

Humanización del trabajo en la era de la “esclavitud digital”

Por: [Raúl Allain](#)

Globalización, 20 de octubre 2022

[Rebelión](#)

Región: [Mundo](#)

Tema: [Economía](#), [Tecnología](#)

Uno de los temas que como sociólogo vengo investigando es el trabajo en la era posmoderna actual y las tecnologías de información. El trabajo “remoto” impone también sus propios condicionamientos, y asistimos a una especie de nueva revolución industrial, donde la opresión –a trabajadores despersonalizados y consumidores compulsivos– ya no se ejerce en las fábricas sino desde la Internet, apelando incluso a sofisticadas técnicas psicológicas y neuromarketing.

Se aprecia modalidades de esclavitud laboral digital, frente a la ausencia o precariedad de un nuevo “Derecho laboral digital”. Las empresas digitales, incluso los Estados cada día están más centrados en buscar la digitalización de todos sus procesos y estamentos.

Al respecto, el peruano Dr. Mirko Maldonado-Meléndez –doctor en derecho por la Universidad del País Vasco y experto en derecho digital– reflexiona sobre la necesidad de la “digitalización de la administración pública”, advirtiendo que esta requiere “una dosis de reserva de humanidad en favor del ciudadano y la necesidad de que los poderes públicos pongan en debate la eventual creación de una carta de derechos digitales que asegure incluso el derecho a no ser digital” (<https://tinyurl.com/y2tdcra8>).

Pero el tema viene desde hace décadas. El escritor y filósofo Aldous Huxley (1894-1963) propuso hace medio siglo: “La esencia de la coerción psicológica consiste en que aquellos que actúan bajo su efecto tienen la impresión de que están actuando por iniciativa propia. La víctima de la manipulación mental no sabe que es víctima. Las rejas de su prisión le son invisibles, y cree que es libre. El hecho de que no es libre, solo es aparente para los demás. Su esclavitud es estrictamente objetiva”.

Así como propongo, actualmente con la llegada de la denominada “era de las frecuencias”, se está desarrollando la manipulación directa de los procesos cerebrales por intermedio de la tecnología electromagnética y el uso del espectro de las frecuencias con un fin determinado.

La perversa aplicación de las nuevas tecnologías está engendrando nuevas formas de esclavitud digital, que son parte del engranaje económico y generan nuevos modos de producción y mecanismos de adaptación social cada vez más virtuales.

El factor decisivo para la perpetuación de un sistema basado en el sometimiento objetivo,

ha sido y sigue siendo el acondicionamiento subjetivo, es decir el control mental. Nada más eficaz para el sistema de trabajo que su autorreproducción en la psiquis y la mente de quienes lo sustentan con su fuerza de trabajo y “el sudor de sus frentes”, es decir, con la energía de sus propias vidas.

En este sentido, los trabajadores consumidores modernos, bajo los dictámenes del mercado laboral y del consumismo digital, son conducidos en la totalidad de sus vidas por una especie de “control remoto” y lejos de reconocer y romper su determinación ajena, constituyen sin duda y “ocultos a plena vista”, la nueva esclavitud del siglo XXI.

Parece que la esclavización de la mente y por ende del comportamiento del ser humano alcanza niveles irreversibles, a causa de la doblegación mental y corporal que actúa sin misericordia sobre sus víctimas para evitar que estas se rebelen contra un orden social intrínsecamente inhumano y explotador.

Quienes cuestionamos estos modos de esclavitud, seguiremos luchando en pos de la formación de una conciencia global que contrarreste y acabe con todas formas de explotación económica, opresión política, discriminación social y alienación humana.

Desde la “revolución industrial” en el siglo XIX, tenemos ahora un panorama de un nuevo “maquinismo” mediante la digitalización de los procesos productivos y virtualización del trabajo. Desde un enfoque sociológico, observamos que la mayoría de empresas e instituciones públicas y privadas no están utilizando adecuadamente los sistemas de gestión de personas, tradicionalmente denominados “recursos humanos”. Desde que se concibió la administración científica, se han hecho esfuerzos por optimizar los medios (tecnología, recursos económicos, materias primas, información y personas) en aras de alcanzar unos fines económicos.

Las empresas que desean consolidarse a través del tiempo no solamente necesitan contar con capital económico, sistemas de producción, comercialización y tecnología. La base para el éxito de una empresa es la persona humana, es decir: trabajadores (en primer lugar), colaboradores, socios, así como también el entorno social inmediato y todas las personas vinculadas con el gobierno local, proveedores y clientes.

Se requiere un estudio integral de lo que significa realmente “Dirección de personas” y su aplicación concreta en el desarrollo de sistemas de recursos humanos, detallando cómo se aplica, cómo se evalúan los resultados y que aspectos son más significativos: ¿el salario?, ¿el cumplimiento de contratos y leyes estatales?, ¿la capacitación?, ¿el clima laboral?, ¿la interacción con las familias?

Es necesario que las empresas en el Perú asimilen y desarrollen parámetros de modernidad, estableciendo líneas de gerencia de personal acordes con los tiempos actuales para enfocarse en desarrollar al máximo las capacidades humanas de los trabajadores, de motivarlos a mejorar sus talentos.

De acuerdo a los enfoques modernos (Romero, 1998; Caicedo, 2000), “se asume como gestión empresarial la forma de regulación del comportamiento de una colectividad social, que cuenta con recursos limitados, los cuales deben ser utilizados para el logro de unos objetivos que deben ser compartidos en su finalidad última”.

El trabajo directivo debe tener una finalidad. La gestión no existe por sí misma, ya que es el

resultado de la interacción de múltiples factores, los cuales van construyendo un sistema de relaciones humanas, de manejo, de proyección y de visión de su vida cotidiana y de su futuro. De la gestión empresarial se obtienen objetivos y decisiones; los primeros orientan y guían la acción colectiva y las segundas seleccionan las combinaciones e interacciones que son necesarias para cumplir dichas metas (Caicedo, 2000).

No solamente se requiere que los trabajadores tengan una motivación externa (sueldo, salario, incentivos monetarios) sino que deben tener la oportunidad de desarrollar sus capacidades y talentos, deben ser capacitados permanentemente, deben identificarse con los objetivos institucionales de las empresas donde laboran, porque son la base de la organización. Y esto tendrá un impacto en la calidad del desempeño de la empresa.

Raúl Allain

Raúl Allain: *Escritor, sociólogo y analista político. Consultor Internacional en Derechos Humanos para la Asociación de Víctimas de Acoso Organizado y Tortura Electrónica (VIACTEC).*

La fuente original de este artículo es [Rebelión](#)
Derechos de autor © [Raúl Allain](#), [Rebelión](#), 2022

[Comentario sobre artículos de Globalización en nuestra página de Facebook](#)
[Conviértase en miembro de Globalización](#)

Artículos de: [Raúl Allain](#)

Disclaimer: The contents of this article are of sole responsibility of the author(s). The Centre for Research on Globalization will not be responsible for any inaccurate or incorrect statement in this article. The Center of Research on Globalization grants permission to cross-post original Global Research articles on community internet sites as long as the text & title are not modified. The source and the author's copyright must be displayed. For publication of Global Research articles in print or other forms including commercial internet sites, contact: publications@globalresearch.ca

www.globalresearch.ca contains copyrighted material the use of which has not always been specifically authorized by the copyright owner. We are making such material available to our readers under the provisions of "fair use" in an effort to advance a better understanding of political, economic and social issues. The material on this site is distributed without profit to those who have expressed a prior interest in receiving it for research and educational purposes. If you wish to use copyrighted material for purposes other than "fair use" you must request permission from the copyright owner.

For media inquiries: publications@globalresearch.ca