



El trabajo en mal estado

La violencia laboral
en organismos públicos

Ana Pratesi
(coordinadora)

Santiago Castillo
Claudia Gatti
Lucas Oviedo
Diego Fernández



El trabajo en mal estado

La violencia laboral en organismos públicos



El trabajo en mal estado : la violencia laboral en organismos públicos / Ana Rosa Pratesi... [et al.]; coordinación general de Ana Rosa Pratesi ; editado por Graciela Barrios Camponovo. - 1a edición para el profesor - Corrientes : Editorial de la Universidad Nacional del Nordeste EUDENE, 2022.
Libro digital, PDF

Archivo Digital: descarga y online
ISBN 978-950-656-201-4

1. Violencia Laboral. 2. Relaciones Laborales. 3. Comunicación. I. Pratesi, Ana Rosa, coord. II. Barrios Camponovo, Graciela, ed.
CDD 306.361

Director de la colección Sociedad en Movimiento: Damian Navarro
Coordinación editorial: Graciela Barrios Camponovo
Corrección: Irina Wandelow
Diseño y Diagramación: Emmanuel Gonzalez
Diseño de Tapa: Carlos Alarcón

© EUDENE Secretaría de
Ciencia y Técnica Corrientes,
Argentina 2022



25 de mayo 868 (cp 3400)
Corrientes, Argentina
Teléfonos: 379 4425006
eudene@unne.edu.ar
www.eudene.unne.edu.ar



Formosa 252 (cp 3500)
Resistencia, Argentina
revesdelatrama@fundacion
ideaschaco.org
www.fundacionideaschaco.org

Queda hecho el depósito que
marca la Ley 11.723. Reserva-
do todos los derechos

El trabajo en mal estado

La violencia laboral en organismos públicos

ANA ROSA PRATESI
(coordinadora)

ANA ROSA PRATESI
SANTIAGO ARIEL CASTILLO
CLAUDIA MARIELA GATTI
LUCAS ARIEL OVIEDO
DIEGO TOMÁS FERNÁNDEZ

COLECCIÓN SOCIEDAD EN MOVIMIENTO



Índice

Presentación.....	9
-------------------	---

Parte 1. Abordajes de la violencia en contextos de trabajo

Capítulo 1. Los nombres de la violencia laboral.

Perspectivas y alcances teóricos

Ana Pratesi

Conceptualizaciones sobre la violencia	16
--	----

Conceptualizaciones sobre violencia laboral	19
---	----

Capítulo 2. La dimensión relacional de la violencia laboral

Ana Pratesi

Relaciones de poder	26
---------------------------	----

La autoridad en el trabajo.....	28
---------------------------------	----

Acumulación y explotación	31
---------------------------------	----

Modos de la violencia laboral	32
-------------------------------------	----

Capítulo 3. La dimensión organizacional en la violencia laboral

Ana Pratesi

Bases para la tolerancia a la violencia laboral.....	38
--	----

Prácticas de violencia laboral	39
--------------------------------------	----

Culturas en las organizaciones.....	43
-------------------------------------	----

Capítulo 4. La dimensión institucional en la violencia laboral

Ana Pratesi

Educación: la universidad nacional.....	47
La estructura jerárquica de las cátedras	48
Los concursos docentes	49
La autonomía universitaria	50
La educación laica.....	51
El Poder Judicial	52

Parte2. Situaciones de violencia en contextos de trabajo

Capítulo 5. Cuerpos y subjetividades sometidas.

El espacio como dispositivo de coerción en las relaciones de trabajo

Santiago Castillo, Claudia Gatti y Lucas Oviedo

La violencia como característica de las relaciones de trabajo en el sector público.....	62
La dinámica del poder y su influencia en la subjetividad.....	64
El espacio como dispositivo disciplinar	70
Expresiones de la coerción en el contexto de trabajo	72
«La ventana» como reflejo de la organización disciplinada del trabajo	72
«La piecita» y «el archivo» como espacios de aislamiento y castigo	74
«La llave» como dispositivo de habilitación y clausura	77
Las condiciones organizacionales como factores de violencia	78

Capítulo 6. Prácticas comunicativas violentas en organizaciones educativas de Corrientes.

Claudia Gatti y Santiago Castillo

Los modos de gestión como determinantes de la comunicación interna en las organizaciones.....	82
--	----

La comunicación como vía de expresión de la violencia	85
¿Cómo se expresa la violencia en los procesos comunicacionales?.....	89
Las comunicaciones violentas en la escuela.....	94
Reflexiones sobre las prácticas comunicativas violentas en la escuela	99

Capítulo 7. Tecnología, trabajo y conflicto.

Herramientas teórico-metodológicas para su estudio.....	101
Lucas Oviedo y Diego Fernández	

Aportes recientes en la comprensión del cambio tecnológico en los espacios laborales.....	103
Los aportes de las CST y de los estudios CTS para la comprensión del cambio tecnológico y su influencia en la organización del trabajo	105
Crisis del fordismo y emergencia de la especialización flexible: nuevas formas de organización del trabajo	105
La apertura de la «caja negra» de la tecnología.	
Relaciones de poder en torno al cambio tecnológico	108
Aspectos metodológicos para el abordaje de las relaciones de poder frente al cambio tecnológico en los ámbitos organizacionales	114
Fase 1. Identificación del artefacto tecnológico	115
Fase 2. Definición de los actores y sus redes.....	116
Fase 3. Análisis de los significados	116
Fase 4. El proceso de clausura.....	117
Conclusiones	118

Capítulo 8. Aportes para la gestión de las relaciones de trabajo ante situaciones de violencia laboral en la administración pública.

Claudia Gatti, Santiago Castillo y Lucas Oviedo

La violencia laboral como paisaje común de la administración pública. Desafíos para pensar intervenciones efectivas	122
En la organización del trabajo	128
En la gestión de la carrera laboral	129

En la afectación de los derechos laborales	129
Una perspectiva cuantitativa de la violencia laboral en la administración pública del Chaco	130
La violencia laboral como figura en los convenios colectivos de trabajo y en las leyes de la Provincia del Chaco	132
Algunas pautas orientadoras para prevenir y erradicar la violencia laboral.....	135
Primera etapa. Sensibilización de los actores	135
Segunda etapa. Formulación del plan de prevención de la violencia.....	136

Presentación

Nuestro grupo, «Trabajo, sociedad y subjetividad», de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional del Nordeste, desarrolló durante el periodo 2008-2010 una investigación acerca de la socialización laboral en adultos de las provincias de Chaco y Corrientes.

A medida que avanzábamos en ese estudio, constatábamos que los entrevistados, varones y mujeres trabajadores, algunos de ellos desde la década de 1940, narraban situaciones en las que habían sido violentados en sus relaciones de trabajo, prácticas que eran habituales y que estaban incorporadas como parte de su experiencia laboral.

A partir de esos resultados, orientamos nuestra siguiente investigación a abordar la violencia laboral y elegimos para ello organizaciones del Estado en consideración de la incidencia que tiene el empleo público en estas provincias. De esta manera, nos abocamos a conocer las situaciones que vivían los trabajadores y las trabajadoras en ministerios, organismos descentralizados, municipalidades, escuelas, universidades y juzgados.

Los resultados y conclusiones preliminares se fueron presentando en diferentes eventos científicos, nacionales e internacionales, y publicados en revistas científicas; con base en estos desarrollos,

consideramos necesario recapitular y reflexionar sobre ellos para elaborar el texto que presentamos aquí.

La violencia en las relaciones de trabajo es una problemática extendida que se ha instalado en la agenda social y convoca a trabajadores, sindicalistas, académicos y funcionarios, entre otros actores, a debatir para diseñar lineamientos que permitan revertir la situación, prevenir y erradicar la violencia laboral. La mayor dificultad para lograrlo radica en la naturalización del ejercicio de violencia por parte de quienes la padecen, de quienes la ejercen y de quienes son responsables de las organizaciones en las que se produce. Este libro tiene el objetivo de mostrar los factores que contribuyen a la génesis y permanencia de la violencia en el mundo del trabajo.

Profundizamos en las categorías que consideramos que están siempre actuando en el fenómeno de la violencia laboral: las relaciones de poder, los aspectos organizacionales y los factores institucionales. Abordamos críticamente las diferentes conceptualizaciones de la violencia laboral y su relación con teorías sobre la violencia social en sentido amplio. Asimismo, presentamos diferentes escenarios y modos en los que se desarrolla la violencia laboral: el uso de los espacios, de la comunicación, los conflictos en las relaciones de trabajo desencadenados por los cambios tecnológicos y, también, una propuesta de lineamientos para prevenir y erradicar la violencia laboral.

Esta problemática ha sido estudiada desde diferentes disciplinas de las ciencias sociales y es un tema de la agenda actual, tanto para el ámbito social como para el ámbito científico. Como consecuencia de la reflexión sobre los resultados de la investigación, realizamos un análisis crítico de las teorías vigentes referidas al tema y propusimos un esquema teórico-metodológico para el estudio en esta materia, explicando los distintos niveles que interactúan para su emergencia y permanencia. Al mismo tiempo,

profundizamos en las diferentes situaciones que hemos observado en nuestro trabajo, demostrando de qué manera se ponen en marcha dispositivos coactivos que han quedado invisibilizados para los sujetos involucrados y planteamos pautas orientadoras para prevenir y erradicar la violencia laboral.

La finalidad de este libro es poner a disposición de los lectores el producto de nuestra investigación, que hemos organizado de la siguiente manera: en el primer capítulo, «Los nombres de la violencia laboral. Perspectivas y alcances teóricos», analizamos las conceptualizaciones sobre violencia laboral desarrolladas por diferentes autores, en cuanto a las categorías de análisis que implementan: interacción, intencionalidad, institución, explotación, sufrimiento. Nos interesa conocer de qué manera se articulan estas teorizaciones específicas para el campo laboral con las propuestas conceptuales acerca de la violencia en el amplio campo social, en particular con quienes han elaborado dimensiones y tipologías que nos permiten comprender el alcance de las teorías específicas sobre la violencia laboral.

En el segundo capítulo, «La dimensión relacional de la violencia laboral», constatamos que la violencia es una condición intrínseca del proceso de trabajo y la consideramos desde una perspectiva política como una relación asimétrica de poder en la que quien se sitúa en la posición superior somete a quien está en la posición inferior. Asimismo, abordamos la problemática sopesando la autoridad como una forma de ejercicio del poder y la acumulación como un efecto del ejercicio del poder.

Esta dimensión relacional nos lleva al tercer capítulo, «La dimensión organizacional en la violencia laboral», que presenta las organizaciones estatales donde, en tanto ámbitos en los que se desarrollan relaciones de trabajo, confluyen dos dimensiones del poder, el que es propio de los dispositivos de control y de las jerarquías laborales, y el poder político, cuyo fin es el gobierno y la

gestión. Esta característica de las organizaciones estatales es un factor fundamental en la formación de su cultura, ya que el poder político, que está siempre en disputa, interfiere activa y dinámicamente en las relaciones de poder que se desarrollan en la actividad laboral. Aquí se exponen los rasgos de la cultura organizacional que dan lugar a un alto nivel de tolerancia a las situaciones de violencia laboral, con consecuencias perniciosas para el clima de trabajo y para el bienestar de los trabajadores.

«La dimensión institucional en la violencia laboral» es el tema del cuarto capítulo, donde proponemos considerar como un factor central de las situaciones de violencia laboral los procesos de institucionalización que atraviesan las organizaciones, y que dejan establecido un conjunto de normativas y antecedentes en cuanto a la resolución de conflictos o demandas en las relaciones de trabajo. Entendemos la institución como todo lugar de producción y reproducción de las relaciones sociales de producción, en una dialéctica de confrontación entre lo instituido y las fuerzas instituyentes. Se abordan dos instituciones, la educación y la justicia, a través del estudio de normas, reglamentos y prácticas establecido.

El quinto capítulo, «Cuerpos y subjetividades sometidas. El espacio como dispositivo de coerción en las relaciones de trabajo», se propone abonar la discusión y comprensión de las expresiones que tiene la violencia laboral en las organizaciones contemporáneas. Particularmente, describe y analiza, a partir del análisis de experiencias atravesadas por los trabajadores, las formas que asumió el ejercicio de la violencia en las relaciones de trabajo enmarcadas en una organización educativa del sector público nacional. Se describen las formas en las que se expresa el poder, se ejerce la disciplina y se establece el control de los trabajadores, en las que se constatan un conjunto de prácticas violentas que tienen como características el uso del espacio en función de la coerción de cuerpos y subjetividades

de los trabajadores, y la funcionalidad del marco normativo-burocrático de la organización como factor de reproducción de estas prácticas violentas en el trabajo.

Por otra parte, en el sexto capítulo, denominado «Prácticas comunicativas violentas en organizaciones educativas de Corrientes», se describen y analizan las prácticas comunicativas que estructuran las relaciones de trabajo en instituciones de la educación, de distintos niveles. A partir de un estudio que relevó la experiencia de directivos y docentes, se identificaron las diferentes expresiones que adopta la violencia laboral, con evidencias de la presencia de modalidades directas e indirectas, tanto en sentido vertical como horizontal, naturalizadas por los trabajadores por considerarla propia de un sistema jerárquico y burocrático que, además, se encuentra inserto en un contexto sociocultural caracterizado por la violencia cultural y simbólica.

«Tecnología y organización del trabajo. Herramientas teórico-metodológicas para su estudio», séptimo capítulo del libro, aborda la dinámica de la relación entre trabajo y tecnología desde una perspectiva que pone foco en las relaciones de poder y el conflicto. El análisis se estructura en un nivel conceptual, en el que se destacan las principales corrientes teóricas que analizan este fenómeno, focalizando en el reciente constructivismo social de la tecnología dentro de los estudios de las Ciencias Sociales del Trabajo. A lo largo del texto, el/la lector/a encontrará orientaciones que le permitirán discutir el cambio tecnológico en los contextos laborales de manera crítica y constructivista, permitiéndole operativizar los conceptos para el trabajo empírico.

Por último, en el octavo capítulo, «Aportes para la gestión de las relaciones de trabajo ante situaciones de violencia laboral en la administración pública», consideramos que en ámbitos de trabajo profundamente complejos como la administración pública, donde

las relaciones laborales se entremezclan con relaciones político-partidarias y familiares, las situaciones de violencia tienen su anclaje en un régimen burocrático-administrativo que convierte a gran parte de los trabajadores en sujetos sufrientes y desmoralizados. Este escenario exige intervenir instrumentando una mirada multidimensional de la violencia laboral, poniendo especial énfasis en la prevención como factor fundamental para mejorar las relaciones de trabajo. En este capítulo se problematiza el rol de quienes se desempeñan en la gestión de personas, exhibiendo las complejidades que imponen las situaciones de violencia laboral en estos contextos organizacionales y se propone una breve guía orientada a la prevención de estas situaciones.

Esperamos contribuir con este aporte a la comprensión de la violencia en las relaciones del trabajo, estimular los estudios sobre esta problemática y, fundamentalmente, activar la conciencia acerca de los daños que produce en los sujetos y en la sociedad.

Capítulo 3

La dimensión organizacional en la violencia laboral

En las organizaciones estatales, en tanto ámbitos en los que se desarrollan relaciones de trabajo, confluyen dos dimensiones del poder: el que es propio de los dispositivos de control y de las jerarquías laborales y el poder político, cuyo fin es el gobierno y la gestión. Esta característica de las organizaciones estatales es un factor fundamental en la formación de su cultura, ya que el poder político, que está siempre en disputa, ya sea entre el partido político gobernante y los partidos opositores o entre facciones del partido gobernante, interfiere activa y dinámicamente en las relaciones de poder que se desarrollan en la actividad laboral.

Desde esta perspectiva política, consideramos que la violencia se desenvuelve en un vínculo marcado por la jerarquía, que le permite a quien ocupa un espacio de poder someter a quienes se sitúan en rangos menores. La ubicación de una persona en una u otra posición puede deberse a factores políticos, de género, de formación, de antigüedad, de parentesco, entre otros, o por la combinación de alguno de ellos.

Hemos detectado en la cultura de las organizaciones del Estado un alto nivel de tolerancia a las situaciones de violencia laboral que tiene consecuencias perniciosas en el clima de trabajo y en el

bienestar de los trabajadores. Como vimos en el Capítulo 1, autores que investigan el fenómeno de la violencia laboral consideran, entre otros factores, aspectos propios de la organización que generan violencia laboral.

En el campo de la psicología del trabajo, Alcover de la Hera, Martínez Iñigo, Rodríguez Mazo y Domínguez Bilbao (2004) desarrollan los procesos de acoso psicológico o *mobbing* y acoso sexual en el trabajo, y describen las consecuencias en la víctima, en cuanto a su salud física y mental, sus relaciones sociales y su actividad laboral, en el clima laboral del grupo de trabajo y en la actividad de la organización. Identifican, asimismo, tres momentos de prevención e intervención: reducir el riesgo, responder a los incidentes violentos y, por último, tratamiento y rehabilitación.

En la Argentina, Dulce Sauaya (2003) observa que el impacto de las nuevas formas de organización del trabajo sobre la salud mental de la población se expresa como incertidumbre, inseguridad, impotencia y ansiedad cotidiana, mientras que el desempleo o la amenaza de desempleo derivan en vergüenza y deshonor, resignación y desesperanza. A fin de abordar esta problemática, Sauaya (2003: 41) diseña un dispositivo al que denomina Historia Vital del Trabajo (HVT), cuyo objetivo es: «contribuir al proceso de resignificación del sujeto con relación a la tarea que realiza, aminorar su padecimiento, desplazarlo del lugar de víctima sin victimizarlo, romper con la responsabilidad que se le atribuye devolviéndole un lugar de protagónico».

Luis Leopold (2005) afirma que la producción de sujetos en las relaciones sociales y, particularmente, de trabajo se desarrolla en contextos desfavorables, y en esta realidad, la situación de base es el desempleo —el empleo es su contracara—, la crisis es un mecanismo estable y la incertidumbre es un catalizador. Estas condiciones han destruido sujetos individuales y colectivos, situación que no pueden reparar las políticas paliativas ni los momentos de crecimiento económico.

Martínez García (2005) considera por su parte que las nuevas formas de organización del trabajo dan lugar a una crisis en los vínculos y crean organizaciones que no ofrecen a sus miembros las condiciones de un sistema democrático. En esta situación regresiva se genera sufrimiento que se expresa en hostilidad e inestabilidad psicológica; la autora propone reformular los esquemas de análisis e intervención sobre el ámbito del trabajo, teniendo en cuenta este nuevo contexto.

Como vimos en el Capítulo 1, Marie France Hirigoyen (2000, 2001) delimita el concepto de acoso moral diferenciándolo de otros como estrés, conflicto, maltrato, agresiones esporádicas, malas condiciones de trabajo y coacciones profesionales. Señala que en el sector público el acoso moral puede durar varios años, los métodos son más perniciosos y los efectos sobre la salud y personalidad de la víctima son más graves.

Diana Scialpi (1999) propone, asimismo, la denominación de violencias político-burocráticas, las que se practican en el ámbito de organizaciones de la administración pública, es decir, burocráticas por definición y que están dirigidas por políticos. Tipifica a los actores intervinientes en situaciones de violencia como líderes, aláteres, cómplices conspiradores y víctimas.

BASES PARA LA TOLERANCIA A LA VIOLENCIA LABORAL

La tolerancia a la violencia laboral como rasgo de la cultura organizacional tiene sus raíces en las características de la sociedad actual, en la cual hay una situación estructural de desempleo, es decir que grandes sectores de la población han perdido su lugar en el mercado de trabajo o nunca han podido ingresar a él. El sujeto que está en esta situación ocupa en la sociedad el espacio del desocupado al que se adjudica una identidad negativa. Sufre una

herida en su autoimagen, la persona piensa que ella no ha sabido conseguir o conservar un empleo, y ese pensamiento va acompañado de emociones de vergüenza y deshonor ante los demás.

En el sistema productivo de acumulación flexible se exige que el trabajador sea polivalente; o sea, que sea capaz de realizar tareas de diferente naturaleza, con un saber-hacer determinado por la demanda. Los trabajadores son intercambiables entre sí y con la máquina, y pierden el control del proceso de trabajo como expresión objetiva, los productos de la actividad, y como expresión subjetiva, las habilidades y energías puestas en la actividad.

En esta forma de organización laboral flexible, contractual y ocasional, el salario es dependiente de la productividad, eficacia y eficiencia; la vida cotidiana está marcada por la incertidumbre, inseguridad, impotencia y ansiedad. El trabajador reacciona con resignación, desesperanza y sumisión.

PRÁCTICAS DE VIOLENCIA LABORAL

Hemos investigado diferentes organizaciones del Estado: ministerios, municipalidad, organismos descentralizados. Si bien cada organización tiene características particulares, encontramos rasgos que son compartidos en cuanto a las prácticas y a la cultura. En nuestras observaciones hemos podido registrar distintas situaciones de violencia laboral que clasificamos de acuerdo con los roles que se ponen en juego: de superior a subordinado, entre pares y de subordinado a superior, con prácticas que van desde negar tareas a exigir tareas en exceso; de negar instrumentos de trabajo a negar derechos, humillar en público, desprestigiar y agredir verbal o físicamente, tal como los expusimos en el Capítulo 2.

Hay una práctica que se reitera y que está señalada con la expresión pagar “*derecho de piso*”, que significa dar un trato especial a

quien se inicia en un ambiente laboral, consistente en adjudicarle tareas inútiles o que le corresponden a otro trabajador, actividades que no incumben a su puesto de trabajo y hacerlo objeto de bromas grupales. Esta práctica cultural ha sido reflejada en el cine argentino con la película *Derecho de piso* (Glezer, 2013), que narra las humillaciones que sufre una joven en búsqueda de trabajo y también en la publicidad televisiva de un supermercado titulada *El Nuevo*, mostrando las «bromas» que un grupo de trabajo le hace a un nuevo integrante.

Es una situación significativa en el proceso de socialización laboral que se desarrolla a lo largo del tiempo, constituyendo una serie de acontecimientos críticos que podrían ser agrupados en etapas o episodios discretos, siguiendo a Peiró y Prieto (1996), consta de tres etapas: anticipatoria, de encuentro y de adquisición de rol.

La socialización anticipatoria es la preparación de las personas para incorporarse al trabajo. Esta preparación puede ser funcional, disfuncional o inadecuada; intervienen en esta etapa el mismo sujeto, su familia, sus amigos, las distintas instancias educativas y las empresas. Es el momento en que se da una elección vocacional que estará orientada por valores intrínsecos o extrínsecos, según se priorice la satisfacción dada por el mismo trabajo o las recompensas que se deriven de él como dinero, prestigio, etc. Se van formando las expectativas laborales, tratando de ajustar las propias necesidades y capacidades y las oportunidades del mercado. Implica dónde se busca el trabajo, cómo se busca, cuánto se busca, qué se busca; la conducta se orienta a establecer contactos, presentarse a entrevistas, etc.

La etapa de encuentro abarca desde el ingreso hasta el transcurso del primer año. Es cuando el ingresante conoce las características del trabajo y el contexto e intenta convertirse en miembro de la organización. En este momento se produce el shock de realidad, cuando se confirman o desconfirman

las expectativas con las que el sujeto llegó; este ajuste tiene consecuencias importantes para el proceso. Las actividades centrales son: el aprendizaje de las tareas con los conocimientos, habilidades y procedimientos que estas requieran; la clarificación de rol se reduce a la ambigüedad que surge de las diferentes expectativas y demandas, tanto del trabajador como de la organización; el establecimiento de relaciones, los vínculos entre las personas que facilitan el desempeño y se dan en un nivel formal e informal.

En la etapa de cambio y adquisición de rol se producen los cambios más estables, se da el ajuste a la cultura organizacional, el trabajador adquiere la capacidad de resolver conflictos y presentar una identidad que dé cuenta de la importancia de su presencia en la organización. Se produce la transición entre la situación de recién llegado y ser miembro pleno de la organización. Este *status* se expresa a través de promociones, mayor salario, información confidencial, entre otros.

El derecho de piso se «paga» en la segunda etapa, en el encuentro con la realidad laboral y se ponen a prueba las perspectivas con la que el trabajador ingresa a ese ámbito. En este caso, el grupo recibe al nuevo miembro con hostilidad, estableciendo un vínculo conflictivo desde el comienzo y generándole una «deuda» por su inclusión a un grupo ya formado. Si bien el destinatario de este trato especial puede ser un trabajador con trayectoria, es más frecuente que se trate de jóvenes en sus primeras experiencias laborales. En este sentido, podemos considerarlo desde el punto de vista cultural, como un ritual de pasaje (Maisonrouve, 2005), mediante el cual el/la joven ingresa al mundo del trabajo y se le adjudica un rol laboral, aunque sería más acertado señalar la carencia de tales rituales en el mundo moderno, carencia que es suplida con actos que marcan este ingreso de manera violenta.

En el origen de la expresión con la que se la denomina encontramos dos vertientes. Por un lado, el impuesto denominado «derecho de piso» que aplicaba la corona a sus súbditos y las metrópolis a las colonias, cuyos habitantes debían pagar por el uso de los «camino reales» y los campesinos pobres, por el uso de la tierra del señor (Herrera y Parolo, 2012). Este antecedente histórico, de gran relevancia social y cultural, coloca al derecho de piso como un gravamen al trabajo, un recorte al derecho humano de trabajar en condiciones dignas. Por otro lado, tenemos el pago del «pizzo», institución propia de la mafia que impone una retribución económica a campesinos y comerciantes a cambio de «protección», es decir, un pago para no ser víctima de agresiones que lo harían perder su fuente de trabajo. En la práctica que estamos analizando se trataría de la maniobra de los trabajadores antiguos –con una modalidad de violencia explícita– para subordinar al recién llegado a cambio de facilitarle su permanencia en el puesto.

Si se considera que el derecho de piso es una situación experimentada en una fase temprana de la socialización en el trabajo, podemos conjeturar que se trata de una práctica que instala al sujeto en una red de relaciones violentas e incorpora un aprendizaje acerca de cómo «integrar» a un nuevo trabajador en esas relaciones.

Esta forma de socializar implica un cercenamiento del derecho a trabajar en condiciones dignas, a un trabajo decente y a una relación con sus pares que lo incluyen en un sistema extorsivo. Señalamos, por otra parte, la necesidad de que la organización asuma su rol como agente socializador, de manera tal que reciba a los/as jóvenes trabajadores/as con la garantía del pleno ejercicio de sus derechos y evite esta práctica violenta, lo que constituye una acción de prevención de otras formas de violencia.

CULTURAS EN LAS ORGANIZACIONES

Prácticas como las que enunciamos más arriba son posibles de desarrollarse en un contexto organizacional con una cultura que las naturalice y avale. Para analizar los rasgos de la cultura en este tipo de organizaciones, apelamos a dos propuestas tipológicas, a la de Ritter (2008), construida sobre dos ejes: el control formal (flexibilidad-estabilidad) y la direccionalidad (orientada a lo interno-orientada a lo externo) y, por otra parte, a la propuesta de Roger Harrison (citado por Ritter, 2008), centrada en los objetivos que persigue la organización.

En el primer caso, Ritter distingue cuatro tipos: a) cultura burocrática, centrada en las reglas, las formas, las jerarquías, los procedimientos estandarizados y las definiciones de autoridades, tareas y funciones; b) cultura de clan, basada en la socialización y el compromiso de sus miembros, se valora el trabajo en equipo y las decisiones por consenso; c) cultura emprendedora, en la cual se valoriza la creatividad, innovación y la asunción de riesgos, se alienta la flexibilidad e iniciativa individual y se orienta al cambio; y d) cultura de mercado, orientada a las utilidades logradas por la competencia, la seguridad y la lealtad, no son parte del contrato entre organización e individuo.

Harrison clasifica a las culturas como: a) orientadas al poder, ejercido por personas cuyo objetivo es reforzar la posición central en la toma de decisiones y el control de las personas; b) orientadas al rol y a la norma, tiende a la seguridad y estabilidad, concuerda con la cultura burocrática; c) orientadas a resultados, las actividades, funciones y recursos están en función de los objetivos perseguidos; y d) orientadas a las personas, tiende a la realización personal de sus miembros basada en el desarrollo y satisfacción.

Ambas construcciones teóricas proponen tipos ideales que nos permiten comprender las culturas de las organizaciones a través de las distintas combinaciones de sus características. Las utilizamos como herramientas para el análisis de uno de los casos abordados, un ministerio de la Provincia del Chaco. En este caso, podemos inferir que nos encontramos con una cultura burocrática, orientada al rol y a la norma, dado el alto grado de formalización de su estructura y función. En un análisis más profundo hallamos que se trata de una cultura híbrida que presenta características propias de otros tipos que se solapan y, a veces, se oponen a los rasgos de la cultura burocrática.

En este ministerio, la cultura organizacional presenta rasgos de:

- Cultura de clan, la fragmentación de la estructura da lugar a sectores que desarrollan una subcultura para la cual es más importante la lealtad al líder del grupo que la lealtad a la organización. Se produce un ocultamiento de las propias actividades y desconocimiento de las actividades de los otros.
- Cultura de mercado, se valoran las utilidades en términos de réditos políticos, como el posicionamiento de funcionarios ante la opinión pública o ante las jerarquías del poder político.
- Orientación al poder, el verticalismo y la discrecionalidad de los funcionarios tiene como efecto una concentración creciente del poder.
- Orientación a resultados, las actividades de la organización se organizan en programas y proyectos que fijan sus propias metas; sin embargo, estas pueden ser relegadas para orientar las acciones hacia metas que garanticen resultados en un nivel político.
- Los rasgos de la cultura emprendedora y la cultura con orientación a las personas se presentan en algunos grupos aislados y no tienen relevancia para el conjunto.

La cultura de la organización observada, cuyos rasgos incluyen una fuerte concentración del poder, la preeminencia de las metas políticas por sobre las técnicas, la presencia de subgrupos con lealtades especializadas y el desinterés por el desarrollo de sus miembros, provoca un alto nivel de tolerancia hacia las situaciones de violencia en las relaciones de trabajo y una naturalización de ellas.

A estas situaciones no se les dan soluciones, desde ninguna de las organizaciones implicadas: la misma organización donde se producen, los sindicatos y los organismos de Derechos Humanos, que reciben los reclamos de las víctimas, no responden a los incidentes violentos.

Finalmente, esa tolerancia a las situaciones de violencia está sostenida por la flexibilidad y la precariedad que marcan a las actuales condiciones laborales. La vivencia de la incertidumbre en los trabajadores, en cuanto a su continuidad laboral o a sus posibilidades de progreso, estaría operando en el sentido de aumentar la tolerancia a las situaciones de violencia y de reaccionar con resignación, desesperanza y sumisión.