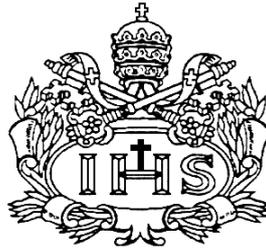


**RESIGNIFICACIÓN DE LA CONCEPCIÓN DEL TRABAJO EN LA SOCIEDAD
LABORAL CAPITALISTA**

-CON TU MELIA-



AUTOR

RAFAEL CORRALES PEDRAZA

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA
FACULTAD DE ARQUITECTURA Y DISEÑO**

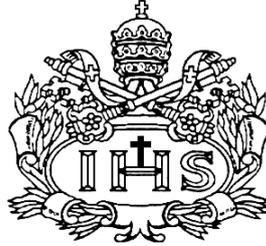
CARRERA DE DISEÑO INDUSTRIAL

Bogotá D.C.

2011

**RE SIGNIFICACIÓN DE LA CONCEPCIÓN DEL TRABAJO EN LA SOCIEDAD
LABORAL CAPITALISTA**

-CON TU MELIA-



AUTOR

RAFAEL CORRALES PEDRAZA

Presentado para optar al título de Diseño Industrial

DIRECTOR

CARLOS ALFONSO OTÁLORA DIAZ

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA
FACULTAD DE ARQUITECTURA Y DISEÑO**

CARRERA DE DISEÑO INDUSTRIAL

Bogotá D.C.

2011

Artículo 23 de la Resolución N° 13 de Julio de 1946.

“La Universidad no se hace responsable por los conceptos emitidos por sus alumnos en sus trabajos de tesis. Solo velará por qué no se publique nada contrario al dogma y a la moral católica y por que las tesis no contengan ataques personales contra persona alguna, antes bien se vea en ellas el anhelo de buscar la verdad y la justicia”.

Tabla de Contenido

Introducción pag 14

- 1. Acercamiento a la problemática pag 15**
 - 1.1 Vivimos callados pag 19**
- 2. Enajenados de la realidad pag 22**
- 3. El embotamiento humano pag 24**
- 4. El circulo vicioso de la humanidad pag 30**
- 5. Objetivo general pag 46**
 - 5.1 Objetivos específicos**
- 6. Mi propuesta pag 47**
- 7. ¿Qué me dejó esta experiencia? Pag 49**
- 8. Bibliografía pag 50**

Introducción

Los procedimientos para organizar y esquematizar la producción laboral capitalista, están siendo impuestos por las grandes elites corporativas alrededor del mundo. Estas controlan el sistema laboral, suponen una evolución y mejoramiento de este sistema; se presentan como esas entidades que trabajan para un “fin común”, en la que el individuo obtiene una recompensa “proporcional” a su producción. Sin embargo, es necesario revisar y analizar los fenómenos que envuelven a dicho régimen, que afecta de forma directa o indirecta a los trabajadores o *colaboradores* contemporáneos de dichas organizaciones. Esta investigación busca observar y analizar la naturaleza del fenómeno (la manipulación del sistema laboral capitalista por medio las corporaciones), la ubicación de aspectos relevantes que afectan el ambiente laboral tanto colectivo como individualmente, el contexto y los orígenes con el fin de explicar y comprender mejor su comportamiento para así establecer nuevas concepciones, que permitan proponer transformaciones a los procesos o comportamientos del sistema laboral actual.

1. Acercamiento a la problemática

Con el proceso de la globalización y la aceleración e intensificación de los fenómenos de flujo informativo, han caracterizado a la nueva sociedad del conocimiento. Desde el final de la guerra fría y la caída del muro de Berlín en 1989; la globalización es una fuerza que mueve el mundo. Con la caída del comunismo se dio paso a la expansión del libre mercado y la creación de una economía mundial. La exigencia de las nuevas conexiones ejerció presión sobre todos los sistemas comerciales, suponiendo caminos diversos de relaciones.

La dinámica de este paradigma es el intercambio de bienes, servicios, los flujos del capital y tecnología en donde el rápido desarrollo comunicativo y tecnológico intervino en las relaciones de los individuos, modificando las fronteras de distancia y tiempo. No se puede hablar de la globalización sin mencionar a la economía mundial, a la expansión del capital, es decir, el *capitalismo*. Un sistema que se caracteriza por la propiedad privada, la acumulación de capital, el libre mercado, las corporaciones y la competencia. Éste ha generado grandes impactos en el ser humano, robándole el control de las decisiones y la elección de sus prioridades; individuo trabajador a quien le imponen ritmos y horarios de trabajo, sujeto a una obediencia que solo le exige producción por encima de sus valores, sus ideas y sus talentos. Es el ejemplo de un contador, el cual pasa sus nueve horas laborales produciendo enfrente de un computador repitiendo los procedimientos apoyado en un software, sin poder aportar o apoyar a partir de nuevos esfuerzos a su empresa.

Son los métodos y las formas de abarcar y generar una productividad las que han agobiado y transformado las maneras de actuar y pensar del individuo.

Los procesos productivos que identifican al sistema capitalista limitan y entorpecen el instinto como valor fundamental del ser humano, ya que impone como método de organización y estabilidad a la rutina. Dichos procesos se caracterizan por ser una serie de actividades diseñadas y ejecutadas coordinadamente para concluir satisfactoriamente los productos, bienes y servicios y así colocarlos a disposición de los clientes. Es una sucesión de pasos para la obtención de un resultado que están estructurados a partir de un ritmo y orden utilizando los recursos de manera efectiva, en los que con la división y especialización del trabajo se ha encontrado a la repetición como un aspecto vital que los caracteriza.

Esta rutina se presenta como un modelo para obtener orden y ritmo en los procesos del trabajo. Desde el fordismo y el postfordismo la rutina ya se presentaba como una característica peligrosa y contagiosa para las empresas en el mundo. Como planteo Adam Smith “no nos damos cuenta de la criatura estúpida e ignorante que genera”¹. Un ser humano en el que prima el stress, la depresión, la falta de control de sus esfuerzos; un ser racional que experimenta una insatisfacción existencial, un no placer pero a la vez un conformismo. En este punto el ser humano ha perdido el control de su trabajo, de su tiempo ya que la repetición lo embota, su espontaneidad es atacada así como la integridad y el compromiso con los demás.

El aburrimiento, hastío y desgano que generan los procesos productivos del capitalismo, es un factor determinante en la vida laboral de cada ser. La falta de variedad y la regularidad en la mayoría de los procesos, impulsa esos estados anímicos y psicológicos, por lo que las personas a partir de esta realidad empiezan a experimentar baja motivación, desilusión y agotamiento, planificada y programada por la concepción del tiempo (esto lo vemos desde los inicios de la industrialización hasta los días de hoy). Esta práctica generalizada y estandarizada que ha regulado los comportamientos y los procesos del trabajador en el sistema capitalista, es un gran

¹ Consultado por Sennett, Richard, *La Corrosión del Carácter*, Barcelona, Anagrama 2000 p. 37 en *La riqueza de las naciones* (Smith, Adam, 1776)

limitante, con los que se ha visto enfrentado el homo-sapiens en el transcurso de su historia. El sociólogo estadounidense Richard Sennett, plantea:

“La concepción de trabajo ha cambiado radicalmente. En lugar de una rutina estable, de una carrera predecible, de la adhesión a una empresa a la que se era leal y que a cambio ofrecía un puesto de trabajo estable, los trabajadores enfrentan ahora un mercado laboral flexible a empresas estructuralmente dinámicas con periódicos e imprevisibles, reajustes de plantilla a exigencias de movilidad absoluta. En la actualidad vivimos en un mundo laboral nuevo de transitoriedad, innovación y proyectos a corto plazo”².

En poca o ninguna estima, tiene el capitalismo como sistema, al ser humano en su dimensión vital y existencial, en su dignidad, la dignidad humana es un factor que poco incide en el diseño de los fundamentos del sistema económico, ya que por sí mismo es un modelo productivo, frío y pragmático, generador de “indignaciones” que pueden afectar negativamente al ser humano.

Se vislumbran cinco fuentes de indignación con las que el capitalismo contemporáneo violenta la dignidad del individuo. Primera: El desencanto, segunda: La inautenticidad de los objetos, personas, sentimientos, del tipo de vida asociado a éste. Tercera: el oportunismo y la opresión, la cual se opone a la libertad, a la autonomía y a la creatividad de las personas (subordinación). Cuarta: La miseria de los trabajadores, es fuente de desigualdad y por ultimo sin ser menos importante, el egoísmo, sentimientos que acompañan y vigilan los anhelos y acciones de los capitalistas.

Vivimos en una sociedad que sofoca a sus miembros por los ritmos que imponen los mecanismos de producción, mismos que dejan de lado el gusto y al talento como componentes del proceso productivo. Entonces, la monotonía y el estatismo se han convertido en factores que alteran los procesos productivos de la sociedad capitalista, aunque estén sustentados en estas prácticas.

Pretende esta propuesta plantear una salida distinta que cambie esta práctica en beneficio del hombre y del proceso productivo mismo. Busca que su incorporación

² Presentación contraportada del libro *La Corrosión del Carácter*, Barcelona, Anagrama 2000.

demuestre que nuevas prácticas más humanizadas, más dignificantes, más incluyentes, puedan mejorar la vida del trabajador, su relación con su entorno que aumenten la calidad y sostengan o mejoren los resultados a nivel de rentabilidad.

¿De qué manera se pueden transformar los procesos productivos en beneficio de los individuos y de los resultados esperados?, ¿cómo transformar los procesos de la sociedad capitalista?, ¿cómo subvertir su imposición?, ¿es posible generar nuevas formas rentables de producción?, ¿es posible contribuir a la productividad transformando los procesos existentes, haciéndolos más dignificantes?, ¿por qué hemos llegado al punto en el que es más importante la producción que el mismo talento?, ¿el fin justifica los medios?, ¿es sostenible el paradigma maquiavélico de la primacía del lucro por encima del ser humano?

1.1 Vivimos callados

La noción del trabajo en el transcurso de la historia capitalista ha experimentado una constante transformación debido a que los objetivos y las prioridades del individuo van cambiando a cada momento. Las concepciones del trabajo nacen, se desarrollan y tienen su auge, pero también pasan por un periodo en el que agonizan y por lo tanto se busca la revalidación y la reconstrucción del concepto, del lugar, y del sujeto del trabajo.

La nueva concepción del trabajo se basa en esa extensión de los mercados y de la flexibilidad en cuanto a su organización. El marketing (extensión de mercados) exige empresas competidoras, dinámicas, debido a que la demanda es cada vez más exigente, la oferta es cada vez mayor y más competitiva, y a la vez, los productos y servicios que se ofrecen sean vanguardistas y estén dentro de los costos que la demanda espera. La flexibilidad entra a jugar un papel importante, ya que las empresas necesitan adaptarse rápidamente a las nuevas demandas del mercado y así buscar que el compromiso y la motivación de los individuos colaboradores sea una de sus características.

Esta concepción depende de variables como las exigencias del entorno, que presionan a la corporación a encontrar una flexibilidad que permita hacer frente a la competencia y por consiguiente, a extender los sistemas de participación, considerando al trabajo en equipo como una forma para contribuir a la producción. Con esto, la flexibilidad también hace referencia a esas aspiraciones que buscan las

personas como reto profesional y la posibilidad de desarrollar tanto como sea posible sus capacidades profesionales.

Desde los 80 `s el sistema laboral ha ido implementando la noción de flexibilidad a partir de referentes políticos, sociólogos, ecónomos y humanistas, es un concepto que quiere eliminar la rigidez que ha caracterizado al sistema laboral capitalista. Lo que pasa es que la flexibilidad genera una variación en cuanto a tamaño, forma, leyes, derechos, deberes, en cuanto a las ideas y las funciones del sistema laboral pero esa capacidad de acortarse, alargarse o acoplarse es solo temporal ya que al ser flexible el objeto, el sistema y/o los elementos vuelven a su estado original. Entonces, ¿podría pronosticarse que esta etapa de la flexibilidad laboral es solo otra excusa más para adecuar e imponer al sistema laboral capitalista como el más eficaz y eficiente a las exigencias que la sociedad pide hoy en día?

La modalidad de flexibilidad para los procedimientos laborales es algo que hay que revisar, pero sobre todo hay que tener en cuenta es que todo el recorrido que ha hecho el sistema laboral capitalista quien ha dejado fuertes y diferentes indignaciones al individuo trabajador así como síndromes y enfermedades (Burnout y Boreout).

El trabajador desde la era industrial se ha valorado por la cantidad de trabajo realizado en el menor tiempo posible, las empresas exigen su productividad a costa de lo que sea aunque este coste, que no se carga al producto en muchas ocasiones es asumido por el trabajador, sin importar las consecuencias o daños que le traigan a cada individuo, estos como resultado de su trabajo sufren de stress, depresión, falta de control de sus esfuerzos, insatisfacción, conformismo, en fin pérdida del control del tiempo y del trabajo. Hoy ya hay propuestas más dinámicas; existen mecanismos de participación y comunicación dentro de las empresas que han permitido un dialogo que suaviza el entorno laboral. Al ser evidente que el individuo asume su compromiso laboral con una motivación baja, planificada y programada por la concepción del tiempo en el que no encuentra beneficios por los resultados de su trabajo sino beneficios por la venta de su trabajo. La retribución monetaria es insuficiente en proporción a lo aportado, sobrecargas y exigencias que generan una generalizada

sensación de fracaso por las sobrecargas de exigencias y con esto, el agotamiento físico y emocional al que están expuestos día a día. Esto causa despersonalización al desarrollar su trabajo sin sentido de pertenencia hacia los clientes-objetivo y hacia la empresa. Existen diversos inconvenientes que posee el trabajador en la sociedad actual, una sensación de poder rendir más de lo que se le exige, una falta de identificación con su trabajo (debido al bajo nivel de entusiasmo) y el aburrimiento (presencia de ánimo y estado de desorientación) que ya son un emblema comportamental del sector trabajador capitalista. Por eso, las grandes corporaciones están proponiendo el esparcimiento como método para “solucionar” las inconformidades entre los trabajadores y el ente corporativo y así seguir abasteciendo la productividad de colaboradores productivos, seduciéndolos a partir de actividades que parecen de libre distracción pero que en realidad siguen siendo actividades planeadas, programadas y administradas, donde aún se desconoce la dignidad humana.

No se puede seguir desconociendo la realidad del desencanto y la inautenticidad con las personas, los sentimientos y los objetos ya que la falta de libertad, de autonomía y de creatividad, siguen siendo generadas por la opresión que ejercen esas cabezas controladoras -que bajo el signo de la subordinación- imperan por encima de las necesidades y derechos de los demás. Entonces, debido a esas manifestaciones de desigualdad cada trabajador vive inmerso en una constante sensación de miseria y a la vez de impotencia (la infraexigencia) en donde estas corporaciones logran sus objetivos a partir del oportunismo y el egoísmo, saliendo como únicos beneficiarios a largo plazo de todos los sacrificios y sufrimientos que han tenido que pasar cada colaborador en su función. Las personas han perdido su carácter y su dignidad, viven sometidos físico, mental, y emocionalmente debido a que abstenerse al ritmo imponente actual es simplemente imposible, debido a la necesidad de supervivencia que tiene cada ser humano.

2. Enajenados de la realidad

Dentro del dinamismo de la producción visto como un acto necesario para la competencia, la calidad y regularidad dentro del mercado, la imposición de procesos establece ritmos de trabajo que enajenan al individuo. Introducen al sujeto en una perturbación mental “controlada” la cual interrumpe su adaptación real a la realidad, causando un estado mental en el que no siempre la persona puede hacerse responsable de sus actos por la falta de juicio. Dicho dinamismo obliga al individuo a adoptar una posición receptiva por la velocidad en que se presenta, se transforma en una receptividad contraproducente, ya que es constantemente bombardeado de datos e información sin permitir que sea procesada y por lo tanto, los resultados entregados no son los esperados en una sociedad que se caracteriza por una insatisfacción continua.

Estos no solo afecta de manera individual sino que debilitan eslabones en la cadena productiva, en donde la falta de decisión por la limitación y una reducida oportunidad de intervención en actividades variadas que comprometan al individuo con su desempeño, reducen su potencial convirtiéndolo en un instrumento alienado de trabajo, un componente reemplazable por otro “igualmente adaptado pero más eficiente” de la gran maquinaria productiva capitalista.

La división de trabajo ha condicionado al sujeto entorpeciénolo con la monotonía de su trabajo según Sennett³ citando a Smith dice:

“[...] que dividir las tareas en partes integrantes condenaría a los individuos a un día mortalmente aburrido, en el que se pasarían realizando una porción minúsculas del trabajo hora tras hora; en un momento dado, la rutina se vuelve autodestructiva, porque los seres humanos pierden el control sobre sus propios esfuerzos, la falta de control sobre el tiempo de trabajo significa la muerte mental de las personas”

Es entonces la falta de motivación otra razón por la cual es necesario darle un giro a los procesos impuestos. Los gustos, las capacidades y los talentos no priman como atributos fundamentales para la producción laboral sino que son opacados por acciones repetitivas. No hay que hablar de una producción por producción, más bien de practicar y proponer una producción elaborada, procesada y transformada para el beneficio mutuo en la cual el trabajador reciba una compensación tanto social como financiera y con esto, que exista y se fortalezca un sentido de pertenencia con su sociedad.

Finalmente la opresión a la espontaneidad como un acto corporativo en contra del individuo, se manifiesta como otra consecuencia de la rutina. Una persona que trabaja en el departamento de finanzas se mueve bajo unos parámetros pre-establecidos, no expresa acciones espontaneas ya que su trabajo es el mismo todos los meses estructurado, calculado, inalterable, entonces no se interesa por dar nuevos aportes a su comunidad. Al no poder expresar instintivamente los deseos e impulsos, el trabajador vive contrariado y por lo tanto bloqueado. Al no priorizar el sentido de espontaneidad, el valor creativo que esta contiene desaparece, las relaciones laborales y personales dentro de espacios de producción se tornan cortantes y convenientes, haciendo del desempeño algo controlado y sistemático. Por lo tanto, si el ser humano pretende estar sometido a un control invariable donde no haya cambios o derivas,

³ Consultado en La Corrosión del carácter, Barcelona, Anagrama 2000 p. 37 en La riqueza de las naciones (Smith, Adam, 1776)

¿cómo reaccionaría éste a transformaciones que de una u otra forma altere la rutina que lo somete y así intervenga en su estabilidad?

3. El embotamiento humano

El proceso de crecimiento económico, político, social y cultural, sus exigencias, dependencias, necesidades de relación y ruptura de barreras han dado paso al fenómeno de la globalización, transformando los alcances y límites que de cierta manera mantenían controlado el flujo de capital y de relaciones alrededor del mundo. Económicamente hablamos del libre flujo de comercio, mercado y de capitales. Políticamente es un control ejercido por los países que lideran la economía, los estados nacionales pierden su soberanía debido a la eliminación de las fronteras y sobre todo a que el poder de las corporaciones ahora es más imponente que los mismos estados, éstas son omnipresentes. Un ejemplo es Monsanto, una empresa que ha irrumpido en los mercados de todas las naciones y ha demostrado tener más poder y alcances que muchos poderes de estados, ha sobrepasado permisos, deberes, leyes, normas y demás con el fin de aumentar y multiplicar su lucro a como dé lugar pasando por encima de cualquier obstáculo. En el ámbito social los cambios en las estructuras de las sociedades y comunidades se han unificado por lo que en lo cultural sus dimensiones son una homogeneidad de la diversidad cultural. Todo se evidencia a partir de los flujos de información que circulan con las nuevas tecnologías de comunicación.

El concepto de globalización es el nombre que le ha dado paso a todo este desarrollo. El Fondo Monetario Internacional (FMI) la define como *“la interdependencia económica creciente del conjunto de los países del mundo, provocada por el aumento del volumen y la variedad de las transacciones transfronterizas de bienes y servicios, así como de los flujos internacionales de capitales, al tiempo que la difusión acelerada y generalizada de la tecnología.”*⁴

Joseph Stiglitz⁵ conocido por su visión crítica de la globalización, de los economistas de libre mercado y de algunas de las instituciones internacionales de crédito como el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial, dice:

“La integración más estrecha de los países y los pueblos del mundo, producida por la enorme reducción de los costes de transporte y comunicación, y el desmantelamiento de las barreras artificiales a los flujos de bienes, servicios, capitales, conocimientos y (en menor grado) personas a través de las fronteras. La globalización ha sido acompañada por la creación de nuevas instituciones [y] es enérgicamente impulsada por corporaciones internacionales que mueven no solo el capital y los bienes a través de las fronteras, sino también la tecnología”

Otra postura desde las humanidades es la de Bernardo Subercaseaux, que lo ve como:

“la mundialización, que expresa una fase del capitalismo que se caracteriza por la libre circulación de flujos financieros y bienes económicos, expresa también una situación nueva en que la lógica de mercado se ha extendido a casi todo el planeta. Se trata de un proceso al que concurre un desarrollo incesante de nuevas tecnologías de comunicación e información, tecnologías que le han

⁴ Consultado en http://www.mineduc.cl/biblio/documento/Modulo_Globalizacion.pdf disponible el 07/07/2011

⁵ Consultado en: http://www.mineduc.cl/biblio/documento/Modulo_Globalizacion.pdf 07/07/2011, de Raimundo Ortega, “Un ajuste de cuentas so pretexto de la globalización” en Revista de Libros No 69, Fundación Caja Madrid: Globalización. Septiembre, 2002, p.3)

quebrado la mano al tiempo, al espacio y a la geografía, generando lo que algunos llaman un mercado-mundo y otros, aldea global”⁶.

Desde una perspectiva tecnológica, José Joaquín Brunner dice:

“desde hace un tiempo (...) el mundo ha entrado en transición hacia un nuevo sistema tecnológico, organizado en torno a la electrónica, la informática, la robótica y la biotecnología. (...) emerge una sociedad articulada por el conocimiento. La especificidad de esta mutación radica en una cada vez más estrecha conexión entre avance científico- tecnológico y su aplicación a la esfera de la producción, distribución y consumo de bienes y servicios. (...) el actual proceso ha comenzado a modificar los parámetros cruciales de la sociedad: la división y organización del trabajo, la socialización primaria y la educación, la estructura de la familia y la comunidad, el funcionamiento de las empresas y los mercados, las comunicaciones y los intercambios, las formas de participación y la política, y las propias maneras de representarnos el mundo”⁷(José Joaquín Brunner, Globalización Cultural y Posmodernidad; FCE, Santiago, p.69).

Desde la perspectiva de un historiador como, Jacques Le Goff:

“en toda mundialización hay cuatro aspectos esenciales, que [...] constituyen también ordenes: un aspecto económico, un aspecto social, un aspecto cultural y un aspecto político. Insiste también en el hecho de que estos ordenes, aunque son útiles para analizar el fenómeno, no funcionan y no deben considerarse por separado, sino que forman en cierto sentido un sistema y no se puede aislar la economía de los otros aspectos”⁸

Finalmente, a modo de complemento hay que citar la visión de Zigmunt Bauman, uno de los grandes sociólogos europeos, él dice:

⁶ Consultado en http://www.mineduc.cl/biblio/documento/Modulo_Globalizacion.pdf disponible el 07/07/2011

⁷ Consultado en : http://www.mineduc.cl/biblio/documento/Modulo_Globalizacion.pdf disponible el 06/07/2011. De José Joaquín Brunner en “Globalización Cultural y Posmodernidad” FCE, Santiago, p.69).

⁸ Consultado en http://www.mineduc.cl/biblio/documento/Modulo_Globalizacion.pdf disponible el 07/07/2011 de Jacques Le Goff, “Suerte y desgracia de las mundializaciones”, El País, 24 de noviembre de 2001.)

“la globalización significa que todos dependemos unos de otros. Las distancias importan poco ahora. Lo que suceda en un lugar puede tener consecuencias mundiales. Gracias a los recursos, instrumentos técnicos y conocimientos que hemos adquirido, nuestras acciones abarcan enormes distancias en el espacio y en el tiempo. Por muy limitadas localmente que sean nuestras intenciones, erraríamos si no tuviéramos en cuenta los factores globales, pues pueden decidir el éxito o el fracaso de nuestras acciones. Lo que hacemos (o nos abstenemos de hacer) puede influir en las condiciones de vida (o de muerte) de gente que vive en lugares que nunca visitaremos y de generaciones que no conoceremos jamás”⁹ (20 de Julio de 2001. Artículo publicado en el diario EL PAÍS)

Según estas percepciones podemos decir que es un paradigma que transformo las estructuras de todas las relaciones (sociales, políticas, económicas y culturales), bienes y servicios, destruyendo las barreras espaciales y temporales en búsqueda de un permanente y libre espacio de negociaciones desde la extracción, producción, circulación y consumo de dichos bienes, permitiendo o generando un tráfico oscuro, en muchos casos con intenciones malignas sobrepasando por encima de lo que sea a costa de lo que sea.

Se observa que la patología de este intercambio desmesurado se expresa a partir de las empresas, corporaciones o compañías. Estas instituciones rigen su actividad productiva en relación al beneficio propio, al manejo de las ventajas y fortalezas dirigidas principalmente a los contados socios o propietarios de cada una de estas. Joe Badaracco¹⁰ profesor de ética empresarial en la universidad de Harvard define la corporación como *“un grupo de individuos que trabajan juntos en la dirección de una serie de objetivos siendo el principal de ellos conseguir beneficios cuantiosos, crecientes, sostenibles y legales para la gente propietaria del negocio”*

La idea de empresa surgió en la era industrial *“se consideraba una entidad subordinada como un regalo para la gente, que servía para el bien público”* Richard Grossman (2003) es decir, sin engaños en donde todos sus estatutos estaban claros,

⁹ Consultado en <http://tierradegenistas.blog.com.es/2008/11/02/el-desafio-etico-de-globalizacion-4970401/> 07/07/2011 en Artículo publicado en el diario EL PAÍS, 20 de Julio de 2001

¹⁰ Moore, Michael. 2003, *La Corporación*. Canadá

sus accionistas eran personas responsables con su comunidad. Ahora estas se han convertido en entidades que no trabajan para un fin común, sino que por su organización jerárquica sus trabajadores y colaboradores no obtiene una recompensa proporcional (justa, digna o válida) a su producción, estas no asumen a cabalidad su responsabilidad social ni financiera y mucho menos medioambiental. La cruel indiferencia por los demás, la incapacidad de mantener relaciones duraderas, el desprecio por la seguridad de los demás, mentir y engañar repetidamente, la incapacidad de sentirse culpable y la incapacidad para ajustarse a las normas sociales son atributos que la caracterizan. Michael Moore en su documental *La Corporación* las define como instituciones psicópatas.

Vemos que las corporaciones ahora son omnipresentes por lo que sus ritmos de vida someten a la sociedad o comunidad que invaden o que los rodea, imponen sus ordenes para sistematizar todos los procesos que la envuelven con el fin de estandarizar cada parte que las compone. Estas imposiciones evidencian las razones por la cual el mundo laboral se ve enfrentado a fenómenos negativos que entorpecen la producción mundial; hablamos de la rutina y el aburrimiento, males que han corroído el desempeño y desenvolvimiento de las personas en el ámbito laboral y por lo tanto en su núcleo personal y familiar, obligan a sus colaboradores a perder su juicio, su carácter, con tal de lograr sus objetivos ya que la necesidad de supervivencia obliga al individuo trabajador a la resignación y por lo tanto, a la indignación.

Richard Sennett en su libro “La corrosión del carácter” cita a Adam Smith para definir la rutina como un acto repetitivo que restringe las capacidades del trabajador, suprimiendo su creatividad y limitando su actividad productiva. Según éste, *“una rutina no permite muchas cosas en el sentido de construcción de una historia personal”*, de igual forma *“para desarrollar el carácter es necesario romper la rutina”* ya que *“la rutina embota la mente humana”*.

Sennett concluye que hay que:

“[...] considerar la rutina como degradante en sí misma, entonces atacaríamos la naturaleza misma del proceso de trabajo, repudiaríamos la rutina y a su madre, la mano muerta de la burocracia. Puede que en gran parte nos mueva el deseo

practico de una mayor receptividad, productividad y beneficios del mercado, pero no es necesario que seamos capitalistas ambiciosos, podemos creer, como herederos de Adam Smith que a la gente le estimula una experiencia más flexible tanto en el trabajo como en otras instituciones.”¹¹

Con la era industrial, el sujeto trabajador se ha apoyado en la ambición, en la insatisfacción, en un oportunismo y un egoísmo que corrompe cada vez más, en el que a partir del espíritu capitalista que corre por las venas del individuo trabajador se sigue manteniendo las desigualdades, la desilusión, la desgracia, la infelicidad y la desdicha. ¿Es justo que desde el siglo pasado la rutina venga invadiendo los procesos del sujeto trabajador y no se hayan hecho medidas correctivas importantes para la eliminación de ésta? ¿Es el capitalismo el que ha institucionalizado a la rutina, el aburrimiento, el stress, la depresión... y demás males, con tal de seguir su producción y ambición insaciable?

¹¹ Consultado en La Corrosión del Carácter, Barcelona, Anagrama 2000 p. 45-46

4. El círculo vicioso de la humanidad

Desde 1968 se establece una fuerte crítica a la ideología capitalista, más exactamente, con el espíritu del capitalismo. Ésta, desde entonces ha venido desarrollando diferentes perspectivas que han generado estados de aceptación y rechazo ante las transformaciones del sistema, pasando por los años ochentas y noventas hasta el día de hoy. Al hablar del espíritu del capitalismo nos referimos como definición mínima según Luc Boltanski en el nuevo espíritu del capitalismo a *“esa exigencia de acumulación ilimitada del capital mediante medios formalmente pacíficos en donde la circulación del capital dentro del circuito económico es vital para extraer beneficios”*. Es decir, que el capital al ser constantemente reinvertido (puesto en circulación) hace que la capacidad del capitalista para recuperar su dinero invertido (y además incrementado) se encuentre en una constante amenaza debido a las acciones de otros capitalistas con quienes disputa el poder de compra de los consumidores.

Una característica importante es el régimen salarial en donde las personas encuentran beneficios por la venta de su trabajo y no por la venta de productos resultantes de su trabajo. La estructura dominante es jerárquica, las personas depende de esas cabezas controladoras bajo el lema de la subordinación. En este punto, los entes dominantes - *las corporaciones* - adquieren el poder de negar el empleo del trabajador y así, de igual forma, el trabajador es “libre” de mostrar su rechazo a trabajar en las condiciones propuestas. Éste es un primer signo de desigualdad, ya que la dignidad de las personas trabajadoras queda aplastada y corroída debido a que no posee mucho tiempo de resistencia, pues la necesidad de supervivencia exige adherirse a un trabajo sin importar las condiciones que le sean planteadas o impuestas. Entonces, los asalariados pierden esa propiedad de los resultados de su trabajo y la posibilidad de salir de la

subordinación. Lo sarcástico del asunto es que se le pide a cada trabajador que tenga iniciativa y sacrificio con lo que hace con el agravante de la insuficiencia en cuanto a la remuneración es decir, que el valor del trabajo se pierde y por lo tanto, no hay entusiasmo y mucho menos responsabilidad.

Las personas son convencidas a adherirse a estas corporaciones por miedo a una inestabilidad económica, miedo a las deudas y sobre todo a la responsabilidad familiar, además se tima al colaborador utilizando a la esperanza de promoción como recompensa. El progreso material, la eficacia, la eficiencia en la satisfacción de las necesidades propias y la organización social favorable a las libertades económicas son los pilares que caracterizan a estas organizaciones capitalistas.

Ahora, la libertad de empresa y la propiedad privada de los medios de producción introducen en el sistema la competencia como el motor de los capitalistas, éstos están obligados a satisfacer a sus clientes y así lograr sus objetivos. Entonces, la empresa privada es vista socialmente como la organización más eficaz y eficiente en comparación con la propiedad pública y/o no lucrativa.

La corporación es la entidad que representa y caracteriza al espíritu capitalista. Luc Boltanski y Ève Chiapello en el nuevo espíritu del capitalismo describe a la corporación como: *“esa empresa industrial centralizada y burocratizada fascinada por el gigantismo en cual tiene como figura heroica al director”*, el cual busca hacer crecer el tamaño de la empresa sin límite alguno. Aquí aparece la producción en masa, la estandarización de los productos y el marketing. Este ente se convierte en un ambiente “protector” al ofrecer oportunidades de vida (vivienda, vacaciones, propiedades, etc.) a partir de ésta, se generan modificaciones en los anhelos de los individuos, las condiciones de vida y de trabajo han cambiado. Entonces un repaso breve ante la historia de los espíritus capitalistas es: un primer espíritu capitalista donde la figura dominante es el burgués, el vínculo familiar era una relación que prevalecía en torno a estos (los patrones o propietarios eran conocidos por sus empleados). Después, se establece un segundo espíritu capitalista, en el cual el representante cambia ahora es el director (dirigente asalariado) quien tiene a su mando trabajadores pero con mas exigencia en su preparación (diplomados,

especializaciones, etc.) en el que las multinacionales son esas entidades que ya no se rigen por un núcleo familiar sino que las cabezas al mando son accionarios anónimos. Por último, está el tercer espíritu capitalista, este tercer estado en el que se encuentra la sociedad es isomorfo ya que se mantiene en constantes transformaciones. Es un capitalismo mundializado que se sirve de las nuevas tecnologías sin dejar de lado la característica más importante del capitalismo contemporáneo, las corporaciones.

Los procesos productivos que identifican a estas empresas dentro del marco capitalista presentan diferentes dificultades en su organización y esquema de trabajo, donde no prevalece la capacidad del trabajador ni sus alcances. La productividad se mide por la cantidad de trabajo realizado en el menor tiempo posible. Michael Moore en su documental "La Corporación" lo define como "*hacer la mayor cantidad de dinero posible en el plazo de un trimestre*". Lo que no es evidente es el precio que se paga por obtener estos resultados, donde los trabajadores por cumplir unos márgenes de producción estandarizados son agobiados y esclavizados por procesos rutinarios donde la falta de variedad los lleva a estados absurdos de aburrimiento y laberintos existenciales.

El trabajo ha sido un concepto que ha venido con el ser humano desde sus inicios hasta la actualidad. Sus concepciones, sus formas de ejecutarlo, las formas de contemplarlo, de transmitirlo, etcétera, han estado en constantes transformaciones a través de la historia. Por lo tanto, el individuo es víctima de todos los cambios que esta noción ha generado. Desde la modernidad, el trabajo permite entonces entender el trabajo pasado, contemplar lo que históricamente no podía ser ni pensado. Desde entonces, podemos hablar del trabajo como una representación de los hombres como productores.

"el trabajo (dejando de lado todo sello particular que haya podido imprimirle tal o cual fase del progreso económico de la sociedad) es ante todo, un acto que tiene lugar entre el hombre y la naturaleza. Al trabajar, el hombre desempeña frente a la naturaleza el papel de un poder natural, pone en acción las fuerzas de que está dotado su cuerpo, brazos y piernas, cabeza y manos, a fin de asimilarse las materias dándoles una forma útil para su vida. Al mismo tiempo que, mediante este proceso actúa sobre

la naturaleza exterior y la transforma, transforma también su propia naturaleza desarrollando las propias facultades que en ella dormitan” Marx, Karl: El Capital, cap. VII, ediciones varias

En este punto, se puede traer a colación, el concepto de Burnout. El síndrome de Burnout, o *quemarse por el trabajo*, apareció definido como tal por primera vez en 1974. El autor de esta denominación fue el psiquiatra Herbert Freunderberguer. Para él, es una *“sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada que resultaba de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador”* situando emociones y sentimientos negativos producidos por el síndrome del Burnout en el contexto laboral.

Para otros investigadores como Dale (1979) el cual es un iniciador de la concepción teórica del Burnout, este síndrome es *“consecuencia del estrés laboral, y con la que mantiene que el síndrome podría variar en relación a la intensidad y duración del mismo”*.

Cherniss (1980) es uno de los primeros autores que enfatiza la importancia del trabajo, como antecedente en la aparición del síndrome del Burnout lo define como *“cambios personales negativos que ocurren a lo largo del tiempo en trabajadores con trabajos frustrantes o con excesivas demandas”*.

Otros autores que aportan una definición de Burnout son Edelwich y Brodsky (1980), que lo definen como *“una pérdida progresiva del idealismo, energía y motivos vividos por la gente en las profesiones de ayuda, como resultado de las condiciones del trabajo”*.

Ellos proponen cuatro fases por las cuales pasa todo individuo con el Burnout:

1. Entusiasmo, caracterizado por elevadas aspiraciones, energía desbordante y carencia de la noción de peligro.
2. Estancamiento, que surge tras no cumplirse las expectativas originales, empezando a aparecer la frustración.
3. Frustración, en la que comienzan a surgir problemas emocionales, físicos y conductuales.

4. Apatía, que sufre el individuo y que constituye el mecanismo de defensa ante la frustración.

Esta última fase es el núcleo central del síndrome.

En 1981, Maslach y Jackson entienden que el síndrome del Burnout se configura como *“un síndrome tridimensional caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal”*, de esto, podríamos entender: el agotamiento emocional como la sobrecarga de esfuerzos mentales y físicos y un empalago emocional que se producen como consecuencia de las continuas interacciones que los trabajadores deben mantener entre ellos, así como con los clientes.

La despersonalización y el desarrollo de actitudes y respuestas cínicas hacia las personas a quienes los trabajadores prestan sus servicios, son consecuencia a esa pérdida de confianza en la realización personal ya que al verse sometido a esto se pierde cierta capacidad de auto concepto.

Después de unos años, pero simultaneo al síndrome del Burnout, surge en 2008 a partir de las investigaciones de dos consultores suizos, Philippe Rothlin y Peter Werder el concepto de síndrome del Boreout. Según ellos el Boreout es:

“Un Síndrome que se compone de tres elementos básicos: infraexigencia, desinterés y aburrimiento en el puesto de trabajo. La infraexigencia describe la sensación de poder rendir más de lo que a uno se le exige, el desinterés se evidencia por la falta de identificación con el trabajo, y el aburrimiento: estamos ante la presencia de desanimo y un estado de desorientación, porque uno no sabe qué debe hacer. Estos tres elementos están siempre ligados de algún modo e interactúan entre sí, y prácticamente en cadena. Aquel que se encuentra infraexigido empieza a aburrirle el trabajo, y quien se aburre más pronto que tarde empezará a perder interés por lo que hace”¹².(P.Rothlin / P.Werder, 2009:

¹² Consultado en http://www.uninorte.edu.co/l_congreso_int_Salud_Ambiental_Ocupacional/upload/File/5b-Cabrera-Venezuela-01.pdf 07/07/2011

24).

Estos dos síndromes (Burnout y Boreout) tienen características en común, los dos se influyen mutuamente y pueden concluirse como una insatisfacción en el trabajo.

Es un desgaste diario y rutinario por lo que esta definición puede ayudar a aclararnos los términos.

“No hay una definición del desgaste profesional aceptada universalmente, pero hay un acuerdo en que afecta a los trabajadores como una respuesta al estrés laboral crónico y se trata de una experiencia subjetiva interna mediante la cual la persona afectada desarrolla actitudes, comportamientos y sentimientos negativos para ella misma, para la organización donde trabaja y para la sociedad”¹³

Estos dos son síndromes que caracterizan a las personas que trabajan en las corporaciones de hoy en día, que además de soportar prácticas monótonas con falta de variedad y más bien una regularidad irreductible, enfrentan estos tipos de enfermedades que los altera individualmente y termina afectando la producción en general. La dignidad, es decir, la ilusión, el encanto, la esperanza, la libertad, la comprensión, la solidaridad, el alivio, la ventura, la felicidad, la espontaneidad, la fraternidad, la humildad, el desapego, la estimulación de los talentos y las capacidades y la plena expresión de las emociones son aspectos o atributos que hacen posible para el individuo trabajador un desarrollo completo, su inclusión integral al sistema productivo, su participación real en el proceso. Éstos están siendo canjeados y extorsionados por estos entes corporativos a partir de: la sensación de fracaso, sobrecarga por exigencias, agotamiento físico y emocional, stress, rutina, infraexigencia, desinterés, etc. Es necesario realizar una intervención en los procesos laborales de hoy, hacer un cambio, una transformación con el fin de contribuir a la mejora de todos estos estados y por lo tanto a la producción laboral en general,

¹³ Consultado en http://www.uninorte.edu.co/l_congreso_int_Salud_Ambiental_Ocupacional/upload/File/5b-Cabrera-Venezuela-01.pdf 07/07/2011 en (Morett, 2010: 375).

también a la dignificación del trabajador, como fundamento del sistema productivo que hace posible su permanencia en el tiempo.

Se puede observar algunos ejemplos de empresas que han cambiado sus estrategias de servicios y comunicaciones, han transformado procesos para obtener otra calidad de producción por cada trabajador. Las instalaciones ahora ya no son los mismos módulos o cubículos en donde las personas se sientan horas seguidas durante el día sino que son adecuadas para generar un ambiente de bienestar y esparcimiento. Estas empresas generan nuevos mecanismo de intercambio (interno y externo), sus relaciones se construyen a partir de una estrategia de flexibilidad por las dos partes, por sus colaboradores como por la empresa. Se puede considerar que es una especie de canje en el que la empresa acondiciona y tiene una disposición de cambios en el entorno laboral: el individuo se compromete con su trabajo y crea un sentido de pertenencia frente al valor de la empresa por lo que la persona se siente identificada y por lo tanto su producción es de calidad, gusto y bienestar.

Una posible excusa por la cual se puede llegar a entregar una producción con calidad, es por medio del esparcimiento con el fin de contrarrestar los efectos negativos de la rutina laboral. Germán Molina en el IX Congreso Nacional de Recreación Coldeportes 2006 expresa:

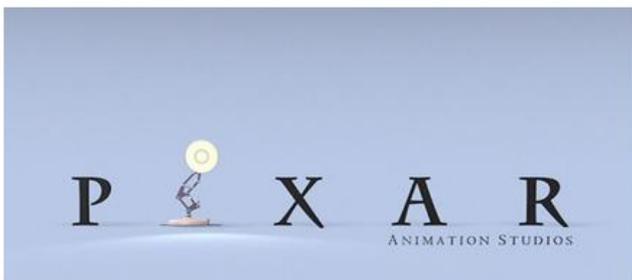
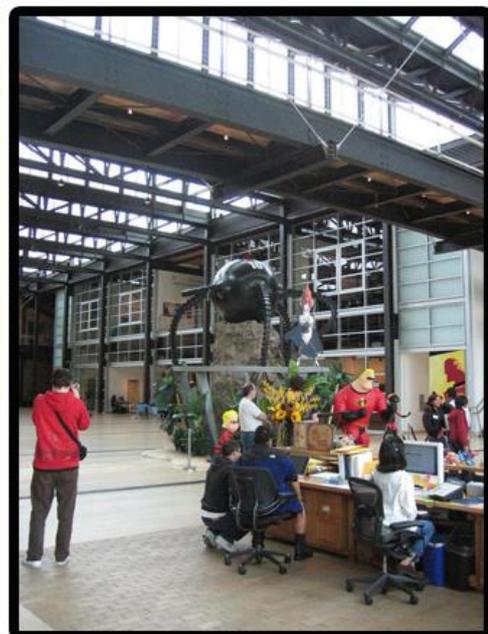
“Las connotaciones de los significados del esparcimiento (y probablemente de cualquier otro objeto) emergen en los procesos simbólico-interactivos, dependen de los contextos culturales y sociales en general y de los ciclos e historias de vida de las personas, sus emociones, sentimientos y situaciones interpretativas en lo particular. Las investigaciones empíricas han arrojado muchas categorizaciones de significados connotativos (Molina, 1999). Por ejemplo, categorizaciones de significados connotativos del esparcimiento basadas en las dimensiones de competencia, socialización, introspección, aprendizaje y riesgo, son comúnmente reportadas en la literatura especializada (e.g., McLean, Hurd y Rogers, 2005; Csikszentmihalyi, M., 1990. No obstante, generalmente la libertad es el significado central entre las múltiples dimensiones del esparcimiento comúnmente valoradas. Desde un ángulo “escapista” en las experiencias de

esparcimiento las personas se sienten libres (e.g., de problemas u obligaciones); desde una perspectiva existencial las personas realmente deciden y ejercitan su libertad en la acción, i.e., no solo es un estado mental, sino que algo realmente pasa que nos permite crecer (e.g., nos ejercitamos, aprendemos, logramos terminar un proyecto, interactuamos, cantamos). Las experiencias de esparcimiento “del ser,” pueden ocurrir en todos los dominios de la vida (e.g., en el trabajo, en la recreación, en la vida cotidiana de la familia, en los espacios espirituales”¹⁴

Si nos preguntamos qué es lo que hace innovadoras a empresas como Google, Apple, los estudios Pixar, podemos concluir que han desarrollado una cultura de innovación. Esta cultura de innovación se refiere a generar un clima de participación creativa, en el que las personas se sienten invitadas a opinar, con la suficiente confianza como para expresar su subjetividad, compartir sus ideas sobre cómo podrían ser las cosas, lo cual requiere unos acuerdos implícitos en el modo de relacionarse con otras áreas, en la calidad y frecuencia de los intercambios con clientes, y en la convicción de que entre todos se está construyendo un proyecto que aporta valor a la organización y a la sociedad y del cual uno se siente orgulloso de formar parte.

¹⁴ Consultada en: (<http://www.redcreacion.org/documentos/congreso9/GMolina.html> disponible: 06/07/2011)

Para el ejemplo:



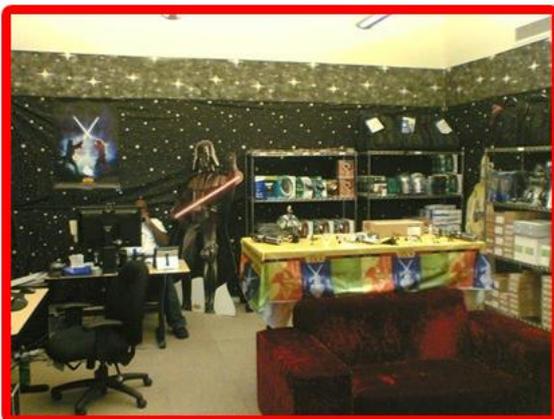
Consultado en <http://corcholat.com/!laU> Disponible en 06/07/2011



Consultado en <http://corcholat.com/!laU> Disponible en 06/07/2011



Consultado en <http://corcholat.com/!laU> Disponible en 06/07/2011



Consultado en <http://corcholat.com/!laU> Disponible en 06/07/2011



Google

Consultado en <http://www.abadiadigital.com/articulo/las-oficinas-de-google-por-dentro/>

<http://alanmunguia.com/oficinas-de-google-en-mexico> Disponible en / 06/07/2011



Google

Consultado en <http://www.abadiadigital.com/articulo/las-oficinas-de-google-por-dentro/>

<http://alanmunguia.com/oficinas-de-google-en-mexico> Disponible en / 06/07/201

Se hace viable y necesario no seguir conviviendo con los procesos entorpecedores, rutinarios y aburridos de los esquemas imperantes. Vivimos tras una indignancia personal, tras la mirada desesperada del hombre adulto lanzado a competir y pelear por el sustento, se vuelve necesario preguntarse por la figura de la infancia como experiencia cultural por la que todos los sujetos hemos pasado, con la cual podremos recobrar la solidaridad que hemos perdido, la espontaneidad que caracteriza al ser humano y la libertad de expresión.

Según Walter Benjamín reconocido pensador alemán, solo hasta el siglo XIX la figura del bebe apareció dotada de espíritu. Durante buen tiempo la sociedad occidental relacionó la figura del niño a la de un adulto en miniatura. Lo que se entendía como el trato infantil era como un desprecio a la imagen por el niño. Contrario a esta idea, Walter Benjamín dice que: *“el niño exige del adulto una representación clara y comprensible, no infantil”*. Entendiendo esto como la afirmación que la niñez es un universo autónomo, dotado de características propias y sobre todo capaces de crear y de observar el mundo de los adultos. Esto no tiene que entenderse como una capacidad de crítica, digamos mejor que el niño es mirado por el adulto y desde esta mirada él constituye su propia temporalidad, un entendimiento sensible y concreto así como una visión espontánea del mundo. Benjamín en su crítica, apunta a que mientras la educación burguesa propone unos modelos teóricos universales del aprendizaje, fundados desde la abstracción y la distancia, el niño vivencia permanentemente lo concreto, aprende tocando, resuelve problemas haciendo uso de su cabeza.

Podemos decir que el adulto es cómplice con el juego del niño, ya que el verse inmerso en esos procesos abrumadores en los que vive en su entorno laboral ve en el juego un escenario distinto y autónomo en que los niños cuentan con armas para sustraerse de la escala racional de los mayores. Los juegos y maneras de leer e imaginar son posturas que hay que revisar y porque no retomar.

Para Benjamín, *“El niño no es un robinsón; los niños no constituyen una comunidad aislada sino que son parte del pueblo y de la clase de la cual proceden. Así pues sus juguetes nos dan testimonio de una vida autónoma; son un mudo diálogo entre ellos y el pueblo”*.

Entonces, porque no retomar esas características del infante, recuperar esas genialidades del niño y proponer un individuo trabajador en donde prime la curiosidad, la mirada limpia, el disfrute con las pequeñas cosas, la capacidad de jugar con

cualquier estímulo y transformarlo, la confianza y la transparencia al interactuar con los demás en un mundo lleno de maravillas por descubrir, hacen que el individuo se relacione con el mundo de manera espontánea, libre de prejuicios, sin temores ni prevenciones. Debido a las fuertes indignaciones que carga el sujeto trabajador hay que deshacernos de lo que ya no es válido o verdadero, hay que tener la firmeza y el coraje para destruir y abandonar lo que obstaculiza nuestro desarrollo y así aprender el difícil arte del desapego, generando espacio para lo nuevo y a superar el temor a lo desconocido. Así llegaremos a la búsqueda de autenticidad, ayudando a desprendernos de todos los hábitos, creencias y comportamientos que heredamos de la cultura a la que pertenecemos.

5. **Objetivo General:**

- Proponer una nueva concepción del trabajo en el sistema laboral capitalista.

5.1 **Objetivos específicos:**

- Analizar los fenómenos que envuelven a los escenarios productivos en la sociedad laboral capitalista.
- Evidenciar la problemática que genera las corporaciones con su imposición en los ritmos de vida del individuo.
- Subvertir las perspectivas que se tienen a partir de una construcción simbólica del escenario laboral en los que se logre recobrar cierta parte de la dignidad y del carácter del individuo.

6. Mi propuesta

Los procesos repetitivos han embotado al trabajador: la rutina, los horarios, los puestos fijos de trabajo, el salario, los permisos y las formas de proceder son la descripción de esa monotonía que los mantiene en una constante desilusión, contrariedad y desesperanza. Los más relevantes por lesivos, son el desarrollo de las indignaciones, irritaciones y rabias con las que vive actualmente (desencanto, inautenticidad, falta de libertad, de autonomía debido a la opresión, la miseria, el oportunismo y el egoísmo), que han generado la pérdida del carácter del individuo, el desgaste de su dignidad y con esto, su deficiente actuar en el ámbito laboral.

Debido a esto, el sistema capitalista ha venido proponiendo ciertos cambios que permitan eliminar la rigidez que ha impuesto dicho sistema. Con el nombre de capitalismo flexible, el ámbito laboral está cambiando, en lugar de una rutina estable, la adherencia a una empresa en donde la lealtad y compromiso eran importantes ahora los trabajadores están expuestos a un mercado laboral flexible. Las empresas tienden a ser más dinámicas, las exigencias de movilidad son absolutas, el desplazamiento y la transitoriedad es el motor de su producción. Pero, ¿No será esta etapa “flexible” una reacomodación superficial para mantener y sostener a conveniencia los propósitos ambiciosos del nuevo espíritu capitalista y con esto, la continuación de todos los desastres y heridas con las que vive el individuo trabajador en la contemporaneidad?

Por eso, es pertinente proponer una redefinición de éste. El lugar del trabajador tiende a ser nómada, se caracteriza por no estar fijo en un lugar, por tener actividades o trabajos que les impiden quedarse en oficinas o lugares estáticos durante toda una jornada. Así mismo, consideraremos a los colaboradores nómadas, como aquellos que no tienen un núcleo familiar establecido, y que por ende pueden desplazarse con facilidad. Más que construir un lugar para refugiarse, el nuevo concepto del trabajador tiende a inventar una arquitectura que sea percepción y construcción simbólica del espacio, sin que haya una estadía prolongada. Un lugar para un hombre que actúa sobre su entorno, la ciudad, en la que interrumpe, cambia, intensifica, recorre los

trayectos y deja trazos de sus actividades. Más que una herramienta de trabajo, la ciudad se convierte para él en un objeto de juego. Entonces, ¿por qué no volver a esos estados de niñez en donde el modo de ser y de pensar parte de lo lúdico?, un espacio carente de limitaciones que permite la libre expresión del individuo dentro del contexto laboral es decir, una posición plena e integral en la que la manera de actuar desenmascare lo impuesto y las brutalidades de la sociedad capitalista. Con esto, el individuo trabajador hace un quite a ese ocio administrado que propone el capitalismo flexible y más bien tendería a recuperar sus características instintivas y exploradoras, rescatar su espontaneidad, sus impulsos, sus deseos, recobrando su carácter y su dignidad. Cada uno de nosotros como individuo llega a este mundo para ser único e irrepetible, llega con talentos heredados de sus padres, que le facilitan mas determinados aprendizajes y el desarrollo de ciertos talentos propios. Somos sensibles por naturaleza, nos afectan los problemas pero también nos encantan los retos, amamos lo posible y nos entusiasmos experimentando, combinando, recreando lo existente hasta encontrar la mejor forma de expresar las imágenes que rondan nuestra cabeza, somos capaces de lograr una transformación de la concepción del trabajo en la contemporaneidad.

7. ¿Qué me dejó esta experiencia?

- Las estrategias, estructuras, métodos, y comunicaciones para ejercer el trabajo en la sociedad actual necesitan de transformaciones que permitan nuevos impulsos, que a su vez, generen nuevas expectativas, incentivos y experiencias para el desarrollo de este. Para finalmente lograr suprimir o por lo menos opacar a la rutina y demás males que nos están desgastando.
- A partir de la investigación se detectaron varios aspectos negativos que atropellan a la integridad del mundo, a la sociedad, a la cultura, a la política, como a la economía, al medio ambiente, entre otros muchos factores. Por lo que inspira denunciar y no seguir callando los problemas que invaden a la humanidad.
- Detectar una problemática que incite pasión por generar o demostrar un cambio a lo ya existente es una base fundamental para el desarrollo de la investigación.
- Es indispensable recuperar la dignidad y el carácter del ser humano en la sociedad y aprender del difícil arte del desapego para dejar atrás lo que nos obstaculiza y nos contrae en nuestro desarrollo. Hay que generar espacio para lo nuevo y superar el temor a lo desconocido para así, conectarnos con aquello que es sagrado para nosotros y que nos impulsan a la aventura de VIVIR la vida.
- El uso del lenguaje Audio-Visual como expresión narrativa permite una excelente recepción en el ser humano, su poder creativo-comunicacional es incomparable. La imagen, el sonido, el movimiento, el color y la posibilidad de una gama infinita de trucos y efectos especiales, permite expresar un proyecto por muy descabellado que sea. Su grado de alcance y de penetración es indescriptible.

8. Bibliografía

1. Sennett, Richard, La Corrosión del Carácter, Barcelona, Anagrama 2000 p. 37
2. Presentación contraportada del libro La Corrosión del Carácter, Barcelona, Anagrama 2000.
3. Sennett, Richard, La Corrosión del carácter, Barcelona, Anagrama 2000 p. 37
4. En línea. Disponible en:
http://www.mineduc.cl/biblio/documento/Modulo_Globalizacion.pdf
disponible el (07/07/2011)
5. En línea. Disponible en:
http://www.mineduc.cl/biblio/documento/Modulo_Globalizacion.pdf
disponible el (07/07/2011)
6. Ibid. http://www.mineduc.cl/biblio/documento/Modulo_Globalizacion.pdf
7. Ibid. http://www.mineduc.cl/biblio/documento/Modulo_Globalizacion.pdf
8. Ibid.
9. En línea. Disponible en: <http://tierradegenistas.blog.com.es/2008/11/02/el-desafio-etico-de-globalizacion-4970401/> (07/07/2011)
10. Moore, Michael, La Corporación, Canada, 2003, Big Picture Media Corporation, Ficha en IMDb, (DVD)
11. Sennett, Richard, La Corrosión del Carácter, Barcelona, Anagrama 2000 p. 45-46
12. En línea. Disponible en:
http://www.uninorte.edu.co/l_congreso_int_Salud_Ambiental_Ocupacional/upload/File/5b-Cabrera-Venezuela-01.pdf (07/07/2011)
13. En línea. Disponible en:
http://www.uninorte.edu.co/l_congreso_int_Salud_Ambiental_Ocupacional/upload/File/5b-Cabrera-Venezuela-01.pdf (07/07/2011)
14. En línea. Disponible en:
<http://www.redcreacion.org/documentos/congreso9/GMolina.html>
disponible: 06/07/2011)

- Sennett, Richard, La Corrosión del Carácter, Barcelona, Anagrama 2000

- Sennett, Richard, La Cultura del nuevo Capitalismo, Barcelona, Anagrama 2006
- Moore, Michael, La Corporación, Canada, 2003, Big Picture Media Corporation, Ficha en IMDb, (DVD)
- Boltanski Luc, Chiapello, Eve, El nuevo espíritu del capitalismo, Ediciones Akal, S. A ,2002
- Maffesoli, Michel, El instante eterno, retorno de lo trágico en las sociedades posmodernas, Editorial Paidòs SAICF, 2001
- Aldana, Graciela, La innovación como competencia, Bogotá, Sic Editorial, 2003.