

## **Violencia laboral y productividad en el Estado de México**

Rosa Arciniega

### **Introducción**

En el contexto del nuevo modelo de desarrollo orientado a la exportación de manufacturas así como de reestructuración productiva que busca incrementar la productividad y la calidad, se presenta la pérdida y estancamiento en los últimos años de la competitividad en el Estado de México.

En el Estado de México la reducción de la competitividad recae en la evolución de su sector manufacturero, que mostró un crecimiento aún menor a su correspondiente nacional.

La competitividad, entendida como la capacidad de una entidad para penetrar, sostener y expandir su participación en los mercados internos y externos elevando simultáneamente el nivel de vida/bienestar de su población, ha ido disminuyendo desde la década de los ochenta.

De acuerdo a datos de la OCDE, México pierde escalones en competitividad: se encontraba en el lugar 38 en el año 2000, pasando en el año 2004 al 48 y en el 2006 llegó al lugar 58. Por su lado, el Estado de México ocupa el lugar 21 en materia de competitividad y figura entre los cinco estados que sufren por falta de competitividad, junto con Chiapas, que ocupa el último lugar en el país, Tabasco, Jalisco y Morelos. (El economista, 11 de Junio del 2007).

Son múltiples los factores que se consideran que intervienen en la competitividad, sin embargo algunos tienen que ver con el factor trabajo.

En el marco de los estudios sobre la reestructuración productiva en el Estado de México, diversas investigaciones permiten conocer el impacto en las condiciones de vida y de trabajo, resaltando la práctica de una política laboral flexible que se traduce en desempleo y eventualidad, jornada intensiva de trabajo y mínimos salariales rígidos. Pero poco se sabe acerca de los cambios en las prácticas cotidianas de los trabajadores, impactos subjetivos de estas transformaciones, y en general acerca de la dimensión cultural que estarían influyendo en la competitividad.

Entendemos la cultura como proceso de dar sentido a situaciones concretas (en particular, esquemas explicativos, o formas de argumentación cotidiana).

Y entendemos la cultura organizacional como aquella que considera una dimensión de las organizaciones que emergen en la interacción social, las acciones, estructura y dinámica organizacionales. Todas las organizaciones operan no solamente atendiendo a un grupo de normas y reglamentos establecidos de manera oficial, sino por medio de un conjunto paralelo de modos de actuar, sentir, estilos de autoridad e idiosincrasias, que no están escritos y que han sido incorporados por sus miembros como “parte natural” de sus vidas.

En particular, sostenemos que se detecta violencia laboral en el corazón de la cultura organizacional, en organizaciones que persisten en su implementación como tradicional forma de control organizacional y que estarían afectando la productividad y competitividad mexiquense.

Nuestro objetivo en esta ponencia es mostrar a la violencia laboral como fenómeno organizacional y no como acto individual, eventual o espontáneo, que constituye un serio problema que afecta la productividad de la región y de las propias empresas.

## I.- Competitividad en el Estado de México y Programa de empresas familiarmente responsables

En los últimos años los indicadores económicos alertan acerca de la pérdida de competitividad y estancamiento de la economía e industria mexicana.

En México el cambio de modelo de desarrollo ya muestra algunos resultados. En el Estado de México en particular la participación en el PIB total y sectorial muestra a partir de fines de los años 1980 una tendencia a la disminución, así como un estancamiento en los últimos años.

Cuadro 1						
Estado de México: Participación del PIB estatal y por sectores en el PIB nacional (%)						
Sector	1940	1970	1980	1988	1996	2003
Total PIB	2.39	8.19	11.04	10.70	10.20	10.34
PIB Sector Primario	5.02	4.36	6.25	4.21	4.08	5.30
PIB Sector Secundario	3.21	15.00	16.06	15.05	14.04	13.40
PIB Sector Terciario	1.52	5.99	9.44	9.66	9.14	9.70

Fuente: Sobrino, 2000: 57 y 2003 elaboración propia con datos de INEGI

En especial cabe resaltar la disminución de la participación de la industria manufacturera mexiquense.

Cuadro 2						
Estado de México: Participación del PIB estatal y por gran división en el PIB nacional (%)						
Gran división	1970	1980	1988	1993	1996	2003
Total PIB	8.19	11.04	10.70	10.35	10.20	10.34
Agropecuaria, silvicultura y pesca	4.36	6.25	4.21	4.08	4.62	5.74
Minería	1.35	0.71	1.31	1.82	1.55	3.39
Industria manufacturera	17.51	18.07	17.63	17.18	16.54	15.79
Construcción	10.53	14.09	13.05	11.02	10.51	6.02
Electricidad, gas y agua	7.36	11.42	7.30	5.25	5.36	4.21
Comercio, restaurantes y hoteles	5.41	11.09	11.93	9.79	9.48	10.41
Transp.,almacenaje, comunicaciones	7.93	9.44	11.23	9.91	9.55	9.36
Servicios financieros	7.79	10.08	9.28	10.33	10.91	10.09
Serv. comunales, sociales, personales	5.10	7.38	7.22	7.83	7.55	7.91

Fuente: Sobrino, 2000: 57 y 2003 elaboración propia con datos de INEGI

Si comparamos el crecimiento del PIB nacional y del Estado de México podemos observar que en este último el crecimiento ha sido menor al del promedio nacional tanto a nivel general como sectorial, a excepción de la minería y electricidad. Al considerar la evolución de la actividad económica de México y del Estado de México de acuerdo a los grandes sectores de actividad se observa que entre 1980-1990 el crecimiento de la manufactura del Estado de México de 1.7% fue menor al promedio nacional de 2.0%.

Cuadro 3		
Tasa Media Anual de Crecimiento del PIB sectorial 1980-1990		
	Nacional	Estado de México
Agropecuario	1.2%	1.2%
Minería	2.7%	3.2%
Manufacturas	2.0%	1.7%
Construcción	-0.1%	-0.8%
Electricidad	5.8%	6.1%
Comercio	0.8%	0.8%
Otros servicios	2.5%	2.5%
Total	1.7%	1.5%

Fuente: Millán 1999: 19

Gráfico 1

Tasa de Crecimiento del PIB México y Estado de México

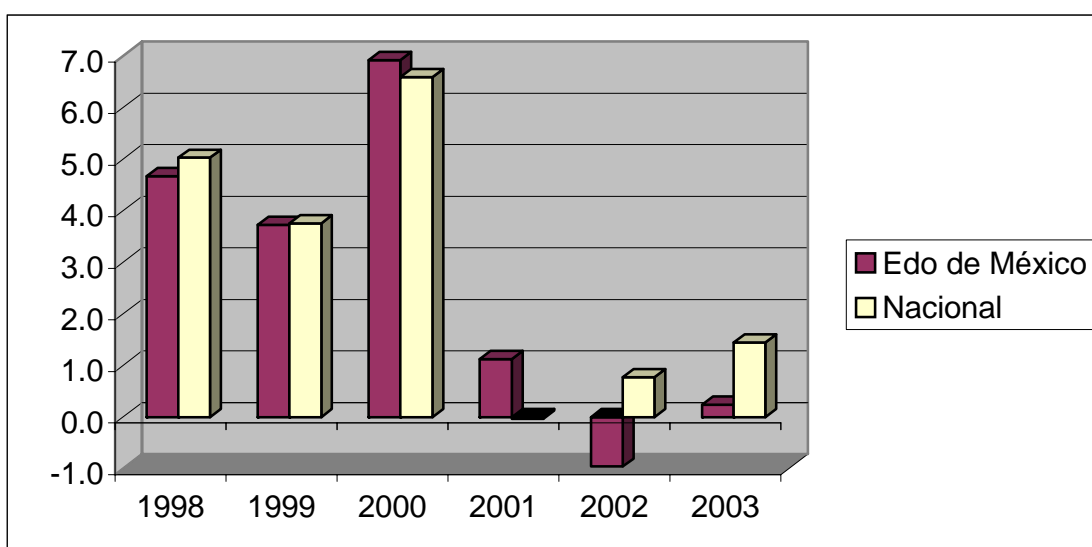
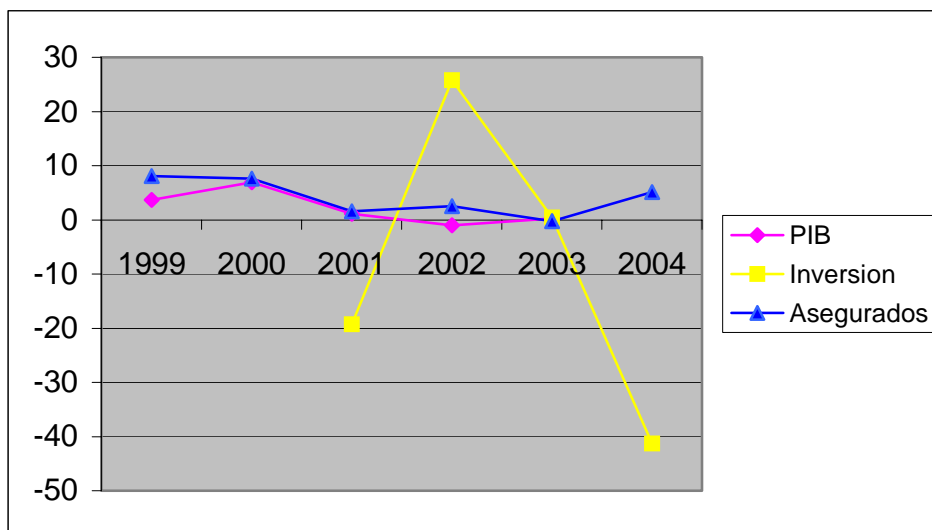


Gráfico 2

Tasas de crecimiento Estado de México 1999-2004



Las industrias más importantes del Estado de México, atendiendo a información sobre su participación en el PIB estatal en el 2003 son en primer lugar el sector de Productos metálicos, maquinaria y equipo, que incluye la industria automotriz con el 28.1%, seguido del sector Productos alimenticios, bebidas y tabaco con el 25.8% y en tercer lugar el sector Sustancias químicas; derivados del petróleo; plásticos con el 17.8%, los que suman en total el 71.7% del PIB estatal.

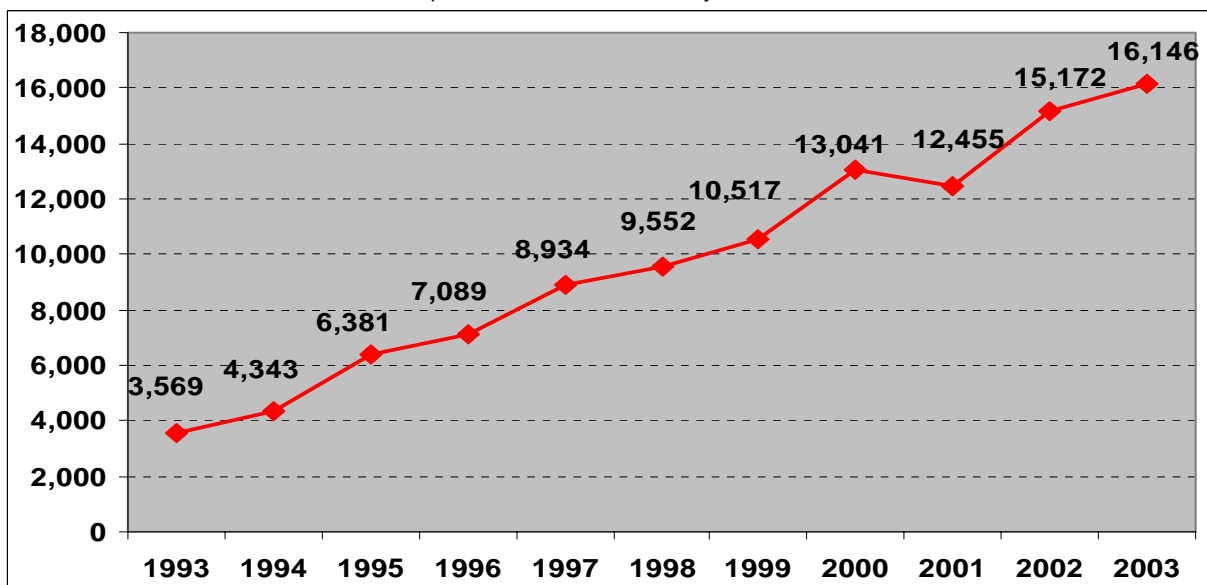
Cuadro 4							
% de participación en el PIB de la industria manufacturera del Estado de México							
Concepto	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Div.1: Productos alimenticios, bebidas y tabaco	22.5%	22.7%	22.9%	22.3%	23.8%	25.6%	25.8%
Div.2: Textiles, prendas de vestir e industria del cuero	8.6%	8.4%	8.1%	8.0%	6.9%	6.7%	7.4%
Div.3: Ind. de la madera y productos de madera	1.8%	1.9%	1.8%	1.8%	1.7%	1.7%	1.6%
Div.4: Papel, productos de papel, imprentas y editoriales	4.9%	5.2%	5.2%	5.1%	4.7%	4.7%	4.7%
Div.5: Sust.quím.; deriv.petróleo; prod.caucho, plásticos	17.7%	18.0%	18.1%	17.1%	17.1%	17.2%	17.8%
Div.6: Prod.de minerales no met.exc.deriv.petróleo y carbón	6.7%	6.5%	6.5%	6.1%	6.6%	7.3%	7.4%
Div.7: Industrias metálicas básicas	4.6%	4.9%	4.6%	4.2%	4.1%	4.5%	4.9%
Div.8: Productos metálicos, maquinaria y equipo	31.4%	30.7%	30.8%	33.6%	33.1%	30.0%	28.1%
Div.9: Otras industrias manufactureras	1.9%	1.9%	1.9%	1.9%	2.0%	2.3%	2.3%

FUENTE: INEGI. Sistema de Cuentas Nacionales de México.

Cuadro 5 Crecimiento de las exportaciones en el Estado de México (millones de dólares)		
Año	Total exportaciones	% de crecimiento
1993	3,569	
1994	4,343	21.7%
1995	6,381	46.9%
1996	7,089	11.1%
1997	8,934	26.0%
1998	9,552	6.9%
1999	10,517	10.1%
2000	13,041	24.0%
2001	12,455	-4.5%
2002	15,172	21.8%
2003	16,146	53.5%

**FUENTE:** Gobierno del Estado de México.

Gráfico 3  
Crecimiento de las exportaciones en el Estado de México  
(millones de dólares)



**FUENTE:** Gobierno del Estado de México.

El crecimiento de las inversiones y de las exportaciones en los últimos años no es suficiente para mostrar el incremento de competitividad y el contexto económico en el que se desenvuelven los trabajadores, y ya el gobierno federal

presenta programas a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social considerando no sólo la problemática de la generación de empleos, sino la calidad del mismo (Programa de Empresas Familiarmente Responsables), donde el objetivo es ver la relación entre cultura del trabajo, organizacional y productividad.

En México el empleo es un tema de la agenda nacional, por un lado es prioridad la problemática de la generación de empleos, por otro, empieza a interesar la calidad del trabajo, cuando junto a la modernización técnica y administrativa se incide en el factor humano, vinculando especialmente esta problemática con la competitividad y la productividad.

Ante esta situación aparecen algunos programas laborales federales que inciden no sólo en cuestiones referidas a aspectos tecno-económicos, sino amplían la perspectiva hacia las culturas organizacionales, identificando la presencia de comportamientos que están acarreando altos costos al sector productivo.

Nos concentramos en la población ocupada y allí resultan notorios los problemas que se vinculan a la extensión de la precarización en el trabajo y la disminución de la calidad de vida vinculados a la flexibilización de las relaciones laborales, pero también en los estudios aparece la problemática de la violencia en el trabajo.

Recientemente la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y algunas empresas innovadoras enfrentan esta situación al vincular la presencia de determinadas prácticas laborales con la afectación de la productividad de la región y de las propias empresas. Específicamente apuntan a la revisión de las prácticas laborales, los valores y comportamientos de los patrones y trabajadores en sus lugares de trabajo.

El Programa explora las prácticas laborales, con el objetivo de lograr un mejor ambiente de trabajo y una mayor productividad en las empresas, acreditando a las empresas que practican “buenas prácticas laborales”<sup>1</sup>.

El Programa se concentra en tres grupos de prácticas laborales:

- a) Conciliación trabajo-familia (valor 40%):** Se refiere a la inadecuada interconexión hogar-trabajo. La jornada de trabajo aumenta, con la consiguiente fragmentación de los mundos de vida de los trabajadores. Se evalúa el grado en el que las personas disponen de condiciones para compatibilizar sus responsabilidades laborales con las familiares.
- b) Se plantea la equidad de género (valor 35%):** Ante la presencia masiva de mujeres en el trabajo se evalúan las prácticas de no-discriminación además de políticas afirmativas considerando reclutamiento, selección, salarios, horas extras, formación, capacitación, promoción (vertical y horizontal), incentivos y certidumbre laboral.
- c) Se constata la presencia de violencia en el trabajo (valor 25%):** Se busca aportar información para combatir todos los tipos de violencia en el trabajo: hostigamiento o mobbing, hostigamiento sexual y otros tipos de violencia laboral.

Por ejemplo, en algunos lugares de trabajo, contextos renovados por la innovación tecnológica, con implantación de nuevas técnicas de organización y gestión del trabajo y de la producción, junto con la flexibilidad funcional se incrementa la intensidad del trabajo, con fuerte desgaste físico y mental de los trabajadores. Se incide en la jornada exacta y efectiva de trabajo, variedad de tareas que el trabajador debe realizar, los cambios de turnos, la libre disponibilidad del trabajador, cursos de capacitación fuera de las horas de trabajo, la extensión de la jornada de trabajo (a través de la obligatoriedad de horas extras y turnos

---

<sup>1</sup> En el glosario del Programa se define como “buenas prácticas a “... las acciones congruentes con la nueva ética laboral, que, además, eleven la calidad de vida de los trabajadores, construyen un mejor clima laboral, afianzan el compromiso de las personas con la misión empresarial e incrementan la productividad. Ejemplos prototípicos de las buenas prácticas laborales, que no son los únicos, son: el fortalecimiento del ejercicio de las responsabilidades familiares, el no hostigamiento y la equidad de género (Véase Documento STPS, EFR, p. 10).

continuos) hasta el incremento del control con monitorización del desempeño laboral.

En otros lugares de trabajo, el foco central de observación empieza a reflejar la realidad organizativa de cada empresa o institución, considerando junto con relaciones laborales, las formas de dirección y estilos de trabajo y las actitudes obreras, o más en general, las culturas organizacionales.

A este nivel, por un lado se estudian empresas que tienen concentrados sus esfuerzos en la renovación de sus estrategias organizacionales, adoptando nuevas formas de gestión de la mano de obra, más compatibles con las necesidades de flexibilización del trabajo generando nivel de compromiso organizacional de los trabajadores con la calidad y la productividad, la satisfacción con el empleo y formas de identidad. En el otro extremo, se presentan casos donde se visualizan prácticas excluyentes y autoritarias en las relaciones laborales. A través de referencias sobre experiencias concretas de trabajo, diversos especialistas en relaciones laborales y cultura laboral nos permiten asociar estas situaciones incluso con la presencia de *violencia psicológica en el trabajo*, fenómeno que adquiere cada vez más centralidad en nuestros espacios laborales, cuyos efectos devastadores sobre la salud y la calidad de vida de las víctimas y en los índices de productividad de las organizaciones que lo practican aún están por estudiarse. En estas organizaciones laborales los trabajadores tienen que implementar diferentes estrategias para enfrentar una situación que les es adversa.

Se observa que en empresas e instituciones con mayor productividad, no sólo cuenta el alto nivel tecnológico, nuevas formas de organización del trabajo, fuerza de trabajo calificada, sino también aquellas donde los trabajadores de todos los niveles de la organización se encuentran con un ambiente laboral que potencia su trabajo, creatividad y compromiso con dichas organizaciones. Por el contrario,

existen culturas del trabajo y culturas organizacionales identificadas como obstáculo para la productividad y la calidad.

## **II.- Violencia en el lugar de trabajo**

A partir de estas consideraciones generales nuestro tema se concentra en la relación entre productividad y violencia en los lugares de trabajo, teniendo como punto de intersección a las culturas organizacionales. Nuestra hipótesis es que en el corazón de determinadas culturas organizacionales se detecta violencia laboral, en organizaciones que persisten en su implementación como tradicional forma de control organizacional.

Los conflictos en cualquier lugar son inevitables, no estamos hablando aquí, sin embargo, del mero conflicto, habituales roces, fricciones, tensiones y hasta incidentes aislados propios de las organizaciones modernas, en las que el incremento del grado de interdependencia lleva a numerosas situaciones de desencuentro. Tampoco nos referimos a estrés por exceso de trabajo, cuando observamos que los trabajadores reportan variados grados de satisfacción en el trabajo y que el trabajo puede causar algo de estrés personal o incluso burnout . Nos referimos a un tipo de situación comunicativa que amenaza con infligir al individuo graves perjuicios psíquicos y físicos.

El acoso laboral es un fenómeno organizacional, lo identificamos como una forma de violencia psicológica en el trabajo. Tiene como objetivo intimidar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización o a satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador (Piñuel, 2001:55).

La STPS define la violencia laboral como toda acción que manifieste abuso de poder, ejercida en el ámbito laboral, o en el lugar de trabajo, por el empleador,

personal jerárquico, o en quien sea delegada la función de mando, un tercero vinculado directa o indirectamente a el, o quien tenga influencias de cualquier tipo sobre la superioridad<sup>2</sup>.

La definición reconoce una amplia variedad de formas de violencia, pero los indicadores apuntan a determinados tipos de violencia: 1.- Violencia realizada entre trabajadores, 2.- Violencia que se concentra en daño psicológico, no necesariamente daño físico (hostigamiento verbal, intimidación, soborno, imposición, acoso moral)<sup>3</sup> y 3.- Violencia encubierta más que abierta (relativamente sutil y difícil de detectar).

La STPS diferencia entre el mobbing laboral y el hostigamiento sexual, pero en los reactivos tiende a dar mayor importancia al segundo. El mobbing lo define como 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 y la dignidad personal y profesional de la trabajadora afectada, que supone un riesgo laboral con importantes consecuencias físicas, psicológicas y sociales para la salud del trabajador.

En cambio, el hostigamiento sexual es otra forma de violencia laboral que implica fines lascivos de asedio sexual reiterado a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales (docentes, domésticas o de cualquier otra que implique subordinación).

---

<sup>2</sup> Un manual elemental sobre comportamiento en las organizaciones define agresión en lugar de trabajo como toda acción a través de la cual los individuos buscan dañar o perjudicar a otros en el lugar de trabajo. Muchas de las acciones de agresión en el lugar de trabajo se ubican en tres grandes categorías: 1.- Expresiones de hostilidad: comportamientos que principalmente son verbales o simbólicos por naturaleza (por ejemplo menospreciar las opiniones de los demás, hablar a espaldas). 2.- Obstruccionismo: comportamientos que están diseñados para obstruir o impedir el cumplimiento de los objetivos (por ejemplo, no transmisión de la información necesaria). 3.- Agresión abierta (por ejemplo, asalto físico, robo, destrucción de propiedad, amenazas de violencia física). (Véase Greenberg, 2000: 394)

<sup>3</sup> Hay un gran número de razones por las cuales es importante considerar los incidentes de violencia emocional o psicológica cuando se discute acerca de violencia en el trabajo. En primer lugar hay evidencia que sugiere que la exposición a esos incidentes, especialmente por un período extendido en el tiempo, tiene efectos negativos en la salud de los trabajadores. Y segundo, la violencia psicológica en el lugar de trabajo es simplemente más frecuente que la violencia física. La abrumadora mayoría de actos de maltrato en las organizaciones son sutiles, no involucran violencia física (Véase Andersson, 1999:466; y OIT, 2003).

Es de notar que el rubro violencia laboral, aunque ya se reconoce como fenómeno laboral y organizacional, registra la menor valoración en la Encuesta (25%). A pesar de los avances que presenta el Programa de Empresas Familiarmente Responsables observamos que no contempla mayores medidas preventivas, que traspasen el inicial reconocimiento de la situación, tampoco señala procedimientos a seguir ni responsables, además existe ausencia de estudios sobre los costos para las organizaciones y repercusiones en los trabajadores, respecto a su salud física y psicológica.

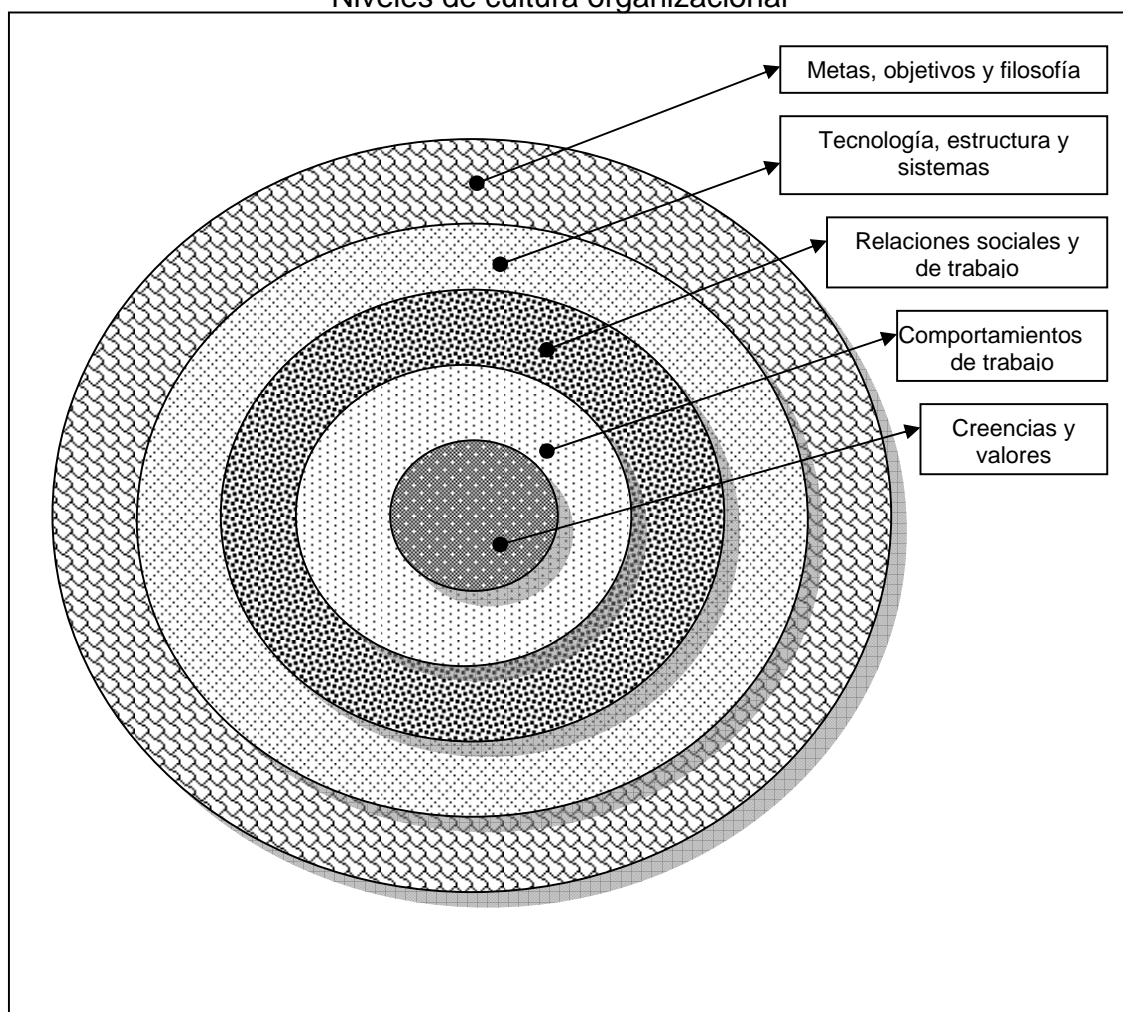
Las tipologías de cultura organizacional y culturas del trabajo abundan en la literatura organizacional y se presentan tanto a nivel nacional como organizacional. Estas últimas nos permiten ahondar en las culturas regionales, culturas locales y/o microculturas y conocer cómo operan en el contexto de la globalización. La más moderna literatura organizacional nos dirige hacia la generación de ambientes de innovación. Algunos tipos de culturas organizacionales detectados responden a lógicas de modelos de relaciones laborales autoritarios, con organizaciones laborales verticales, altamente reglamentadas, conservadoras, relativamente cerradas, cuya cultura interna considera el poder y el control como valores prioritarios sobre la productividad y la eficacia.

En términos generales, a partir de las tipologías, uno puede encontrar similitud y diferencias entre culturas organizacionales. Sin embargo, podemos rescatar dos posturas extremas en las organizaciones: aquellas que se preocupan por diseñar formas innovativas de organización, por aplicar una serie de estrategias organizacionales para la prevención, manejo, control y seguimiento de determinados comportamientos organizacionales, tratando de generar ambientes de compromiso e innovación, hasta aquellas en que se detecta violencia laboral en el corazón de la cultura organizacional, con organizaciones que persisten en su implementación como tradicional forma de control organizacional.

Entre los rasgos que vinculan la violencia con la cultura organizacional encontramos que:

- La violencia laboral no es fácilmente visible en la organización, para apreciarla se requiere penetrar los primeros niveles de cultura organizacional, niveles que se muestran en la siguiente figura (Sinha, 2000: 16).

Figura 1  
Niveles de cultura organizacional



Fuente: Sinha, 2000: 16

- Se ha detectado que casos de violencia laboral no son eventos aislados, que ocurren de forma esporádica o accidental, o problemas de naturaleza exclusivamente personal, que afectan solamente al individuo que lo padece,

sino procesos sistemáticos emparentados a determinado tipo de organizaciones (Lövey y Nadkarni 2007). Lövey y Nadkarni realizan un balance de las organizaciones siguiendo el criterio de salud organizacional. En este contexto distingue algunas problemáticas que se presentan en las organizaciones. A través de la frecuencia de ciertos síntomas identifican “enfermedades” organizacionales.

- En general aluden a acciones coercitivas como procesos organizacionales más que eventos individuales. La conceptualización de esta situación como un sistema es importante, y se vincula al comportamiento de la organización como un todo.
- De partir por reconocer que el origen del problema no radica en la personalidad de la persona afectada, sino que el problema tiene su origen en la propia organización en la que se trabaja, que son efecto de ataques y agresiones que se reciben por parte de jefes o compañeros de trabajo hay un gran trecho.
- La teoría de la organización anclada en el funcionalismo ha entendido a la organización por los propósitos manifiestos en sus varios departamentos y en las operaciones que los miembros realizan para el logro de sus objetivos, amparados en una limpia racionalidad de los fines y funciones de la organización, de este modo ha permanecido ajena o a tenido una limitada consideración a las emociones.
- Desde otro ángulo, y atendiendo a la tendencia de presentar una visión más humanista de las organizaciones, combatiendo el mito de la racionalidad, en años recientes se completa la visión de las organizaciones con la concepción de las mismas como “emotional arenas” (Fineman, 1993). Estos estudios traspasan los estrechos márgenes del estudio de las emociones vinculadas a la satisfacción en el trabajo y la motivación, como a las emociones vinculadas al estrés y burnout, para hablar acerca de las emociones de control. Por

ejemplo, se puede pensar en control social “informal”, es decir, reglas y regulaciones no impuestas formalmente por la organización, sino procesos a través de los cuales los individuos manipulan el comportamiento de otros o presionan a otros en el proceso de control social.

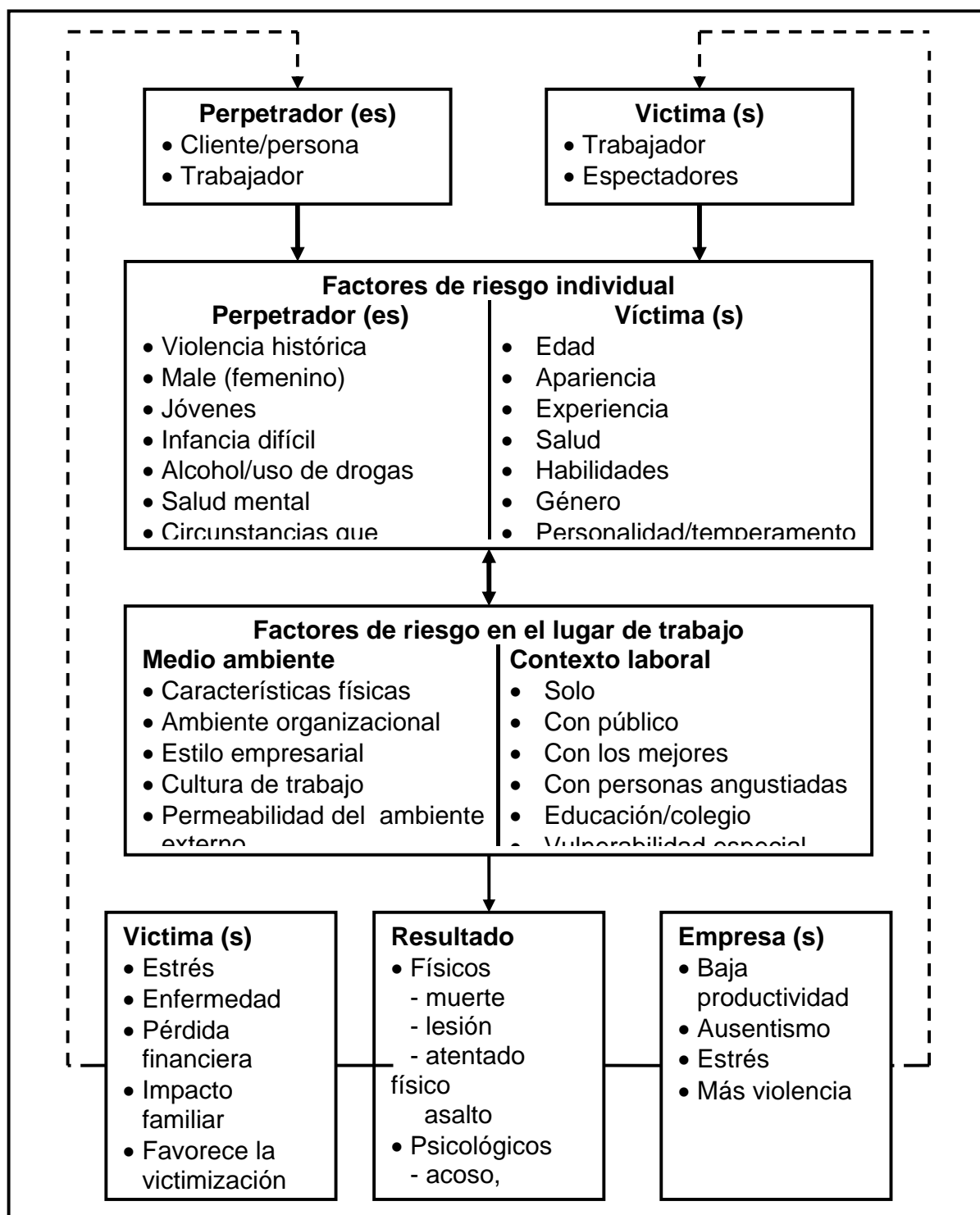
- La práctica del control y el poder como nociones inherentes a las organizaciones parten desde clásicos como Weber y Taylor, y nos sugieren aproximaciones desde el punto de vista del control racional, por ejemplo cuando analizan la distribución de la autoridad dentro de la jerarquía organizacional.

Poder y control como conceptos centrales en las teorías de la organización, también provienen de otros teóricos modernistas como los sociólogos Americanos Samuel Bacharach y Edgard Lawler (1980) que intentan explicar la distribución interna del poder (algunos grupos dentro de la organización tienen más poder que otros) y representan a las organizaciones como “political arenas”.

Siguiendo este tipo de trabajos se encuentran razones para entender la violencia en el centro de trabajo. Poder y procesos políticos dentro de las organizaciones aparecen como materias de investigación bastante comunes en la teoría de la organización. Esta postura junto con la popularidad de las emociones en el estudio de las organizaciones refleja un cambio muy fuerte, respecto al clásico modelo racionalista en el estudio de la organización. Enfocarse en la mera estructura organizacional lleva a los investigadores de organizaciones a ignorar los elementos humanos y emocionales de la vida organizacional, lo que se intenta rectificar aplicando el concepto de cultura en las organizaciones. Ello empieza a ser de interés para los teóricos organizacionales y puede complementar el estudio de procesos como el mobbing, donde entran en juego emociones negativas, que pueden ir en desmedro de la productividad y deterioro de la salud de los trabajadores.

**Figura 2**

**Violencia en el trabajo: Un modelo interactivo**



Fuente: OIT 2003: 125

## **Conclusiones**

El interés por la cultura organizacional y la productividad lleva a penetrar en las características de las actuales culturas organizacionales, evaluando comportamientos organizacionales, la influencia de estilos de gestión, tal como la influencia de la autoridad y patrones de control, actitudes de los trabajadores hacia el trabajo y la autoridad, entre otros aspectos.

La cultura se torna en tema central en el lugar de trabajo contemporáneo. El nuevo entorno económico, comercial y tecnológico pone de manifiesto la necesidad de que las organizaciones lleven a cabo el análisis de la influencia del ambiente externo que les rodea en su actividad organizacional, pero también la evaluación de sus capacidades internas, entre ellas la cultura organizacional, que les permita desarrollar una serie de ventajas competitivas, con las cuales puedan hacerle frente a la competencia internacional y alcanzar un lugar favorable en el mundo de la competencia global.

Resaltar la importancia de la cultura organizacional permite traer luz sobre una importante y negada cuestión como es la violencia laboral, fenómeno organizacional que sobrepasa la temática de la precarización, la flexibilización laboral, el desempleo o eventualidad del empleo, la presión de horarios y jornadas, la responsabilidad de producir o de metas que cumplir.

La pérdida de competitividad de la manufactura en el Estado de México puede deberse a una multitud de factores, pero vale la pena considerar aquellos que se relacionan con las culturas organizacionales.

Revisando el Programa de Empresas Familiarmente Responsables de la Secretaría del Trabajo como estudios de caso en el Estado de México se detectan problemáticas en las culturas organizacionales que estarían acarreando altos

costos para el sector productivo, tal como la violencia laboral. Se detectan “culturas organizacionales de riesgo” con implicaciones negativas en la vida de la organización y de los trabajadores. Son aquellas que causan altos costos económicos a la organización, bloqueo de ambientes de innovación y que afectan la salud de los trabajadores.

Puede ser que la violencia no sea el factor principal en lo que respecta a productividad, sin embargo ahondar en su presencia permite reconocer los problemas de las realidades laborales locales, por otro, obliga a profundizar más que en actos individuales o comportamientos eventuales, en los tipos de culturas organizacionales.

La violencia laboral constituye un serio problema que afecta la productividad de la región y de las propias empresas e instituciones.