

Violencia en el Trabajo: Perspectivas y Desafíos Actuales

Violência no Trabalho: Perspectivas Atuais e Desafios

Violence at Work: Perspectives and Current Challenges

» Aristeo Santos LÓPEZ (Universidad Autónoma del Estado de México)

Resumen El trabajo recupera reflexiones en torno al fenómeno de la violencia y como ella se va incorporando al día a día de la sociedad. La estructura está en tres ejes: a) La violencia en el cotidiano; b) La violencia en las organizaciones; y c) la auto violencia. La idea es compartir vivencias para un escenario latinoamericano en donde la vida es dominada, después de la familia, por el orgullo de poseer al menos un trabajo. Este al ser escaso, se convierte en un valor y en un indicador futuro de progreso y estabilidad familiar, se vuelve en un objeto de deseo para quien lo posee. En esta idea, el trabajo es donde se convive con el sadomasoquismo cotidiano, con ataduras, sabotajes y tormentos, porque es en el donde se fundamentan las relaciones de poder y las jerarquías. Así, una persona tiene poder y autoridad sobre otra y puede abusar de ese poder y autoridad en cualquier forma o puede descargar frustraciones personales o profesionales. Todo ello alimentado por un contexto histórico permeado por la cultura que va imponiendo costumbres y valores, creando una antropología del sujeto y permitiendo o haciendo natural que se viva de esta manera. La reflexión desciende sobre el contexto mexicano y sobre una reflexión autocrítica de la cultura y la comunicación histórica vigente.

Palabras clave

Violencia, mobbing, poder, cultura, cotidiano.

Resumo O objetivo do artigo é refletir sobre o fenômeno da violência e como ela vem se incorporando no dia a dia da sociedade. O artigo está estruturado em três partes: a) a violência no cotidiano; b) a violência nas organizações; e c) a autoviolência. O objetivo é compartilhar vivências sobre um cenário latino-americano onde a vida é dominada, depois da família, pelo orgulho de se ter um trabalho. Por ser escasso, o trabalho se converte em um valor e também é um indicador de progresso futuro e estabilidade familiar, convertendo-se em um objeto de desejo. É no trabalho, no entanto, que se convive com o sadomasoquismo cotidiano, com as ataduras, sabotagens e tormentos, porque aí se encontram as bases das relações de poder e de hierarquia. Uma pessoa tem poder e autoridade sobre outra e pode abusar desse poder e autoridade em suas diversas formas ou ainda descarregar frustrações pessoais ou profissionais. Tudo isto circunscrito a um contexto histórico e cultural que impõe costumes e valores, e cria as bases de uma antropologia humana que naturaliza este modo de vida. A reflexão versa sobre o contexto mexicano fazendo uma autocrítica da cultura e da comunicação histórica vigente.

Palavras-chave

Violência, mobbing, poder, cultura, cotidiano.

Abstract The work collects reflections regarding the violence phenomenon and how it becomes part of everyday society. It is structured in three different parts: a) Everyday violence; b) Violence in organizations; and c) Self-violence. The idea is to share experiences from a Latin-American scenario where life is dominated, after the family, by the pride in having, at least, a job. As jobs are scarce, employment becomes a value and an indicator of future progress and family stability; it also turns into an object of desire for those who possess it. In this sense, work is where one coexists with daily sadomasochism, with bondage, sabotage, and torment, because this is where the relations of power and hierarchy are based. Thus, a person has power and authority over another and can abuse that power and authority in various ways, or can even unload personal or professional frustrations. All of this is localized in an historical context by a culture that imposes customs and values, creating an anthropology of the subject, and allowing or making it natural to live in such a manner. This reflection descends on the Mexican context and on a self-criticism of the culture and the enforced historical communication.

Keywords

Violence, mobbing, daily life, power, culture

Mexicanos al grito de guerra, el acero a prestad el bridón y retiemble en sus centros la tierra al sonoro rugir del cañón.
 Ciña ¡O patria tus sienes de oliva, de la paz el arcángel divino, que en el cielo tu eterno destino, por el dedo de Dios se escribió.

Más si osare un extraño enemigo, profanar con tu planta tu suelo, piensa ¡O patria querida; que el cielo un soldado en cada hijo te dio. SRE (2004).

Así, inician las estrofas del himno nacional mexicano, concebidas como convocatorias a la unión y defensa de la patria. En la época cuando se escribió, se necesitaba enardecer al pueblo a sumar a hombres y mujeres a la defensa nacional, que corriera la sangre de todos aquellos enemigos visibles e invencibles. Era importante y necesario para buscar la gloria y coronar a los héroes con laureles al llamado del clarín, con bélico acento, y así responder con valor a los reclamos de una patria invadida y como pago poseer el reconocimiento de tener un sepulcro de honor. Bajo esta consigna de gloria y exaltación, este canto se repite en las ceremonias de las escuelas, colegios, en los estadios y en los momentos de investiduras o toma de poder de los políticos, en inauguraciones de eventos o clausuras, formando parte del curriculum escolar y social.

Es así como se construye la identidad nacional, el patriotismo y el civismo entonando en el himno de la república mexicana la insurrección o contestación a la profanación de la nación. Aquí no se cuestiona la temporalidad, la letra, los significados y los significantes que tornan a la violencia invisible y sublime, son estrofas, poesías, metáforas, letras sueltas ante la formación fragmentada, la interpretación está dentro del habitus: el himno nacional es un símbolo más. Dentro del curriculum también se forman los trazos de los hombres y las mujeres, pues se exalta el valor y la masculinidad del hombre que debe ser guerrero, fuerte, valiente y, la mujer, compañera soldadera íntegra y defensora al seguirlo y, al mismo tiempo, ser sumisa, protectora y reproductora gestando nuevos machos fertilizadores de modelos sociales (Alegria, 1975).

En esta idea, el tema de la violencia está presente en la formación de la cultura nacional, las emociones, los valores. Dejó o está tratando de dejar de ser algo oculto o negado para convertirse en los últimos tiempos en el ingrediente básico social en todas las notas de la comunicación, pareciera ser que pasó a formar parte de la adrenalina básica de la existencia de los seres vivos. El fenómeno se le ha abordado con distintas miradas, más aún el foco está preso en los discursos de la victimización y en el señalamiento a los más vulnerables, mujeres, niños, ancianos y animales solo que la dirección explicativa aún está fragmentada y poco ciudadana.

Actualmente, México posee 11 ciudades reconocidas e identificadas como los lugares más violentos del país, colocándola en el 3er lugar en Latinoamérica, estos datos revelan como la construcción de la inseguridad es igual a la violencia. Los miedos pasan del orden privado para ser patrimonio público; la violencia ha invadido no solo a las ciudades, también a el día a día, a los hábitos y las costumbres, ahora también a la soledad en la viven sus moradores. La sociedad tiene ahora por compañera a la violencia, se conversa con ella, la ve, la engaña, más no la traiciona, la atormenta, sueña con ella, es su sombra, son sus voces, es la interlocutora, son sus silencios, tiene la capacidad de modificarse, volverse simbólica, aparece en letras, se esconde entre las líneas de la vida, no se deja ver, más se puede sentir, dejó de ser una emoción para transformarse en angustia y ansiedad, poco a poco se adueña de la víctima y al igual que el síndrome de Estocolmo, se ha apropiado de su secuestrador y se conduce de la carrera a la parálisis, gradualmente, se va apropiando del colectivo hasta tornarse una ficción social.

En la violencia todos somos ella, pues en la ceguera también nos ha convertido en su bastón, somos cómplices sin voz y a merced de la corriente, la convivencia con ella nos arropó con inseguridad y fragilidades, estamos enganchados, en estos momentos ya somos fanáticos de ella, la consumimos más no la descartamos, parece líquida, más cada vez es más sólida, pues se materializa no solo como noticia, se hace visible en las acciones y providencias que se suman para combatirla. Derivado de su materialización, se han creado fuentes de empleo, generado

empresas, desarrollado la ciencia y la tecnología, pasando del entrenamiento hasta un estilo de vida definido con indicadores de calidad, no de vida y si de consumo y status (Bauman, 2009), mientras más nos protegemos de ella, más la consumimos y nos consume.

De esta forma, la apropiación del fenómeno ha hecho que sean varios los escenarios que han sido ya tomados y en la era de la información caracterizada por su rapidez y velocidad, la violencia se encuentra que en todos los campos. Existe y, dejó de ser un componente bárbaro en la evolución del hombre para convertirse en una dimensión más del día: se ha convertido en el oxígeno de la sociedad contemporánea con capacidades multiplicativas e incluyentes. La violencia la podemos encontrar abierta y veladamente sin distinción de escenarios, género o geografía, y es por eso que prestamos atención a su caso y para efectos de esta publicación esta se ha estructurado en varios momentos: a) La violencia en el cotidiano; b) La violencia en las organizaciones; c) La auto violencia. La idea surgió de compartir vivencias para un escenario latinoamericano en donde la vida es dominada por lo único que da orgullo poseer: el trabajo. Siendo en este escenario donde se convive con el sadomasoquismo cotidiano, con ataduras, sabotajes y tormentos porque es en el trabajo que se fundamentan las relaciones de poder y las jerarquías. Así, una persona tiene poder y autoridad sobre otra y puede abusar de ese poder y autoridad en cualquier forma o puede descargar frustraciones personales o profesionales. En el campo laboral también se ponen de manifiesto los problemas de carácter y la lucha competitiva por el poder, prestándose a golpes bajos y por la espalda (Brandt, 1987).

En las organizaciones se observa como en él se ha inundado de agresión gratuita y es bajo este amparo de mirada filantrópica que se cuestiona lo sutil de la violencia que no es más, y se agrega que la intención del texto es recuperar la cultura y observar como el fenómeno hoy es natural. Como lo es natural el ser neurótico o bipolar como justificación a nuestros ritmos y mudanzas comportamentales, o como normal se ha vuelto el cambio climático o las crisis económicas mundiales. Por lo tanto, natural es normal al convivir con la violencia y prepararse para envejecer y nacer en ella como parte del darwinismo social.

a) La violencia del cotidiano

Todos los días al colocar un pie en la calle me asombro de ver el tránsito veloz y atropellador que ya no es nuevo en la circulación y caos diario. Los seres se tocan, no se miran, no se escuchan, no se oyen, se hablan no se reconocen y circulan en la penumbra y obscuridad de cotidianos iluminados de sol con rayos ultravioletas, con voces de la ciudad y del campo traspasados por las fronteras de la indiferencia. Ese es el día en varias partes del mundo en donde conviven nativos con forasteros, hombre y naturaleza sobreviviendo y aprendiendo a vivir juntos en la otredad y alteridad aún distintos.

Sin embargo, actualmente dentro de la gran polución visual, auditiva y sonora llama la atención en el tránsito la forma de circulación y aproximación de la noticia, ya que los vendedores se entrecruzan dentro de la circulación en el asfalto con vehículos mostrando los encabezados de los ejemplares populares y extremosos. Los productores y editores, conocedores de los hábitos y gustos de una sociedad que siempre disfrutó del drama y de la telecomedia, encuentra vetas exploradas que pueden ser más comercializadas y tornarse objetos de consumo. Ellos han invertido en fórmulas que cada vez más nos sorprenden con la no originalidad de los mismos. En una perspectiva de un público de masas, se le atribuye ingenuidad y pensamiento alienado, por ello las compañías que cubren el monopolio nacional, últimamente, bombardean con historias importadas que roban la teleaudiencia con video historias de narcoterror y de ascensión social por esta vía: la violencia puede crear vidas y generar entre otras cosas vocaciones y tornarlas espectáculo social.

En el caso de la novela, ella es histórica en este país y llega a los grupos en el formato televisivo. En ella el medio se vuelve fuente de aprendizaje, pues deposita valores en las historias, donde se banaliza la codicia y la venganza, se aprender ascender socialmente por medio del matrimonio por interés, salir de pobre, pasar a otra categoría social a costa de cualquier

precio. Este es el modelo que se reinventa, se actualiza con modas y objetos de consumo, se busca encubrir y revelar los secretos de familia a interpretar una ética relativa, no existe más la consciencia social, se educa la violencia en el prejuicio y estereotipos.

Volviendo a los diarios, el rotulador no inventa, solo retrata lo obvio, no hay más caricaturas, hace mas de 30 años existían dos periódicos del mismo tono en México: *El Alarma* y *El Alerta*, títulos nada extraños para el contenido explícito en fotografías y leyendas que exhibían a la muerte como espectáculo. Esas dos revistas dejaron de circular a nivel nacional mereciendo en su trayectoria ser objetos serios de investigación académica que se reportaron finalmente como tesis en varias universidades del país. Hoy, en su lugar, la región dejó de importar la violencia y produce su propia descomposición, así cada región integró a su vida diaria un informativo local dando paso en Toluca a “*El Gráfico de Toluca*” y “*El Metro*”.

Dentro de los grandes títulos diariamente figuran “se HECHO a OCHO”, “herMALOS”, “inFE-LIZ NAVIDAD”, “DURMIENDO con el Enemigo”, “testigos del MIEDO”, “formas de TROPEZAR”, “lo PICARON en su auto”, “CARNE AL CARBON”, ANDA SUELTO, entre otros. Estos encabezados, los rescato al intentar acceder a campos académicos que también estudian la violencia sobre todo en el trabajo, encuentro en las editoriales como en los eventos de divulgación científica grandes títulos que hacen polémico y vendible el tema. Así recupero los siguientes títulos: “¿Trabajando con el Enemigo?”, “Mobbing en la reestructuración laboral Salvaje”, “¿Es o no Es? Estudios para discutir el mobbing en los centros de trabajo”, y así van. En esta línea de pensamiento la violencia está en todos lados y se conoce ahora como mobbing referido como el “Psicoterror laboral”, acoso institucional, acoso moral en el trabajo, y acoso psicológico, entre otros, aquí la comunidad la siente como aumenta gradualmente y lo percibe como inquietante, intuye que hay problemas y dirige sus esfuerzos para esa amenaza que viven (Hirigoyen, 1999; Edreiras, 2003; Parés, 2006).

Sin embargo, en las organizaciones, los miembros de ella aún no despiertan al reconocimiento de los indicadores, intuyen que algo pasa en el interior, pero aún no se atreven ni siquiera a pensar que los temores y angustias que sientan sean en y por el trabajo y que las consecuencias se hagan visibles en su salud, estado de ánimo y mucho menos que hay verdugos próximos vigilando la paz institucional.

En este orden de ideas, en el Tabla 1, ustedes podrán observar estos títulos provocativos de los trabajos:

En esta idea, al fenómeno de la violencia en las organizaciones se le observa cómo le han agregado conceptos como toxicidad laboral, o karoshi muerte por sobrecarga de trabajo o suicidio laboral, hasta adicción al trabajo. En el caso del mobbing, los actores involucrados son los trabajadores dependiendo del entorno y jerarquías, las presiones o demandas ellos lo asumen como una realización personal propias del cargo, a mayor nivel son más responsabilidades así son entendidas, les cuesta trabajo entender que el trabajo y las organizaciones también pueden matar (Barreto, Berenchein & Batista 2011). El clima organizacional revela con nimiedad la sección de clasificados y mensajes en sanitarios, esconder las cosas, traspapelar informes y hurtos que siempre fueron minimizados, atribuyéndose como ausencias de una cultura organizacional. Siempre se idealizó y se otorgó al trabajo el ser una fuente de crecimiento personal con costos inimaginables, dentro de ellos, solo que deben dar por resultado el desgaste natural humano, más siempre asociado con el éxito y el reconocimiento social.

Siempre fue así, dejar la vida en el trabajo, morir en las trincheras, cerrar filas para conseguir los logros a cualquier precio, había que trabajar, con el sudor de la frente llevando el sustento para la casa, morir sobre la línea, y así terminar la vida en el ejercicio de la profesión siendo hombres de bien.

Por su parte, la religión también se encargó de crear esta doctrina hombre productor y mujer reproductora, el binomio perfecto para una sociedad ideal, solo que los tiempos cambiaron y hoy la oportunidad de ver que las cosas mudaron está presente. El hombre dejó de ser proveedor y la mujer, de ser reproductora. La inserción laboral de ambos ha otorgado una dinámica diferente la mujer es ahora productora y proveedora y, el hombre compite hoy no

TABLA 1.

TÍTULO	AUTOR	AÑO	LUGAR	PUBLICACIÓN
Whistleblowers: Broken Lives and Organizational Power (denunciantes: en personas con vidas disfuncionales con poder organizacional)	Alford, C. Fred	2001	Estados Unidos	Artículo
Patient advocacy and whistle-blowing in nursing: help for the helpers.(defensa del paciente y denuncia de irregularidades en enfermería): auxilio para los auxiliares)	Anderson SL	1990	Estados Unidos	Artículo
Her study shattered the myth that fraud in science is a rarity (su estudio hizo añicos el mito de que el fraude en la ciencia es raro)	Altman LK	1993	Estados Unidos	Artículo
Whistleblowing: a very unpleasant avocation. (denunciantes: una vocación muy desagradables)	Sprague RL	1993	Estados Unidos	Artículo
Rumores: Voces que Serpentean	Contreras, Javier	2001	España	Artículo
El rumor como herramienta estratégica	Foro marketing	2010	Sin dato	Publicación web
El rumor ¿patología u oportunidad?	Steinberg	2003	Sin dato	Publicación web
To Obey Or To Disobey And Other Tales Of Whistle Blowing At Work (la obediencia y desobediencia y otros cuentos de los soplonos en el trabajo)	Rosner, Bob	2002	Estados Unidos	Libro
Do Assédio Moral à Morte de si	Barreto, M., Berenchein N. y Batista, L.	2011	Sao Paulo Brasil	Libro
Violencia y Acoso en el trabajo: Mobbing	Uribe, J.	2011	México	Libro
Cuando el trabajo nos castiga. Debates sobre el mobbing en México	Peña, Florencia	2010	México	Libro
Workplace mobbing: Are they really out to get your patience? (acoso moral en el lugar de trabajo: está como para deses-perarte)	Randolph Hillard, J.	2011	Australia	Artículo
La Docencia, ¿una profesión en riesgo?, condiciones de trabajo y salud docente	Robalino, M.	Sf	Ecuador	Artículo
El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana	Hirigoyen, M.F.	1999	Argentina	Libro
El estrés como metáfora	Ramírez, J.	2010	México	Libro
Mobbing: emotional abuse in the American workplace (el acoso:abuso emocional en los trabajos de los americanos)	Davenport N, Schwartz RD, Elliott GP.	1999	Estados Unidos	Artículo
O trabalho e o afeto: Prazer e sofrimento no trabalho dos professores da escola pública de Brasília	Grande, C.	2009	Brasil	Tesis
Mobbing y terror psicológico en los lugares de trabajo	Leymann, H.	1990	Suecia	Artículo
Assédio moral e gestão de pessoas: Uma análise do assédio moral no trabalho e o papel da área de gestão de pessoas	Martiningo, A.	2007	Brasil	Tesis
Sufrimento mental e satisfação no trabalho em profesores de unidades prisionais em Porto Velho	Monteiro, S.	2009	Brasil	Tesis
Assédio Moral no trabalho e interações socioprofissionais: Ou você interage do jeito deles ou vai ser humilhado até não agüentar mais	Queiroz, L.	2006	Brasil	Tesis

solo con él mismo, también combate con el mundo que ha cambiado, luchar con su propia resistencia para tratar de entender, cuando lo intenta, que el perfil desigual se ha convertido en la utópica equidad.

Esto indica que todos los problemas se compartieron, llegando a la familia que también está próxima de los problemas laborales, por lo que el escenario del trabajo dejó de ser un universo aislado con la transferencia de cuotas de estrés, ansiedad, bournout y mobbing adicionando reflejos de este clima de inseguridad y estrés ambiental que viven todos los actores involucrados que demandan paciencia frente a una tolerancia que se agota.

La pregunta es ¿qué quiere decir este fenómeno de la violencia que recurre a todos los niveles e invade el universo académico? Sin percibir parece ser que hemos incorporado los recursos de la comunicación más próxima a lo explícito, integrando el discurso poético o metafórico para armonizar los problemas. En el caso de la violencia, el ruido y el escándalo dejó paso al silencio que también mata, la violencia se ha hecho visible y los golpes han dado paso a las palabras que marcan y dejan cicatrices, excluyen y estigmatizan. Siendo así, las palabras poseen una carga que revela que los profesionales están desenmascarando el circuito de la violencia y a los actores involucrados, desde marcos jurídicos, médicos, psicológicos entre otros, haciendo la tarea interdisciplinaria y las explicaciones menos cortas, pues ellas requieren visiones incluyentes y participativas.

El pensamiento de Foucault (2010), lo explica desde el lenguaje y su capacidad para colocar orden en el mundo. Para él, las palabras son capaces de establecer relaciones de poder. Para Foucault, el poder no está localizado en instituciones estancadas como los Estados o en las personas específicas como los gobernantes. Para el poder, se disuelve en el tejido social y en las relaciones – cualquiera de ellas – entre las que las personas establecen entre sí. Por eso, es imposible pensar en un sujeto sin poder. Y en el caso de la violencia el poder ejercerse o vivirse, atraviesa a todas a las personas reprimiendo y produciendo también efectos de verdad y saber, constituyendo auténticas, prácticas y subjetividades. Las palabras, en este caso, sirven para criar discursos que justifiquen las prácticas del poder y la dominación.

En este sentido, la dirección de los significados se convierte en ejecución y es utilizada para ordenar y mover instituciones a cualquier costo. Para la administración, en los conjuntos industriales y organizacionales estas han acompañado las realidades económicas, el foco en la productividad, los riesgos y accidentes de trabajo, las ventas o los desempeños, al igual que los posicionamientos en los mercados, lo que hace que se observe con atención la integración de los recursos humanos articulados con una gestión de personas que vaya más allá de la implantación de esquemas laborales con circuitos sofisticados de control.

Así pasaron ya los tiempos de una administración obsesionada en la eficiencia y eficacia acrítica. El haber cruzado por modelos por objetivos (Odiorne, 1973) sorteando con la incorporación de sistemas y herramientas y con el tránsito comportamental de la ideología centrada en la optimización a bajo costo y en realizar mucho con poco, atrajo la modificación del ritmo laboral con costos sociales que implicaron voluntades hacia una dinámica importada de las realidades individuales a un trabajo en equipo (Winter, 2000), círculos de calidad, (Thomson, 1984), hasta llegar a un modelo basado en competencias que ha orientado la mirada hacia el capital humano, renovando la orientación en la productividad.

La competitividad se entiende por ser globales, líderes en los mercados, con desafíos a la salud en la idea de resistir y conseguir alcanzar los estándares, o en la búsqueda del alto impacto creando ambientes participativos y motivacionales, generando compromisos en aquellos que “voluntariamente” deciden incursionar en esos esquemas de estímulos, en donde la batería de alimentación necesitará recargarse a lo largo de la jornada laboral para aguantar a los embates de las metas organizacionales. Pues, ello es natural de una organización exitosa y con corazón: motivar a su personal para la lucha.

En esta idea, la verdad es que las organizaciones transitan con tres miradas: a) al reconocimiento de aquellos trabajadores que poseen un valor por ser sujetos presos en el discurso de darwinismo social con cumplimiento riguroso de la calidad, cero defectos con las miradas de

Crosby (1987), de Juran (1990), y que con cumplimiento acrítico, alcanzan las metas establecidas, b) con la descalificación de aquellos que no consiguen acompañar la línea de trabajo y el rigor que se van quedando en el camino con la idea de que no son útiles y poco comprometidos (Davis & Newstrom, 2001). Ya c) la de organizaciones que están percibiendo que en su interior algo ocurre en un marco evolutivo de descomposición como mobbing, stress, y bournt out. Estas últimas son las más escasas y, dentro de ellas, las instituciones académicas se preguntan qué está ocurriendo y han realizado estudios sobre clima organizacional y sobre características de desgaste de sus investigadores, docentes y dirigentes.

En México, la realidad sociocultural y económica del pensamiento anterior se diluye en dos tipos de organizaciones: las que pertenecen a la administración privada y, las que se encuentran en la administración pública. En todas ellas se pudiera decir que domina la cultura en menor o mayor grado. Esta cultura organizacional y a la forma de conducir los valores del trabajo son atravesados por la antropología y psicología del mexicano.

Los trabajos como los de Paz, (1993), Santiago Ramírez, (1977) hablan de una soledad sin reconocimiento social que repercute en el trabajo en la indiferencia, en la contemplación al descubrimiento de la tarea del otro, ya Anguera, Oriol y Arreola Vargas (1983) reconocen que existen valores como corrupción, deshonestidad y hasta los más recientes como Santos (2000) que plantea como esta división entre organizaciones tiende a determinar aún más los prejuicios hacia miembros de ciertos sectores y hacia la apropiación de una cultura organizacional con furiosos guardianes que conspiran para que las cosas no cambien y perpetúen el poder, con autoridad y retribución salarial.

Los trabajos de Santos, Palatto y Farfan (2011), Kinman (2001) y Mearns y Cain (2003) colocan el escenario de trabajo en el límite en donde la capacidad de respuesta tiene que ver con la edad, la antigüedad, el género y el adoctrinamiento a esta cultura competitiva. Se reconoce que existen otros caminos para ascender como buscar medios políticos, cargos de comando como una forma de escalar, así como la salud es presa fácil de la cultura del estrés.

b) La violencia en las organizaciones

El siguiente Tabla 2 presenta dimensiones de la administración y la forma en que el trabajo y la cultura de la violencia determinan la forma de integrar los equipos, las redes de productividad y el inconsciente colectivo. Muestra matices sutiles de la violencia en las organizaciones que están inmersas en el vocabulario de todos con frases que dan sentido y significados en las relaciones y en el convivir no solo laboralmente.

Realidades socioculturales vs organizacionales

TABLA 2.

DIMENSIONES DE LA ADMINISTRACIÓN	LA CULTURA EN LA VIOLENCIA EN LAS ORGANIZACIONES
Competitividad	De que lloren en mi casa, mejor que lloren en la tuya. A ver si como roncas duermes No importa quién me lo hizo sino quien me la paga. El que no conoce a Dios delante de cualquier cambio se hinca. El que es gallo donde quiera canta.
Ética	Ajustícienlo y después averiguamos
Promoción	Para subir al cielo se necesita una escalera grande y otra chiquita. Puedes subir a pie, de rodillas, arrastrándose o a sentones.
Estímulos	Destierro, encierro, entierro Con dinero baila el perro y sin dinero baila como perro
Salarios	Yo hago como que trabajo y ellos hacen como que me pagan.
Tolerancia	A todo pavo le llega su navidad. El valiente vive mientras el cobarde quiere. Las mujeres nos podemos hacer pedazos pero nunca daño. Primero muertas y difuntas que juntas

continúa...

Gestión de personas	Es mejor arrear al burro que llevar la carga. El que por su gusto muere hasta la muerte le sabe. A Dios rogando y con el mazo dando
Confianza	Cuates mis huevos, pues nunca se separan. Tanto peca el que mata a la vaca como el que le agarra la pata. Cría cuervos y te sacaran los ojos.
Equidad	Como quieras quiero y como des doy El gallo será el gallo más la gallina es la de los huevos
Supervisión	Al ojo del amo engorda el caballo
Desempeño	Camarón que se duerme se lo lleva la corriente
Prestación de cuentas	El que parte y reparte se queda con la mayor parte. Ojos que no ven corazón que no sienten. Lo que no fue en tu año, no fue en tu daño. Una vez al año no hace daño.
Iniciativa	Del plato a la boca se cae la sopa. Lo que no es para ti aunque te pongas y lo que es para ti aunque te quites. Al que madruga dios lo ayuda
Capacitación y desarrollo	Aunque la mona se vista de seda mona se queda. El que nace para maceta del corredor no pasa. Árbol que nace torcido jamás su tronco endereza. El que es wey hasta la yunta lame
Mediación	El que mete paz saca más Entra por lana y sale trasquilado
Prospectiva	El que temprano se moja tiempo tiene de secarse.
Establecimiento de metas	El pez muere por la boca. Me he de comer esa tuna aunque me espine la mano. La tercera es la vencida. El que quiera azul celeste que le cueste. El que quiere azul celeste que se acueste.
Compromiso	Primero muerto antes que llegar tarde
Lealtad	Si no estás conmigo estás en contra de mi. El que calla otorga.
Rescisión de contrato	Arriero somos y en el camino andamos
Auditorías	El que la hace la paga Ojo por ojo diente por diente. Con la vara que mides serás medido.
Jerarquías	Al cielo no escupas que a la cara no te caiga
Diversidad	En mi pueblo el que parece lo es
Disciplina	Perro que ladra no muerde. Cuando el gato sale los ratones hacen fiesta.
Plan de vida y carrera	Nadie es indispensable. A mas años, más desengaños.
Comunicación	Calladito me veo más bonito En boca cerrada no entran moscas A buen entendedor pocas palabras. Bien sabe el asno en que casa rebuzna.
Creatividad	El que se mueve no sale en la foto
Jubilación	El muerto al hoyo y el vivo al gozo
Trabajo en equipo	Dime con quién andas y te diré quién eres Cada oveja con su pareja El que se suelta pierde. Mucho ayuda el que poco estorba.
Delegación	El que anda con lobos aullar se enseña
Transparencia	Si no hay obras no hay sobras
Justicia laboral	Al cesar lo que es del cesar. En el pecado se lleva la penitencia.
Motivación	Primero yo después yo y por ultimo yo

Esta tabla comparativa refleja las huellas de la historia con actitudes escritas en frases y costumbres que revelan valores e idiosincrasia que están presentes y complacientes de los silencios y de la individualidad que impera en las organizaciones. Esta versión, en formato laboral, desarrolla enseñanza y aprendizaje a la indiferencia, aislamiento y esperanza de que tarde o temprano quien hace las cosas reciba un pago por ello, y que es natural que alguien cuando se inicia laboralmente aprenda el recorrido que todos han pasado. Esta condición es ambivalente, pues en el caso de los hijos, a ellos se les trata de evitar cualquier sufrimiento, que no pasen lo que los padres vivieron y ya en el entorno laboral quien ingresa, vive todos los requisitos de un ingreso laboral denominado “derecho de piso” que es aceptado. En algunos casos la cultura organizacional los ha incorporado como protocolo y en otros casos, mismo no existiendo estos filtros, algunos nuevos empleados que llegan recién contratados lo traen en el portafolio de su cultura anterior y lo ejecutan como un derecho de admisión y simpatía. (Que significa el pago de derecho de piso, significa hacer un desayuno, organizar un coquetel, una comida, pagar una cuenta en restaurante, ganarse el derecho de ser parte de la organización).

Realizar este ritual significa ganar la inclusión y pasar a formar parte de la organización, comprar la integración y ser parte del equipo. Por lo tanto, ingresar implica cobrar en el otro. La cultura es dar la bienvenida, es colocarse la camiseta ya que lo que importa es cuidar y conservar el empleo a costa de los otros. La competencia desmedida y voraz es permeada por la aceptación social resiliente con aprobación de valores basados en desear para sí el ascenso del otro, la producción del otro, el éxito del otro, a cuidar de quien ingresa en el circuito de competencia, y a estudiar cómo se inserta en el engranaje de la cadena productiva y reproductiva de la pirámide organizacional de la disciplina. La obediencia está presente para recorrer el camino tortuoso, así como lo paso todo mundo en la inserción laboral, para construir la adaptación y de esta forma, conformar una ética basada en el culto a la relatividad, dicho en otras palabras al acaso, traducida en silencio = ascensión, silencio = éxito.

Bajo este padrón, se observa la dinámica dominante que impera en la inserción laboral donde la víctima ha introyectado la cultura portadora del grupo de referencia: en un país de mestizos se educa con un “mande”, donde la obediencia es un valor y donde el silencio es ser institucional. Este clima amo esclavo ha colonizado en todos los campos, por eso, en los casos de la interpretación de comunicación directa, la franqueza puede ser tomada como “ataque personal”, ya que nadie puede alzar la voz sino es el jefe. Davenport (2002) menciona que la cultura actual que impera en el mercado laboral, la idea central es que el trabajador es desechable, y es posible prescindir de él en cualquier momento, porque siempre habrá alguien que lo supla. Bajo este modelo, se propicia que el trabajador en las organizaciones defienda lo que es de él, su espacio, su escritorio, su computador, su silla, su territorio y para defenderse, no existe género, no existe edad, no existen canas, no existe maternidad o condición vulnerable, es el trabajador y su empleo. Por tanto, ser adicto al trabajo es sinónimo de aquí no me quitan, yo aquí hago guardia, mas de aquí no me salgo, llegué y de aquí solo me retiro con los pies por delante, no al ausentismo si al presentismo. Así por defender y defenderse de lo que cree que es suyo y, por lo tanto, la violencia es amparada, es justificada frente al colectivo.

c) La auto- violencia: competir con uno mismo

La violencia se genera y es provocada por la propia persona pudiendo existir distintas explicaciones: 1) la primera está en lo social y en la forma en que esta se construye; 2) Se encuentra cultivada en una educación obsesiva; 3) Puede ser la confianza. En la primera es el proceso natural de adaptación e integración al contexto y grupo de referencia, se desprende de la familia de las tradiciones y valores que la misma tatúa en el sujeto en formación. Está en la cuna, ya que existe una cultura que incentiva a la violencia. A los niños se educa con un no te dejes, si el niño llega a casa maltratado y se queja, el padre los reprende, pues tiene que enseñarse a defender

En esta fase se imponen carreras, pistas a recorrer, metas alcanzar, personajes que emular, se depositan expectativas, se colocan nombres célebres que llevan compromisos, ejem., “Perfecta”, “Hegel”, “Modesto”, “Inmaculada”; en el caso de las profesiones, también figura o ser miembros de una tradición de atletas o figuras sociales destacadas. También puede estar en la asignación de nombres derivados de la influencia y colonización eurocentrista en donde el atributo no tiene nada que ver con el origen racial que clasifica en tono de piel, estatura etc. Estos enganches atrapan al sujeto que se transforma y vive incomodidades por ser propietario y conductor de esas fuerzas depositadas en él aún antes de nacer. En estos casos, existe un compromiso social, pues la expectativa es alta, rebasar al anterior implica superarse a sí mismo, este es el gran desafío, porque al ejercerse esta auto-punición, no se puede cuestionar a quién lo generó.

Ya, en la segunda explicación, está en el curriculum de formación en aquel adquirido por el histórico escolar. Está matizado por rituales, procesiones, ceremonias ideológicas, certámenes y competencias que castigan y excluyen. En un aprendizaje que incentiva el reconocimiento y la autoestima por medio de rutas académicas basadas en un modelo pedagógico de la letra con sangre se aprende. En esta fase escolar, dependiendo de la posición social y novela personal, se procesan la interpretación y comprensión de significados y significantes.

En los distintos episodios de los aprendizajes se produce un binomio amo esclavo tornándola sutil, pues puede ser una relación construida en la esfera del afecto. Es decir, una violencia agridulce que ama. Te doy porque te quiero, me da porque me ama. Este sadomasoquismo del cotidiano es socialmente aceptado, es entendido como reglas de así es y no se cuestiona, Brandt (1987).

Por lo tanto, considero que quien ejerce este modelo vive todo el circuito de la violencia y se ha acostumbrado a ella. Es natural vivirla y, en algunos casos, es heredada. Así puede vivir y envejecer con ella. Ser joven también está asociado a ese reconocimiento, pues en la búsqueda del reconocimiento no percibe como se agrede y auto agrede y, hasta reconocerla, la propia inexperiencia lo acompaña.

Tercera, la confianza en los tiempos actuales se ha perdido la credibilidad, la incertidumbre genera ansiedad, angustia, frustración, no se cree que se pueda conseguir las cosas. Existe miedo a no poder y no se consigue interpretar que tener es efímero. El pensar que el trabajo lo tienes que vivir como si fuera el último día de tu vida, pensar que las organizaciones hoy además de ser realistas también son espirituales, da otro significado al trabajo y a la violencia: nacer no solo es envejecer, nacer es defenderse o morir.

Algunas características de este pensamiento:

- Culpas por no cuidar lo que se tiene.
- El tiempo pasa y no hay progreso.
- Las relaciones no son cómo se idealizaron.
- Todos quieren mandar y nadie quiere obedecer.
- Cada vez se está más solo.
- Gracias a Dios es viernes.
- Hasta la naturaleza ahora es consumo.

En el cotidiano hablar de sutil es cuestionar que nos agrede. Sin embargo, la mayor parte de la población se encuentra en la ceguera frente a la pobreza, al maltrato, al deterioro del mundo, a la sobrepoblación, a la escases de agua, a la ausencia de educación.

REFLEXIÓN FINAL

El tema de la sutileza en la violencia implica escuchar al silencio y pensar en qué es aquello que agrede a la sociedad contemporánea, cuando el mundo hace de ella un show, cuando se ve que el entretenimiento está matizado de ello, cuando para ganar algo tenemos que hacer

algo para obtener una recompensa, cuando el concepto útil implica hacer algo y pagar por ello, sea esto a costa de la dignidad humana. Cuando esto ocurre, el precio va de la humillación a interpretaciones erróneas de la ética; la justicia a silencios y a complicidades sociales.

Se considera que de aquí en adelante, la violencia no será más sutil, pues está integrada a la etiqueta, salirse de los protocolos será bien visto y las distancias entre puristas, extremos y fundamentalistas, ortodoxos será más evidente y nadie querrá mostrar que su postura es de tolerancia. Sin embargo, el ideal por climas de armonía obligará a auto regularse y aprender de otras culturas y a observar que en la omisión también se agrede y, que será necesario de una mayor vigilancia para la convivencia.

REFERENCIAS

- Alegria, Juana Armanda. (1975). *Psicología de las mexicanas*. Texas: Ed. Samo.
- Alford, C. Fred. (2001). *Whistleblowers: broken lives and organizational power*. Cornell University Press: Estados Unidos de América.
- Altman, L. K. (1993). "Her study shattered the myth that fraud in science is a rarity". New York Times: Estados Unidos de América. Disponible en: <http://www.nytimes.com/1993/11/23/science/doctor-s-world-her-study-shattered-myth-that-fraud-science-rarity.html?pagewanted=all&src=pm>.
- Anderson, S. L. (1990). Patient advocacy and whistle-blowing in nursing: help for the helpers. *Nursing Forum*, 25. p. 5 – 13. Estados Unidos de América. Disponible en <http://onlinelibrary.wiley.com/athens>.
- Anguera, Oriol, A. & Arreola Vargas, F. (1983). *El Mexicano*. México: IPN.
- Barreto, M., Berenchein, N. & Batista, L. (2011). *Do assédio moral a morte de si*. Brasil: Gráfica e Editora Matsunanga.
- Bauman, Zygmunt. (2009). (Corral Carmen trad.). *Tiempos líquidos: vivir una época de incertidumbre*. (2a ed). Barcelona: Tusquets.
- Brandt, David. (1987). *La relación sadomasoquista en la vida cotidiana y cómo evitarla*. Argentina: Urano.
- Chappell, D & Di Martino, V. (2001). *Global workplace violence*. Geneva: International Labour Office.
- Crosby, Philip. (1987). *Calidad sin lágrimas: el arte de dirigir sin problemas* México: C.E.C.S.A.
- Contreras, Javier. Rumores: voces que serpentean. *Revista Latina de Comunicación Social*, 4(40). España. Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=81944009>. 2001.
- Davenport, N.; Schwartz, RD. & Elliott, GP. (1999). *Mobbing: emotional abuse in the american workplace*. Ames, IA: Civil Society Publishing: Estados Unidos.
- Davis, Keith & Newstrom, John, W. (2001). *El comportamiento humano en el trabajo*. México: Mc Graw Hill.
- Davenport, N; Distler, S. R. & Pursell, (2002) *Moobing. Emotional abuse in the American workplace*. Civil Society Publishing, Estados Unidos.
- Edreiras, Maria Jose. *Fenomenología del acoso moral. Anales del seminario de metafísica, logos*. Madri: Universidad Complutence de Madrid. 36, p.131-151, 2003.
- Foro Marketing. *El rumor como herramienta estratégica*. Disponible en: <http://www.foromarketing.com/el-rumor-herramienta-estrategica-de-marketing>, 2010.
- Foucault, M. (2010). (Cecilia Elsa Trad.). *Las palabras y las cosas: una arqueología de las ciencias humanas*. México. D. F.: Siglo XXI.
- Gil-Monte, P. & Peiró, J. M. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Madrid: Síntesis.
- Grande, C. (2009). *O trabalho e o afeto: prazer e sofrimento no trabalho dos professores da escola pública de Brasília*. Tesis de Maestría para la Universidad de Brasilia, Brasilia, Brasil.
- Hirigoyen, M.F. (1999). *El acoso moral. el maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Buenos Aires: Argentina. Editorial Paidós.
- Hirigoyen, M. F. (2001). *Assédio moral: a violência perversa do cotidiano*. (2a ed). Rio de Janeiro: Bertrand.

- Hirigoyen, Marie France. (1999). *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Barcelona: Editorial Paidós Ibérica.
- Juran J. M. (1990). *Juran y el liderazgo para la calidad: manual para ejecutivos*. Vers. Española Jesús Nicolau Medina, Mercedes Gozalbes Ballester Madrid: Ed. Díaz De Santos
- Kinman, G. (2001). Pressure Points: A review of research on stressors and strains in UK academics. *Educational psychology*, 21(4), 473-492. Inglaterra: Bedfordshire.
- Leymann, H. Mobbing y terror psicológico en los lugares de trabajo. Estocolmo, Suecia: *Violence and Victims*, 5(2). 1990.
- Martiningo, A. (2007). *Assédio moral e gestão de pessoas: Uma análise do assédio moral no trabalho e o papel da área de gestão de pessoas*. Tesis de Maestría para la Universidad de Brasilia, Brasilia, Brasil.
- Mearns, J. & Cain, J. (2003). Relationships between teacher's occupational stress and their burnout and distress: roles of coping and negative mood regulation expectancies. *Anxiety, stress and coping*, 16(1), 71-82. California, E.U.A.
- Monteiro, S. (2009). *Sofrimento mental e satisfação no trabalho em professores de unidades prisionais em Porto Velho*. Tesis de Maestría para la Universidad de Brasilia, Brasilia, Brasil.
- Odiorne, George S. (1973). *Administración por objetivos*. México: Ed. Limusa.
- Parés Soliva, Marina. *Las fases del acoso moral en el trabajo*. Ponencia presentada en el V Congreso Nacional de la asociación de estudiantes del trabajo, Oaxtepec, Morelos, 17 al 19 de mayo de 2006.
- Paz, Octavio. (1993). *Laberinto de la soledad: posdata: vuelta a el laberinto de la soledad*. México: Fondo De Cultura Económica.
- Peña, F., Ravelo, P. & Sánchez, S. (2008). *Cuando el trabajo nos castiga. Debates sobre el mobbing en México*. 1ra. reimpresión, México: Ediciones y gráficos Eón.
- Queiroz, L. (2006). *Assédio moral no trabalho e interações socioprofissionais: ou você interage do jeito deles ou vai ser humilhado até não agüentar mais*. Tesis de Maestría para la Universidad de Brasilia, Brasilia, Brasil.
- Ramírez, J. (2010). *El estrés como metáfora*. (1ra. ed) México: Instituto Nacional de Antropología e Historia.
- Ramírez, Santiago. (1977). *El mexicano, psicología de sus motivaciones*. México: Grijalbo.
- Randolph Hillard, J. *Workplace mobbing: are they really out to get your patient?* Current Psychiatry en su version en línea. Australia. Disponible en: currentpsychiatry.com, consultada el 28 de marzo de 2011.
- Robalino, M. (sin fecha). *La docencia, ¿una profesión en riesgo?, condiciones de trabajo y salud docente*. Documento para la Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe. Ecuador: Disponible en: <http://www.cenaise.org.ec/docs/saluddoc/Una%20Mirada%20Renovada%20de%20la%20Profesion%20Docente.pdf>, consultada el 31 de mayo de 2011.
- Rosner, B. (2002). *To obey or to disobey and other tales of whistle blowing at work*. Estados Unidos de América: Working Wounded.
- Santos, Aristeo. (2000). Inversión y recuperación de recursos humanos. *Cuadernos de investigación* 13. Toluca: UAEMéx.
- Santos, A.; Palatto, M. & Farfan, Ma (2011). La cuota de académicos extranjeros en la universidad: una mirada de género. *Revista Espaço Pedagógico*, 18(1), p. 136-150, Passo Fundo/RS, jan./jun.
- Sprague, Robert L. (1993). Whistleblowing: a very unpleasant avocation. *Ethics Behav* 3, pp. 103-33. Estados Unidos de América.
- Ser. *Letra completa del Himno Nacional Mexicano. Derecho y Cultura*. 13, enero-abril, pp. 217- 219 .<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/derycul/cont/13/mis/mis12.pdf>. 2004.
- Steinberg, L. (2003). *El rumor ¿patología u oportunidad?* Eduardo Press Consultores. Disponible en: <http://www.epconsultores.com/noticias/articulo16.htm>.
- Thomson, Philip, C. (1984). *Círculos de la calidad*. Colombia: Norma.
- Winter Robert S. (2000). *Manual de trabajo en equipo*. Madrid: Díaz de Santos.
- Uribe, J. (2011). *Violencia y acoso en el trabajo Mobbing*. México: Manual Moderno.