

CIENCIA Y SOCIEDAD
Volumen XXXVI, Número 3
Julio-Septiembre 2011

DOMINACIÓN Y VIOLENCIA LABORAL: UN ENFOQUE CRÍTICO DEL PROCESO DE TRABAJO

(Laboral Domination and Violence: A critical approach of the labor process)

Sergio Ochoa Jiménez*
Juan Carlos Ramírez Segura**
José Ramón García***

RESUMEN

En el presente documento se ha optado por abordar al proceso de trabajo desde dos ópticas o ejes principales a saber: la dominación y la violencia. Íntimamente ligados como un dueto para el sometimiento laboral. El enfoque usado es siempre crítico, con el objeto de ampliar el que se tiene de manera ordinaria al abordarlo, alejándose de posturas de corte economicista y managerial. Se hace una recuperación teórica de acercamientos críticos, alejados de la ortodoxia, se incluye en este trabajo la reflexión, cuyo desarrollo permite afirmar por una parte que los dos ejes mencionados, están presentes en el fenómeno organizacional. Por la otra, que su efecto laboral y social es importante, por lo que deben ser considerados en estudios futuros.

PALABRAS CLAVES

Proceso de trabajo, dominación, violencia, poder.

ABSTRACT

This paper has chosen to address the labor process from two perspectives or axes: the domination and violence. Closely linked as a duet for the job submission. Critic approach points out the objective to expand the commonly concept used, not considering economicist

* Instituto Tecnológico de Sonora, ITSON; Cd. Obregón, Sonora; México.
E-mail: sochoa@itson.mx, sergio_ochoa2001@hotmail.com

** Universidad Autónoma Metropolitana, UAM-Iztapalapa; México, D.F.
E-mail: anakinjrsc@hotmail.com, anakinjrsc@yahoo.com.mx

*** Universidad Autónoma Metropolitana, UAM-Iztapalapa; México, D.F.
E-mail: jurastegui@yahoo.com.mx

Sergio Ochoa J., Juan C. Ramírez, José R. García: Dominación y violencia laboral: un enfoque...

and managerial postures. Unorthodox, theoretical recovery of critical approximations has been done to address reflection on two axes mentioned at the organizational phenomenon. Otherwise, labor and social impact importance should be considered in future studies.

KEY WORDS

Labor process, domination, violence, power.

INTRODUCCIÓN

Existen diversas maneras de acercarnos al fenómeno organizacional, un terreno sumamente heterogéneo que entraña una gran complejidad. Una de esas formas es a través del estudio del proceso de trabajo, atendiendo a las problemáticas que suceden en dicho proceso. Se ha optado por abordar al proceso de trabajo desde dos ópticas o ejes principales a saber: la dominación y la violencia en el trabajo.

Se puede decir que la dominación es la forma y expresión del poder social que caracteriza al ejercicio de poder en las organizaciones. Las diferentes escuelas del management y de la Teoría de la Organización, con su pronunciado énfasis en el control dejan muy patente la dominación que Marx ya propugnaba años antes: la propiedad de los medios de producción, que define la pertenencia a una clase social, se hace presente todos los días en los espacios laborales.

Dominación en el Espacio Laboral

El estudio de las organizaciones no puede abstraerse de tratar un tema tan crucial como es el del poder, pues como bien señala Michel Foucault, el poder se hace más capilar, se vuelve más palpable en espacios institucionalizados bien delimitados, como lo son las organizaciones. El proceso de trabajo se presenta entonces como un espacio de poder, donde este se manifiesta cotidianamente.

Una de las expresiones del poder es la dominación, una forma de éste que presenta sus propias particularidades. Max Weber resulta ilustrativo al describir a la dominación, caracterizándola como una forma de poder que se distingue del poder en abstracto (el cual en esencia es más violento en carácter), en tanto que

es una forma racional de ejercerlo. Así, para Weber la dominación es “un estado de cosas por el cual una voluntad manifiesta (‘mandato’) del ‘dominador’ o de los ‘dominadores’ influye sobre los actos de otros (del ‘dominado’ o de los ‘dominados’) de tal suerte que en un grado socialmente relevante estos aspectos tienen lugar como si los dominados hubieran adoptado por sí mismos y como máxima de su obrar el contenido del mandato (‘obediencia’)” (Weber, 1992: 699), la cual halla su máxima expresión en la burocracia.

Por eso, la dominación, cuando se ejerce sobre un extenso número de personas, exige una organización administrativa (burocracia) que ejecute las ordenes y sirva de puente entre gobernantes y gobernados (Mouzelis, 1975). En pocas palabras, lo formulado por Weber en su célebre obra *Economía y Sociedad*, su racionalización del poder al describirlo como dominación, sirvió de base para posteriores desarrollos de la Teoría de la Organización y de la teoría administrativa, mitificando el papel de la dominación y del poder en los espacios organizacionales, funcionalizándolo (Ibarra y Montaña, 1987).¹

Otros autores, como Michel Foucault, ponen un fuerte énfasis en el poder y la dominación como ejes centrales alrededor de los cuales gira la acción humana y a través de los cuales se crean las instituciones. Foucault (1988) afirma, el poder crea sujetos. Desde este tipo de acercamientos, el espacio de la organización y el proceso laboral pueden ser vistos como espacios de dominación, de ejercicio de poder.

El Proceso de Trabajo: Valorización, Creación de Valor y Control

En la economía Política clásica se ha discutido enormemente acerca de lo que realmente genera valor en el proceso de producción. Para los clásicos la tierra, las materias primas y la tecnología son los elementos que generan valor, es decir, representan los factores de producción. Sin embargo, en su análisis crítico de la economía política, Karl Marx echa por tierra tales afirmaciones. Para Marx, el único factor capaz de crear valor en el proceso productivo es el trabajo humano. De ahí que él se interese por describir el proceso de valorización, que de acuerdo a su esquema es igual a describir al proceso de trabajo.

¹ Si bien es cierto que esta lectura de Weber está sujeta a un amplio y enconado debate, donde algunas posturas afirman que quien realizó esta matización de la obra weberiana fue Talcott Parsons.

De manera simple y abstracta, el proceso de trabajo representa para Marx “la actividad racional encaminada a la producción de valores de uso, la asimilación de las materias naturales al servicio de las necesidades humanas, la condición general del intercambio de materias entre la naturaleza y el hombre, la condición natural eterna de la vida humana, y por tanto, independiente de las formas y modalidades de esta vida y común a todas las formas sociales por igual” (Marx, 1986: 136).

El análisis del proceso de trabajo cobra un papel primordial en el esquema delineado por Marx. Es durante el proceso de trabajo que se da la creación de valor, la de un valor de uso, en sus propias palabras. Pero aún más, es importante porque a través de él se da la valorización, es decir, se añade un valor excedente a los insumos usados, en pocas palabras, es durante dicho proceso que se crea la plusvalía, objetivo primordial de todo capitalista. Marx concluye que en el proceso de trabajo se obra el milagro, el prodigio que sirve de sustento a todo modo de producción: se crea valor, pero además se añade un valor excedente.

El trabajo humano resulta ser la mercancía más noble de todas: sin un insumo adicional continúa creando y añadiendo valor en tanto el proceso de trabajo se lleve a cabo. De lo anterior, se puede concluir que el proceso de trabajo es el proceso de procesos, el cimiento de toda actividad económica. De ahí que su control y dominación sea de crucial importancia para el capital.

El Control: Descalificación y Tiempos y Movimientos

En tanto que las organizaciones representan el escenario natural del proceso de trabajo, no resulta extraño que una disciplina como la administración, desde sus inicios se haya abocado a la tarea de estudiarlo. Así por ejemplo, la escuela de la administración científica taylorista denota en todo momento su interés por desmenuzar los procesos laborales de las industrias fabriles de principios del siglo XX. Cuando en sus escritos Taylor propone crear una “ciencia” de la administración que responda a los problemas de falta de eficiencia de las empresas, los pasos a seguir que el propone pasan todos por el estudio del proceso de trabajo. Es a través de los estudios de tiempos y movimientos como se puede llegar a esa “ciencia” de la administración, descubriendo la mejor manera de hacer una determinada tarea.

Una lectura superficial de la obra de Taylor nos llevaría a aceptar la imagen idealizada de la organización que nos propone. Sin embargo, durante la década de 1970 se comienza a gestar una severa crítica a los principios de administración científica de Taylor. En ese sentido, la obra de Braverman (1987) resulta un parteaguas en dicho acercamiento crítico al estudio del proceso de trabajo.

Recuperando elementos marxistas en su análisis, Braverman plantea de manera rotunda el carácter ideológico de las diversas corrientes que conforman la teoría de la administración y de la organización, de manera muy particular la de la administración científica. Ideológicas, dice Braverman, en tanto que tras sus promesas de eficiencia se ocultan procesos de explotación y de control, sobre todo control del proceso de trabajo (Braverman, 1987).

Las teorías de la administración, a decir de Braverman tienen como fin último el lograr el sometimiento del trabajador al control capitalista. Y de manera particular, la administración científica consigue algo inédito hasta entonces: la subsunción real del trabajo al capital, es decir, el capital se apropia por completo del proceso laboral al despojar al trabajador de su conocimiento, de la esencia de su oficio. Con esta subsunción real del trabajo al capital, el proceso de trabajo queda por completo bajo el control del capital. Al hacerlo, se genera una descalificación del trabajador, se crea un tipo de obrero parcializado, el cual ha perdido su identidad al ya no poseer ni siquiera la capacidad de controlar los ritmos y tiempos de su propio trabajo. Mediante la implantación del sistema de administración taylorista se completa el ciclo de explotación del proletariado (Braverman, 1987).

Otra propuesta que recalca el papel alienante de la propuesta taylorista de organización es la desarrollada por Coriat (1982) en su ensayo El taller y el cronómetro. Recurre especialmente a la explicación del contexto y antecedentes históricos del taylorismo-fordismo.

Para Coriat, el taylorismo no se habría arraigado de la manera en que lo hizo si ciertas condiciones de tipo social no le hubiesen allanado el camino. De este modo, las diversas migraciones que arribaron desde Europa al territorio norteamericano configuraron un tipo especial de clase obrera que fue más receptiva y dócil al uso de las prácticas tayloristas. Los inmigrantes irlandeses, polacos, alemanes y rusos principalmente, prefiguraron una nueva clase obrera que en palabras de Coriat no era sino “una gigantesca masa de pobres diablos” (Coriat,

1982: 30). Estos trabajadores no especializados, fueron muy receptivos a la “revolución mental” que Taylor se propuso a crear, en tanto que eran obreros no organizados, incapaces para defender el valor de su fuerza de trabajo.

Como bien señala Coriat, la lucha en el taller fue una lucha “más amplia, librada en el terreno social por la libertad de reclutar la fuerza de trabajo fuera de los sindicatos” (Coriat, 1982: 31). Esto, aunado a la creación de milicias anti-obreras y anti-sindicales, describe la magnitud del asedio al que se vio sometida la clase trabajadora en los Estados Unidos en los años previos al advenimiento del taylorismo.

Coriat introduce una metáfora para criticar la administración científica y que da título a su ensayo: el cronómetro, el cual fue introducido al taller por Taylor y sus adeptos, y para Coriat es visto como un instrumento de poder, en tanto que sirve como un medio para generar disciplina y asegurar el control sobre los trabajadores. Y también en el sentido de que el cronómetro es el instrumento mediante el cual el oficio tradicional es destruido y reemplazado por las tareas monótonas y repetitivas formuladas por Taylor: hablamos del estudio de tiempos y movimientos.

Pero la crítica de Coriat no se centra únicamente en el taylorismo, sino además en su “brazo operativo”: el fordismo. La línea de montaje inventada por Ford se convierte en un instrumento que sirve para perfeccionar y depurar la propuesta taylorista de organización del proceso de trabajo. La línea de montaje va más allá de Taylor en tanto que elimina los ‘tiempos muertos’ del taller y los convierte en tiempo de trabajo productivo” y con ello acarrea una “brutal prolongación de la duración efectiva de la jornada de trabajo” (Coriat, 1982: 44). El maquinismo impulsado por Ford trajo además consigo una parcialización extrema del proceso de trabajo en tanto que el grado de especialización requerido para manejar las nuevas herramientas tendió a ser cada vez más corto. Con ello el obrero es descalificado aun más de lo que sucedía con Taylor.

Ahora bien, aunque las propuestas de la administración científica han marcado de manera significativa el devenir del proceso de trabajo y su control, no puede dejar de destacarse que los tiempos han cambiado, se ha vivido una evolución hacia formas de organización cuyo carácter y filosofía subyacente es cuando menos aparentemente, distinta a la del taylorismo-fordismo. Una de esas nuevas formas

de organización que ha sido particularmente emblemática de este proceso evolutivo es la llamada producción flexible o *lean production*, esbozada en sus inicios por la empresa automotriz Toyota.

El proceso de flexibilización organizacional y el control

El Toyotismo, surge como un paradigma administrativo alternativo al Taylorismo y al Fordismo, este modelo organizacional no hace más que afirmarse como un “medio de dominación y apropiación del proceso de trabajo, del saber y sentir de los trabajadores, para hacer cada vez más eficiente su explotación” (Soria en Ibarra y Montaña, 1987: 9), en busca de la excelencia productiva a bajos costos.

El mito del espíritu Toyota se puede ver como un recurso y discurso regular el cual se moviliza por parte de quien necesita generar perspectivas de algo que en apariencia es fabuloso para todos, sin embargo detrás hay verdades de otra naturaleza, que esconden el ejercicio coercitivo del poder (Ibarra y Montaña, 1987) mediante el discurso de la eficiencia productiva y el bienestar social.

La gran empresa que ostenta el capital sea de occidente o de oriente, con auxilio de teorías administrativas ha decidió poner en marcha primero; la extracción de los saberes y el sentir de quienes aportan la fuerza de trabajo viva, a cambio de ciertos incentivos materiales e inmateriales, y segundo; dominar y tener de cualquier forma la propiedad de estos quehaceres y saberes para hacer más fructífera la explotación mental-física del obrero-trabajador y de las pequeñas organizaciones subcontratistas, en favor de los intereses de quien ostenta el capital o el dueño de los medios de producción.

Estamos ante un hecho a decir de Mayo (1972), donde los dispositivos de control se han desarrollado y aplicado paralelamente en el vasto y gelatinoso terreno de la informalidad. Así pues, el Toyotismo intensifica, manipula y diversifica las formas materiales e inmateriales, que buscan el control máximo de los trabajadores para que estos den su máxima productividad, sin importar la violencia hacia el trabajador.

En las siguientes líneas se plantearán una serie de orientaciones críticas acerca de la fundamentación teórica y aproximaciones prácticas de los diferentes tipos de violencia, en específico la violencia en el espacio laboral, su materialización y consecuencias en los actores laborales como individuos. Posteriormente se abordará un panorama general sobre algunos datos que demuestran la presencia de este fenómeno aparentemente invisible a nivel mundial y específicamente en México.

Violencia posmoderna en el trabajo / posmodernidad violenta en el trabajo

La violencia en el espacio laboral se puede considerar como la estela y el efecto al interior de las organizaciones, de una resonancia histórica, cultural, política y económica influenciada en extremo por el discurso managerial, desde un espectro social de significaciones más amplio. Y a la vez es en el aspecto de lo laboral desde donde germinan una serie de consecuencias y malestares para la mente, el cuerpo de los individuos y diseminado a sus otros círculos sociales y afectivos. La violencia se desarrolla en concreto en las organizaciones, siendo estas depositarias de individuos con fines inmediatos en la realización de actividades laborales², dicho proceso sirve de base coyuntural para diversos actores participantes del juego establecido en un entramado de relaciones sociales y de poder asimétricas³.

Estableciendo el análisis a nivel específico de lo laboral, lo racional para un individuo sería la no realización de trabajo, debido a los distintos grados de esfuerzo y de tiempo que se tienen que invertir para obtener algo a cambio y que deriva en fatiga o cansancio físico e intelectual. El proceso de trabajo significa una imposición del propio trabajo, la disputa por instrumentos, tiempos, división, etc., donde la violencia no se puede concebir como algo apartado del trabajo, sino como algo inherente. En este sentido, la organización genera violencia en sí misma, por el hecho de organizar acciones y objetos, el trabajo en sí mismo se torna violento, aunque esta forma se ha ido transformando a través del paso de los distintos

² Cabe aclarar que las actividades de los individuos en las organizaciones así como las mismas organizaciones, son heterogéneas, complejas, ambiguas y subjetivas, que no sólo se acotan al aspecto laboral, puesto que se da la existencia de otro tipo de organizaciones como la de voluntarios o políticas, aunque para fines del tema a tratar en este trabajo es el tópico que aquí se sigue.

³ La mayoría de las situaciones donde el poder es ejercido, tiene como característica que las relaciones se tornan asimétricas, por el hecho de que en el manejo de fuentes de poder, las partes no están en igualdad de condiciones en una relación de poder determinada (Etkin y Schwarstein, 1992).

estadios social-industriales de las organizaciones, es decir de la época tradicional a la etapa de moderna/posmoderna de las relaciones sociales de producción, de occidente a oriente de oriente a occidente.

En el capitalismo la violencia se agrava y se potencializa aun más. Este sistema es más coercitivo, legitimado a partir del llamado marco contractual establecido unilateralmente y pactado entre subordinado y subordinante, entre dominado y dominante, entre un cuerpo dócil y por lo tanto útil y aquel o aquellos que emplean teorías, modelos organizacionales manageriales e instrumentos disciplinarios y/o sutiles para el logro de fines eficaces, eficientes, armónicos y excelentes, prácticas que conducen ineluctablemente al ejercicio de la violencia en el trabajo, así como la expresión de una de sus distintas formas como son el Acoso Moral en las Organizaciones (AMO), también llamado Mobbing o Bulling, el Acoso Sexual, el Acoso Verbal, el *Karoshi*⁴, el *Karojisatsu*⁵, etc.

Lo anterior va en incremento en los centros de trabajo, aumento que combinado con el abuso en el ejercicio de poder, la violencia y el estrés en los espacios sociales, y las constantes contradicciones entre la vida personal del individuo y su vida laboral, tendrá su corolario en estados cada vez más esquizofrénicos, la desestabilización de sus esferas sociales más próximas, la exclusión de su ser del sistema y hasta la provocación de su propia muerte. Se hace presencia de una paradoja del sistema el cual esta constantemente destruyendo lo que ha generado para generar algo nuevo, y de esta violenta destrucción no escapan los individuos.

Tecnologías de sometimiento, de resistencia y sus consecuencias

El poder que permite extraer de los cuerpos tiempo y trabajo, más que bienes. Es un tipo de poder que se ejerce continuamente por métodos de vigilancia. Implica un conjunto de coerciones materiales (Foucault, 1992: 239). A decir de Foucault, ésta forma de poder es una de las mejores invenciones de la sociedad burguesa. Este tipo de poder es el poder disciplinario “la suma de la puesta en marcha de

⁴ El término fue introducido por tres médicos japoneses Hosakawa, Tajiri y Uehata en 1982 para designar al conjunto de problemas vasculares asociados a tiempos excesivos de trabajo o muerte por sobretrabajo (en Montaño, 2007: 71).

⁵ El término refiere al suicidio profesional, que es oficialmente reconocido como muerte ocupacional por el Ministerio del Trabajo en 1988 (en Montaño, 2007: 72).

relaciones de poder, relaciones de comunicación y capacidades objetivas⁶ de acuerdo a una fórmula pensada” (Foucault: 1988: 236).

Desde el siglo XVIII, del cual Foucault relata de manera precisa la forma en que mediante la disciplina, se logran cuerpos “dóciles y útiles”; hasta la actualidad. El camino ha sido largo para conseguir además del sometimiento del cuerpo, el de la mente, logrando un binomio de dominación: Cuerpo-Mente. Cuerpo sano en mente sana, mente sana en cuerpo sano, siempre al servicio del capital.

El trayecto ha estado lleno de contradicciones, dualidades, luchas y resistencias. Por una parte el tratar de dominar a través de la regulación, de sistemas, de procedimientos, de supervisión por parte de los empresarios y por la otra el trabajador no convencido del todo en ceder su conocimiento, su “know how”, su mano de obra subvalorada y en algunos casos hasta su dignidad, su cuerpo, su mente.

Pero... ¿Cómo se ha logrado pasar de además de dominar el cuerpo a la mente también? Es en el poder managerial desde donde un nuevo modelo de organización ha sido promovido (Montaño, 2007: 65). Se le ha llamado postburocrático, hipermoderno, postdisciplinario o postmoderno donde las relaciones sociales están cada vez más mediatizadas por organizaciones cuyo fin es asegurar su propia reproducción (De Gaulejac y Tablada, s/f).

Este modelo managerial otorga “libertad” al trabajador. Una en la que la responsabilidad de la organización se traslada a su ser. Ahora además de ser responsable de sus actividades, lo es del éxito de la organización, es él quien asumirá las consecuencias de no lograr los objetivos y los estándares de calidad, de no estar capacitado para desarrollar su trabajo, de no lograr la excelencia. La responsabilidad es individual, los logros organizacionales.

Se trabaja ahora más que nunca en la psique del trabajador. A través de los valores, la ética, la autonomía, la autodisciplina, se logra por una parte ocultar los objetivos eminentemente económicos y por la otra, involucrar al individuo al compromiso organizacional, forzarlo a “ser y estar” con la organización, sin dar paso a la posibilidad del dilema de Hamlet (To be or not to be).

⁶ Foucault denomina capacidades objetivas a aquellos medios de coacción, de desigualdad y acción de los hombres sobre los otros hombres (Foucault, 1988: 236).

En esta etapa, la vigilancia del trabajado continua, se acentúa, pero cambia. Las tecnologías de la comunicación tienen un papel relevante. Todo esto que ha traído como consecuencia en las organizaciones en particular y en la sociedad en general: el incremento del acoso moral, se ha generado violencia distinta, en la cual las formas y las palabras pueden lograr hacer igual o más daño o efectos negativos que un golpe físico; a los trabajadores se les exige resultados, pero no se les otorgan todos los medios necesarios para lograrlos. Para quienes desean lograr tener éxito, el triunfo, formar parte de este mundo de la calidad, de cultura organizacional, de valores y ética, de anteponer los objetivos organizacionales y subsumir los personales, de trabajar en equipo por el bien de todos, pero sobre todo y principalmente de la organización o correr el riesgo.

Quien no logra entrar en ese grupo, quien no es exitoso tendrá como destino el rezagarse, el alejarse, el excluirse. Como comenta De Gaulejac (2005:2), la excelencia de algunos produce la exclusión de otros. Pero la exclusión, no sólo se da a nivel organizacional, se amplía hasta el imaginario colectivo de la sociedad. En las ciudades bajo la lógica managerial, se busca a quienes estén calificados y quienes no lo están, son excluidos. No sólo como una exclusión teórica o abstracta, sino como una representación física, espacial, geográfica.

La respuesta del trabajador a esto es una tímida lucha. Una que se enfoca no a tratar de cambiar la situación, mucho menos a revolucionar el sistema. Se enfoca sólo a encontrar un lugar, aunque sea un solo lugar para el sin importar los demás, ya que la individualización es una característica de esta postmodernidad contradictoria y compleja, donde las tecnologías disciplinarias son acompañadas de instrumentos más sutiles pero no menos violentos, en busca de la administración y el control comportamental de los individuos en la sociedad y la organización.

De inicio el cuerpo humano atiende a una concepción que se hace llamar biopoder organizacional, es decir el control social desde el interior del cuerpo, se interiorizan los controles, se absorbe y se rearticula la vida social y los mecanismos de autocontrol y autovigilancia, sin embargo los dueños de estos cuerpos cuentan con la gran capacidad de análisis reflexivo, crítico y creativo para tratar de resistir a partir de una diversidad de formas y sentidos a las tecnologías de sometimiento impuestas.

El cuerpo libra una lucha de resistencia, se convierte en un campo de batalla, es la lucha simbólica entre un sometimiento voraz y una resistencia tal vez interminable que busca que el cuerpo no sea atrapado y que la virtud del individuo radica en la espontaneidad, en lo inesperado y en la creatividad para resistir los embates del conjunto de herramientas y técnicas de control y moldeamiento corporal (Piña, 2004) que aparentemente son cada vez menos perceptibles pero igual o más violentas que las formas disciplinarias de sometimiento y control.

Los individuos también tienen que luchar en un campo de batalla pero en las organizaciones donde laboran, ahí los sujetos también emplean técnicas corporales como el vestir, el peinado, el maquillaje, determinados lenguajes, poses corporales que les permitan ser aceptados por los individuos del sector organizacional al que se incorporan. Pero cuando alguien o un grupo de empleados sea que ostenten un grado de autoridad o no, deciden debido a una serie de prejuicios, preconcepciones valorativas, intereses particulares u organizacionales, que esa persona no es grata para permanecer en su organización, se establecen una serie de actos violentos repetitivos con el objetivo de aislarlo gradualmente y finalmente expulsarlo de ese círculo social.

Muñoz (2004) y Peña y Sánchez (2008), exponen este fenómeno que se da en las organizaciones como “violencia laboral” que es un aspecto de la violencia que causa grandes daños en la vida profesional y personal de sus víctimas. Es el abuso de poder u autoridad, que a través de amenazas, acoso, conductas, actitudes o abuso físico ocasiona o pretende ocasionar daño físico o psicológico a otra persona. Puede llegar incluso a ocasionar la muerte.

Contrariamente a las suposiciones generales la incidencia de violencia psicológica es más grande que la de violencia física. Así el mobbing se refiere a una actitud extrema de violencia psicológica de una persona para con otra u otras que puede ocasionar daño moral y/o físico. El mobbing o bullying es un anglicismo que alude al (AMT) en épocas contemporáneas, es un tipo de acoso ejercido en forma grupal generalmente hacia un solo individuo, se considera un método sofisticado de hostigamiento ya que no deja huellas tangibles, es una forma de violencia que implica una situación laboral repetida y mantenida en el tiempo que conlleva una serie de agresiones psicológicas que atentan contra la integridad, la dignidad personal y profesional del trabajador afectado, que supone un riesgo laboral con importantes consecuencias físicas, psicológicas y sociales para la salud del trabajador.

El mobbing puede identificarse porque el agresor tiene comportamientos y conductas que afectan profundamente a la persona agredida, a través de dimensiones tales como la palabra, las relaciones sociales, el afecto, la calidad de la vida profesional y de la vida privada, la salud, el propio empleo (Montaño, 2007).

Se puede decir que "...el mobbing es multifacético. Que no es un problema que pueda verse sólo como proveniente de "arriba", de la dirección de las empresas –aunque el contexto neoliberal actual está jugando de manera muy importante en su generación, según algunos analistas como Guevara. Los estudios advierten que el problema puede llegar de "abajo" hacia arriba, por así decirlo, y partir de los propios trabajadores; y que también puede ser "horizontal" y darse entre los mismos trabajadores y, por supuesto, entre los mismos cuadros directivos..." (Peña y Sánchez. 2008:6). Además a esta reflexión se puede agregar que las mismas estructuras organizacionales como las prácticas administrativas suelen ser utilizadas como armas o instrumentos organizacionales en la implementación de estrategias para la construcción de la violencia en los espacios social-laborales.

Panorama general: cruzando fronteras

La violencia física y psicológica ha cruzado las fronteras, en los centros de trabajo ha experimentado un aumento a nivel mundial hasta llegar a "niveles de epidemia" en la mayoría de los países industrializados. Un estudio publicado el 14 de junio de 2006 por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), señala que la violencia en los espacios laborales como amenazas, acoso sexual y agresiones físicas generan costos de entre 0.5% y 3.5% del Producto Interno Bruto (PIB) de estos países, sea por baja productividad, incapacidades y ausentismos.

Otro dato alarmante, es que las profesiones propias de bibliotecas, centros de salud, servicios sociales y docencia están siendo parte del fenómeno al presentar cada vez más niveles de violencia física en países ricos y pobres, causando importantes daños a nivel psicológico y físico. Un factor observado es que las formas de empleo que son inestables como cultura laboral predominante en la modernidad es una variable de presión importante.

Este estudio señala aunque no de forma completa, que se da una clara tendencia a la alza en amenazas, acoso e intimidación contra los trabajadores, que afectan a

más del 10% de la fuerza laboral de Europa. En países en desarrollo, las mujeres, los inmigrantes y los niños son los más vulnerables, con el acoso y los abusos sexuales reportados como un gran problema en lugares tan variados como Sudáfrica, Malasia y Kuwait. La violencia física va a la baja en Estados Unidos y Reino Unido en los últimos años. En Estados Unidos, el número de homicidios en el sitio de trabajo ha disminuido de más de mil anuales hace una década a alrededor de 630 en 2003. En Inglaterra y Gales, los incidentes de violencia en el trabajo bajaron de 1.3 millones en 1995 a unos 850 mil en 2002-03, de acuerdo con el Estudio sobre Delincuencia Británico.

Otro sector de la población que sufre de violencia como resultado de sus actividades laborales es la policía y el personal de seguridad quienes corren el mayor riesgo de agresión física, los trabajadores de la salud y del transporte también son particularmente vulnerables. Sobre el acoso y el abuso verbal, los empleados de los centros de atención telefónica son un grupo en riesgo de sufrir abuso verbal y acoso, por ejemplo hostigamiento sexual vía telefónica. En las zonas de procesamiento de exportaciones en países de desarrollo se evidencian precarias condiciones de trabajo, que incluyen abuso, acoso sexual y agresión física.

En el caso de la Unión Europea basada en 15,800 entrevistas en 15 de países miembros, señala que alrededor de 6 millones de trabajadores son objeto de violencia psíquica; 3 millones de trabajadores sufrieron acoso sexual y 12 millones de trabajadores fueron víctimas de intimidación y hostigamiento. Estos datos reflejan la precariedad laboral de género, la juventud y sectores especiales en riesgo.

Los trabajadores experimentan actos de violencia mientras están trabajando. Se tiene que a nivel mundial y en países desarrollados también, los trabajadores son asesinados en el lugar de trabajo, causa importante de muerte en mujeres y hombres.

El sector de la salud (hospitales, clínicas y sanatorios), el sector de servicios sociales (empleadas domésticas, cuidadores de ancianos, trabajadores sociales, etc.), otras ocupaciones, los trabajadores postales, bancarios, de la educación y del transporte, la policía, en sexto lugar los cuidadores de niños y el sector de consumo masivo (supermercados, etc.) y el sector Seguridad, en ese orden de importancia, son los que presentan cierto grado de violencia en el espacio laboral.

En Japón la grave recesión económica provocó una gran reestructuración corporativa, incluso de personas que habían pasado toda la vida en la compañía. La pérdida de la seguridad de empleos de por vida, y de los privilegios por antigüedad, han sido acompañados por acosos a trabajadores de oficina. Por ejemplo, la Unión de Gerentes de Tokio, estableció una ‘línea gratuita de intimidación’ que recibió más de 1.700 consultas en dos periodos entre Junio y Octubre de 1996. El estrés fue la queja más común entre las llamadas atendidas, con muchas preguntas en busca de tratamiento psicológico por parte de familiares de personas que habían intentado suicidarse o se habían suicidado. En cuanto a la migración, característica del mercado laboral filipino, la OIT demuestra que las trabajadoras domesticas filipinas son frecuentemente víctimas de la violencia, asociada a su empleo.

Un reporte de la OIT (1986) señala que la violencia psicológica bullying (intimidación) y mobbing en el lugar de trabajo es una de las formas de mayor crecimiento de violencia laboral. Una investigación llevada a cabo en el Reino Unido, encontró que el 53% de los empleados han sido víctimas de bullying en el trabajo y que el 78% había sido testigo de ese comportamiento. El impacto sobre los afectados, puede ser muy severo en trabajadores intimidados quienes sienten “mucho” o “muchísimo” estrés, se sienten inusualmente agotados en el trabajo, se mantienen nerviosos “constantemente” o “a menudo”.

Agruparse para molestar a alguien o acosar laboralmente es un problema en crecimiento en Australia, Austria, Dinamarca, Alemania, Suecia, Reino Unido y en los Estados Unidos. En Suecia, se estima que el mobbing es la causa de entre el 10 al 15 % de los suicidios.

Otro factor de riesgo en violencia laboral, es la automatización, subcontratación, técnicos de redes (teleworking y networking) y los nuevos “auto-empleados”. Se está incrementando en todo el mundo el número de personas que trabaja sola. Trabajar solo no es más peligroso que otro empleo, como en pequeños comercios, estaciones de servicio, kioscos (estancos) son blanco ‘fácil’ para los agresores. En los Estados Unidos, por ejemplo, los trabajadores de estaciones de servicio están en cuarto lugar entre las ocupaciones más expuestas a los homicidios. Barrenderos, personal de mantenimiento o reparación y otras personas que trabajan solas fuera del horario normal, están especialmente en riesgo de sufrir ataques físicos y sexuales. Otras personas que trabajan solos son

los taxistas, que en muchas zonas están expuestos ante grandes riesgos de violencia. El horario nocturno es del mayor riesgo para conducir y como otras ocupaciones, los clientes intoxicados (por alcohol o drogas) aparecen como un factor que precipita la violencia.

CONCLUSIONES

Retomando a Foucault y Weber se hace un análisis respecto del poder, que sirve para elucidar varias cuestiones abordadas en el presente trabajo. En primer lugar, al poner en el centro de la escena asuntos como la dominación, permite ver al proceso de trabajo como un proceso de lucha, de confrontación, no solo como lo caracterizan las teorías administrativas y de la organización, es decir, sólo como un espacio económico y productivo permeado por el consenso.

La disciplina es un segundo elemento que sirve para el entendimiento del fenómeno organizacional. En tanto que el proceso de trabajo burgués es uno controlado por el capitalista, la disciplina y sus técnicas se erigen como medios aptos para ser utilizados en el ámbito de las organizaciones. La misma práctica de la administración, de la gestión, por su marcado énfasis en el control puede ser asumida como un conjunto de prácticas que aseguren una mayor disciplina en el trabajo, lo que se traduce en una mayor productividad.

Además, el que la organización sea reconocida como un espacio de poder, implica reconocer que es también un espacio donde pueden suscitarse relaciones de poder destructivas y violentas. El fenómeno del *mobbing* en las organizaciones puede asumirse como una expresión de relaciones de poder extremas, de relaciones donde el poder se expresa de la forma más radical degenerando en situaciones que al interior de la organización generan problemas muy específicos de esta sociedad globalizada y “moderna”.

¿Cuál es el papel que el individuo debe representar como parte de esta sociedad en la que existe la posibilidad de ser dominado en el cuerpo y la mente, de ser sometido y vivir bajo el yugo capitalista, así como poder ser excluido si no se desea entrar al juego? Se tiene la opción de alzar la voz e intentar cambiar lo

establecido hacia algo mejor. Pero esa voz generalmente no es escuchada. Tal parece que se cree merecer la libertad de trabajar en cualquier lugar, en cualquier momento, a cualquier hora, en pos del logro de los objetivos organizacionales y estar en la comodidad de la medianía y no entrar en el autoconflicto al plantearse una pequeña cuestión ¿To be or not to be?

BIBLIOGRAFÍA

Braverman, Harry, (1987). *Trabajo y capital monopolista: La degradación del trabajo en el siglo XX*, Nuestro Tiempo, México.

Coriat, Benjamín (1982), *El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*, Siglo XXI, México.

De Gaulejac, Vincent e Isabel Tablada, S/F. *De la excelencia a la exclusión*. Archivo electrónico, traducción de Mónica Portnoy y Vania Galindo.

De Gaulejac, Vincent, (2006) “Management y comunicación: del poder disciplinario al poder managerial: el poder de la comunicación”, en Páramo, Teresa (coord.), *Sociedad y comunicación. Una mirada al siglo XXI*, UAM-I/Plaza y Valdés, Pp. 405-424.

Foucault, Michel (1988), “El Sujeto y el Poder”, en Dreyfus, Hubert L. y Paul Rabinow, *Michel Foucault: Más allá del estructuralismo y la Hermenéutica*, Universidad Autónoma de México, México.

Foucault, Michel (1992), “Disciplinary Power and Subjection” en Lukes, Steven (ed.), *Power*, New York University Press, New York, pp. 228-42.

Foucault, Michel (1993), *Vigilar y castigar. Nacimiento de la Prisión*, Siglo Veintiuno Editores, México.

Sergio Ochoa J., Juan C. Ramírez, José R. García: Dominación y violencia laboral: un enfoque...

Ibarra Colado, Eduardo y Luis Montaña Hirose (1987), *Mito y poder en las organizaciones. Un análisis crítico de la teoría de la organización*, Editorial Trillas, México (1984).

Marx, Carlos (1976), *El capital. Crítica de la economía política*, Fondo de Cultura Económica, México.

Mayo, Elton (1972), *Problemas humanos de la civilización industrial*, Nueva Visión, Buenos Aires.

Montaña Hirose, Luis, (2007), "Nuevos modelos organizacionales y violencia en el trabajo", Peña Saint Martin, Florencia, Patricia Ravelo Blancas y Sergio Sánchez Díaz (coords.), *Cuando el trabajo nos castiga. Debates sobre el mobbing en México*, Eon-UAM Iztapalapa, México.

Mouzelis, Nicos (1975), *Organización y Burocracia*, Ediciones Península, Barcelona.

Muñoz Roxana, "El acoso moral en las organizaciones", en Montaña Hirose, Luis (coordinador general), *Los estudios organizacionales en México. Cambio, poder, conocimiento e identidad*, UAM/Universidad de Occidente/Miguel Ángel Porrúa, México, 2004.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). 1986. "Bullying y Mobbing".

Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2006. "Violencia en el Trabajo". Presentado en un boletín el día 14 de junio del mismo año.

Peña Florencia Saint Martin y Sánchez Díaz Sergio (2008). "De la teoría y de la práctica del mobbing", AMET.

Piña, Cupatizio, s/f. "El cuerpo, un campo de batalla. Tecnologías de sometimiento y resistencia en el cuerpo modificado".

Weber, Max (1992), *Economía y Sociedad*, Fondo de Cultura Económica.

Recibido: 30/11/2010

Aprobado: 30/12/2010