

CRISTIAN BEDOYA DORADO*

Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium (Cali, Colombia)



La amenaza en el contexto del trabajo y las organizaciones: análisis desde los aportes de la psicología social construccionista**

*Threats in the context of work and organizations:
A Social Constructivist Psychological Analysis*

A ameaça no contexto do trabalho e das organizações: análise a partir da contribuição da Psicologia Social Contruccionista

.....

* Investigador tiempo completo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium - UNICATÓLICA, adscrito al Grupo de Investigación GIICO en la Línea de Investigación Emprendimiento, Gestión y Organizaciones. Magíster en Psicología y Administrador de Empresas de la Universidad del Valle. ORCID: 0000-0001-9609-0319. Correo electrónico: cbedoya@unicatolica.edu.co

** El artículo se deriva del proyecto de investigación denominado «Amenazas y Miedos en la Organización. Discursos y Afectos de Trabajadores en Santiago de Cali» desarrollado en el marco de la Maestría en Psicología del Instituto de Psicología de la Universidad del Valle (2015-2017). Artículo de investigación recibido el 11-05-2017 y aprobado 25-04-2018

Cómo citar

BEDOYA DORADO, C. (2018). La Amenaza en el contexto del trabajo y las organizaciones: análisis desde los aportes de la Psicología Social Construccionalista. *CS*, (25), 167-190.

DOI: <http://dx.doi.org/10.18046/recs.i25.2565>

Resumen

Abstract

Resumo

Durante las últimas décadas se ha presentado un incremento en el estudio de fenómenos organizacionales y del trabajo desde perspectivas discursivas. Bajo estos enfoques, los investigadores han evidenciado el modo en que las realidades son construidas discursivamente, y cómo en el discurso se materializa el poder. A partir de la crisis en el seno de la psicología social, los aportes discursivos fueron incluidos para abordar y conceptualizar los fenómenos psicológicos, lo que generó el movimiento del construccionismo. En este artículo se discute el fenómeno de las amenazas en el contexto del trabajo desde su dimensión discursiva y de poder. Esta discusión sugiere que la amenaza es un ejercicio de poder que opera a través del discurso y tiene efectos en la configuración de subjetividades. Las amenazas en el contexto del trabajo están mediadas tanto por los enfoques de gestión y prácticas administrativas, como por el sistema social de dicho contexto.

PALABRAS CLAVE:

Amenaza, discurso, poder, trabajo

.....

In the last decades, there has been an increase in the study of organizational phenomena and of work from discursive perspectives. Within these focuses, researchers have demonstrated the ways in which realities are constructed discursively and how power is materialized in discourse. In light of a crisis within social psychology, discursive contributions were included in addressing and conceptualizing psychological phenomena, which was generated by the constructivist movement. This article discusses the phenomenon of threats in the context of work from its discursive aspect, as well as of power. This discussion suggests that threats are an exercise of power that operates through discourse and has effects in the formation of subjectivities. Threats in the context of work are mediated both by management approaches and administrative practices, as well as by the social system of said context.

KEYWORDS:

Threat, discourse, power, work

Durante as últimas décadas se apresentaram um incremento no estudo de fenômenos organizacionais e do trabalho a partir de perspectivas discursivas. Sob estes enfoques, investigadores evidenciaram o modo em que as realidades são construídas discursivamente, e como no discurso se materializa o poder. A partir da crise no seio da psicologia social, as contribuições discursivas foram inclusas para abordar e conceitualizar os fenômenos psicológicos, o que gerou o movimento de construcionismo. Neste artigo discute-se o fenômeno das ameaças no contexto do trabalho a partir da sua dimensão discursiva e de poder. Esta discussão sugere que a ameaça é um exercício de poder que opera através do discurso, e tem efeitos na configuração de subjetividades. As ameaças no contexto do trabalho estão mediadas tanto pelos enfoques de gestão e práticas administrativas, como pelo sistema social deste contexto.

PALAVRAS CHAVE:

Ameaça, discurso, poder, trabalho

Introducción

El mundo del trabajo y de las organizaciones se ha visto transformado a raíz de ciertos fenómenos, como la inclusión de las nuevas tecnologías en las actividades laborales, la flexibilidad del empleo, la incertidumbre del trabajo, el ingreso de las mujeres en las diversas esferas organizacionales, el aumento de la generación *millennial* en la fuerza de trabajo, la nueva gestión pública, los estándares de calidad, los nuevos valores y sentidos otorgados al trabajo, entre otros (Abramo, 2004; Antunes, 2000, 2001, 2005a, 2005b; Bauman, 2011; Bedoya, 2017; Blanch, 2008, 2014; Dejours, 2009c; Sennett, 1998; Soto, 2008; Spink, 2011). Estas transformaciones han derivado experiencias en el trabajo, entre las que se destaca el sufrimiento, el desgaste emocional, las amenazas, el malestar laboral, la sobrecarga de trabajo, los conflictos, las presiones y otras, que reflejan una agenda de investigación para diferentes disciplinas, así como una preocupación por parte de organismos que tienen relación directa con el trabajo y los derechos humanos (Clot, 2009; Cruz, 2007; Dejours, 2009a, 2009b, 2009c, 2010; Chappell y Di Martino, 2006).

Algunas investigaciones se han concentrado en las amenazas y sus formas, como los acosos laborales, abusos, actos violentos, etc., los cuales afectan a entre el 30% y 40% de trabajadores adultos en la fuerza de trabajo mundial (Nielsen, Matthiesen, y Einarsen, 2010). No obstante, existen diversas definiciones tanto teóricas como legales de este fenómeno que determinan el modo en que se investiga y se interviene.

En la historia de la humanidad es posible rastrear cómo la amenaza ha sido utilizada en el marco de las relaciones sociales y cómo se ha constituido en objetos o sujetos. Las nanas castellanas populares como la del Coco, por ejemplo, funcionan bajo la lógica de la amenaza, se recrea un tipo de espanto indefinido, sin rostro ni voz ni forma, el cual es «capaz» de causar daño y producir temor en los niños pequeños. Esta estrategia era empleada en las relaciones parentales para hacer que los niños dejaran de llorar, se durmieran o cuando tenían malos comportamientos: «Duérmete, niño mío, que viene el coco, y se lleva a los niños que duermen poco» (Cerrillo, 2007: 329).

En el feudalismo, las invasiones de los bárbaros constituían una constante amenaza para las poblaciones; por ello, los campesinos debían jurar fidelidad ante un señor feudal para que los protegiera. Durante la Edad Media, la Iglesia católica reveló la existencia de las brujas y la amenaza que eran para la fe religiosa, por lo que se institucionalizó la Inquisición como instrumento de salvación. A principios del siglo XIV, con la publicación de «Inferno», el primer libro de los tres que conforman la *Divina Comedia* de Dante Alighieri, se redefinió la percepción medieval de la condenación eterna. «Nunca antes el concepto de infierno había cautivado a

las masas de un modo tan intenso. De la noche a la mañana, la obra de Dante convirtió el concepto abstracto del inframundo en algo aterrador» (Brown, 2013: 81). Como consecuencia, las iglesias católicas vieron incrementar significativamente la asistencia de «pecadores» atemorizados, que buscaban evitar llegar a la versión del infierno concebida por Dante.

La amenaza como fenómeno social ha sido abordada desde diversas ciencias sociales y humanas, las cuales han permitido comprender las experiencias subjetivas emergentes y los contextos en donde se producen. Entre estas experiencias, se encuentra la del miedo, el cual es utilizado mediante la amenaza en aras de condicionar y moldear las conductas de los individuos, al apropiarse de su voluntad, y obtener la sumisión (Lira y Castillo, 1991, 1994; Marina, 2006; Robin, 2009; Rodríguez, 2004).

La utilización del miedo es un instrumento utilizado en ámbitos que van desde lo político hasta lo religioso (Marina, 2006; Robin, 2009; Rodríguez, 2004). Para autores como Váscónes (2005), el miedo creado a través de la amenaza se convierte en el vínculo de las relaciones entre sujetos, y puede lograr cambios de reglas y formas de interactuar. Según esta autora, el miedo hace posible el dominio del cuerpo y de la mente, y hace a los sujetos seres pasivos sin libertad para tomar decisiones propias o emprender acciones.

Las amenazas constituyen un tema prototípico en la psicología social, principalmente de la psicología *mainstream*, en la que han sido exploradas como una forma de influencia social que surge cuando un individuo o una colectividad intentan modificar el comportamiento de otro. Pese a que las amenazas han aparecido en la literatura de la psicología social, tales apariciones han sido fugaces y bajo la apariencia de variable independiente que es medida y observada en la investigación empírica, por lo que no ha sido posible conocer su naturaleza (Hepburn y Potter, 2011).

En trabajos como el desarrollado por Jonathan L. Freedman, el objeto de la amenaza no es tomado como tema, sino que el interés radica en algunas estructuras o procesos cognitivos como los de la disonancia o el procesamiento de la información para generar o modular una acción. De este modo, la amenaza era utilizada para examinar las respuestas (conductas) de un sujeto que estaba consciente de lo malo que le podría suceder, así como ser evaluado en términos de estereotipos (Hepburn y Potter, 2011).

Posteriores desarrollos teóricos en psicología que incluían el estudio del poder, el lenguaje y la influencia social, presentaban el mismo descuido con relación a la naturaleza de la amenaza. Trabajos como el desarrollado por Scott A. Reid y Sik Hung Ng señalaban que el intento de influencia podría tener diversos grados de éxito, dependiendo de cómo se pronunciara la amenaza y el tono de voz que se utilizara (Hepburn y Potter, 2011).

En el campo del estudio organizacional y del trabajo, la amenaza ha sido considerada como una característica de las transformaciones del trabajo (Antunes, 2001, 2005a, 2005b; Soto, 2008; Spink, 2011), y se ha explorado en relación a prácticas administrativas, como la dirección, el control social, la disciplina y vigilancia, etc., y en relación a fenómenos como la rivalidad y la competencia (Appelbaum, Bregman, y Moroz, 1998; Arévalo, 2007; Dejours, 2009b, 2009c, 2009c; Echeverría, 2009; Kelemen, 2001; Kish-Gephart, Detert, Treviño, y Edmondson, 2009; Scarnati, 1998). Este tema de investigación ha llamado la atención de diversos autores debido a los efectos negativos que tiene en los trabajadores, así como el clima y la cultura de violencia que se configura en las organizaciones (Awagu y Basil, 2016; Borgeaud-Garciandía y Lautier, 2014; Dejours, 2009c; Forde, Slater, y Spencer, 2006; Lebel, 2016; Lockyer y McCabe, 2011; Skinner, 2004).

Para autores como Cole, Grubb, Sauter, Swanson y Lawless (1997), la amenaza en el lugar de trabajo es una forma de violencia que produce daño psicológico. Así mismo, para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), toda acción, incidente o comportamiento en el que una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma, es entendida como violencia en el trabajo (Chappell y Di Martino, 2006). En este sentido, autores como Buvinic, Morrison y Shifter (1999) mencionan que ser sujeto de amenaza es una forma de violencia psicológica en la que un sujeto es víctima de insultos y es un medio de sometimiento.

La amenaza como fenómeno de violencia en el contexto del trabajo es considerada también acoso laboral. De acuerdo con Hirigoyen (2001), este fenómeno se presenta a través de acciones que atentan, sea por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de un sujeto, poniéndose en peligro su empleo o degradando su ambiente de trabajo. Si bien desde la OIT existen esfuerzos para identificar e intervenir en las prácticas de violencia en el trabajo, en Colombia el Congreso de la República expidió la Ley 1010, en la que se definen las diversas formas de agresión y los tipos de actos violentos en el contexto de las relaciones laborales:

[...] toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleado, jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. (Congreso de la República de Colombia, 2006).

Pese a que el fenómeno de las amenazas se ha explorado principalmente desde su dimensión pragmática, autores como Hepburn y Potter (2011) sostienen que el problema de estas explicaciones radica en que no se considera la manera en que son construidas como acciones en interacción, y el modo en que funcionan (o fallan) como un mecanismo de influencia social. En el presente artículo se desarrolla una discusión sobre el fenómeno de las amenazas en el contexto del trabajo, planteando que estas son acciones que se encuentran implícitas en discursos, los cuales no son solo usados para la comunicación, sino que además producen y reproducen acciones, crean poder, y producen efectos y afectos (Belli y Íñiguez-Rueda, 2008; Butler, 2002; Edwards y Potter, 1992; Foucault, 1973; Potter y Wetherell, 1987; Wetherell, 2012). Esta discusión se inserta en los aportes construccionistas de la psicología social, los cuales pueden contribuir a explicar y analizar fenómenos que se presentan en contextos como los del trabajo y la organización.

El artículo está estructurado en cuatro partes: primero, se presentan los supuestos del construccionismo. Segundo, se propone un marco analítico para comprender las amenazas desde los aportes construccionistas (Belli, 2009; Belli, Harré e Íñiguez, 2010; Butler, 2002; Foucault, 2001, 2009; Hepburn y Potter, 2011). Tercero, se realiza una discusión y reflexión de la amenaza en el contexto del trabajo y de las organizaciones. Finalmente, se presentan las conclusiones y las futuras líneas de investigación.

El construccionismo en la psicología social

Los fundamentos del construccionismo se desarrollaron en la década del setenta del siglo XX, en el marco de ciertos cambios que se produjeron en el contexto de la crisis de las ciencias sociales, asociada al cuestionamiento por la producción del conocimiento científico y el desarrollo de la sociología del conocimiento; y en la aparición de fenómenos sociales en diversos sectores del mundo, como el Mayo del 68, la oposición a la guerra de Vietnam, los movimientos feministas, pacifistas, *hippies*, de minorías sexuales, de afroamericanos, las manifestaciones estudiantiles, entre otros más (Domènech e Ibáñez, 1998; Molina, 2015).

En el caso de la psicología, y en especial de la psicología social, la publicación de Kenneth Gergen, *Social Psychology as History*, en 1973, se convierte en un punto crítico e histórico para esta disciplina, ya que en ella se reclamaba el papel del quehacer psicológico centrado en el establecimiento de leyes descontextualizadas y atemporales. Los argumentos planteados señalaban que los fenómenos psicosociales, así como las elaboraciones teóricas acerca de estos, debían ser entendidos como ineludiblemente condicionados por la historicidad (Domènech e Ibáñez, 1998; Molina, 2015).

La conformación de este corpus teórico acentuó el clima de crisis de la psicología social, en el que se cuestionó la teoría y el método empleado para la producción del conocimiento científico. Así mismo, esta disciplina era cuestionada por carecer de vinculación con la realidad social, con vacíos sociales que la hacían irrelevante. Como consecuencia, se presentó una ruptura con los fundamentos epistemológicos heredados del positivismo que habían sido dañados por la física cuántica y la termodinámica, y que a su vez generaban una insatisfacción epistemológica en las ciencias sociales (Domènech e Ibáñez, 1998).

A partir de este momento se establecen dos alternativas para la comprensión de la psicología social, una corriente dominante como psicología social positivista y una corriente emergente como psicología social crítica (Domènech e Ibáñez, 1998). Bajo el viejo paradigma, se considera que la realidad es algo independiente de la acción humana, por lo cual la producción del conocimiento científico se concibe como un proceso sin sujeto, un proceso desde ningún lugar, un proceso ahistórico y asocial (Domènech e Ibáñez, 1998). En oposición al positivismo, el nuevo paradigma sostiene que el conocimiento científico es relativo, y se produce bajo prácticas sociales y culturales en contextos históricos, por lo cual es dependiente del investigador.

Para Ibáñez (2001), el construccionismo en el campo de la psicología social constituye un grado de madurez, porque logra abandonar algunas ingenuidades que había heredado de la modernidad, las cuales eran tan peligrosas que conducían a la constitución de un dispositivo bastante autoritario. De acuerdo con lo anterior, cuando el construccionismo cuestiona las ingenuidades, lo que hace es dismantelar ese dispositivo autoritario en que se había convertido.

Con el desarrollo de la posmodernidad, el discurso «sólido» de la modernidad se hizo confuso, diverso y fragmentado, con lo cual la psicología social recorrió un nuevo camino. Una de las dimensiones del discurso de la postmodernidad es el de la crítica, la demolición, la deconstrucción de los discursos modernos y de sus presupuestos ideológicos. Este discurso acentuó el énfasis en la fragmentación de la realidad, del sujeto, y situó el relativismo en el campo de los conocimientos y de los valores (Ibáñez, 2001).

Para Domènech e Ibáñez (1998), la psicología social Crítica asume el conocimiento científico como relativo, y es relativo a unas prácticas, a un contexto sociohistórico y cultural, y a unos intereses de la comunidad científica. El construccionismo se aleja de la verdad en el sentido positivista, de verdad universal y absoluta, «verdad única»; y considera que los criterios de la verdad son obra del ser humano y, por tanto, relativos a las cambiantes prácticas humanas (Domènech e Ibáñez, 1998). Ibáñez (2001) señala que bajo el construccionismo se rechaza la idea de que la realidad existe con independencia del investigador, ya que los objetos que constituyen

la realidad son producciones humanas que los hacen existir. «Lo que tomamos por objetos naturales no son sino objetivaciones que resultan de nuestras características, de nuestras convenciones y de nuestras prácticas» (233).

El giro ontológico que propuso el construccionismo derivó en distintos aportes, tanto en el plano teórico como metodológico. Entre estos aportes se encuentra la conceptualización del lenguaje, considerado como herramienta de la construcción de realidades (Domènech e Ibáñez, 1998; Gergen, 1996, 2006, 2007; Gergen y Gergen, 2011; Potter, 1996, 1998). Algunas ideas derivadas de las epistemologías feministas como la noción de performatividad, permitieron dar nuevas lecturas al papel del lenguaje como constructor de realidad, y resaltar el carácter construido de las realidades, posicionando el relativismo y la existencia de más de una construcción posible de la realidad. Así mismo, la noción de performatividad permitió una nueva lectura de la noción de «poder», vinculándola con el discurso.

Definiendo la amenaza: discurso y poder como aportes de la psicología social construccionista

Definir el fenómeno de la amenaza desde los aportes del construccionismo, implica reconocer que es una acción que opera a través del discurso (Hepburn y Potter, 2011), y que se moviliza por el entramado de relaciones sociales, en las que se configuran los ejercicios de poder (Foucault, 2009). De acuerdo con la definición del Diccionario de la Real Academia Española (2014), es posible señalar que la amenaza es la acción de amenazar, y es el dicho o el hecho con que se amenaza. Amenazar, por su parte, es dar a entender con actos o palabras que se quiere hacer algún mal a alguien (Real Academia Española, 2014). De lo anterior es posible inferir tres elementos, el primero es que la amenaza como acción (verbo) se puede realizar con actos (conductas/hechos) o con palabras (dichos/discursos); lo segundo, es que tiene un propósito o una intención (hacer algún mal); y lo tercero, es que esa intención es para alguien (sujeto).

Algunas ideas discursivas de la amenaza

Hepburn y Potter (2011) sugieren estudiar el fenómeno de la amenaza retomando algunos de los planteamientos elaborados por Potter y Wetherell (1987) en la primera versión de la psicología discursiva. Entre estos planteamientos, los autores destacan los «actos de habla» que a su vez retoman la teoría de John L. Austin; en este sentido los autores señalan:

- a. Una amenaza es performativa, su principal rol es hacer que sucedan cosas, más que describir algunos estados de situaciones, sin embargo, es inevitable hacer referencia a los estados de las cosas para poder llevar a cabo el asunto de amenazar efectivamente.
- b. Para que una amenaza pueda ser totalmente performativa requiere de la satisfacción de una serie de condiciones:
 - Tiene que haber una frase usada con el contenido proposicional de una amenaza.¹
 - La amenaza debe ser de alguna consecuencia que sea perjudicial para el receptor, y que esta debe tener alguna probabilidad de ocurrencia.
 - Quien plantea la amenaza (el amenazante) debe estar consciente de que está bajo la obligación de seguir a través de la acción de amenazar y que tiene el poder de realizar esta acción.

Siguiendo con lo anterior, existen tres elementos que según Hepburn y Potter (2011) permiten analizar las amenazas en su contexto conversacional:

- a. La *agencia* de un hablante con relación al planteamiento de una consecuencia perjudicial
- b. La *contingencia* de la consecuencia perjudicial en las acciones de quien las recibe
- c. La constitución de nuevas acciones de posibilidades para quien recibe las amenazas en el espacio inmediato a la amenaza

Según estos autores, el análisis de estos elementos permite considerar, a su vez, cuestiones sobre el poder y la resistencia, y regresar a la pregunta de cómo opera la influencia social (Hepburn y Potter, 2011). Dentro de la misma psicología social se ha discutido el modo en que estas cuestiones están relacionadas y cómo operan. Autores como John French y Bertram Raven conceptualizaron el poder desde la influencia social, definida esta última como un cambio en las creencias, actitudes o comportamientos de una persona (el objetivo de la influencia), que resulta de la acción de otra persona (el agente que influencia) (Raven, 2008).

.....
1. El contenido proposicional hace referencia a que se involucra algo que puede ser entendido o significativo.

La amenaza como ejercicio de poder

Si bien la amenaza está asociada con el fenómeno del poder y la influencia social, en el sentido de influir en la modificación de conductas y producir sometimiento (Hepburn y Potter, 2011; Marina, 2006), además es performativa, ya que a través del discurso se produce y se despliegan sus efectos (Hepburn y Potter, 2011), entonces propuestas de poder como la de Michel Foucault permiten dar algunas luces sobre este fenómeno. Los trabajos de este autor han permeado diversas áreas del conocimiento, entre ellas las que abordan el poder en el marco de las organizaciones y el trabajo, como la psicología, la sociología, los estudios organizacionales, y los estudios sociales de la ciencia y la tecnología (Allen, 2003; Brown y Stenner, 2009; Burchell, Gordon y Miller, 1991; Burrell, 1988; Clegg, Courpasson y Phillips, 2006; Clegg, 1987; Fairhurst y Putnam, 2004; Fernández, 2007; Flyvberg, 2001; Kelemen, 2001; Knights y Willmott, 1999; Parker, 1992; Phillips y Hardy, 2002; Westwood y Clegg, 2003).

Algunos de los aportes que ofrece Michel Foucault sobre el poder están articulados con las ideas discursivas de la amenaza presentadas en Hepburn y Potter (2011), en donde se reconoce que las relaciones de poder están en las relaciones sociales, el poder está asociado con el discurso, el poder es performativo, el poder tiene sus modos de funcionamiento y operación, el poder tiene efectos, y el poder sugiere interacción. De acuerdo con lo anterior, es posible comprender la amenaza como un fenómeno que se articula a dispositivos de poder, comprendiendo que forma parte y se articula a racionalidades específicas, como las de instituciones, organizaciones, medidas administrativas, entre otras más (Deleuze, 1987; Dreyfus y Rabinow, 2001; Foucault, 1973, 1977, 1980, 1985, 1990, 1999a, 1999b, 2009).

La perspectiva foucaultiana señala que las relaciones de poder se encuentran enraizadas en el sistema de redes sociales, las cuales son de diferentes formas, están en múltiples espacios, en diferentes niveles y en los diferentes modos en que los sujetos se relacionan (Dreyfus y Rabinow, 2001). Ejemplo de ello son las relaciones que se dan en el ejército, la familia, el taller, las escuelas, la vida sexual, la forma en que se trata a los locos, en la sociedad, etc. (Foucault, 1977, 1980, 1999a, 1999b, 2001, 2009). De acuerdo con lo anterior, no existe un solo poder, sino varios poderes que son formas de dominación y de sujeción, y que funcionan localmente (Foucault, 1999a). Estos tienen su propio modo de funcionamiento, procedimiento y técnica, lo que hace a las relaciones de poder heterogéneas.

La función primaria y permanente de las relaciones de poder es la de buscar mayor eficacia de los sujetos en sus fuerzas y aptitudes para lograr un mejor rendimiento o una mejor producción (Foucault, 1999a). En este ejercicio se presenta la prohibición y el castigo, cuando se menciona el «no debes», pero en todo caso encaminados a la

función de que los sujetos sean productores de eficacia. De acuerdo con lo anterior, las relaciones de poder pueden ser definidas como un conjunto de acciones que llevan a que unos sujetos sigan a otros, es decir, acciones que posibilitan la obediencia.

Desde Foucault, el poder no es una sustancia o un atributo localizado, sino un fenómeno que posee una naturaleza performativa, es decir, el poder como acción o actuación (Dreyfus y Rabinow, 2001; Foucault, 1980, 1999a, 2001). De acuerdo con lo anterior, «el poder existe solamente cuando se pone en acción» (Foucault, 2001: 252). Esta característica ha sido abordada desde el post-estructuralismo por autores como Butler (2002), basada en las ideas de Michel Foucault. Para esta autora, los enunciados poseen un carácter performativo, el cual es la capacidad de producir efectos. Según ella, la performatividad no es un acto singular y deliberado, sino una práctica reiterativa y referencial mediante la cual el discurso produce los efectos que nombra. De este modo, la performatividad hace alusión a aquella acción de hablar que adquiere su fuerza y legitimidad desde la reiteración de una norma.

De acuerdo con Butler (2002), las palabras poseen una historia que las constituye, las precede y las condiciona para sus usos, y la inestabilidad y las posibilidades de resignificar ponen en tela de juicio las normas y los significados. Para ella «una expresión performativa ‘tiene éxito’ en la medida en que tenga por sustento y encubra las convenciones constitutivas que la movilizan. En este sentido, ningún término ni declaración puede funcionar performativamente sin la historicidad acumulada y disimulada de su fuerza» (319).

La performatividad, desde Butler (2002), es presentada como una modalidad específica del poder y entendida como discurso. Según ella, para poder materializar una serie de efectos, «el discurso debe entenderse como un conjunto de cadenas complejas y convergentes cuyos ‘efectos’ son vectores de poder» (267). En este sentido, lo que se constituye en el discurso no es algo fijo o determinado por este, sino que llega a ser la condición y la oportunidad de una acción adicional. Igualmente, el poder que tiene el discurso para materializar sus efectos es semejante al poder que tiene para circunscribir la esfera de la comprensión.

El poder, según Foucault (2001), emerge en un tipo particular de relación establecida por individuos, caracterizada por la posibilidad de que unos pueden en diferentes medidas determinar las conductas de los otros. Esta posibilidad de guiar las conductas también permite disponerlas con el objetivo de obtener ciertos resultados. Cabe precisar que, con esta propuesta de poder, Foucault (1999a) rompe con la consideración dual de poder o la forma esquemática, en donde en un lado existen los que tienen el poder y por el otro los que no.

Para Ibáñez (2001), el poder desde Foucault no tiene una forma de ley y no es lo que prohíbe, sino que hay que pensarlo desde sus diferentes formas; modelo del rey,

la forma del Estado, la represión, etc.: «se construye y funciona a partir de poderes, de multitud de cuestiones y de efectos de poder» (Foucault, 1980: 158). Por ello, una de las principales características que se deriva de esta perspectiva, es que el poder es múltiple (Foucault, 1980, 1999a, 2001; Ibáñez, 2001).

Otra característica del poder, desde Foucault, es que no es descendente, como se ha comprendido tradicionalmente, sino que es ascendente y se presenta en todos los ámbitos de lo social (Ibáñez, 2001). Así mismo, el poder no es algo que limita o constriñe, es decir, que solo es negativo, sino que constituye y reconstruye (Foucault, 1980; Ibáñez, 2001); puesto que es productivo por su capacidad de producir y mejorar el rendimiento (Foucault, 1999a; Ibáñez, 2001).

De la propuesta foucaultiana de poder también hacen parte los dispositivos de poder. Estos son operadores materiales del poder que configuran conjuntos de estrategias de naturaleza diferente, y que incluyen discursos, instituciones, instalaciones arquitectónicas, leyes, medidas administrativas, enunciados científicos, proposiciones filosóficas, morales, etc. El dispositivo viene a ser entonces la red que se teje entre dichos elementos (Deleuze, 1987; Dreyfus y Rabinow, 2001; Foucault, 1977, 1980, 1985).

Para Foucault (2009), la disciplina y la vigilancia son dispositivos que han permitido la existencia y el sostenimiento de las relaciones de poder, ya que posibilitan la obediencia y constituyen un trabajo sobre el cuerpo, donde manipulan sus elementos, sus gestos y sus comportamientos. En este sentido, el autor considera que la disciplina o disciplinas son métodos que permiten el control minucioso de las operaciones del cuerpo, para garantizar la sujeción de sus fuerzas, y les impone una relación de docilidad-utilidad: «el cuerpo humano entra en un mecanismo de poder que lo explora, lo desarticula y lo recompone» (Foucault, 2009: 141).

Aunque diversos procedimientos disciplinarios se han presentado a lo largo de la historia de la humanidad, como en los conventos, los ejércitos y los talleres, las disciplinas han llegado a ser, durante los siglos XVII y XVIII, fórmulas generales de dominación. Este ejercicio es, para Foucault (2009), una «anatomía política» o una «mecánica del poder», que hace presa el cuerpo de los demás, para hacer lo que se desea, como se quiere, con las técnicas, según la rapidez y la eficacia que se determina. Por lo cual, la disciplina fabrica cuerpos sometidos y ejercitados, es decir, «cuerpos dóciles».

La disciplina constituye en sí un tipo de poder, una modalidad para poder ejercerlo, el cual implica un conjunto de instrumentos, de técnicas, de procedimientos, y demás, que la hacen una tecnología. En el marco del poder, el panoptismo emerge como una invención tecnológica, la cual designa a la vez un tipo de sociedad disciplinaria para generar coerciones sobre los sujetos, someterlos, manipular sus fuerzas y controlarlos (Foucault, 2009).

Siguiendo con las ideas de Butler (2002) sobre la performatividad, la perspectiva foucaultiana de poder (Deleuze, 1987; Dreyfus y Rabinow, 2001; Foucault, 1973, 1977, 1980, 1985, 1990, 1999a, 1999b, 2001, 2009), y la propuesta de Hepburn y Potter (2011) sobre influencia social, es posible inferir algunos elementos sobre la amenaza: a) es actuada a través del discurso y emplea tecnologías de dominación, en donde se plantean o reiteran las consecuencias de no cumplir con algo (el condicional), y b) produce efectos de poder (fundamentalmente el sometimiento o la obediencia), que están orientados a influir principalmente en el comportamiento de sujetos, lo que implica una influencia social o un tipo de agencia.

La amenaza en el contexto del trabajo y la organización: una reflexión

Las organizaciones donde se realiza la actividad social del trabajo productivo constituyen un contexto específico que particulariza el fenómeno de las amenazas. Si bien la investigación de este tema se ha concentrado en cuantificar esta experiencia cuando se asocia al fenómeno de la violencia, es decir, en reportar casos de violencia y sus diversas modalidades, es importante reconocer que el ejercicio administrativo y otras prácticas sociales que se entretajan en este contexto también son vectores para la configuración de amenazas.

El contexto del trabajo y la organización, al ser un sistema social, comprenden la posibilidad de múltiples relaciones de poder, las cuales son puestas en acción en la cotidianidad, pero también instauradas en discursos normativos que regulan la conducta de los sujetos. De acuerdo con esto, no solo el control social del trabajo, la disciplina, o la dirección de personal, etc., están versadas sobre experiencias de amenazas, sino que también algunas prácticas como la rivalidad y la competencia entre sujetos de una misma posición jerárquica. Lo anterior pone en relieve que una experiencia de amenaza no se limita a una relación jerárquica vertical (superior-subordinado), sino que también puede ser horizontal y, como bien se ha presentado en Foucault (1980), esta puede ser ascendente y presentarse en todos los ámbitos de lo social.

En el desarrollo de la psicología social se ha hecho un llamado a comprender la naturaleza de la amenaza y el modo en que esta funciona; lo que lleva a preguntas como: ¿cuándo se amenaza en el trabajo?, ¿por qué amenazar en el trabajo?, ¿cómo se amenaza en las relaciones del trabajo?, ¿cuáles son los efectos de las amenazas en las organizaciones?, entre otras. Desde la apuesta teórica presentada, podría argumentarse que en las organizaciones existen discursos y prácticas que condicionan el modo en que se puede usar la amenaza, así como su momento. Como punto

de partida se encuentra la vinculación de los trabajadores a una organización, este fenómeno se materializa legalmente bajo un contrato en el cual un sujeto de manera voluntaria decide subordinarse a un cargo y a unas condiciones que lo limitan y lo posibilitan en su actuar; en términos de Foucault (1999a), la prohibición y el castigo, es decir, lo que no se debe hacer. Esas condiciones que se encuentran en un contrato y que se instauran en el consciente del sujeto, se convierten en un discurso o en una norma que puede servir para reiterarse o pronunciarse en algún momento en el que se amenaza. Si bien este discurso puede servir a un sujeto para amenazar a un subordinado, también puede servir a un subordinado para amenazar a un superior.

Otros discursos que pueden ser vectores para las experiencias de amenazas son aquellos que derivan de los enfoques de gestión. Desde el siglo XX con la propuesta del modelo taylorista de producción (Taylor, 1973), hasta el presente, diversos discursos del *management* han recreado el escenario del trabajo, en donde se han instaurado modos de organizar el trabajo, de gobernar, de contratar y de desarrollar al sujeto trabajador. La gestión del conocimiento, la gestión de la felicidad, la gestión de la calidad, el justo a tiempo, la gestión estratégica y de la competitividad, entre otras más, son ejemplos de esos discursos que orientan un modo de comprender al sujeto del trabajo y el modo de gestionarlo, los cuales a su vez pueden ser vistos como dispositivos de poder que permiten la obediencia y un trabajo sobre el cuerpo, para manipularlo y disponer de él (Foucault, 2009). Bajo esta lógica, disponer de un cuerpo o disponer de la obediencia de un sujeto permite el cumplimiento de los objetivos que el mismo enfoque de gestión o el mismo dispositivo de poder tiene. No obstante, es importante no dejar de vista que el objetivo común de los enfoques de gestión se reduce al del interés de la administración o de las empresas: «maximizar utilidades, y reducir costos y gastos».

Desde los trabajos y experimentos de Elton Mayo (1949, 2004) y su equipo de investigadores, quedó demostrado que las organizaciones son, además de un sistema formal con una estructura jerárquica, un sistema social en el que se entretajan y configuran diversas relaciones sociales que no se limitan al sistema formal, sino que emergen como el resultado de elementos de orden subjetivo. Esta dimensión social del trabajo sugiere que los objetivos de las amenazas no se reducen a los objetivos de la administración o de la organización, o del enfoque de gestión, sino que también pueden asociarse a la interacción de relaciones sociales diversas, como el reconocimiento de la competencia, la rivalidad, u otro tipo de elementos asociados a los sistemas de comunicación informal de las organizaciones y de la cultura organizacional.

Desde los aportes del construccionismo, comprender la amenaza en el contexto del trabajo y las organizaciones implica examinar la relación en la cual se desarrolla esta acción, es decir, entre qué sujetos; identificar la práctica social que vincula esta

acción (control de empleados, competencia entre empleados, conflictos personales, etc.); analizar el discurso a través del cual se actúa la amenaza y los elementos contextuales que vincula, como el posicionamiento del sujeto en el trabajo (ser jefe o estar sindicalizado), la reiteración de las normas laborales, el reconocimiento de estar vulnerable por el tipo de contratación laboral (periodos de prueba, contratos a término fijo o subcontratación); y los efectos que despliega esta acción, como podrían ser los sentimientos (miedo, frustración, rabia, etc.) y las conductas (obediencia, huida, afrenta, etc.).

El contexto del trabajo y las organizaciones juega a su vez un papel mediador en la configuración de amenazas. Si bien diversos autores han caracterizado este contexto como un escenario de incertidumbre y riesgos (Antunes, 2000, 2001, 2005a, 2005b; Bauman, 2011; Bedoya, 2017; Blanch, 2008, 2014; Dejourns, 2009c; Soto, 2008; Spink, 2011), las prácticas administrativas se refuerzan bajo estos metarrelatos para hacer efectiva la amenaza, es decir, utilizar el recurso de una realidad construida e instaurada para posicionar la potencialidad de desplegar efectos. Por ejemplo, amenazar con hacer recortes de personal señalando las tasas de desempleo y la sobredemanda laboral o presionar por resultados mencionando la necesidad de ser productivo en un contexto de competitividad. Es por ello que desde los aportes del construccionismo es necesario analizar cuáles son las consideraciones que se han construido sobre las condiciones del contexto organizacional y del trabajo, y cuáles de estas son empleadas en la construcción de amenazas tanto de las prácticas administrativas como de las prácticas sociales emergentes de la vida organizacional.

Finalmente, es importante reconocer que la amenaza, como fenómeno articulado a los ejercicios de poder, puede presentarse de cualquier forma y en cualquier momento. Si bien esta puede estar mediada por factores propios del contexto del trabajo y de la organización, los estilos de liderazgo y de dirección, también puede estar asociada a las características del sujeto que la ejerce y del sujeto que reconoce que ha sido amenazado. Así mismo, cabe resaltar que los efectos y afectos de la amenaza varían, y pueden reflejarse desde conductas de sumisión y obediencia, hasta el reconocimiento de experiencias de humillación, violencia psicológica y miedo.

Conclusiones y futuras líneas de investigación

En el presente artículo se desarrolló una discusión sobre el fenómeno de la amenaza en el contexto del trabajo y de las organizaciones. Esta discusión se basó en algunos de los aportes de la psicología social, principalmente del construccionismo, lo que constituye un modo alternativo o crítico para abordar los fenómenos sociales. La

amenaza es comprendida como un ejercicio de poder que opera a través del discurso. En este ejercicio es enunciada una situación que hace parte del horizonte de significados de los sujetos que interactúan en esta práctica, en la cual se plantean consecuencias por no realizar lo enunciado (condicional).

La práctica de amenazar supone un ejercicio de subordinación, de orientación y de disponer de otro sujeto para su voluntad. Si bien las palabras permiten comprender el planteamiento de la amenaza, existen otros elementos que son ejercicios en conjunto con estas, como el tono de voz y el componente gestual, que permiten reafirmar la amenaza y darla a entender al receptor. Esta perspectiva teórica permite realizar otra lectura de este fenómeno en el contexto del trabajo y de las organizaciones, en donde la investigación registra principalmente experiencias de violencia, lo que invisibiliza otras experiencias subjetivas de los trabajadores en el marco de las relaciones de trabajo. En este sentido, es importante reconocer que los enfoques de gestión, las prácticas administrativas y otras prácticas sociales del trabajo pueden ser considerados como vectores de amenazas.

Las transformaciones del mundo del trabajo han implicado nuevos procesos de subjetivación y afectos de los trabajadores, y requieren de marcos analíticos para poder comprender, además de las prácticas que se entretienen en las relaciones sociales del trabajo, las mismas amenazas que se configuran en las condiciones del trabajo como la flexibilidad, la fragmentación, la precarización y la inseguridad e incertidumbre, las cuales pueden propiciar experiencias de sentirse en riesgo o amenaza por la pérdida del empleo. Estas experiencias, a su vez, están mediadas por objetos tales como el contrato laboral u otras modalidades de empleo, como la prestación de servicios (Albanesi, 2015; Antunes, 2000; Isaza Castro, 2003; Sora, Caballer, y Peiró, 2014; Soto, Espinoza, y Gómez, 2008; Vejar, 2014; Vesga, 2011).

Para explorar estas experiencias en el contexto del trabajo y las organizaciones, se sugiere el uso de metodologías cualitativas como las estrategias discursivas y narrativas, con las cuales se examine el modo en el que el fenómeno de la amenaza es construido. De este modo, el trabajo empírico podría ofrecer algunas luces para ampliar el análisis propuesto y conocer realidades localizadas o experiencias como las encontradas en los trabajos de Dejours (2009a).

El uso de estrategias cualitativas podría responder los interrogantes sobre la naturaleza de la amenaza, como los motivos de su uso en el trabajo, los sujetos que interactúan bajo esta práctica y los efectos que despliega en los sujetos. Es importante reconocer la necesidad del trabajo empírico sobre este tema, ya que las investigaciones han estado concentradas en la violencia en el trabajo, el acoso moral, el *mobbing* y otros temas, con los cuales no se logra responder a los interrogantes mencionados. Esta recomendación sugiere que los contextos del trabajo son relativos y localizados,

y en ellos la experiencia humana se hace particular y contextualizada bajo ciertas condiciones. Estos supuestos se asumen desde los aportes del construccionismo de la psicología social, los cuales pueden ser aplicados a contextos como los del trabajo y las organizaciones.

Referencias

- ABRAMO, L. (2004). ¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria? *Revista Estudios Feministas*, 12(2), 224-235.
- ALBANESI, R. (2015). Historia reciente del trabajo y los trabajadores. Apuntes sobre lo tradicional y lo nuevo, lo que cambia y permanece en el mundo del trabajo. *Trabajo y Sociedad*, (25), 387-403.
- ALLEN, J. (2003). *Lost Geographies of Power*. Oxford: Blackwell Publishing.
- ANTUNES, R. (2000). La centralidad del trabajo hoy. *Papeles de Población*, (25), 83-96.
- ANTUNES, R. (2001). *¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y la centralidad del mundo del trabajo*. Sao Paulo, Brasil: Cortez
- ANTUNES, R. (2005a). La clase-que-vive-del-trabajo. La forma de ser actual de la clase trabajadora. En: *Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo* (pp. 91-108). Buenos Aires: Ediciones Herramienta; Taller de Estudios Laborales.
- ANTUNES, R. (2005b). *Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo*. Buenos Aires: Ediciones Herramienta; Taller de Estudios Laborales.
- APPELBAUM, S. H., BREGMAN, M. y MOROZ, P. (1998). Fear as a strategy: effects and impact within the organization. *Journal of European Industrial Training*, 22(3), 113-127.
- ARÉVALO, D. (2007). El poder disciplinario y las relaciones de producción en la administración científica de Frederick Taylor. *Revista Economía, Gestión y Desarrollo*, 11(5), 239-267.
- AWAGU, C. y BASIL, D. Z. (2016). Fear appeals: the influence of threat orientations. *Journal of Social Marketing*, 6(4), 361-376.
- BAUMAN, Z. (2011). *En Tiempos Líquidos. Vivir en una época de incertidumbre*. Buenos Aires: Tusquets.
- BEDOYA, C. (2017). Configuración del Mundo del Trabajo: Un panorama en Latinoamérica y Colombia. *Dimensión Empresarial*, 15(1), 77-88.
- BELLI, S. (2009). La construcción de una emoción y su relación con el lenguaje: revisión y discusión de un área importante de las ciencias sociales. *Theoria*, 18(2), 15-42.

- BELLI, S., HARRÉ, R. e IÑIGUEZ, L. (2010). Emociones y discurso: Una mirada a la narrativa científica de la construcción social del amor. *Revista de Ciencias Sociales*, (4), 1-45.
- BELLI, S. e IÑIGUEZ-RUEDA, L. (2008). El estudio psicosocial de las emociones: una revisión y discusión de la investigación actual. *Psico*, 39(2), 139-151.
- BLANCH, J. (2008). La doble cara (organizacional y personal) de la Flexibilización del Trabajo. Desafíos, responsabilidad y agenda de la Psicología del Trabajo y de la Organización. *Perspectivas en Psicología*, (11), 11-26.
- BLANCH, J. (2014). Calidad de vida laboral en hospitales y universidades mercantilizados. *Papeles del Psicólogo*, 35(1), 3-13.
- BORGEAUD-GARCIANDÍA, N. y LAUTIER, B. (2014). La personalización de la relación de dominación laboral: las obreras de las maquilas y las empleadas domésticas en América Latina. *Revista Mexicana de Sociología*, 76(1), 89-113.
- BROWN, D. (2013). *Inferno*. Barcelona: Editorial Planeta.
- BROWN, S. D. y STENNER, P. (2009). *Psychology without Foundations. History, Philosophy and Psychosocial Theory*. London: Sage Publications.
- BURCHELL, G., GORDON, C. y MILLER, P. (1991). *The Foucault Effect: Studies in Governmentality. With Two Lectures By and an Interview with Michel Foucault*. Chicago: The University of Chicago Press.
- BURRELL, G. (1988). Modernism, Post Modernism and Organizational Analysis 2: The Contribution of Michel Foucault. *Organization Studies*, 9(2), 221-235.
- BUTLER, J. (2002). *Cuerpos que importan. Sobre los límites materiales y discursivos del «sexo»*. Buenos Aires: Paidós.
- BUVINIC, M., MORRISON, A. y SHIFTER, M. (1999). *La violencia en América Latina y el Caribe: un marco de referencia para la acción*. Washington, D. C.: Banco Interamericano de Desarrollo.
- CERRILLO, P. C. (2007). Amor y miedo en las nanas de la tradición hispánica. *Revista de Literaturas Populares*, 8(2), 318-339.
- CHAPPELL, D. y DI MARTINO, V. (2006). *Violence at work. Archives of emergency medicine* (3ª ed., vol. 10). Geneva: International Labour Organization.
- CLEGG, S. (1987). The language of power and the power of lenguaje. *Organization Studies*, 8(1), 61-70.
- CLEGG, S., COURPASSON, D. y PHILLIPS, N. (2006). *Power and Organizations*. London: Sage Publications.
- CLOT, Y. (2009). *¿El trabajo sin seres humanos? Psicología de los entornos de trabajo y vida*. Madrid: Editorial Modus Laborandi, S. L.

- COLE, L. L., GRUBB, P. L., SAUTER, S. L., SWANSON, N. G. y LAWLESS, P. (1997). Psychosocial correlates of harassment, threats and fear of violence in the workplace. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 23(6), 450-457.
- CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. (2006). *Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo*. Recuperado de: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html
- CRUZ, F. (2007). Las palabras y los gestos en el tejido organizacional. En F. Cruz (Ed.), *Del Humanismo administrativo en crisis: rupturas paradigmáticas* (pp. 123-134). Cali: Facultad de Ciencias de la Administración.
- DEJOURS, C. (2009a). *El desgaste mental en el trabajo*. Madrid: Modus Laborandi.
- DEJOURS, C. (2009b). *Trabajo y sufrimiento. Cuando la injusticia se hace banal*. Madrid: Modus Laborandi.
- DEJOURS, C. (2009c). *Trabajo y violencia*. Madrid: Modus Laborandi.
- DELEUZE, G. (1987). *Foucault*. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica, S. A.
- DOMÈNECH, M. e IBÁÑEZ, T. (1998). La Psicología Social como Crítica. *Anthropos*, (117), 12-21.
- DREYFUS, H. L. y RABINOW, P. (2001). *Michel Foucault: más allá del estructuralismo y la hermenéutica*. Buenos Aires: Ediciones Nueva Visión.
- EICHEVERRÍA, R. (2009). *La empresa emergente: la confianza y los desafíos de la transformación*. Buenos Aires: Ediciones Granicas S. A.
- EDWARDS, D. y POTTER, J. (1992). *Discursive Psychology*. London: Sage Publications.
- FAIRHURST, G. T. y PUTNAM, L. (2004). Organizations as Discursive Constructions. *Communication Theory*, 14(1), 5-26.
- FERNÁNDEZ, C. J. (ed.). (2007). *Vigilar y Organizar. Una introducción a los Critical Management Studies*. Madrid: Siglo XXI Editores.
- FLYVBERG, B. (2001). *Making Social Science Matter*. Cambridge: Cambridge University Press.
- FORDE, C., SLATER, G. y SPENCER, D. A. (2006). Fearing the Worst? Threat, Participation and Workplace Productivity. *Economic and Industrial Democracy*, 27(3), 369-398.
- FOUCAULT, M. (1973). *El orden del discurso*. Barcelona: Tuquets Editores.
- FOUCAULT, M. (1977). *Historia de la sexualidad I*. Madrid: Siglo XXI Editores.
- FOUCAULT, M. (1980). *Microfísica del poder*. Madrid: Ediciones La Piqueta.

- FOUCAULT, M. (1985). *Saber y Verdad*. Madrid: Ediciones La Piqueta.
- FOUCAULT, M. (1990). *Tecnologías del yo y otros textos afines*. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica, S. A.
- FOUCAULT, M. (1999a). *Estética, ética y hermenéutica*. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica, S. A.
- FOUCAULT, M. (1999b). *Estrategias de poder*. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica, S. A.
- FOUCAULT, M. (2001). El sujeto y el poder. En H. L. Dreyfus y P. Rabinow (Eds.), *Michel Foucault: más allá del estructuralismo y la hermenéutica* (pp. 241-259). Buenos Aires: Ediciones Nueva Visión.
- FOUCAULT, M. (2009). *Vigilar y Castigar. Nacimiento de la prisión*. México: Siglo XXI Editores.
- GERGEN, K. J. (1996). *Realidades y relaciones. Aproximaciones a la construcción social*. Barcelona: Paidós.
- GERGEN, K. J. (2006). *El yo saturado. Dilemas de identidad en el mundo contemporáneo*. Barcelona: Paidós.
- GERGEN, K. J. (2007). *Construccionismo Social. Aportes para el debate y la práctica* (Á. M. Estrada-Mesa y S. Diaz-Granados Ferránz, Comps.). Bogotá: Universidad de los Andes, Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Psicología, CESO, Ediciones Uniandes.
- GERGEN, K. J. y GERGEN, M. (2011). *Reflexiones sobre la construcción social*. Madrid: Paidós.
- HEPBURN, A. y POTTER, J. (2011). Threats: Power, family mealtimes, and social influence. *British Journal of Social Psychology*, (50), 99-120.
- HIRIGOYEN, M. (2001). *El acoso moral en el trabajo: Distinguir lo verdadero de lo falso*. Barcelona: Paidós.
- IBÁÑEZ, T. (2001). *Municiones para disidentes. Realidad-Verdad-Política*. Barcelona: Gedisa Editorial.
- ISAZA CASTRO, J. G. (2003). Flexibilización laboral: un análisis de sus efectos sociales para el caso colombiano. *Revista Equidad y Desarrollo*, (1), 9-40.
- KELEMEN, M. (2001). Discipline at Work: Distal and Proximal Views. *Studies in Cultures, Organizations y Societies*, (7), 1-23.
- KISH-GEPHART, J. J., DETERT, J. R., TREVIÑO, L. K. y EDMONDSON, A. C. (2009). Silenced by fear: The nature, sources, and consequences of fear at work. *Research in Organizational Behavior*, (29), 163-193.
- KNIGHTS, D. y WILLMOTT, H. (1999). *Management lives: power and identity in work organizations*. London: Sage Publications.

- LEBEL, R. D. (2016). Overcoming the fear factor: How perceptions of supervisor openness lead employees to speak up when fearing external threat. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, (135), 10-21.
- LIRA, E. y CASTILLO, M. I. (1991). *Psicología de la amenaza política y del miedo*. Santiago de Chile: ILAS (Instituto Latinoamericano de Salud Mental y Derechos Humanos), Ediciones Chileamerica, CESOC.
- LIRA, E. y CASTILLO, M. I. (1994). Consecuencias psicosociales y políticas del miedo. *Suplementos Anthropol*, (44), 63-66.
- LOCKYER, J. y MCCABE, D. (2011). Leading through fear: emotion, rationality and innovation in a UK manufacturing company. *European Journal of International Management*, 5(1), 48-61.
- MARINA, J. A. (2006). *Anatomía del miedo. Un tratado sobre la valentía*. Barcelona: Editorial Anagrama.
- MAYO, E. (1949). *The Social Problems of an Industrial Civilisation*. New York: Routledge.
- MAYO, E. (2004). *The human problems of an industrial civilization*. New York: Routledge.
- MOLINA, N. (2015). *Construccionismo. Una perspectiva para el conocimiento* (Documento preliminar). Cali.
- NIELSEN, M. B., MATTHIESEN, S. B. y EINARSEN, S. (2010). The impact of methodological moderators on prevalence rates of workplace bullying. A meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 955-979.
- PARKER, M. (1992). Post-Modern Organizations or Postmodern Organization Theory? *Organization Studies*, 13(1), 1-17.
- PHILLIPS, N. y HARDY, C. (2002). *Discourse Analysis. Investigating processes of social construction*. London: Sage Publications.
- POTTER, J. (1996). Discourse analysis and constructionist approaches: Theoretical background. En: *Handbook of qualitative research methods for psychology and the social sciences* (pp. 125-140). Leicester: BPS Books.
- POTTER, J. (1998). *La representación de la realidad. Discurso, retórica y construcción social*. Barcelona: Paidós.
- POTTER, J. y WETHERELL, M. (1987). *Discourse and Social Psychology. Beyond Attitudes and Behaviour*. London: Sage Publications.
- RAVEN, B. H. (2008). The bases of power and the power/interaction model of interpersonal influence. *Analyses of Social Issues and Public Policy*, 8(1), 1-22.

- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. (2014). *Diccionario de la Lengua Española* (23.^a ed.). Recuperado de: <http://dle.rae.es/>
- ROBIN, C. (2009). *El miedo: historia de una idea política*. México: Fondo de Cultura Económica.
- RODRÍGUEZ, Á. (2004). *El miedo, el motor de la historia individual y colectiva*. Madrid: Eurotheo, Universidad Complutense de Madrid.
- SCARNATI, J. T. (1998). Beyond technical competence: fear - banish the beast. *Leadership y Organization Development Journal*, 19(7), 362-365.
- SENNETT, R. (1998). *The corrosion of character, the personal consequences of work in the new capitalism*. New York: Norton.
- SKINNER, J. (2004). Temporal strategies and fear in the workplace. *Journal of Sociology*, 40(4), 417-431.
- SORA, B., CABALLER, A. y PEIRÓ, J. M. (2014). Inseguridad laboral y sus consecuencias en un contexto de crisis económica. *Papeles del Psicólogo*, 35(1), 15-21.
- SOTO, Á. (2008). *Flexibilidad laboral y subjetividades. Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo*. Santiago de Chile: Editorial LOM.
- SOTO, Á., ESPINOZA, G. y GÓMEZ, J. (2008). Aspectos subjetivos vinculados a la flexibilidad laboral. En: *Flexibilidad laboral y subjetividades. Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo* (pp. 11-37). Santiago: LOM Ediciones; Universidad Alberto Hurtado.
- SPINK, P. (2011). ¿Qué pasó con el trabajo?: De la centralidad de los zapatos, barcos y lacre a los problemas planteados por los cerdos volando. *Athenea Digital*, 11(3), 3-23.
- TAYLOR, F. W. (1973). *Principios de la Administración Científica*. Buenos Aires: El Ateneo.
- VÁSCONEZ, B. (2005). *La construcción social del miedo. Caso: Sucumbíos*. Quito, Ecuador: Corporación Editorial Nacional.
- VEJAR, D. J. (2014). La precariedad laboral, modernidad y modernización capitalista: Una contribución al debate desde América Latina. *Trabajo y Sociedad*, (23), 147-168.
- VESGA, J. J. (2011). Los tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato psicológico. *Pensamiento Psicológico*, 5(16), 171-182.
- WESTWOOD, R. y CLEGG, S. (2003). *Debating Organization. Point-Counterpoint in Organization Studies*. Oxford: Blackwell Publishing.
- WETHERELL, M. (2012). *Affect and Emotion. A new social science understanding*. London: Sage Publications.