

EL TRABAJO COMO UN MEDIO EN LA *VIOLENCIA SISTÉMICA*

Dr. Eduardo Luna Ruiz¹, Dra. Nubia Carolina Rovelo Escoto² y
Mtro. Daniel Borja Chavarría³

Resumen

Cada vez que se accede a un noticiero, ya sea escrito o en imagen, es clara la situación de violencia que se vive en la sociedad actual y, entonces surgen preguntas tales como ¿el ser humano es violento por naturaleza? ¿de dónde viene esa violencia? Una violencia que se manifiesta en todos los ámbitos de la vida, en lo individual y en lo social y, como parte esencial de la existencia humana, en el trabajo, siendo éste el medio por el cual el ser humano se reproduce a sí mismo y a su sociedad. El trabajo, a su vez, se ha transformado y ha evolucionado a la par de los avances tecnológicos y de las estructuras socio-históricas, políticas y económicas, las cuales siempre han estado en concordancia con el control y el poder.

Palabras clave: violencia sistémica, globalización, procesos de trabajo, precariedad

A manera de Introducción

A cuarenta años de globalización y de los cambios estructurales de los que el mundo ha sido testigo, los resultados obtenidos han sido muy diferentes a los que se pronosticaban y se prometían: las grandes riquezas (incluso en aquellos países donde alguna vez reinó el socialismo) conviven con cada vez más carencias. Las promesas de igualdad, libertad, paz, armonía con la naturaleza, etc., siguen siendo meramente discursivas, mientras que la humanidad va naturalizando lo contrario, acostumbrándose cada vez más a las situaciones de desigualdad, esclavitud, guerra, violencia, degradación y destrucción del medio ambiente, mientras que los nuevos modelos económicos, políticos y tecnológicos, son capaces de acumular grandes beneficios para un cada vez menor número de personas y conducir a la mayoría de la población a través de un proceso que parecería de retroceso (Luna, 2021).

Es la época del llamado *semiocapitalismo*, en donde la conciencia humana se encuentra dividida entre las máquinas que liberan el deseo y los mecanismos de control que atan al

¹ El Dr. Eduardo Luna Ruiz es docente e investigador en la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Querétaro, actualmente Coordinador de la Licenciatura en Psicología del Trabajo. eduardo.luna@uaq.mx

² La Dra. Nubia Carolina Rovelo Escoto es docente e investigadora de Tiempo Completo en la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Querétaro. nubia.rovelo@uaq.mx

³ El Mtro. Daniel Borja Chavarría es docente e investigador en la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Querétaro. danielborja_80@hotmail.com

mismo tiempo en que la tecnología representa una *psyche* social que lleva a la sumisión del ser humano. Es el modo de producción que hace posible la acumulación del capital por medio de los signos, de bienes inmateriales, de la simulación y donde el signo lingüístico se ha liberado. Se vive en el totalitarismo de la virtualidad, de la posverdad, en donde todo es verdad irrefutable por el simple hecho de la cobertura mediática, de lo pragmático y efectivo de los signos, pero, donde la vida cotidiana es cada vez más ansiosa y con sentido de urgencia en la inmediatez (Berardi, 2009 y Merlin, 22 de febrero de 2019, como se citó en Luna, 2021).

Actualmente, el mundo transita por la tercera etapa del capitalismo, el llamado *capitalismo financiero o monopolístico*, cuya característica principal es la centralización del capital en grandes monopolios, ya sean locales o, principalmente, transnacionales. Estos monopolios han demostrado su gran poder y dominio económico y político en todos los sectores de la sociedad, dejando en evidencia la cada vez menor fuerza y capacidad de los Estados Nacionales. Otra característica esencial en este proceso es la obtención de las ganancias, que ya no son la producción de bienes o servicios, sino más bien es la compra-venta de activos claves y todo aquello que permita eludir los pagos de impuestos en los países donde se lleva a cabo la transacción. De esta manera es como las ganancias se obtienen sin movilizar fuerza de trabajo, sino, al contrario, son los fondos de pensiones o de seguridad social los que se invierten en operaciones volátiles en Bolsa, bonos o bienes raíces, afectando así a los verdaderos actores económicos, sean éstos los empresarios, industriales, trabajadores y consumidores (Contreras, s.f.).

Lo anterior sugiere que las condiciones de vida del mundo actual decantan un grado *natural* de violencia que se instrumentaliza en el mundo del trabajo y, finalmente, se materializa en sus principales actores: los trabajadores. Por lo tanto, la pregunta es ¿cómo se manifiesta esta violencia?

La violencia puede ser explicada desde muy diferentes ángulos, incluso dentro de la ciencia del comportamiento, la Psicología, siendo uno de estos enfoques en el del psicoanálisis y su creador, el médico austriaco Sigmund Freud (1933, 1915), quien abordó el tema de la violencia y sus diferentes manifestaciones, entre las cuales, destaca la llamada *violencia de la comunidad de cultura*, de la cual, señala:

Vemos que el Derecho es el poder de una comunidad. Sigue siendo una violencia

pronta a dirigirse contra cualquier individuo que le haga frente; trabaja con los mismos medios, persigue con los mismos fines; la diferencia solo reside real y efectivamente, en que ya no es la violencia de un individuo la que se impone, sino la de la comunidad... La comunidad debe ser conservada de manera permanente, debe organizarse, promulgar ordenanzas, prevenir las sublevaciones temidas, estatuir órganos que velen por la observancia -de las leyes- y tengan a su cargo la ejecución de los actos de violencia acordes al derecho. (Freud, 1992/1933, p.187)

Este concepto lleva a la conclusión de que, desde la perspectiva del psicoanálisis, la violencia está en el mismo origen del ser humano a través de la cultura, desde el simple hecho de que las madres, los padres, o los tutores, siendo los responsables de integrar al nuevo ser a la comunidad, imponen un nombre al nuevo ser, convirtiendo así en un acto de violencia simbólica, ya que, además, ese nuevo ser se asumirá toda su vida representado por ese mismo nombre para poder transitar de la naturaleza a la cultura (Lèvy-Strauss, 2008/1949). De esta manera, una generación tiene la facultad de ejercer la violencia sobre la siguiente generación, en nombre de la cultura.

Por su parte, Marcuse (2016/1964) señaló que la violencia es necesaria para la vida del sujeto en sociedad. En este punto, señala que existe una *represión primaria* necesaria para instruir al sujeto y, por otro lado, existe una *represión secundaria* que se considera como un exceso y cuyo fin es claramente de control disciplinario y coloca la naturaleza del sujeto al servicio de los intereses ideológicos, políticos y económicos del grupo social en que se encuentre.

Sin embargo, tal como lo constata la propia historia de las civilizaciones, la violencia ha ido más allá y ha tomado diferentes formas, crueles o sutiles, pero, al fin y al cabo, aplastantes. Ya no se trata solamente de ejercer la violencia directamente sobre el semejante, se trata de excesos, de ambición y avaricia ilimitadas, con el fin de poseer y controlar no sólo a los individuos, sino todo aquello que crean y producen, en resumen, sobre la total existencia del planeta, sus recursos y, al final, de la vida misma. La violencia se manifiesta en todos los ámbitos y niveles, desde la educación, la sexualidad, la explotación de recursos naturales y, por supuesto, el mundo del trabajo, donde la cada vez más evidente precarización del mismo, llegando a la esclavitud, lo que da cuenta de cuán violento es el mundo de los intereses políticos y económicos, llámese éste *capitalista* o de cualquier otra manera, el cual, como se mencionó anteriormente, ha producido una

enorme injusticia social, una desigual distribución de los recursos y la exclusión de millones de personas del sistema productivo, vistos ahora como *desechos* (Luna et al., 2019).

El contexto político, económico y laboral

Zizek (2008) define a la *violencia estructural* o *sistémica* como aquella ejercida por el propio sistema de producción capitalista, donde el fin último y razón de existir es la acumulación de capital. Esta forma de violencia es objetiva, ya que define un *nivel cero*, considerado como lo normal y, se contrapone a lo que podría percibirse como algo subjetivamente violento. Sin embargo, en este transitar de la vida cotidiana y, bajo los dictados de las políticas económicas, pueden existir una importante cantidad de aspectos negativos que son prácticamente invisibles para el ciudadano común, pero que traen consigo explotación, depredación, parasitismo, trabajo esclavo, falsificaciones, etc. (Napoleoni, 2008, como se citó en Jáuregui, 2008).

Sin embargo, aun cuando resulta evidente cómo se manifiesta la violencia estructural, es muy complejo poder erradicarla, ya que no es sencillo determinar quién es responsable por ello, ya que es la sociedad misma en su conjunto, en su inercia, en lo que Adam Smith (2004/1759) denominó como la *mano invisible* del mercado y de la libre economía, donde cada quien se percibe a sí mismo demasiado lejos del origen del problema y, por tanto, sin responsabilidad alguna.

Ejemplo de ello es el uso y abuso de la tecnología. Por un lado, es innegable que las grandes transformaciones en la forma de producir bienes y servicios está íntimamente ligada a la tecnología, sin embargo, esto ha tenido un precio muy alto. Lara (1999, p.14) menciona que entre las consecuencias que ha traído este avance se encuentran los siguientes: una explotación intensa y no recuperable de los recursos naturales; alta contaminación del agua y el aire; la destrucción del paisaje natural, histórico y artístico; el sometimiento del trabajo humano a las exigencias de la automatización; y, la incapacidad de la tecnología en considerar lo relativo a las necesidades emocionales, estéticas y morales del ser humano. La tecnología ha hecho posible el aumento en el volumen de riqueza, pero corresponde a la política el cómo y a quién (Ovejero, 2006).

En esta historia de los procesos de trabajo, la característica principal que define los avances tecnológicos consiste en la constante búsqueda de una mayor eficacia y eficiencia productiva (y, por ende, económica), con un consiguiente sometimiento de la fuerza de trabajo, convirtiéndose ésta cada vez más en un apéndice de la máquina y la automatización. Tal como se conoce al trabajo hoy en día, su historia comienza con la Revolución Industrial del siglo XVIII y su evolución durante el XIX, donde hay un cambio radical en la forma de producir, con máquinas accionadas por fuentes de energía novedosas y en nuevos espacios confinados llamados *fábricas*. Es en esta nueva forma de producir, donde Karl Marx (1975/1867) define que el trabajo se basa en relaciones de valor y poder, por lo que el control (sobre todo de la fuerza de trabajo) es uno de los aspectos más importantes de sus estudios.

En el siglo XX, aportaciones como las Frederick Taylor, con su principal obra en 1911, acerca de la división del trabajo y la optimización de tiempos y movimientos por medio de las cuales se realizan las funciones propias del puesto de trabajo y, como ganancia adicional, el trabajador fue despojado de su *saber hacer*. Por su parte Henry Ford, en 1913, da el paso siguiente mediante la creación de la cadena de montaje, sometiendo al trabajador al ritmo y velocidad de la maquinaria la cual, a su vez, está guiada por las necesidades dictadas por la gerencia. Ya en la década de 1980, se plantea en Toyota un nuevo proceso basado en la flexibilidad del trabajo, la descentralización de actividades a través de proveedores y un concepto novedoso de *justo a tiempo*, los cuales vienen acompañados con un importante avance en las tecnologías de la información y comunicación, lo cual dará el paso a la automatización. Ya en el siglo XXI, las tecnologías de la información y comunicación han llevado a la automatización a un siguiente paso, la robotización de funciones, sistemas inteligentes capaces de aprender y tomar decisiones, lo cual marca un hito en la sustitución del hombre por la máquina (Luna, 2021).

Lo anterior describe de manera simple el proceso en la forma de producir bienes. Sin embargo, en la producción de servicios, las cosas no son muy diferentes, aunque los estudios laborales en este sector aún son incipientes debido a la gran diversidad de giros que quedan involucrados, pero sí se tiene claro que los trabajadores de los servicios realizan trabajos rutinizados y estandarizados y, además, están igualmente sometidos al control de la gerencia, tal como en la industria. Sin embargo, en el trabajo de los servicios es importante hacer notar que hay un nuevo actor, el cliente, quien ejerce una presión y un control adicional al proceso de trabajo y, finalmente, al trabajador (Luna, 2021).

Por lo anterior, el sector de los servicios abre un campo nuevo en los estudios laborales, ya que el trabajo se desarrolla en formas específicas y bajo condiciones concretas, muchas de ellas muy diferentes a lo que pudiera conocerse como *trabajo clásico*. Así, el producto en los servicios, material o inmaterial, se genera, distribuye y consume prácticamente al mismo tiempo, además, con la amplia participación del cliente, por lo que el trabajador se ve exigido no sólo por factores cognitivos, sino además entra en juego todo aquello que da cuenta de su subjetividad a través de factores y exigencias emocionales, estéticos, morales, etc. Es en este ámbito en que teóricos del trabajo, como el sociólogo mexicano Enrique de la Garza (*qepd*) han profundizado en el tema acuñando un nuevo término: el del *trabajo no clásico* (De la Garza, 2006).

El sociólogo francés Jean Pierre Durand (2011) redefine los procesos de trabajo basados en el modelo Toyota centrado en la innovación del *justo a tiempo*, dando lugar a lo que el propio Durand llama *flujo tenso*, sin interrupciones ni rupturas. Esta forma de producir exige un trabajo colectivo, muy controlado, un alto compromiso de hombres y mujeres trabajadores y que, además, son constantemente evaluados bajo modernos modelos de gestión basados en competencias, donde no sólo es importante *saber* y *saber hacer*, sino, además, *saber ser* (el control de actitudes y comportamientos), en un mercado laboral cada vez más amplio y fragmentado.

A la par, es muy importante considerar dentro de este contexto tecnológico y económico, que se ha venido dando una reestructuración de los sectores económicos tradicionales. Esto significa que, desde hace ya algunas décadas, se ha registrado una considerable reducción en cuanto a la participación del sector industrial, tanto en el PIB como en la generación de empleos, mientras que el sector de los servicios es el de mayor crecimiento. Actualmente el sector industrial participa con el 30% del PIB y el 28% en la generación de empleos, mientras que el sector terciario alcanza el 69% del PIB y el 62% de la fuerza de trabajo. El trabajo industrial que, representa estabilidad, cede el paso al trabajo en los servicios y su efecto de fragmentación del mercado laboral, incluso, su impacto en el crecimiento de la llamada economía informal (Luna, 2016; Luna et al., 2019).

Dentro de este proceso de cambio iniciada a partir de la década de 1980 y, tras la crisis del modelo taylorista-fordista, se llega a la llamada *flexibilidad laboral*, la cual sintetiza la reestructuración de la fuerza de trabajo en tres sentidos: la flexibilidad *numérica* que refiere al ajuste en el tamaño de la fuerza de trabajo; la flexibilidad *salarial*, o sea, pagar

lo realmente producido; y, por último, la flexibilidad *interna o funcional*, que consiste en el uso flexible de la fuerza de trabajo dentro de los procesos productivos, o sea, el trabajador polivalente. Todo ello en función de las necesidades de la producción (De la Garza, 1998).

Dentro de esta *flexibilidad laboral*, la subcontratación, no sólo entre empresas, sino también de fuerza de trabajo, se ha presentado como una lógica en la que prevalece la respuesta inmediata a las demandas del mercado a un bajo costo, lo que genera condiciones de inseguridad en las relaciones jurídicas y psicosociales en el ámbito laboral, la desprotección, precarización, discontinuidad de la contratación, inestabilidad, la ampliación e intensificación de la jornada y la reducción de la remuneración (De la Garza, 1998). Además, el uso de las tecnologías de la información y comunicación ha generado fenómenos como la virtualización tanto del lugar donde se lleva a cabo el trabajo como de las relaciones laborales, el aumento de la competitividad y un aumento de los puestos de trabajo con media y baja cualificación (Sora, Caballer y Peiró, 2011; Neffa, 2009).

Algunos procesos productivos han aprovechado esta desterritorialización y relocalización de los centros de trabajo, privilegiando regiones donde los salarios son muy bajos, la oferta de mano de obra muy amplia y, además, una estructura legal del Estado Nación sumamente vulnerable, que hace posible que los intereses económicos actúen sin ninguna restricción. De la Garza (2018) ejemplifica esto a través de un proceso denominado *Nikeificación*, el cual consiste en que grandes marcas comerciales no son manufactureras de sus productos, sino que subcontratan pequeñas empresas bajo condiciones muy desfavorables, ejerciendo un control total sobre proveedores y, sea de paso, sobre el mercado laboral de la región en cuestión. Estos centros maquiladores se encuentran habitualmente en regiones de Asia, África y Latinoamérica.

La industria del vestido y de la moda, por su importancia, es una de las que más se han beneficiado de estas condiciones estructurales, no sólo en lo que respecta a los sitios de manufactura de los artículos a producir, sino, además, la forma de comercializarlos. El ejemplo más reciente en los últimos años es la marca comercial china Shein, creada en 2008 en la ciudad de Nanjing. Esta marca ofrece al mercado mundial un amplio catálogo de 5,000 productos de ropa, distribuibles en 220 países, con ventas de 10 mil millones de dólares en 2020 y ya en 2021, superando a comercializadores como Amazon. Sus productos se comercializan con precios prácticamente de la mitad de lo que costaría en

las marcas tradicionales. Su estrategia consiste en fabricar el producto en lugares desconocidos en China (bajo condiciones laborales aún más desconocidas), materia prima de baja calidad y bajo procesos químicos altamente contaminantes, con trabajadores bajo condiciones de trabajo y salariales totalmente precarias, ventas por aplicaciones vía Internet (lo cual elimina la infraestructura y canales comerciales tradicionales) y entregas en todo el mundo a través de empresas especializadas a nivel global. La *moda rápida* o en su término acuñado en inglés, *fast fashion*, es fácilmente desechable y, por su precio, fácilmente reemplazable, trastocando los hábitos de consumo de la población, especialmente juvenil, por las *ventajas* que ofrece, pero sin considerar el daño global que ocasiona, en lo laboral, en las economías locales y, finalmente, en el planeta cada vez más contaminado. La situación de pandemia por COVID-19 en el mundo durante 2020 y 2021, no ha hecho sino visibilizar y acelerar procesos como éste (Velásquez, 6 de octubre 2021).

Surge así una nueva clase social, el *precariado*, término que Standing (2009) refirió debido a los cambios en el mercado laboral y que han impactado en el ámbito social, definiéndolo como una clase social emergente conformada por un colectivo de trabajadores que han quedado al margen de la categoría del proletariado (Standing 2009, 2011, 2014), concretamente con inseguridad laboral, salarios bajos y nula protección social, en contextos en los que impera la explotación, la incertidumbre, la inestabilidad y la excesiva flexibilidad laboral. Ser parte del *precariado* implica no sólo padecer inseguridad laboral (carecer de contratos y de derechos laborales dignos), sino también, inseguridad de identidad, falta de control del tiempo de vida por la rotación continua, así como la imposibilidad de establecer un proyecto de vida (Standing 2011, 2014).

La *flexibilización laboral*, en su dimensión temporal, ha dado origen a dos prácticas apócrifas en las organizaciones: primero, el llamado *downsizing* que implica la disminución del tamaño de las empresas y, segundo, el *outsourcing* también conocido como tercerización de la contratación de la mano de obra (Rentería, 2012), cuya aplicación ha fomentado la irregularidad de los empleos, la evasión de carga social y, además, vulneran derechos laborales como la falta de reconocimiento de la antigüedad, la evasión de responsabilidades patronales o el reportar salarios más bajos de los reales que se pagan a los empleados ante las instituciones del Sector Social. Estos esquemas laborales someten a los trabajadores a un estado de indefensión y vulnerabilidad (Cruz, 2013; Salazar, 2014).

Efectos psicosociales del entorno laboral actual

El recorrido de la situación macro económica en la que el mundo se encuentra, lleva al análisis de los mecanismos de control, no sólo física, sino, además, de opresión psicológica a través de las estructuras políticas, económicas y tecnológicas, que inciden en la vida de millones de trabajadores en el mundo.

Ovejero (2006) resume en ocho puntos, cuáles han sido los efectos que estos cambios estructurales han impactado al trabajo: a) desempleo generalizado; b) precarización del empleo; c) dualización del empleo (calificado y bien pagado contra menos calificado y mal pagado); d) reducción salarial a través de las nuevas formas de trabajo, contratación y carga fiscal; e) desplazamiento de responsabilidades de formación al Estado; f) desregulación laboral; g) surgimiento de una nueva esclavitud; h) inseguridad psicosocial.

En este contexto laboral, en donde prevalecen las situaciones de precarización e incertidumbre, se han detectado un elevado aumento en los riesgos psicosociales que repercuten en la salud física, mental y social de los trabajadores. Esto debido a las constantes exigencias emocionales, estéticas, morales y cognitivas en las que hombres y mujeres viven y trabajan, donde, además, sus relaciones laborales se desenvuelven entre el conflicto, la competencia, el miedo, con actividades vigiladas y controladas, aun cuando sus actividades sean extremadamente rutinizadas o diversas. Además, en este panorama, muchas veces se carece del apoyo familiar y social (Blanch, 2011).

Es cierto que, gracias a la tecnología, los nuevos procesos de trabajo han permitido que la carga física disminuya, aunque, sin embargo, el trabajador se ve exigido por una mucho mayor intensidad de trabajo y una cada vez más limitada autonomía, haciendo constatar lo que Marx definió como una relación de poder y control. Como se ha mencionado anteriormente, una situación especial es el de los trabajos en el sector de los servicios, donde el cliente/usuario se ha incorporado al proceso de trabajo y en donde las relaciones cara a cara exigen a hombres y mujeres un trabajo emocional, estético, moral, cognitivo, adicional y, donde, además, el trabajador se enfrenta a situaciones culturales de

discriminación, clasismo o, la llamada *pigmentocracia*⁴. Las interacciones sociales ya no son parte del trabajo, sino es el trabajo mismo.

Estas afecciones a nivel psicosocial tienen efectos negativos no sólo a nivel individual, sino, además, impactan en varios otros, como son el ámbito grupal (equipos de trabajo conflictivos), organizacional (violencia y acoso en el trabajo), así como el socio-familiar (Blanch, Crespo & Sahagún, 2012, Blanch, 2014). Varias investigaciones coinciden en que las vidas de los trabajadores precarizados están permeadas por el malestar o sufrimiento en el trabajo (Chalfin, Dal Magro y Budde, 2011), como el síndrome de burnout (Gil Monte, 2012; Chul Han, 2012), o los cambios radicales tanto en su subjetividad como en identidad (Sisto, 2012), incidiendo en cambios sobre el significado y sentido que el trabajo tiene para su propia vida (Ochoa, 2012; Ochoa y Blanch, 2015). Es necesario un replanteamiento, ya que las funciones del trabajo no se están cumpliendo en el mundo contemporáneo.

De acuerdo con Blanch (2011) hay un mayor riesgo de salud mental en los trabajadores precarizados que en los trabajadores desempleados, esto se debe a que los trabajadores precarizados están en un estado continuo de incertidumbre y carecen de una identidad laboral. Los padecimientos psicológicos más comunes son los trastornos de ansiedad, la depresión, el trastorno de bipolaridad, la personalidad limítrofe, las adicciones, etc. Así, los principales síntomas que han reportado los trabajadores son el sentimiento de inseguridad, el estado de ánimo irritable, el pesimismo ante el futuro y la baja autoestima (Blanch, 2011) que, por lo regular, se acompañan de dificultades para dormir, exceso de sueño, alteraciones en el apetito, cansancio constante y/o falta de energía (Leka, 2003).

Además de vivir en las condiciones mencionadas anteriormente, con toda la sintomatología y su diagnóstico en los psicotrastornos, el modelo médico imperante en la sociedad formal, no contempla una visión global del concepto de salud, enfocándose sólo en la enfermedad y en buscar cómo dejar toda la responsabilidad de lo que padece al propio trabajador. Situación que se agrava si se considera que, en algunas sociedades, el acceso a los servicios médicos está relacionado con tener un puesto de trabajo formal, lo

⁴ *Pigmentocracia* se refiere al papel que desempeña el color de la piel en la determinación de las relaciones de poder (Patiño et al., 26 de junio 2020).

que deja fuera a un amplio sector de la población activa que se encuentra trabajando bajo condiciones del llamado sector informal (Neffa, 2009).

A manera de Conclusión

Las estructuras políticas, económicas y tecnológicas dan muestra de privilegiar el incremento de ganancias, el control y el poder. Bajo este esquema es que se han desarrollado cada vez más novedosos procesos productivos con el fin de eficientar el uso de recursos (financieros, materiales, humanos y temporales. De hecho, cada innovación significa un menor tiempo de trabajo humano, con las consecuencias ya vistas. Sin embargo, estas mismas estructuras también han remodelado al complemento de la producción: el *consumo*, creando necesidades artificiales y superfluas para poder mantener esa maquinaria productiva en movimiento. Lo anterior sin darle importancia a los efectos destructivos que trae consigo sobre el planeta. Creció el comercio mundial, pero el costo es alto, cada producto trae consigo la mayor firma de emisiones de Carbono de la historia, o sea, que la contaminación a causa del transporte masivo y constante de productos, aumentó.

El mundo de hoy contradictorio, por un lado, hay un avance tecnológico que hace posible una gran maquinaria para producir riqueza, pero que convive con un mayor número de personas sumidas en la pobreza. La inseguridad psicosocial se suma a la inseguridad laboral y jurídica. En aras de la competitividad, las organizaciones son ahora un lugar en donde se favorecen gran cantidad de riesgos como el acoso, en cualquiera de sus modalidades. Como efecto colateral, la familia se ha convertido en una institución inestable, frágil y vulnerable, mientras que la escuela ya no cumple con su misión y función social (Ovejero, 2006).

Cabe reflexionar si el trabajo cumple sus funciones esenciales como el sentido de vida, la identidad y maduración personal, la interacción y contacto social, entre otros. O, más bien, nos está llevando en una dirección inversa, pues:

En esta sociedad de obligación, cada cual lleva consigo su campo de trabajos forzados. Y lo particular de este último consiste en que allí se es prisionero y

celador, víctima y verdugo, a la vez. Así, uno se explota a sí mismo, haciendo posible la explotación sin dominio. (Chul Han, 2012, p. 48)

Referencias

- Bauman, Z. (2007). *Tiempos líquidos: vivir en una época de incertidumbre*. Tusquets.
- Blanch, J. M. (2011). *Condiciones de Trabajo y Riesgos Psicosociales bajo la Nueva Gestión. Formación Continuada a Distancia (FOCAD)*. Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos de España (pp. 1-3)
- Blanch, J. (2014). Calidad de vida laboral en hospitales y universidades mercantilizados. *Papeles del Psicólogo*. 35(1), 40-47.
- Blanch, J.M.; Crespo, F.J. y Sahagún, M.A (2012). Sobrecarga de trabajo, tiempo asistencial y bienestar psicosocial en la medicina mercantilizada. En: Ansoleaga, E.; Artaza, O. & Suárez, J. (Eds.). *Personas que cuidan Personas: Dimensión Humana y Trabajo en Salud*. (pp. 176-182). OPS/OMS – Organización Panamericana de la Salud/ Organización Mundial de la Salud.
- Castells, M. (2006). *La Sociedad Red: una visión global*. Alianza Editorial.
- Castro-Gómez, S.; Guardiola, O. (2002). Globalización, universidad y conocimientos subalternos: Desafíos para la supervivencia cultural. *Nómadas*, 16(1), 183- 191.
- Chalfin, C.; Dal Magro, M. L. P.; & Budde, C. (2011). Entre o prazer e o sofrimento: um estudo sobre os sentidos do trabalho para professores universitários. *Psicologia: Teoria e Prática*, 13(2), 154-167.
- Contreras, S. (s.f.). Capitalismo financiero: características y consecuencias. *Lifeder.com*. <https://www.lifeder.com/capitalismo-financiero/>
- Cruz Marcelo, J. N. (2013). *Distribución del ingreso y los modelos de desarrollo en México*. Instituto de Investigaciones Económicas – UNAM.
- De la Garza, E. (1998). *La flexibilidad del Trabajo en México: Una visión actualizada*. <http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/publicaciones/articulos/flexibilidad.pdf>
- De la Garza, E. (2006). Del concepto ampliado de trabajo al de sujeto laboral ampliado. En De la Garza (Coord.), *Teorías Sociales y Estudios del Trabajo: nuevos enfoques* (pp. 7-22). Anthropos Editorial; UAM Iztapalapa.
- De la Garza, E. (2018). *Configuraciones productivas y circulatorias y Trabajo no clásico en los servicios*. <http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/Cursos/TeoriaReestru2/ModProdServs.pdf>

- Durand, J. (2011). *La cadena invisible*. Fondo de Cultura Económica-Universidad Autónoma Metropolitana.
- Freud, S. (1915). De guerra y muerte: Temas de actualidad. En Strachey, J. (Ed.) *Obras Completas* (Vol. XVIII). Amorrortu Editores.
- Freud, S. (1933). ¿Por qué la guerra? En Strachey, J. (Ed.), *Obras Completas* (Vol. XXII). Amorrortu Editores.
- Gil Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 29(2), 237-241.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía INEGI (2018). *Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) cifras durante el tercer trimestre de 2018*. Comunicado de prensa núm. 549/18. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/enoe_ie/enoe_ie2018_11.pdf
- Jáuregui, B. N. (2008). Psicopatía: pandemia de la modernidad. *Nómaditas Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*. Universidad Complutense de Madrid. (19). <http://revistas.ucm.es/index.php/NOMA/article/view/NOMA0808320129A/26333>
- Lara, N. (1999). *Tecnología y Ética*. Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades UNAM. http://computo.ceiich.unam.mx/webceiich/docs/libro/Tecnologia_y_etica.pdf
- Leka, S. (2003). La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales. Organización Mundial de la Salud: Serie protección de la salud de los trabajadores No. 3.
- Lèvy-Strauss, C. (2008). Nature, Culture et Sociétés, en *Les structures élémentaires de la parenté*. Editions Flammarion. (trabajo original publicado en 1949).
- Luna, E. (2016). La tercerización y el mundo laboral de hoy. Una mirada desde la salud mental. Editorial Académica Española.
- Luna E. (2021). La configuración productiva de las tiendas de conveniencia en la Zona Metropolitana de la Ciudad de Querétaro: el trabajo, entre el sector comercio y el sector financiero [Tesis de Doctorado, Universidad Autónoma de Querétaro] Repositorio Institucional. http://ri-ng.uaq.mx/handle/123456789/40/simple-search?query=&sort_by=score&order=desc&rpp=10&filter_field_1=dateIssued&filter_type_1>equals&filter_value_1=%5B2020+TO+2029%5D&etal=0&filter_name=author&filterquery=Eduardo+Luna+Ruiz&filtertype>equals.
- Luna, E., Rovelo, N. y Borja, D. (2019, 6 al 8 de noviembre). La violencia estructural en el control de los procesos de trabajo: ¿y el trabajador? [Ponencia]. *Congreso Internacional de Investigación Academia Journals*, Celaya, México.

- Marcuse, H. (2016). *El hombre unidimensional*. Austral. (trabajo original publicado en 1964).
- Marx, K. (1975). *El Capital, T. I, Capítulo V, "Proceso de trabajo y proceso de valorización"* (7ª Reimpresión). Fondo de Cultura Económica. (trabajo original publicado en 1867).
- Neffa, J. (2009, 5 al 7 agosto). Sector informal, precariedad, trabajo no registrado [Ponencia]. 9º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. El trabajo como cuestión central: El escenario postconvertibilidad y los desafíos frente a la crisis económica mundial, Buenos Aires, Argentina. http://www.aset.org.ar/congresos/9/Ponencias/p8_Neffa.pdf
- Ochoa, P. (2012). Significado del Trabajo en mineros venezolanos, ¿reflejo del empleo en vías de extinción? *Gaceta laboral*, 18(1), 35-56.
- Ochoa, P. & Blanch, J. M. (2015). Work, malaise and wellbeing in Spanish and Latin American doctors. *Revista de Saúde Pública (RSP)*. In Press. Offe, C. (1984). *La Sociedad del Trabajo. Problemas Estructurales y Perspectivas de Futuro*. Alianza Editorial.
- Ovejero, A. (2006). *Psicología del trabajo en un mundo globalizado*. Edit. Biblioteca Nueva SL.
- Patiño, D., Velásquez, M. y Toro, M. (26 de junio 2020). Pigmentocracia o cómo el color de piel de los mexicanos determina las oportunidades que tienen. *CNN en español*. <https://cnnespanol.cnn.com/2020/06/26/pigmentocracia-o-como-el-color-de-piel-de-los-mexicanos-determina-las-oportunidades-que-tienen/>
- Rentería, E. (2012). Desarrollo de la empleabilidad como estrategia para las organizaciones: limitaciones, posibilidades e implicaciones para las personas. *Revista Aristeo*. (2), 69-90.
- Salazar López, C. A. (2014). La nueva macroeconomía global: Distribución del ingreso, empleo y crecimiento. *Economía UNAM*, 11 (31), 114-116.
- Sisto, V. (2012). Identidades Desafiadas: individualización Managerialismo y Trabajo Docente en el Chile Actual. *Psykhé*. 21(2), 133-146.
- Sora, B.; Caballer, A. & Peiró, J.M. (2014). La inseguridad laboral y sus consecuencias en el contexto de la crisis económica. *Papeles del Psicólogo*. 35(1), 15-21.
- Smith, A. (2004). *La teoría de los sentimientos morales*. Alianza Editorial. (trabajo original publicado en 1759).
- Standing, G. (2009). *Work after Globalization. Building occupational citizenship*. Edward Elgar Publishing.
- Standing, G. (2011). *The Precariat*. Bloomsbury Academic.

Standing, G. (2014). *A Precariat Charter: from denizens to citizens*. Bloomsbury Academic.

Velásquez, M. (6 de octubre de 2021). El lado oscuro de la “moda rápida” de Shein, la marca de ropa china que desata la locura en la generación Z. *Yahoo Finanzas*. <https://es-us.finanzas.yahoo.com/noticias/shein-la-marca-de-ropa-china-que-desata-la-locura-en-la-generacion-z-125650619.html>

Zizek, S. (2008). *Sobre la violencia. Seis reflexiones marginales*. Paidós.