad Javeriana.

Este trabajo de grado aborda desde la filosofía política la categoría de bienestar, en relación con el mundo del trabajo contemporáneo. Se realizó una revisión de las

perspectivas filosóficas del utilitarismo de Jeremy Bentham, del marxismo y desde la crítica al utilitarismo de Amartya Sen, para identificar cómo asumen las nociones de sujeto y trabajo, para a partir de allí reflexionar sobre las posibilidades y los escenarios que existen en las organizaciones contemporáneas para pensar el problema del bienestar de los trabajadores. Se concluye que en cada perspectiva emergen comprensiones particulares que legitiman o invalidan determinadas acciones para el bienestar de los trabajadores en las organizaciones.

2. JUSTIFICACIÓN

El presente trabajo se escribe en el marco del macro proyecto de estudio internacional sobre calidad de vida laboral en organizaciones de servicios humanos (WONPUM). Ubicándonos en el contexto actual, realizaremos una revisión histórica por medio de la bibliografía pertinente para analizar y entender los significados del trabajo para el trabajador actual y como los cambios en las sociedades económicas ha incidido para el ahondamiento de sentimientos de alienación y enajenación en la fuerza laboral.

Desde los trabajos de Marx y de los sociólogos de la modernidad, y algunos de sus debates actuales, se pretende realizar una revisión teórica que permita una aproximación conceptual a manifestaciones coloquiales que pueden observarse aplicadas en nuevos contextos socio-históricos.

Esta recopilación de información pretende ser aporte a la investigación de los diferentes conflictos socio-económicos, históricos, emocionales y culturales que ha sufrido el trabajador a la par con los trascendentales cambios en un mundo globalizado.

Además, se realiza un revisión para encontrar el significado y para entender el concepto de emancipación y la búsqueda constante pero inconsciente que ha hecho el trabajador desde el inicio histórico del trabajo, con el fin de un reencuentro con su dignidad y su humanidad.

En su desarrollo, este proyecto pretende contar con la participación de los actores de la problemática social de la alienación y enajenación del trabajador de diferentes sectores económicos.

De este modo, partiendo de una revisión de algunos textos y trabajos realizados por estudiosos en los diferentes temas, se buscará reconocer las principales tendencias

cosificantes y de extrañamiento. Fenómenos crecientes que hoy por hoy alejan a la cultura de las esferas subjetivas de las personas y la búsqueda constante de un fin común: la emancipación del trabajador y del ser humano.

3. OBJETIVO GENERAL:

Comprender los conceptos de alienación, enajenación y emancipación, y su capacidad explicativa en la sociedad y la cultura del mundo del trabajo en la vida actual.

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Realizar una revisión analítica del mundo del trabajo y las organizaciones con una mirada crítica entendiendo los fenómenos que se evidencian actualmente.
2. Identificar la diferencia entre el concepto de alienación y enajenación por medio de una revisión bibliográfica.
3. Comprender los términos de extrañamiento y cosificación y como se relacionan con el mundo del trabajo.
4. Entender el concepto de emancipación y su importancia en la vida laboral.

5. PREGUNTA PROBLEMATIZADORA

El mundo laboral cambiante, exigente e insensible con la condición humana, por la priorización de la acumulación de capital, nos muestra consecuencias generales alrededor del mundo, tales como los índices de desempleo, la división del trabajo, la movilidad, la precariedad, el subempleo, etc., y que han producido nuevos significados y visiones del concepto del trabajo con una lectura epocal.

Considerando que dichos cambios no sólo modificaron las estrategias materiales de vida de los trabajadores, sino también sus valoraciones, percepciones, sentidos y significados con respecto al trabajo y a sí mismos como trabajadores. En este documento nos proponemos indagar sobre la forma en que los sujetos han enfrentado tales fenómenos y sus consecuencias, que son poco visibles y palpables, y como han influido estas sus subjetividades.

¿ Se han generado procesos de alienación, enajenación y emancipación en el mundo del trabajo?

6. MARCO TEÓRICO

La palabra trabajo proviene de verbo trabajar y esta, del latín “tripaliare”, que a su vez viene de “tripalium” (tres palos). Anteriormente era un yugo de tres palos en los que amarraban a los esclavos para azotarlos. En realidad, la relación del trabajo con tripalium es una relación de sufrimiento y anteriormente se aplicaba a cualquier actividad que producía dolor para el cuerpo humano en la mayoría de las culturas y civilizaciones.

En el cristianismo se entiende como el castigo impuesto por Dios por haber cometido el pecado original y del que habla Génesis en el capítulo 3, versículo 19. “Ganarás el pan

con el sudor de tu frente, hasta que vuelvas a la tierra, de donde fuiste sacado. ¡Porque eres polvo y al polvo volverás!".

En el Antiguo Egipto, el trabajo y esfuerzo físico era exclusivo de los esclavos, mientras que los ciudadanos y sacerdotes se dedicaban a la creación y el desarrollo de la cultura.(Trabajo intelectual).

Haciendo mención a lo anterior, Aristóteles se refiere a esta situación haciendo una distinción entre los términos STOLÉ (creación intelectual y libre), BANAUSÍA (trabajo manual), y por último PONOS (trabajo penoso) y de esta manera se distinguían las tres clases sociales de la época. La clase dominante se dedicaba a la contemplación y la creación, luego seguían los artesanos, y al final de la pirámide se encontraban los siervos y esclavos con una ocupación indigna.

Así nos lo hace saber Platón, en uno de sus diálogos (Gorgias) con Calicles de Acarnea: "La misma naturaleza hace ver como es justo que el mejor tenga más que el peor y el fuerte más que el débil, no solo entre los animales, sino entre los hombres. Es injusto y artificial la idea de que los ciudadanos, son iguales entre sí. Según Calicles, sí los hombres no son, ni pueden ser iguales por naturaleza, resulta falso declarar que, legalmente todos merecen el mismo tratamiento".

En la edad moderna, con la revolución francesa se da un nuevo sentido y significado al trabajo, pero casi un siglo más adelante, con la revolución industrial es que surgen las empresas y se da la administración del estado.

Hoy, el trabajo es el resultado de un proceso histórico y evolutivo donde prevalecen las dimensiones sociales y se sobrepone el capital al trabajo, como resultado de una crisis de acumulación de bienes y poder. Adicionalmente se evidencia una transformación de los procesos de producción y de las formas de acumulación.

El proceso de desarrollo tecnológico incorporado a la producción, ha ocasionado la eliminación de miles de empleos o ha llevado a estos al desarrollo de fenómenos como la precarización, la flexibilización y toda ausencia de garantías laborales para el trabajador.

6.1 El mundo del trabajo y las organizaciones.

El concepto de trabajo ha tenido diferentes significados a través de la historia e incontables formas de interpretarlo dependiendo de los momentos históricos o a través de varias miradas como la marxista, humanista, protestante, organizacional del ocio, etc. Es así como lo afirma Blanch (1996): el concepto de trabajo “ha ido cambiando su significado, su valor, y su contenido”.

Anteriormente, la fuerza física era la característica más importante de un trabajador; ahora es: innovación, capacidad de adaptación, inteligencia y formación académica entre otras. Estas características se definen como trabajo inmaterial y son indispensables en un trabajador integral. La investigación, el desarrollo científico, la resolución de problemas, todo ello implica un esfuerzo intelectual, pero aún así el objetivo principal es la producción de bienes y servicios y la acumulación de capital.

Con respecto a lo anterior, Antunes nos dice lo siguiente: “A esta apropiación de la dimensión intelectual del trabajo por la empresa, se suma la exigencia de involucramiento subjetivo y social, de compromiso del trabajador con respecto a los objetivos de la empresa”. Las organizaciones buscan un empleado que no solo haga lo que le corresponde, sino que quiera hacerlo y que sea capaz de proponer e innovar por el crecimiento de la empresa.

A continuación, hacemos una revisión del concepto de trabajo, trabajador y la visión del hombre desde la organización, por diferentes autores haciendo una lectura epocal:

Trabajo:

Para Marx (1867-1965), el trabajo es en principio un acto que sucede entre el hombre y la naturaleza. El hombre desempeña frente a la naturaleza el papel de una potencia natural específica. Pone en movimiento su inteligencia y sus fuerzas con el fin de asimilar materias para darles una forma útil para su vida. Al mismo tiempo que actúa por este movimiento sobre la naturaleza exterior y la modifica, él modifica su propia naturaleza y desarrolla las facultades que se encuentran latentes.

Es entonces una interacción de la que el hombre se beneficia en pro de su supervivencia, acomodando el entorno para su provecho y disfrute de otros.

Peiró (1987), define el trabajo como “un conjunto de actividades retribuidas o no, con carácter productivo y creativo, que permiten obtener, producir o prestar determinados bienes, productos o servicios, mediante el uso de técnicas, instrumentos, materias o informaciones, de tal manera que quien las ejerce ha de aportar energías, habilidades, conocimientos y otros diversos recursos, a cambio de algún tipo de compensación material, psicológica y/o social”, aquí el autor involucra términos como la creatividad y habilidades intelectuales del trabajador, el uso de herramientas que ayudaran a la consecución de los objetivos de la organización y diversos tipos de compensación por las tareas realizadas.

Blanch (1996), define el trabajo como “la inversión consciente e intencional de una determinada cantidad de esfuerzo, para la producción de bienes, la elaboración de productos, o la realización de servicios con los que satisfacer algún tipo de necesidades

humanas”. En esta definición, el autor se refiere únicamente a los objetivos de la empresa y a sus intereses por incrementar la producción y con esta, el capital.

Trabajador:

Porter, Lawler y Hackman (1975), se refieren a las características del trabajador como un ser humano proactivo, pensador y con capacidad de decisión. Deja de lado el esfuerzo físico, para resaltar la importancia de las capacidades, aptitudes y actitudes del trabajador.

Taylor y Fayol entienden al hombre como un objeto, dejando de lado las relaciones personales, marcando una deshumanización de las labores y centrándose en los procesos. Según Klisberg (1995), se mira al hombre dentro de la organización desde una óptica puramente mecanicista y lo ubica solamente como un medio o una herramienta que sirve a los fines productivos de la organización y que puede ser descartado en cualquier momento. Es entonces el hombre una herramienta utilizada para cumplir con las metas propuestas de la producción que se verá reflejado en el incremento de recursos económicos para la organización.

Furnham (1997), se refiere al trabajador como un individuo con una jerarquía de necesidades que cambian en función de la interacción entre el individuo y los entornos en que se desarrolla su actividad y por eso es tan difícil su estudio y la predicción de su conducta. En la actualidad, esta definición podría acomodarse a la gran mayoría de trabajadores que están en continuo cambio, buscando una adaptabilidad a las condiciones impuestas por el mundo del trabajo.

Visión del hombre desde la organización:

Weber enmarca a la organización dentro de la acción social de los individuos con normas, reglas y principios que deben ser cumplidos por todos los integrantes de la misma. Se cree en la efectividad del control de las actividades para el logro de objetivos gracias a una posición burocrática.

Parsons (1976) planteó un ideal de sociedad en la que los patrones de roles y las pautas de orientación de valor, garantizaban la funcionalidad de los actores sociales inscritos dentro de un sistema social determinado. Esta idea aplicada a la organización muestra también una forma de administración basada en el control y con esta la garantías para que los empleados cumplan a cabalidad con sus funciones y así garantizar el equilibrio del sistema social al cual pertenecen.

En el contexto nacional, Calderón, Álvarez y Naranjo (2006), afirman que la organización en Colombia muestra una tendencia reduccionista y se centra en el objetivo de maximizar ganancias y resultados, muestran también que existen siete factores que inciden en su concepción, filosofía y prácticas, ellos son: características socio-político-económicas del momento histórico, concepción dominante sobre el ser humano, formas de organización del trabajo, concepción del trabajo, relaciones laborales, mercado laboral y las teorías de gestión dominantes. Aquí se muestra los principales aspectos que se tienen en cuenta en la gestión del talento humano.

La visión actual de ser humano que desarrolla una labor, es netamente económica. El objetivo de las grandes multinacionales es conseguir cantidad de mano de obra barata en países que por medio de concesiones y beneficios fiscales y arancelarios que permitan la acumulación del capital.

En palabras de Boyer (1994), “la combinación de una atomización creciente del sistema productivo por una parte, y de una mayor concentración del capital financiero y de las estructuras de poder por otra, constituye quizá una de las características esenciales del nuevo régimen de acumulación”.

La flexibilización laboral es condición indispensable en la producción a escala y la búsqueda de aprovechamiento de los avances tecnológicos propios de las exigencias de los mercados. Los trabajadores deben cumplir con habilidades y capacidades para el desempeño de actividades en el trabajo. Como consecuencia de lo anterior, se da la precarización del trabajo, creando en el individuo la idea de libertad, quitando responsabilidades al contratista.

Martinelli y Schoenberger (1994), afirman que la precariedad del trabajo se une a la apología de la mentalidad empresarial para favorecer cierta forma de autoexplotación laboral; esto mediante la persuasión de los trabajadores a pensarse como “independientes” y comprometidos individualmente con el progreso de la empresa como contrapartida a su implicación, aunque sólo sea porque no existe alternativa.

Las consecuencias económicas, políticas, sociales, familiares y psicológicas de la puesta en marcha de la flexibilización laboral, se ve reflejada en: los contratos a termino fijo por medio de agencias de empleo temporal, la no afiliación del empleado al fondo de seguridad social, despidos colectivos, abusos, inestabilidad laboral, eliminación de compensatorios y horas extra, eliminación de prestaciones sociales, trabajos de medio tiempo, trabajos por horas, informalidad y subempleo, restricciones al derecho de organización gremial, entre otros. Lo anterior, ha disminuido notablemente la calidad de vida de los trabajadores a nivel mundial y truncado el proyecto de vida de familias

enteras que ahora viven con la incertidumbre del día a día, y peor aún, con un desconocimiento y desconsuelo total de la supervivencia en la vejez.

6.2 Alienación, enajenación y emancipación del ser en el mundo del trabajo.

Actualmente el mundo laboral no ofrece mayores garantías y no beneficia en mayor medida la fuerza trabajadora de los países tercer-mundistas que están en desventaja frente a los países que poseen el capital y los medios de producción. La precarización del trabajo ha ocasionado consecuencias a corto, mediano y largo plazo que se ven reflejadas en la completa frustración personal, económica, social, cultural y familiar del trabajador y sus familias.

Lo que motiva al ser humano son los deseos de una vida feliz y digna cuya manera de realización depende del gusto personal y del reconocimiento al mismo derecho que el otro tiene. Cada quien debe poder realizarse como su imaginación lo sugiera, lo que es posible en un mundo de libertad y equidad.

Cuando esto no ocurre y no se alcanza la felicidad por medio de nuestra colaboración, cuando el pedazo de mundo que transformamos nos es arrebatado, o cuando solo sirve para generar acumulación de dinero y bienes materiales se dice que estamos alienados y/o enajenados.

Cada modo de producción está fundamentado en dos elementos centrales, en el caso del capitalismo estos conservan las siguientes características: primero, los medios de producción (capital, trabajo, tierra, trabajo intelectual) y en segundo lugar, las relaciones sociales de producción (propiedad privada sobre los medios de producción y explotación del trabajo).

Con base en estos y otros aspectos (culturales, filosóficos, políticos, etc.), intelectuales como Marx o Erich Fromm, presentan argumentaciones sobre la manera como el modo de producción capitalista y las formas de organización social que lo sustentan, transforman al ser humano en mercancía (trabajo asalariado) y lo desconectan de su realidad histórica, convirtiéndolo en una parte del engranaje de la producción de bienes y servicios, es así como este se convierte en un ser enajenado, en una cosa (cosificación del trabajador).

Para Marx, el proceso de la enajenación se expresa en el trabajo y en la división del trabajo. El trabajo es, para él, la relación activa del hombre con la naturaleza, la creación de un mundo nuevo, incluyendo la creación del hombre mismo. Pero, a medida que la propiedad privada y la división del trabajo se desarrollan, el trabajo pierde su carácter de expresión de las facultades del hombre; el trabajo y sus productos asumen una existencia separada del hombre, su voluntad y su planeación. El producto del trabajo es totalmente ajeno e independiente al trabajador. Domínguez, Á, Mella, P.(2015). "El producto del trabajo es trabajo encarnado en un objeto y convertido en cosa física; este producto es una objetivación del trabajo". Es aquí donde el trabajo ha dejado de ser parte de la naturaleza del ser por lo que este ya no hace parte del crecimiento y realización del trabajador como ser humano e inicia un proceso de negación hacia el trabajo, González Dobles, J. (2012) El trabajador "experimenta una sensación de malestar más que de bienestar, no desarrolla libremente sus energías mentales y físicas, sino que se encuentra físicamente exhausto y mentalmente abatido. El trabajador sólo se siente a sus anchas, pues, en sus horas de ocio, mientras que en el trabajo se siente incómodo".

En el derecho contemporáneo el término alienación es usado para referirse a personas que no poseen la plenitud de sus facultades mentales; sin embargo, en el campo filosófico éste posee una connotación más amplia.

En el ámbito de la filosofía y también en el de la economía política, la alienación hace referencia al extrañamiento del mundo y del ser en sí, es decir, a los procesos socioculturales, políticos y económicos que han permitido la configuración de un ordenamiento social, en el que el hombre no es plenamente consciente de su realidad histórica. Es por esto que realizaremos una revisión conceptual y de análisis del significado de estos tres términos:

6.2.1 Alienación: (extrañamiento).

El verbo alienar viene del latín alienare (sacar a afuera). Hoy en día se refiere a producir la pérdida de su propia identidad. La palabra latina viene de alienus (ajeno, pertenecer a otro), un adjetivo derivado de alieus (otro, distinto, diferente).

Este término tiene un sentido psicológico y emocional. Alienarse es una situación en la que consiente o inconscientemente, la persona se ha vuelto extraña a si misma, se aliena quien obedeciendo a una normatividad de facto, obligado por causas externas (pobreza, necesidad, enfermedad, etc.) pierde su personalidad y su carácter y la dignidad que es inherente al ser humano.

Se hace referencia al termino de extrañamiento en el que las personas se entienden como algo distinto a lo que son o se ven obligados por los requerimientos del mercado económico y laboral a transformarse en algo que no son, a renunciar a la dignidad que ha forjado como persona y como trabajador, con aportes de su comunidad y su entorno, y es obligado a ceñirse a un modelo social para convertirse en algo diferente.

La alienación o el extrañamiento se pueden entender cuando “el hombre no es un factor activo en la captación del mundo, sino que el mundo (la naturaleza, los demás y él mismo) permanece ajeno a él”. Fromm, *E. (1971)*

Para Sambaino (1967) ,“la alienación hace referencia a formas de sometimiento, de subordinación a una fuerza o a un poder cuya influencia representa para el influido una forma de desencuentro consigo, de desposesión o pérdida de sí mismo”.

El trabajador solo tiene su fuerza de trabajo y cuando lo confunden con un medio de producción lo alienan. El ser humano es feliz cuando se realiza, cuando su actividad es reflejo del amor y la pasión y no cuando es forzado por situaciones externas, por el miedo o por las leyes del mercado y tiene que llevar a cabo acciones que no le pertenecen y se vuelve extraño a sí mismo.

El hombre se realiza cuando transforma el mundo en algo que refleje su esencia, cuando deja su obra para ser compartida con los demás, en el mundo en que interactúa y transforma.

Según la teoría marxista de la alienación, esta tiene cuatro componentes importantes que se visualizan en la cotidianidad del individuo y el mundo del trabajo:

El primer componente se refiere a la alienación de los trabajadores en su actividad productiva. El trabajador realiza su actividad por supervivencia puesto que depende del salario que le es pagado a cambio del derecho a utilizarlo en cualquier actividad o producto, el trabajador no trabaja para sí mismo, ni para satisfacer sus gustos y necesidades sino las de los poseedores de los medios de producción. El salario hace que la actividad productiva sea de propiedad del capitalista por lo que los trabajadores están alienados respecto a su actividad.

El segundo componente hace referencia al trabajador y a su alienación respecto al objeto de la actividad productiva. El producto del trabajo no pertenece al trabajador y este no puede utilizarlo para su satisfacción propia, sino que pertenece al capitalista que por lo general se beneficia con su venta. Así es como el trabajador no tiene una percepción clara de lo que produce y aún menos con la división y la especialización del trabajo.

También, se habla de la alienación del trabajador con sus compañeros de trabajo. La implementación de modelos de producción en masa o a gran escala, ha generado la destrucción de la cooperación natural del hombre respecto al trabajo y generando un sentimiento de soledad y desconfianza. Además, se genera un clima conflictivo y de competencia por sobresalir en el medio, ante los superiores o para favorecerse con compensaciones, recompensas y premios por parte del dueño de los medios de producción.

Y por último, el trabajador se aliena respecto a su propio potencial humano. Los individuos cada vez se realizan menos como seres humanos y quedan reducidos al papel de bestias de carga o máquinas inhumanas. La conciencia se entumece, y el resultado es una masa de personas incapaces de expresar sus capacidades específicamente humanas, una masa de trabajadores alienados.

Haciendo referencia a lo anterior, la relación entre el capital y el trabajo convierte a cada trabajador en una mercancía carente de conciencia como fin último de la producción. El trabajador se aliena en el trabajo, se aliena en el desarrollo de su actividad vital para la supervivencia y se aliena en su vida propia y la de su comunidad como ser social, como actor social de su propio destino y como agente transformador.

Por otra parte, para los permanentemente desempleados y expuestos al desempleo, la realidad de la alienación significa no solamente la extensión de la impotencia al límite, sino una intensificación aún mayor de la deshumanización física y espiritual, el no trabajo, que significa una amenaza de exclusión social e inclusive familiar.

Con la inclusión de la tecnología, el trabajador ve su trabajo como producto de las máquinas y de la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación, desconociendo el aporte de su esfuerzo físico e intelectual, tal como lo afirma Sarthou, “la apropiación del trabajo intelectual y de la subjetividad del trabajador por parte de la empresa aumenta el extrañamiento en tanto las ideas son absorbidas por las empresas y son transferidas principalmente a las máquinas informáticas”.

Es indispensable también, hacer referencia a la relación alienante que existe entre el hombre y los medios de comunicación y su dominación sobre la vida social y laboral, es así como Debord (1967) dice: “La alienación del espectador en beneficio del objeto contemplado (que es resultado de su propia actividad inconsciente) se expresa así: cuanto más contempla menos vive; cuanto más acepta reconocerse en las imágenes dominantes de la necesidad, menos comprende su propia existencia y su propio deseo. La exterioridad del espectáculo respecto del hombre activo se manifiesta en que sus propios gestos ya no son suyos, sino del otro que lo representa. Por eso el espectador no encuentra su lugar en ninguna parte, porque el espectáculo está en todas”.

A lo anterior, el autor responsabiliza a los medios por la generación de muchedumbres solitarias e incapaces de relacionarse en forma directa con la sociedad y de interactuar en ella.

Según Fromm (1975), se pueden evidenciar las dos notas características de toda alienación:

- La usurpación: radica en las fuerzas del hombre aplicadas en el trabajo, que vienen a ser simples instrumentos de la consolidación del capital, medios de tortura y animalización del trabajador.
- La suplantación: es el efecto de esa expropiación, el capital y el fetiche del dinero reemplazan a la dignidad del hombre.

Fromm (1975), también nos habla de las formas de alienación:

- Del hombre hacia el producto del trabajo: fruto que se arrebató al hombre y se torna en un ser extranjero a sí mismo.
- Del hombre hacia el acto de la producción: en el cual a fuerza del trabajo se convierte en impotencia.

6.2.2 Enajenación (Cosificación).

La palabra enajenar viene del latín *inalienare* (transferir un derecho a otro) y el verbo *alienare* (hacer de otro).

Tiene un sentido económico y jurídico, se dice que un bien es enajenable cuando es factible de cambiar de dueño mediante un acuerdo o un contrato (como una compraventa) o el de facto cuando hay un robo o un fraude. Las cosas son enajenables y pueden cambiar de poseedor o propietario en cualquier momento sin otras consecuencias que el enriquecimiento para las dos partes o al menos para una de ellas.

El sentido del concepto de enajenación puede tener sus orígenes en el antiguo testamento con el término *idolatría*, que hacía referencia a la adoración de distintos dioses representados por cosas hechas por la mano del hombre, y al hacerlo, el hombre se transforma en cosa.

Fromm (1971), hace referencia al termino en las siguientes palabras: “la idolatría es siempre el culto de algo en lo que el hombre ha colocado sus propias facultades creadoras y a lo que después se somete, en vez de reconocerse a sí mismo en su acto, como creador”.

El hombre o el trabajador se enajena cuando este transfiere a los objetos de su propia creación los atributos del ser humano y posteriormente se obliga a rendirse a estos y “en lugar de reconocerse sí mismo como la persona creadora, está en contacto consigo mismo solo a través del culto al ídolo”. Fromm (1971).

En este sentido el hombre desconoce sus potencialidades y habilidades y crea un contacto indirecto con él mismo y una relación directa de sumisión con los ídolos creados y generando un extrañamiento de sus fuerzas vitales.

El anterior autor nos dice: “la enajenación es, esencialmente, experimentar al mundo y a uno mismo pasiva y receptivamente, como sujeto separado del objeto.” Se dice también, que la enajenación (y haciendo claridad en el término de cosificación), constituye una trampa, una tentación de confundir la vida con las cosas, la experiencia con los artefactos, el sentimiento con la renuncia y la sumisión, sentimiento al que se hizo referencia anteriormente.

Con la aparición de la división del trabajo y la propiedad privada, “el trabajo pierde su carácter de expresión de las facultades del hombre”. Silva, M. D. P. J. (1997).

Pero, ¿cuándo se encuentra enajenado el trabajador?, ¿ Como reconocer el estado en el que el trabajador se ha vuelto cosa o se ha cosificado?

Cuando el salario no es suficiente para llevar una vida digna o para la realización del ser, ni para consumir lo mismo que se ha producido, se dice que el trabajador está enajenado. Una forma de enajenación es la esclavitud, cuando las personas en una lógica

de mercado, son tratadas como cosas (la esclavitud, quien no recibe el salario digno, etc.). Se hace referencia a un ser explotable e indigno.

“Esa carencia de voluntad se agudiza aún más por el hecho de que con la racionalización y la mecanización crecientes del proceso de trabajo, la actividad del trabajador va perdiendo cada vez más intensamente su carácter mismo de actividad, para convertirse paulatinamente en una actividad contemplativa”. (Lukacs, 1975:130).

Se habla de relaciones cosificadoras cuando otro ser humano ha quitado a su igual toda posibilidad de individualidad e iniciativa, y por ende le ha quitado la posibilidad de ser una persona única, con identidad y consciencia de él mismo, de su entorno y de la sociedad de la que es parte.

El trabajador, diariamente se ve sometido a tratos cosificadores, cotidianamente en las empresas se habla del número de trabajadores, del porcentaje de clientes, de cifras de asociados; donde el ser deja de existir para convertirse en una cosa.

Aristóteles habla de dos tipos de relaciones del ser humano:

- La Praxis, y se refiere al ser humano con otro u otros seres humanos y como se relaciona con estos.
- La poíesis, describe la relación del ser humano con cosas, donde no puede haber una relación o interacción sino una utilización de las mismas por parte del hombre. Esta última, parece ser una tendencia dentro de las relaciones laborales entre el dueño del capital (empresario) y sus empleados.

En el ámbito laboral podemos decir que un trabajador está cosificado cuando no se le hace participe en acciones que le afectan, ya se ha acostumbrado a ser interpretado bien

o mal, pero a no ser escuchado, a ser utilizado de acuerdo a los intereses del otro, este otro puede ser el jefe, sus compañeros u otras autoridades, y el trabajador que ahora solo obedece se ha acostumbrado a ser utilizado como un objeto.

6.2.3 Emancipación.

El capitalismo y la muy creciente tendencia a la división y especialización del trabajo, ha hecho del trabajo, algo alienante y deshumanizante. Según Marx, hay dos responsables de la alienación y del trabajo alienado, estos son la división del trabajo y la propiedad privada de los medios de producción. Por tanto, la superación de la alienación y de la enajenación del ser, daría como resultado la auto realización del trabajador mediante su actividad vital, que ya no sería trabajo, castigo y obligación, sino un arte, esencia, felicidad, colaboración y el reencuentro consigo mismo.

La división del trabajo es culpable de la disminución y desaparición progresiva de las capacidades, conocimientos y habilidades de los trabajadores. Este enunciado lo podríamos entender con el siguiente ejemplo: cuando el artesano es poseedor de su producto final y tiene la opción de decidir que hacer con este, además es poseedor de su trabajo, posee la capacidad y conocimiento para imprimir a su obra su propia esencia; es feliz en la realización de su trabajo. Por otro lado, el trabajador de una fabrica moderna, no es poseedor del producto de su trabajo, en la mayoría de ocasiones ni siquiera es conocedor del mismo, puesto que no es ejecutor de todos los pasos de la producción necesarios para elaborar el producto final y además, realiza procesos y actividades automatizadas y alienantes.

La auto-realización del ser humano, como ser individual y ser genérico, se efectúa en y mediante su actividad vital creativa, el opuesto del trabajo alienado y enajenado. El

trabajo alienado y enajenado (por obligación), es el medio para la sustentación de la vida, mientras que la actividad vital creativa, es vida por sí sola.

El Trabajo alienado es trabajo forzado, en contra de la voluntad y de la conciencia del individuo, éste cercena sus capacidades y facultades y lo aísla de los demás miembros de la sociedad.

Por el contrario, la actividad vital creativa es expresión voluntaria y consciente de la vida misma del individuo, de su fin último. Amplía las capacidades y facultades humanas al máximo y conecta al individuo con los demás miembros de la sociedad.

Con respecto a ello, cuando Marx (1969) dice que: “solo cuando el hombre real recobre en sí al ciudadano abstracto y se convierta, como hombre individual, en ser genérico, en su trabajo individual y en sus relaciones individuales, solo cuando el hombre ha reconocido y organizado su *forces propres* como fuerzas sociales y cuando, por tanto, no desglosa ya de sí la fuerza social bajo la forma de fuerza política, solo entonces se llevará a cabo la emancipación humana”.

En Marx (1969), la idea de la emancipación humana se integra al proceso de maduración que transita desde posiciones idealistas a las materialistas, en el que la filosofía se presenta como instrumento de análisis conceptual y empírico de los asuntos políticos y asuntos sociales llevados a la realidad. La meta de la emancipación es el ser genérico, y la realización auténtica del hombre, de la esencia del hombre y de su esencia como algo real.

Así, que el fin último del hombre, es la realización por medio de la búsqueda de la dignificación, la liberación, y que los recursos y capacidades que son propios del ser humano, puedan desarrollarse y expandirse para encontrar una expresión fructífera.

La sociedad de la que hacemos parte está conformada por trabajadores humildes, marginados, oprimidos, desposeídos, desprotegidos por el estado y por la misma sociedad, de allí surgen fuerzas que luchan a causa de esa urgente necesidad de redescubrirse como seres humanos, por quitarse el estigma de cosificados que convierte a las personas en objetos o en medios para lograr una finalidad. Posiblemente sea el momento de realizar acciones que lleven a redimensionar el actuar cotidiano, mediante la acción comunicativa, en las relaciones sociales, el desarrollo de sus habilidad para generar cambios sustanciales en los seres humanos, en esa necesidad de toma de la conciencia de la existencia misma y de nuestro rol en nuestro entorno.

Para Marx (1969), el objetivo de la enajenación es la búsqueda de la esencia humana orientada a una consciente y digna satisfacción de sus necesidades humanas tanto inmediatas como universales. El sentido del trabajo radica en ofrecer al hombre la capacidad de producir universal y libremente, con el goce correspondiente de las obras que hace y brindarle la oportunidad de goce al resto de la sociedad que lo rodea, y lograr trascender en el mundo.

Por otro lado, el principio Kantiano nos habla también de que “el hombre debe ser siempre un fin en sí mismo y nunca un medio para realizar un fin”.

Podríamos decir entonces, que la emancipación se concibe como el fin último de la existencia humana y de los esfuerzos que este lleva a cabo a lo largo de sus actuaciones cotidianas y vitales. Es la incansable persecución de la felicidad y la realización del trabajador frente a situaciones adversas que en este caso se presentan como alienantes y enajenantes. Es además la búsqueda del desarrollo individual y colectivo, como especie con el propósito de contemplar la esencia del ser humano en el mundo que ha ayudado a construir.

7. CRITERIO INVESTIGATIVO Y METODOLÓGICO

El proceso investigativo da inicio con las asesorías grupales e individuales que dieron como resultado el relato autobiográfico alimentado con las experiencias laborales y cotidianas transcurridas a lo largo de la experimentación en la vida laboral. Posteriormente se llega al análisis de este relato, donde se pretende comprender el sentido y significado del trabajo en el mundo del trabajo individual, para luego lograr un entendimiento en el escenario colectivo.

De esta forma, se obtiene el soporte metodológico para hacer una construcción categorial, donde se integran los fines generales y las relaciones que se establecen consigo mismo y con los demás.

Mediante el uso crítico de la teoría, se realiza la construcción del documento en una lógica y cualitativa por medio de fases: descriptiva, comprensiva y de construcción de sentido, que son el resultado de la abstracción, y que persiguiendo el objetivo del macro proyecto, se desea conocer posibles niveles de motivación, bienestar y satisfacción en la cotidianidad laboral.

Posteriormente y en el desarrollo de la segunda fase: trabajo de campo y el análisis de los datos por medio del instrumento diseñado por Blanch.

En general, se puede afirmar que el desarrollo del criterio investigativo y metodológico es fruto de una impronta personal y colectiva, que para este caso se titula: “Trabajar por obligación y no por gusto”, esta idea que ha sido característica general de los trabajadores en diferentes épocas y hasta nuestros días, que no discrimina clases sociales, edades, oficios, razas o géneros.

8. DIDACTOBIOGRAFÍA LABORAL

Se realizó una búsqueda de sentidos y significados del trabajo, iniciando desde las vivencias propias, con lo que se obtuvo la bibliografía del trabajo. Desde este análisis se extrajeron las diferentes categorías, que fueron resultado de la transformación del sentimiento más relevante en la autobiografía del trabajo. Se realizó un análisis metodológico a la matriz epistémica y se hizo un uso crítico de la teoría, de manera que se pudiera relacionar con el trabajo anteriormente mencionado y con diferentes libros y autores, junto con las vivencias de la cotidianidad.

Esta didactografía está enmarcada en la propia experiencia de vida laboral y de la exploración del sentimiento característico de las diferentes etapas y procesos en el trabajo. Lo anterior, con el objetivo de encontrar en esa huella vital característica, una aproximación al significado del trabajo, tanto individual como colectivamente, para descubrir mediante diferentes categorías, que los procesos alienantes y enajenantes presentes en la vida cotidiana por las exigencias del mercado, nos llevan a buscar una salida que llamamos “emancipación”. Es la salida que nos cuestiona y nos indigna diariamente y que hemos llamado en este documento: “Trabajo por obligación y no por gusto”.

10. REFERENCIAS

- Antunes, R. “*El caracol y su concha: Ensayo sobre la nueva morfología del trabajo*” Ediciones Herramienta, Buenos Aires.
- Blanch, J.M (1996): *Psicología social del trabajo*. En Alvarado, J.L, Garrido, A y Torreglosa, J.R.(coordinadores): *Psicología social aplicada*. Madrid: McGraw Hill.
- Boyer, R. (1994). *Las alternativas al Fordismo: del los años 80 al siglo XXI*. En: *Las Regiones que ganan*. Ediciones Alfons el Magnánim, España.
- Debord, G. (1967). *La sociedad del espectáculo*, trad. JL Pardo, 2ª ed. revisada, Valencia: Pre-textos.
- Domínguez, Á, Mella, P.(2015). *Trabajo y Derecho: un padre ausente, el conflicto social*. Revista de derecho (Coquimbo), 22(1), 105-148.
- Fromm, E. (1971). *Marx y su concepto del hombre*, FCE, México.
- Frankl, V. E. (2011). *Man's search for ultimate meaning*. Random House.
- Furham, A (1997): *The Psychology of behavior at work. The individual in the organization*. London: Psychology Press.
- González Dobles, J. (2012). *Sentido humano de la profesión*.
- Gutiérrez, C. (2005). *Crecimiento empobrecedor*. Chile. Periódico Gran Valparaíso. <http://www.granvalparaiso.cl>.
- Klisberg, B. (1995). *El pensamiento organizativo: de los dogmas al nuevo paradigma gerencial*. Buenos Aires, Argentina: Tesis.
- Lukacs, G.(1975). *Historia y consciencia de clase*. Barcelona, Editorial Grijalbo.
- Martinelli, F y Schoenberger, E. (1994). *Los oligopolios están bien, gracias. elementos de reflexión sobre la acumulación flexible en: Las Regiones que ganan*. G.Benko y A. Lipietz (Comp.). Edicions Alfons el Magnánim. España. Pág.180.
- Marx, K. (1969). *La Cuestión Judía*. Argentina: Ediciones Coyoacán. Pág. 25 – 26.

- Marx, K. (1969). *La Cuestión Judía*. Argentina: Ediciones Coyoacán. Pág. 52.
- Marx, K. (1969). *La Cuestión judía*. Argentina: Ediciones Coyoacán. Pág. 40.
- Naranjo, Álvarez y Calderón (2006). *Gestión humana en la empresa Colombiana, sus características, retos y aportes. Una aproximación a un sistema integral*.
- Parsons, T. (1976). *El sistema social*. Madrid, España: Revista de Occidente.
- Peiró, J.M (1987). *Psicología de la organización*. Madrid: UNED.
- Porter, L.W, Lawler, E.E III y Hackman, J.R. (1975): *Behavior in organization*. New York: McGraw Hill.
- Sambarino, M. (1967). “*Alcance y formas de alienación*” Rusty S.A. Montevideo, pág. 10.
- Sarthou, D. *Viejas y nuevas formas de alienación dentro y fuera del trabajo. El desafío de la búsqueda de sentido*.
- Silva, M. D. P. J. (1997). *Dimensión ambiental y ciencias sociales en educación secundaria*. Plaza y Valdes.
- *Teorías sobre la justicia en los diálogos de Platón*, citado en : Lastra, J.M.(2000). *El trabajo en la historia*. Anuario Mexicano de historia del derecho.