



Suma de Negocios

ISSN: 2215-910X

Fundación Universitaria Konrad Lorenz

Ortegón Salazar, Michael Smith  
Alienación y anomia: dolores de la sociedad contemporánea  
Suma de Negocios, vol. 5, núm. 11, 2014, Julio-Diciembre, pp. 78-85  
Fundación Universitaria Konrad Lorenz

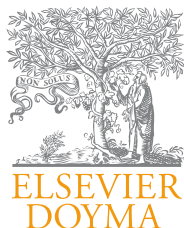
DOI: 10.1016/S2215-910X(14)70022-9

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=609965019010>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en [redalyc.org](http://redalyc.org)

UDEM [redalyc.org](http://redalyc.org)

Sistema de Información Científica Redalyc  
Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal  
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso  
abierto



## ARTÍCULOS DE REFLEXIÓN

# Alienación y anomia: dolores de la sociedad contemporánea

Michael Smith Ortegón Salazar

*Administrador de empresas, egresado de la Fundación universitaria para el desarrollo humano UNINPAHU.*

Recibido el 15 de octubre de 2014

Aceptado el 30 de octubre de 2014

### Palabras clave

Alienación laboral,  
Anomia en las  
organizaciones,  
Conductas desviadas en  
el trabajo, psicología  
organizacional,  
desarrollo humano

### Resumen

Este artículo presenta el resultado de la investigación realizada en el Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (Icontec), sede comercial Bogotá, donde se correlacionaron dos variables: 1) Alienación y 2) Anomia, o conductas desviadas, con respecto a la alienación planteada por Karl Marx y la anomia planteada por Émile Durkheim. La primera se midió con respecto a las cuatro formas de alienación propuestas por Marx: Alienación con relación al producto, con relación a la generación de cualidades en el trabajador, con relación al proceso productivo y con relación a los compañeros; la segunda se midió en tres formas con relación a: conductas desviadas con relación a la organización, con relación a los clientes y con relación a los compañeros. Los resultados indican que tan sólo el 13,6% de los 22 trabajadores del ICONTEC, encuestados, presentan niveles generales de alienación, pero de acuerdo con Marx es una variable cuyos efectos no pueden verse con claridad en resultados generales, sino en resultados individuales. Así mismo se encontró que en las categorías analizadas, no existe una influencia directa entre la alienación y anomia; es decir las hipótesis planteadas, se negaron.

### Key words

Work alienation,  
Anomie in  
organizations,  
deviant behaviors  
at work, Psychology  
organizational, human  
development.

### Abstract

This article presents the result of the investigation realized in Icontec, commercial headquarters Bogota, where two variables were correlated: 1) Alienation and 2) Anomie, or deviant behavior, with respect to the proposed by Karl Marx, alienation, and anomie, raised by Émile, is the result of research conducted in Icontec, commercial Bogotá, where this two correlated variables are present. With respect to the four forms of alienation that Marx proposed: Alienation in relation to the product, with respect to the generation of qualities in the worker, relative to the production process and relative to others; the second was measured in three ways concerning: deviant behavior in relation to the organization in relation to customers and relative to peers.

## Introducción

La alienación y la anomia, desde su aparición, han sido temas bastante discutidos en el ámbito académico, pues sus postulados implican el inicio de una *enfermedad*<sup>1</sup>, con terribles consecuencias, en los trabajadores. Tal *enfermedad* debe ser tomada en cuenta, con suma importancia, por parte de las empresas para con sus trabajadores.

Probablemente, el lector, o cualquier trabajador, no se habrá preguntado: “¿Estoy alienado?” “¿Tengo conductas anómicas?” “¿Realmente, me estoy desarrollando como individuo en, mi trabajo, la labor que ejerzo?” Tales preguntas, a consciencia, no surgen espontáneamente, y mucho menos si el trabajador ve su labor como un esfuerzo sobre humano y no como una actividad placentera. Las implicaciones de la alienación y la anomia pasan inadvertidas; ni siquiera el trabajador se da cuenta de esta condición en sí mismo. Muchas veces un trabajador que se siente harto de trabajo o frustrado por los tantos años dedicados a una empresa, en un mismo puesto, haciendo la misma actividad, no se ve atado por los hilos alienantes y anómicos.

La *alienación* y la *anomia* son dos conceptos con consecuencias destructivas. Por un lado, la *alienación* empobrece al individuo y representa la pérdida de su propia identidad; por el otro, la *anomia* degenera la estructura y deteriora el valor de las leyes que dieron vida a la misma. Ambos conceptos son semejantes en tanto a la ruina de un sujeto, como parte de una estructura, o como un todo. Considerados estos conceptos dentro de un contexto más definido, más limitado, por ejemplo una organización, se contemplarán nuevas formas de *alienación* y de *anomia*, no muy favorables tanto para los trabajadores como para la organización.

La alienación objetivada es la exteriorización de la praxis y a la vez la interiorización de una praxis forzosa: el individuo ve la objetividad de las relaciones de producción como productos ajenos a él mismo, como productos hostiles y separados de él; las relaciones de producción son autónomas a la voluntad del trabajador alienado, parte de ellas, lo cual implica que las relaciones laborales sean forzadas, sin consentimiento mutuo, sino, más bien, la aceptación de una actividad frustrada.

Una investigación realizada por Manrique de Lara y Caamaño (2010) demostró que ninguna de las dimensiones de la alienación estudiadas parece correlacionarse positivamente con las conductas desviadas contra la organización, compañeros o alumnos. Más bien al contrario, la dimensión *impotencia* parece reducir la aparición de conductas desviadas. Los resultados de las dos variables latentes globales muestran un influjo no significativo, en general (Manrique de Lara y Caamaño, 2010). De acuerdo con este planteamiento, se podría decir que la alienación y la anomia no son condiciones tan destructivas, como aparece en sus definiciones. Pero, la alienación y la anomia no son algo que deba tomarse a la ligera. Por el contrario, son constructos que deben ser analizados con severidad, pues por ser conceptos *a priori* sus consecuencias pueden pasar ocultas, además de las implicaciones metodológicas para su medición.

En este orden de ideas, la investigación desarrollada buscó determinar la influencia de la alienación laboral en la generación de conductas desviadas en el trabajo, en una institución como Icontec, para lo cual se tomaron los postulados de alienación planteados por Marx (1969) y los de anomia planteados por Durkheim (2012), cuyos resultados pueden aportar al buen funcionamiento organizacional, colaborar con información útil para el mejor desempeño y desarrollo de los trabajadores, así como para construir un mejor clima organizacional o denotar la importancia del capital humano en las empresas.

## Metodología

Esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo; se fundamenta en cortes metodológicos correlacionales, basado en dos variables: 1) la alienación laboral y 2) las conductas desviadas en el trabajo, pretendiendo ver en qué proporción están relacionadas con los trabajadores de Icontec. Para esto, se empleó recolección de datos por encuesta, para evaluar el grado de alienación e identificar las principales conductas desviadas en los trabajadores, con el propósito de determinar si el grado de influencia de una variable sobre los trabajadores determina, consecuentemente, el grado de influencia de la otra.

Para evaluar el grado de alienación, se utilizaron 12 ítems medidos con una escala psicométrica tipo Likert, sobre diferentes niveles de acuerdo entre 1 y 5. Siendo 1, totalmente en desacuerdo; 2, en desacuerdo; 3, ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4, de acuerdo; 5, totalmente de acuerdo. Para identificar las conductas desviadas, se utilizaron 12 ítems medidos con una escala psicométrica tipo Likert, sobre diferentes niveles de frecuencia entre 1 y 5. Siendo 1, nunca; 2, casi nunca; 3, a veces; 4, casi siempre; 5, siempre.

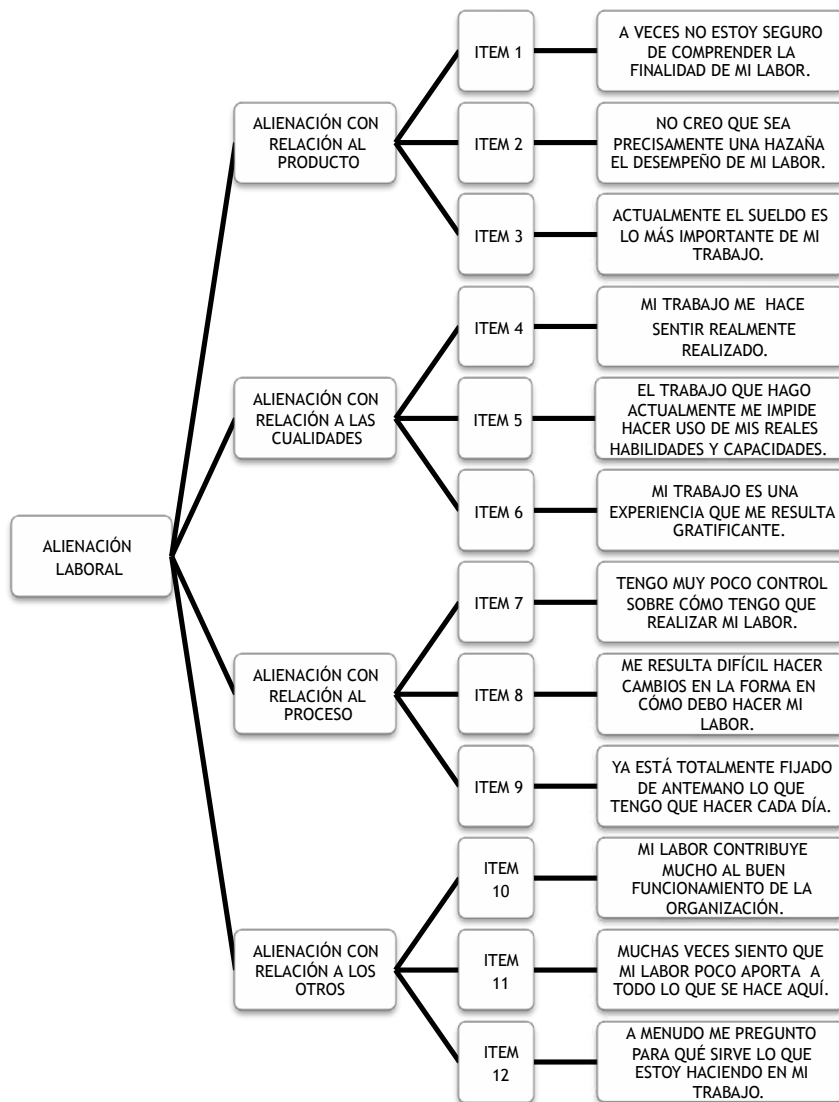
Determinar la influencia de la alienación sobre la generación de conductas desviadas en el trabajo, en cualquier organización, en este caso Icontec, es una labor que puede aportar a su buen funcionamiento, dotarle con la información necesaria para el mejor desempeño y desarrollo de los trabajadores, así como para construir un mejor clima organizacional o denotar la importancia del capital humano, de la cual no toda organización es partícipe, para el crecimiento a escala de las organizaciones de una región.

## ¿Qué se evaluó?

Se evaluaron 12 ítems que corresponden a las cuatro categorías de alienación planteadas por Marx, con relación a los ítems planteados por la investigación de Manrique de Lara y Caamaño. En la figura 1, se muestra la relación directa entre las categorías de alienación de Marx y los ítems que corresponden a cada una de ellas. El instrumento diseñado se aplicó a una muestra no probabilística aplicada a 22 personas que cumplieron con las características (Trabajadores, hombres y mujeres, que llevan cinco años o más en la organización).

Por otro lado, de acuerdo a lo planteado por los estructuralistas (Durkheim y Merton) se tomaron como base las conductas desviadas (anomia) del trabajador frente a la

<sup>1</sup> Karl Marx considera la inanición y la mendicidad consecuencias de la alienación.



**Figura 1.** Ítems de alienación

Fuente: Elaboración del autor.

estructura organizacional en tres categorías con 12 ítems, como se ilustran en la figura 2.

### ¿Cómo se midió?

Las variables fueron medidas con relación a su favorabilidad colateral, esto es, las consecuencias que la alienación y la anomia pueden tener sobre la estructura organizacional, tanto para Icontec como para el trabajador y los clientes<sup>2</sup>. Para esto, se generó una escala que mide la favorabilidad de cada ítem en los 22 trabajadores, así:

<sup>2</sup> La escala de favorabilidad surge del total de respuestas de los 22 trabajadores, con relación a su nivel de acuerdo y frecuencia; si todos respondieran, con nivel de acuerdo y de frecuencia, uno, el total sería 22; si todos respondieran cinco, el total sería 110.

Para los ítems de alienación 1, 2, 3, 5, 7, 8, 9, 11 y 12, la escala general se representa en la figura 3.

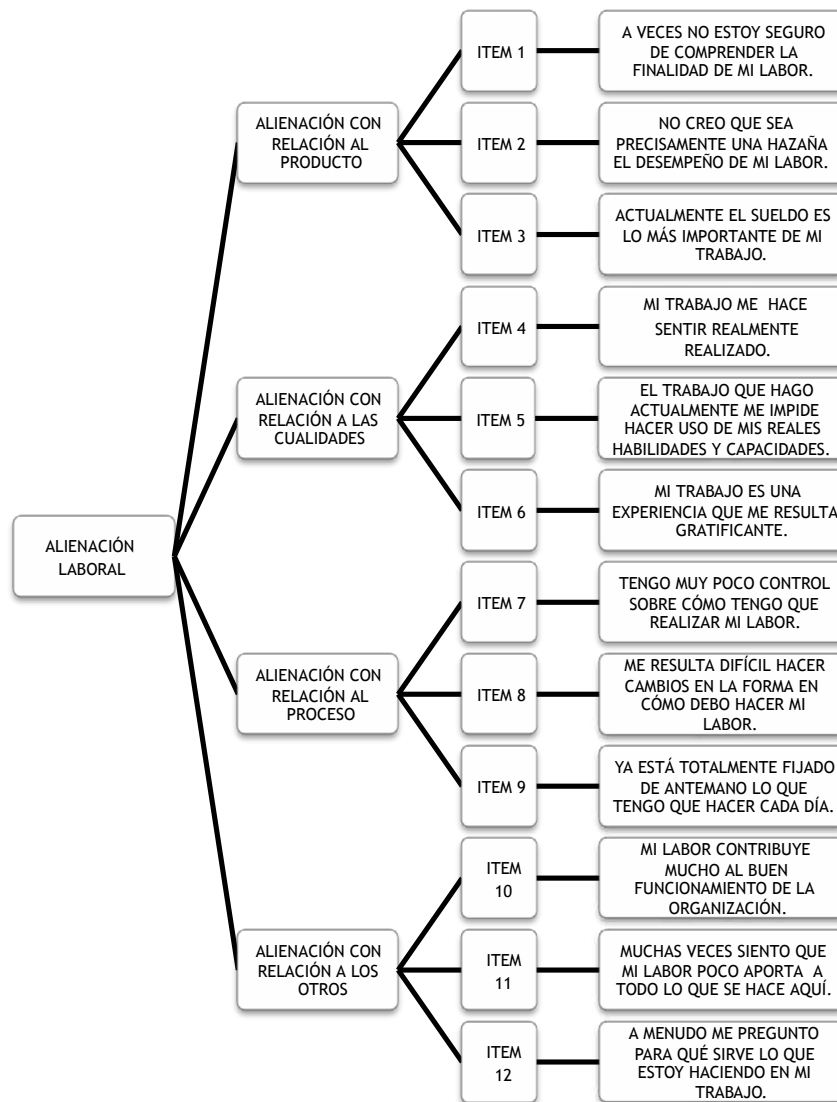
Para los ítems de alienación 4, 6 y 10, la escala general se representa en la figura 4.

Para todos los ítems de anomia, la escala general se representa en la figura 5:

## Discusión

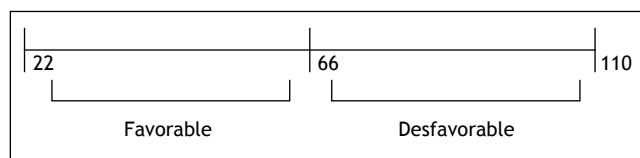
### Alienación

En términos generales, los resultados fueron favorables; pues, los ítems que obedecían a la escala general de alienación A, no sobrepasaron los 66 puntos; por otro lado, los ítems que obedecían a la escala general de alienación B, sobrepasaron los 66 puntos. (Ver tabla 1)



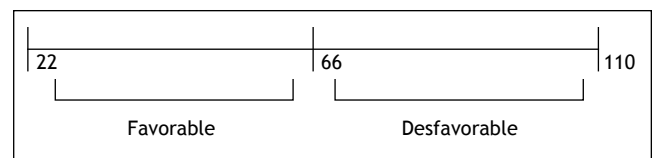
**Figura 2.** Ítems de anomia indagados

Fuente: Elaboración del autor.



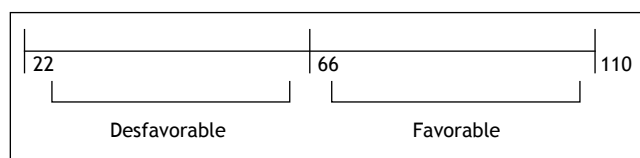
**Figura 3.** Escala general de alienación A

Fuente: Elaboración del autor. Resultados del estudio



**Figura 5.** Escala general de anomia.

Fuente: Elaboración del autor. Resultados del estudio.



**Figura 4.** Escala general alienación B

Fuente: Elaboración del autor. Resultados del estudio

Esto diría, relativamente, que la alienación en Icontec no es un tema contingente que genere daños. Pero, la alienación, como asegura Marx, no es una variable que implique generalidad; por el contrario, es una variable que actúa al margen, sus efectos no pueden verse con claridad en resultados generales.

**Tabla 1. Resultados generales Alienación**

ÍTEMS											
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
30	46	64	73	56	85	39	40	55	96	31	36

Fuente: Elaboración del autor. Resultados del estudio

**Tabla 2 Resultados individuales de alienación**

Ítems													
Trabajador No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Total
1	1	1	3	4	1	5	2	2	1	5	1	2	0
2	1	1	2	3	2	4	4	2	3	2	1	1	8
3	2	2	4	3	4	3	2	3	4	4	1	1	12
4	3	4	5	1	5	2	2	3	4	4	2	4	31
5	1	1	1	3	3	3	1	1	1	5	1	1	0
6	2	2	3	3	2	3	2	3	3	4	2	2	0
7	1	4	3	4	3	4	3	1	4	5	1	1	8
8	1	1	1	3	3	4	1	1	2	4	2	2	0
9	1	1	3	2	2	2	1	1	2	4	1	2	8
10	1	3	4	4	1	4	1	1	3	5	1	1	4
11	1	1	3	3	3	5	1	2	2	5	1	1	0
12	1	4	1	4	2	5	1	3	2	5	1	1	4
13	1	2	3	3	2	4	2	2	3	4	2	2	0
14	1	1	3	4	2	4	1	3	3	5	1	1	0
15	1	2	3	3	4	4	2	2	2	4	2	2	4
16	1	1	3	5	2	4	2	2	1	5	1	2	0
17	1	1	1	5	2	5	2	1	3	5	1	1	0
18	1	3	5	3	4	4	2	1	3	4	1	1	9

Ítems													
Trabajador No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Total
19	4	3	5	4	3	4	4	3	3	3	5	5	23
20	2	4	3	2	2	3	1	1	2	4	1	1	8
21	1	1	1	3	3	5	1	1	3	5	1	1	0
22	1	3	4	4	1	4	1	1	1	5	1	1	4
Total por ítem	30	46	64	73	56	85	39	40	55	96	31	36	
Total ítem con puntajes más altos	4	16	27	38	17	69	8	0	12	91	5	9	

Fuente: Elaboración del autor, resultados del estudio.

En la tabla 2, se evidencia que los trabajadores 3, 4 y 19 presentaron mayores puntajes de alienación. El trabajador 3, obtuvo un puntaje de 12; el trabajador 4, de 31, y el trabajador 19, de 23. A diferencia de lo que la favorabilidad colateral demostró, los resultados individuales mostraron que sí hay alienación, al margen de la generalidad, que tiene implicaciones directas en los sujetos.

### Anomia o conductas desviadas.

Los resultados demostraron favorabilidad, pues no sobrepasaron la media; de hecho, los resultados estuvieron por debajo

22 puntos. Las principales conductas desviadas se evidenciaron en los ítems 1, 2, 4, 5, 6, 8 y 11, donde la frecuencia de las desviaciones fue calificada, más de una vez, con un nivel de 3 (algunas veces), este, obedeciendo a que tales conductas se han presentado más de 2 veces. (Ver tablas 3 y 4)

Las principales conductas desviadas están relacionadas con la organización, correspondientes al ítem dos, ya que tres trabajadores, por más de dos ocasiones, llegaron tarde sin avisar a su jefe; con los compañeros, en el ítem cinco, pues siete trabajadores, por más de dos ocasiones, hablaron mal de sus compañeros, y con relación a los clientes, en el ítem once, ya que aseguran que los clientes se han quejado más de dos veces por su labor.

**Tabla 3.** Resultados generales anomia (Conductas desviadas).

ÍTEMS											
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
38	36	32	33	44	33	31	31	24	24	34	28

Fuente: Elaboración del autor, resultados del estudio.

**Tabla 4** Resultados individuales anomia (Conductas desviadas).

Ítems													
Trabajador No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Total
1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	0
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
3	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3
4	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	3
5	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	0
6	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	0
7	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	0
8	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	0
9	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
10	3	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	6
11	2	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3
12	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	3	2	3
13	1	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3
14	2	1	1	3	3	2	2	1	1	1	3	1	9
15	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	2	1	6
16	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	3	2	3
17	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
18	2	2	2	1	3	2	2	3	1	1	2	2	6
19	2	2	2	2	3	5	2	2	2	2	2	2	8
20	2	3	2	3	3	2	2	1	1	1	1	1	9
21	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3
22	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	0
Total por ítem	38	36	32	33	44	33	31	31	24	24	34	28	
Total ítem con puntajes más altos	6	9	0	6	21	5	3	6	0	0	9	0	

Fuente: Elaboración del autor, resultados del estudio.

La discusión de los resultados está orientada a analizar las tres clases de hipótesis planteadas en el estudio, a saber: Hipótesis de investigación (H1); hipótesis nula (Ho); hipótesis alternativas (Ha1, Ha2, Ha3 y Ha4)

Se evidencia que los trabajadores 3, 4 y 19 presentaron mayores puntajes de alienación, siendo evaluados con resultados mayores a 3 (algunas veces), sin tener en cuenta los resultados de 1 (nunca) y 2 (casi nunca); no se obtuvieron resultados mayores a 3: el trabajador 3, obtuvo un puntaje de 12; el trabajador 4, de 31, y el trabajador 19, de 23. Para ellos, las puntuaciones en conductas desviadas fueron 3, 3 y 8, respectivamente, resultados que obedecen a la suma de los puntajes mayores a 2, en cada trabajador. Por otro lado, los puntajes más altos con relación a las conductas desviadas se presentaron en los trabajadores 14, 19 y 20. El trabajador 14 con un puntaje de 9, quien obtuvo un puntaje de alienación 0; el trabajador 19 con un puntaje de 8; el trabajador 20 con un puntaje de 9, quien obtuvo un puntaje de alienación 8.

De acuerdo con los resultados obtenidos, la hipótesis H1, donde los trabajadores que presenten más alienación presentarán más conductas desviadas, *se niega*, pues cumple relativamente con un 34% sobre el total de los trabajadores más alienados (3, 4 y 19). El trabajador 19 obtuvo el tercer puntaje más alto en los resultados de las conductas desviadas, estas conductas se presentan en la relación con los compañeros. Este trabajador presenta alienación, con puntajes desfavorables, en relación al producto de su trabajo, al proceso productivo y a los compañeros, con puntajes de 9, 4 y 10, respectivamente.

El trabajador 4, con un puntaje de alienación 31, con relación al producto de su trabajo, al desarrollo de cualidades, al proceso productivo y a los compañeros, con puntajes de 9, 14, 4 y 4, respectivamente; a la vez, obtuvo un puntaje de 3 con relación a las conductas desviadas hacia los compañeros: en consecuencia, a pesar de su alienación, las conductas desviadas no aparecen como hechos, pues solo se representan en bajas proporciones; el trabajador 3 obtuvo un puntaje de alienación 12, con relación al producto, al desarrollo de cualidades y al proceso productivo, con puntajes de 4, 4 y 4, respectivamente; a la vez, presentó conductas desviadas con un puntaje de 3, con relación a la organización. Del mismo modo que en el trabajador 4, la alienación le afecta directamente pero no presenta conductas desviadas relacionadas directamente con la estructura organizacional.

Por otro lado, la hipótesis nula Ho, donde “los trabajadores que presenten más alienación no presentarán conductas desviadas”, se confirma con un 64% solo para los trabajadores 3 y 4, con puntajes altos de alienación, pero bajos en conductas desviadas.

En la hipótesis Ha1, “los trabajadores que presenten más alienación con relación a la producción de cualidades en sí mismos, presentarán más conductas desviadas con relación a los clientes y compañeros”, *no se cumplió*, a pesar de que hubo correlación, por los bajos puntajes que obtuvieron los trabajadores; el trabajador 3, afirmó que su actividad laboral le impide hacer uso de sus verdaderas capacidades. Pero, con relación a los clientes y compañeros, negó tener conductas desviadas, solo lo afirmó con relación a usar demasiado tiempo libre; el trabajador 4,

presentó un alto nivel de alienación en esta relación, con un puntaje de 14, pero con un puntaje de 3 en la relación de conducta desviada hacia sus compañeros, admitió demorar las respuestas a sus compañeros, el último ítem de los cuatro que abarcan la relación con los compañeros, y con los clientes no tuvo puntaje de correlación, pues afirmó nunca haber tenido conductas desviadas hacia los clientes; el trabajador 19, tuvo un puntaje de 8 con relación a los compañeros. Pero, negó tener conductas desviadas repetitivas con los clientes.

La hipótesis Ha2, “los trabajadores que presenten más alienación con relación al producto, presentarán más conductas desviadas con relación a la organización”, *se negó*: aunque el trabajador 3 afirmó que el suelo es lo más importante de su trabajo, con un puntaje de 4, y afirmó tomar demasiado tiempo libre, los niveles de conductas desviadas en ese ítem son muy bajos; el trabajador 4, afirmó tener conductas desviadas en esa relación, con 9 puntos. Pero, negó tener conductas desviadas hacia la organización; el trabajador 19, afirmó tener conductas desviadas con relación al producto de su trabajo, con 9 puntos. Pero, negó tener conductas desviadas hacia la organización.

La hipótesis Ha3, “los trabajadores que presenten más alienación con relación al proceso, presentarán más conductas desviadas con relación a los clientes”, fue negada, ya que los resultados de los tres trabajadores, de 4 puntos, muy bajos en esta relación, negaron tener conductas desviadas hacia los clientes.

En la hipótesis Ha4, “Los trabajadores que presenten más alienación con relación a los compañeros, presentarán más conductas desviadas con relación a los compañeros y los clientes”, *se negó*: a pesar de que el trabajador 19 obtuvo un puntaje de 10, no obtuvo niveles altos de conductas desviadas hacia los clientes; Los trabajadores 3 y 4 presentaron niveles de 4 en alienación y solo el trabajador 4, con un puntaje de 3, presentó conductas desviadas en esa relación. Por lo tanto, no se confirma la hipótesis.

## Conclusiones

- Los niveles de alienación no fueron altos. Pero, esta se presentó en varios trabajadores con relación a las cuatro formas de alienación planteadas por Marx. (Véase resultados ítem 3, 5 y 9)
- La alienación con relación a la generación de cualidades en el trabajador fue la forma de alienación con mayor influencia sobre los trabajadores de Icontec, seguida de la alienación con relación al producto del trabajo.
- Las principales conductas desviadas se presentan en la relación con los compañeros, de acuerdo a no hablar muy bien de alguien.
- Las conductas desviadas no son una variable fácil de medir, debido a lo directo de cada ítem; medirla puede ser visto por el trabajador como una acusación colateral. Se debe buscar un método experimental que permita evidenciar conductas desviadas de forma más efectiva.
- A nivel de las teorías Sociológicas, el discurso de Carl Marx es antagónico al de Emile Durkheim, pero en el ejercicio académico es interesante el cruce de variables sobre el eje de estudio planteado.



- Si bien la alienación resulta, en última instancia, nociva para el trabajador, al parecer, se inhibe a asumir comportamientos desviados frente a la estructura organizacional. Es de suma importancia determinar, en términos de clima organizacional, hasta qué punto los trabajadores de una organización se *deshumanizan* en su actividad, se estancan, y no pueden encontrar otras formas de desarrollarse.
- La alienación y la anomia son constructos con implicaciones prácticas, en tanto a su medición, complejas; debe analizarse desde perspectivas más experimentales que permitan cuantificarlos de modo más seguro y directo.
- La alienación, se puede asegurar, es un atributo natural en las relaciones laborales y puede representarse en cualquier dimensión del trabajo; en lo transcurrido del trabajo de campo, se evidenciaron conductas anómicas y sentimientos de alienación repentina. Ambas variables son aspectos muy importantes, que deben evaluarse en otros contextos y de diferentes formas.

## Referencias

- Althusser, L. (2004). *La revolución teórica de Marx*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores Argentina, S.A.
- Ander-Egg, E. (1998). *Formas de alienación en la sociedad burguesa*. Buenos Aires: Lumen-Humanitas.
- Beccaria, C. (1979). *De los delitos y las penas (1764)*. Madrid: Aguilar.
- Durkheim, É. (2012). *La división del trabajo social*. Madrid: Grupo editorial siglo veintiuno.
- Engels, F. (1856). *El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre*. Bogotá: Tupac-Amaru.
- Feuerbach, L. (2006). *La esencia del cristianismo*. Buenos Aires: Claridad.
- Fromm, E. (2008). *El miedo a la libertad*. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica, S.A.
- García, J. (1979). *La estructura precaria: orden y conflicto en la sociedad moderna*. Mexico: Editorial Edicol.
- Hegel, G. (2009). *Fenomenología del espíritu*. (W. Roces, Trad.) Buenos Aires, Argentina: Fondo de cultura económica S.A.
- Icontec Internacional. (1 de octubre de 2013). [www.icontec.org](http://www.icontec.org). Recuperado el 12 de marzo de 2014, de [www.icontec.org](http://www.icontec.org): <http://www.icontec.org/index.php/es/nuestra-compania/nuestra-compania/nuestra-historia>
- Manrique de Lara, P. Z., & Caamaño Brito, G. (1 de Enero de 2010). *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*. Recuperado el 15 de Noviembre de 2013, de Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231316501006>
- Marx, K. (1856). *La ideología alemana*. Bogotá: Tupac-Amaru.
- Marx, K. (1969). *Manuscritos Economía y Filosofía*. Madrid: Alianza Editorial.
- Marx, K., & Engels, F. (1971). *La Sagrada Familia*. Buenos Aires: Claridad S.A.
- Montesquieu, B. d. (2005). *El espíritu de las leyes*. Bogotá: Gráficas Modernas.
- RAE. (1 de enero de 2014). [www.rae.es](http://www.rae.es). Recuperado el 15 de abril de 2014, de [www.rae.es](http://www.rae.es): <http://lema.rae.es/drae/?val=>
- Seeman, M. (1993). *On the Meaning of Alienation (Sobre el sentido de la alienación)*. Manchester: Irvington Publishers.