

VIII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología
XXIII Jornadas de Investigación XII Encuentro de Investigadores en Psicología
del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos
Aires, 2016.

Significaciones atribuidas a la violencia laboral.

Cebey, María Carolina y Ferrari, Liliana Edith.

Cita:

Cebey, María Carolina y Ferrari, Liliana Edith (2016). *Significaciones atribuidas a la violencia laboral. VIII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXIII Jornadas de Investigación XII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-044/354>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/eATh/5MW>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

SIGNIFICACIONES ATRIBUIDAS A LA VIOLENCIA LABORAL

Cebey, María Carolina; Ferrari, Liliana Edith

Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires - Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas. Argentina

RESUMEN

En este artículo se exploran comparativamente algunas de las percepciones que los trabajadores de organizaciones públicas y privadas tienen acerca de la violencia laboral, así como las significaciones atribuidas a la misma. La indagación consistió en un estudio empírico-descriptivo no experimental transversal de carácter cuanti-cualitativo, con el objetivo de explorar, identificar y analizar los componentes y factores subjetivos, interaccionales y organizacionales comprometidos en la producción expresa o potencial de violencia y acoso laboral en organizaciones públicas y privadas. Para esta comunicación se exponen algunos de los hallazgos provenientes del análisis cualitativo. Se implementaron 26 entrevistas semiestructuradas a trabajadores cuyo ámbito de desempeño es el público o el privado, con al menos 6 (seis) meses de antigüedad en organizaciones de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y el Conurbano. El análisis del material es de contenido, y corresponde en este caso a la categoría 'Qué es la violencia laboral', que agrupa las subcategorías: a) Abuso de autoridad; b) Maltrato y c) Vulneración de derecho.

Palabras clave

Violencia laboral, Organizaciones públicas, Organizaciones privadas, Significaciones

ABSTRACT

MEANINGS ATTRIBUTED TO WORKPLACE VIOLENCE

This article explores, comparatively, some of the perceptions that workers in public and private organizations have about workplace violence and the meanings attributed to it. The inquiry consisted in a non-experimental descriptive empirical cross-sectional study of quantitative and qualitative approach, with the main objective of exploring, identifying and analyzing the subjective, interactional and organizational components and factors involved in the expressed or potential production of violence and mobbing in public and private organizations. For this communication some of the findings from the qualitative analysis are presented. 26 semi-structured interviews with workers whose performance is in the public or private sector, with at least six (6) months of seniority in organizations of Buenos Aires City and Greater Buenos Aires were implemented. The analysis of the material is of content type, and in this case relates to the category 'What is labour violence', which includes: a) Authority's abuse; b) Abuse; c) Rights violations.

Key words

Workplace violence, Public organizations, Private organizations, Meanings

INTRODUCCIÓN.

En esta comunicación se abordan algunas las significaciones atribuidas a la violencia laboral por trabajadores de organizaciones públicas y privadas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y Conurbano bonaerense. Los datos que aquí se exponen provienen de la investigación doctoral de la Dra. Cebey (2014), bajo la dirección de la Dra. Ferrari: "Situaciones de acoso en los procesos de trabajo: Aproximación a homogeneidades y diferencias en organizaciones públicas y privadas"[i].

Las significaciones constituyen modalidades de dotación de sentido. Son individuales -en tanto se encarnan singularmente en cada sujeto -, pero son también colectivas -puesto que dependen del entramado socio-cultural en que son producidas y al que dan continuidad o ruptura según el tipo de práctica que se accione a partir de las mismas (Castoriadis, 1997; Robertazzi, 2006). Además, las significaciones operan como parámetros a partir de los cuales hacer visible o invisible aquello que es pasible de ser percibido o no en un contexto particular. Habilitan un conjunto de distinciones lingüísticas para un grupo, comunidad o sociedad (Echeverría, 2001; Krynski, 2006) y, por ello, dan sentido compartido a las experiencias subjetivas (Robertazzi, 2006).

El modo en que los trabajadores significan sus prácticas laborales resulta de suma importancia para el análisis de problemáticas como la violencia y el acoso laboral (Baron & Neuman, 1998; Leymann, 1990; Namie & Lutgen-Sandvik, 2010). En primer lugar, porque son la vía de acceso a la apreciación que realizan de su salud laboral psicofísica. Esta apreciación no siempre condice con la evaluación objetiva de la misma, principalmente cuando refiere a la auto-percepción del trabajador como víctima de acoso laboral (Cebey, 2014; Cebey & Ferrari, 2016; Ferrari, et al., 2015; Ferrari, Filippi, Cebey, Córdoba & Napoli, 2014). En segundo lugar, dado que las significaciones influyen -y son influenciadas por - el tipo de interacciones que se despliegan en la organización, las relaciones con pares y superiores, las condiciones en las que la actividad se realiza, entre otros factores psicosociales del trabajo vinculados a las conductas de ciudadanía organizacional y los riesgos actuales o potenciales que pueden derivarse del incivismo y las injusticias intra-organizacionales (Anderson & Pearson, 1999; Cebey, Trotta & Howie, 2013; Cebey & Ferrari, 2016; Folger & Cropanzano, 1998; Gosh, Jacobs & Reio, 2011; Pearson & Porath, 2005; Rego, Ribeiro & Cunha, 2010).

METODOLOGÍA.

La indagación consistió en un estudio empírico-descriptivo no experimental transversal de carácter cuanti-cualitativo. El objetivo general de este estudio implicó la exploración, identificación y análisis de los componentes y factores subjetivos, interaccionales y organizacionales comprometidos en la producción expresa o potencial de violencia y acoso laboral en organizaciones públicas y privadas.

Para esta comunicación se exponen algunos de los hallazgos provenientes del análisis cualitativo. Se implementaron 26 entrevistas semiestructuradas individuales a trabajadores cuyo ámbito de desempeño es el público o el privado, con al menos 6 (seis) meses de antigüedad en organizaciones de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y el Conurbano. Entre los trabajadores entrevistados del sector público, 8 son mujeres y 5 son hombres. Las edades abarcan de los 22 a los 55 años. Para el caso de los trabajadores del sector privado, 7 son mujeres y 6 son hombres. Las edades abarcan de los 22 a los 44 años. El análisis de los relatos recabados y transcritos es de contenido (Flick, 2007; Vázquez Sixto, 1996). La participación fue voluntaria; y, en todos los casos, se trabajó con el consentimiento informado de los participantes como práctica ética de la investigación cualitativa (Shaw, 2008).

SIGNIFICACIONES ATRIBUIDAS A LA VIOLENCIA LABORAL.

Entre otros tópicos-guía (Flick, 2007; Vasilachis de Gialdino, 2007), los participantes fueron consultados por sus percepciones acerca de la violencia laboral y los significados que atribuyen a la misma. Del análisis cualitativo emerge que la categoría: *Qué es la violencia laboral*, agrupa las subcategorías: a) Abuso de autoridad; b) Maltrato y c) Vulneración de derechos[iii].

La violencia laboral como abuso de autoridad. Los trabajadores de ambos sectores percibirían el mal uso de la autoridad como modalidad en la que las prácticas de violencia laboral se expresan, aunque se encuentran matices según el sector de pertenencia. Para quienes se desempeñan en el sector público, la significación prioritaria acordada a esta percepción es la del abuso de poder.

“Y la violencia es aquel que tiene el poder sobre uno, sobre el trabajador... ejercer su poder [...] ese que tiene el poder, digamos, sobre el otro. Como someter al otro. Ahí me parece que hay violencia.”. Mujer, 50 años, sector público, instrumentadora quirúrgica en Hospital.

Entendido como forma de sometimiento del otro, éste agruparía la asignación de tareas por fuera de lo prescripto, la intolerancia para con el error en la ejecución de las tareas asignadas, la falta de reconocimiento para con el desempeño y la antigüedad. Entre otros aspectos, incluiría también el maltrato y la comunicación verbal irrespetuosa.

“El maltrato de tu superior; no tiene que ser físico ni nada, pero ya la falta de respeto y la mala educación [...] A cualquiera le podés hablar bien o decir algo bien sin [...] sin gritar, o sin ponerse nervioso.”. Hombre, 29 años, sector público, administrativo en Juzgado.

Quienes se desempeñan en el sector privado entenderían el abuso de poder como una extralimitación respecto de la función que se desempeña por organigrama, lo que convertiría a los colaboradores en subordinados-súbditos.

“... todas las formas en que el otro abusa de vos, de su superioridad y autoridad y en realidad es puro poder.”. Mujer, 26 años, sector privado, recepcionista de psicoanalista.

“... una cosa más formal del poder. El poder en jerarquías.”. Mujer, 22 años, sector privado, administrativa en banco.

Además, la violencia laboral sería vista por ambos grupos como una forma de abuso cuya particularidad sería el darse de modo vertical-descendente, aunque se reconozcan sus efectos en todos los trabajadores. Esta concepción de la direccionalidad asociaría la violencia laboral primordialmente a las prácticas de *bossing* (Deitinger, 2006; González Trijueque, Delgado Marina & García López, 2010), y reificaría el imaginario social que pone en equivalencia al jefe y al abusador. Esta significación de la violencia y de la direccionalidad en el ejercicio de la misma tiende a corroborar los

datos cuantitativos hallados en esta investigación y continúa los del Equipo UBACyT[iii] y otros estudios precedentes (Björkqvist, 1994; Cebey, 2014; Ferrari, Filippi & Trotta, 2011; Ferrari, Filippi, Cebey & Córdoba, 2012; Zapf et al., 2011).

No obstante, se encuentra un matiz diferencial entre ambos sectores, dado que los trabajadores del sector privado no significarían como ilegítimos los abusos de poder por parte de un superior si su subordinado o colaborador los acepta en cuanto tales. Desde esta perspectiva, la violencia laboral es entendida con mayor complejidad si se la compara con la concepción de los trabajadores del sector público: para quienes se desempeñan en el ámbito privado, no cuestionar la imposición sería un modo de validación de la misma, por lo que quien es destinatario de esta forma de abuso sería concebido como actor activo -no pasivo/pasivizado- en la dinámica relacional inherente al ejercicio de poder y su reconocimiento.

Sumado a ello, los trabajadores del sector privado se diferencian de sus pares del ámbito público al concebir que el ejercicio de la violencia laboral no siempre tendría por finalidad el sometimiento del otro, sino la reafirmación de la propia autoridad y el propio estatus de ‘superioridad’ del jefe. En estos casos, la atribución que se hace a estas figuras es que se conductores que estiman bajas sus competencias para la dirección o no saben cómo desempeñar su función, una tendencia que es representativa de un 60% de los casos del sector privado, quienes mencionaron el ejercicio de la violencia vertical-descendente como vía para la reafirmación de la autoridad del jefe.

A nuestro juicio, estas apreciaciones introducirían una suerte de ‘justificación’ para el accionar de quien abusa, al atribuirle un sentido que no es -explícitamente- a *costa de* los otros sino para el propio beneficio. Este matiz es relevante porque no transforma al trabajador en una víctima buscada o perseguida como tal, sino en un medio para la consecución de objetivos o intenciones de la autoridad -y en el que se convertiría en víctima por efecto y, quizás, de modo no premeditado por el victimario-. Esta atribución puede ser interpretada como un esfuerzo por dar sentido a lo que de otro modo se experimentaría como receptor pasivo de la voluntad del otro cuando ésta es impuesta.

La violencia laboral como forma de maltrato. En ambos grupos de trabajadores, se infiere de la percepción del maltrato como forma de violencia laboral la construcción de un límite moral para la delimitación de lo correcto/incorrecto para la interacción laboral. Habría un ‘buen trato’ posible, en función del cual se mediría cuánto se aleja del mismo quien ocupa una posición de autoridad al interactuar con sus colaboradores, llegando en su expresión extrema a la ‘deshumanización’ del destinatario, por lo que se asociaría el maltrato al límite de la reciprocidad.

“... es violentar el respeto a la autonomía y a la integridad de la persona. ¿No es cierto? Entonces, me parece que es eso lo que está violentado.” Hombre, 55 años, sector público, Coordinador de Área de Salud y Seguridad Ocupacional en Institución Científico-Técnica. “Me parece que una práctica humanizante es una práctica, no sé, que contempla las necesidades de la persona. No sé, que se pre-ocupa por la persona. Eso creo que tiene que ver con una, una práctica humanizante. Y una deshumanizante lo contraria, como, como un objeto ahí: ‘Hacés esto; ya está. El resto no me importa’.”. Mujer, 25 años, sector público, atención al público en biblioteca del ejército, fuera de la relación laboral.

No obstante, los trabajadores del sector público difieren de los del ámbito privado al señalar que el maltrato no se limita a la violencia física, sino que abarca también aspectos verbales y comportamentales. Esta orientación alcanza al 80% de los entrevistados que se

desempeñan en el sector público, cuyas prácticas laborales tiene lugar en ambientes de trabajo que se sustentan en racionalidades procedimentales directamente vinculadas a normas sociales y, por tanto, morales (Durkheim, 2000). Si la administración pública es la expresión del ideal cívico (Barbado 2005, 2004a, b, c) y el Estado -en sus múltiples dependencias y niveles de gestión - ha de funcionar como modelo o ejemplar ético-moral para con el resto de la ciudadanía, sería su función encargarse de proteger el sistema democrático (Scialpi, 2002).

En este sentido, es esperable en las significaciones que los trabajadores dan a su actividad la dotación de un sentido moral-moralizante, la que se vería atravesada por los ideales democráticos que dan base a la identidad de 'lo público', por lo que se aspiraría a que el trato y la interacción laboral conserven en su orientación y expresión una demarcación clara entre lo 'correcto' y lo 'incorrecto', lo 'justo' y lo 'injusto', lo apegado a normas y lo que se distancia de ellas. Además, subyace a esta perspectiva la preocupación por la legitimidad de la autoridad (Weber, 1987) que los entrevistados del sector público expresan y el cuestionamiento de su modalidad de ejercicio cuando ésta adquiere características divergentes o contrarias de la orientación democrática.

Por su parte, si bien los trabajadores del sector privado atribuirían el ejercicio del maltrato a las figuras de autoridad, esta percepción se ampliaría a otros actores con capacidad de implementarlo. Esta concepción introduce una diferencia respecto de los trabajadores del sector público, quienes resaltarían el ejercicio vertical-descendente de la violencia laboral y la atribuirían prioritariamente a los conductores.

Aunque se ha referido que los trabajadores del sector privado tendrían la misma lógica atributiva, el hecho de que señalen que cualquier persona podría ejercer prácticas de maltrato para con otra daría la pauta de un grado de sensibilidad mayor en este grupo de trabajadores.

"Para mí es cuando al empleado el ambiente laboral lo hace sentir incómodo. No voy a la violencia física nada más. Que lo inhiban, que lo carguen constantemente. Sí, me imagino alguien sintiéndose incómodo o discriminado. Que se ensañan con alguien.". Hombre, 24 años, sector privado, analista en financiera, fuera de la relación laboral.

A diferencia de la diagramación piramidal-jerárquica clásica de las organizaciones del sector público, las del sector privado tienden a tener estructuras más aplanadas y con menor verticalismo (Sennett, 2003, 2006), lo que podría contribuir a construir relaciones de mayor paridad y, por ese motivo, menor distancia funcional y relacional. Esto podría ser el antecedente para la percepción más sensible a lo que el otro, estimado en mayor cercanía, hace o deja de hacer respecto de uno. Aún más, a la hora de dar cuenta de las formas en que el maltrato se expresa, este grupo de trabajadores parecería tener mayor capacidad introspectiva acerca de su bienestar-malestar, en tanto lo que se refieren son los efectos percibidos como vivencia subjetiva individual antes que los comportamientos de los otros que los generan.

Es dable pensar que algo del imaginario social que coloca a los trabajadores del sector privado en posiciones de mayor individualismo podría estar operando, puesto que es la propia posición la que se resalta y son las propias sensaciones de malestar las que se ponen de manifiesto en sus discursos. Incluso, al hacer el salto hacia lo relacional del maltrato, los sentimientos personales se reintroducen como efecto buscado por quien lo ejerce.

A diferencia de sus pares del sector público, los trabajadores del ámbito privado parecieran estar menos preocupados por el com-

ponente colectivo de las normas éticas y morales, por lo que la comprensión del maltrato se anudaría menos a las prácticas de incivismo (Anderson & Pearson, 1999; Gosh, Jacobs & Reio, 2011; Pearson & Porath, 2005) que a lo que éste representa para cada quien aisladamente.

La violencia laboral como vulneración de derechos. En conexión directa con lo antes analizado, la violencia laboral es percibida también en relación con aquellos eventos que constituyen una afrenta a los derechos asociados al trabajo. No obstante, es necesario hacer un conjunto de aclaraciones que anteceden el análisis: lo que se expone a continuación corresponde a la percepción y significación que los propios trabajadores dan a sus derechos laborales y personales. En muchos casos existe una marcada distancia entre lo que el espíritu de las normas estipula -trátese de Leyes de alcance internacional, nacional, provincial, local o hasta de Convenios Colectivos de Trabajo específicos de la actividad o rama de desempeño - y lo que los entrevistados conocen/desconocen de las mismas. En otras palabras, hay percepciones de los trabajadores que adoptan para ellos la forma de vulneración de derechos y que no necesariamente los constituyen desde la perspectiva jurídica. Así, muchos de sus reclamos son, en principio, discutibles desde el ámbito legal. Sin embargo, resultan significativos para el análisis en cuestión en tanto ponen de manifiesto las aristas y los matices propios de la subjetividad trabajadora y la distancia insalvable entre lo que ha sido prescripto respecto de las tareas -en este caso, el corpus normativo que atañe a los derechos y obligaciones del trabajador - y la actividad real y concreta que cada quien implementa en su espacio laboral. Es en el esfuerzo por saldar esa distancia que emerge este conjunto de percepciones y significaciones y es este el motivo por el que se las encuentra valiosas para la exploración.

Para los trabajadores del sector público, la percepción de la violencia laboral como vulneración de derechos se asociaría a aquello que sustrae al trabajador del pleno ejercicio de sus derechos en el trabajo. La regulación arbitraria de las ausencias justificadas, como las vacaciones o los días por exámenes, sería, desde la perspectiva de este grupo, un modo de construcción de inequidades en el primer caso y de denegación de lo que legítimamente corresponde al trabajador en el otro. Lo mismo ocurriría con las ausencias, cuando son permitidas para unos pero negadas a otros.

"...una especie de violencia puede ser esta desigualdad que existía; unos no van los viernes y otros, no sé, piden un día por alguna cosa y le dicen: 'No'. Para mí, eso es una forma de violencia [...] porque es desigualdad; discriminar: unos sí y otros no. ¿Por qué? Para mí, es. Porque no todos tienen los mismo derechos ahí [...] Para mí eso es una forma.". Mujer, 25 años, sector público, atención al público en biblioteca del ejército, fuera de la relación laboral.

En todas estas situaciones subyacería un abuso de poder por parte de quien toma la decisión de distribuir inequitativamente los tiempos y las cargas, motivo por el cual puede enterearse una atribución de responsabilidad -no dicha - a las figuras de autoridad: aunque ésta no sea explicitada de tal forma, es dable interpretar que es su acción o su omisión la que estaría puesta en entredicho. Esta interpretación sería congruente con los hallazgos analizados acerca de la atribución de responsabilidad al jefe y los superiores.

Por otro lado, también son referidas como modalidad de violencia las prácticas que atentan contra la integridad y el desarrollo del sujeto trabajador. Para este último, en términos de los obstáculos -invisibles, por no estar explicitados - al crecimiento, la realización y el progreso en la actividad de trabajo. Estas nociones pueden ponerse en relación con la marcada presencia de prácticas de descalificación que, según los hallazgos cuantitativos de este estudio,

afecta a casi la totalidad de la muestra (Cebey, 2014).

“Y el no progreso, porque tampoco había nada escrito, ni nada que se sabía, ni nadie te explicaba cuándo uno podía progresar. Todo eso para mí es violencia laboral.”. Mujer, 38 años, sector público, administrativa en Tribunal de Faltas, fuera de la relación laboral.

Por su parte, los trabajadores del sector privado asocian la violencia laboral a aquello que sustrae al trabajador del pleno ejercicio de sus derechos personales y también, en menor medida, de sus derechos en el trabajo.

“Tiene que ver con los derechos para mí, o sea [...] con el cuidado, estar en un lugar que sentís que no te cuidan, no te están tratando como persona.” Mujer, 22 años, sector privado, recepcionista en financiera.

“Por ejemplo, [...] que no me pudiera enfermar, no tuviera derecho a enfermarme, eh... [...] O sea, no, no podía. Eso me parece que no, no va.”. Mujer, 28 años, sector privado, administrativa en industria papelería, fuera de la relación laboral.

Como afrenta a los derechos personales, la violencia laboral implicaría la percepción de una falta de cuidado en el espacio de trabajo, la desprotección de la salud del trabajador, la invasión en su vida personal, el traspasar los límites de lo estrictamente laboral y entrometerse en lo íntimo. Estas significaciones son congruentes con los puntajes altos y medio-altos que el 18% de la muestra reporta en intrusividad, en el que se destacan la violación de la privacidad y el control personal del trabajador (Cebey, 2014).

Sin embargo, este grupo de trabajadores expresaría también dificultad al momento de diferenciar entre la concepción objetiva del derecho y el modo de entenderlo subjetiva e individualmente. En muchos casos, para estos trabajadores la segunda concepción aparecería más fuertemente señalada, incluso si se distancia ampliamente de las condiciones objetivas que la patronal o los convenios que los amparan estipulan. Esta falta de discriminación los llevaría en algunas oportunidades a significar como violencia laboral situaciones que, objetivamente, no necesariamente constituyen afrentas a sus derechos personales.

Aún más, mostrarían poca capacidad de reflexión acerca de lo que van a tolerar del trabajo al que han tomado la decisión de ingresar, en tanto se observa bastante distancia entre lo que el puesto objetivamente ofrece y las expectativas que los trabajadores tienen respecto de lo que éste ‘tendría que’ aportar a sus necesidades individuales.

En términos de derechos del trabajo, la violencia laboral tendría lugar cuando se vulneran garantías inherentes a la condición de empleo tradicional, como el aguinaldo o los días de estudio, y la falta de respeto de las condiciones de trabajo. Esta significación sería compartida con sus pares del sector público; sin embargo, se diferenciaría por las percepciones y significaciones que los trabajadores del sector privado construyen respecto del sueldo como obstáculo al ejercicio pleno de los derechos personales.

“Entonces yo gano dos ochocientos y... A ver, no es que me sobra. De hecho, capacidad de ahorro, cero. Lo que le decía a una amiga el otro día, llegué con cincuenta centavos la última semana [...] Pero eso también es violencia, ¡bah!, yo lo considero como violencia. Y que no dignifica a la persona, porque uno con su trabajo tendría que poder vivir y... irse de vacaciones, que para mí es un derecho humano; y capacidad de ahorro; y lo que fuere.”. Mujer, 26 años, sector privado, abogada junior en estudio jurídico.

A diferencia de sus pares del sector público, que entenderían que en muchos casos la violencia laboral se ejerce a partir de la discriminación y las desigualdades entre compañeros respecto de las condiciones de trabajo y las garantías laborales, la percepción de

inequidades aquí aparecería asociada específicamente a lo que el empleador ‘podría dar’ y lo que el trabajador efectivamente recibe. En cuanto a la atribución de responsabilidades por la vulneración de derechos, la identificación que los trabajadores del sector privado hacen se centraría en la organización -los dueños, los que toman las decisiones en última instancia - y no en los jefes específicamente, como sí puede inferirse de los dichos de los trabajadores del sector público.

REFLEXIONES FINALES.

Como se ha expuesto sucintamente en esta comunicación, la violencia laboral es significada por ambos grupos de trabajadores en torno de tres subcategorías: abuso de autoridad, forma de maltrato y vulneración de derechos. Si bien ambos grupos tienden a coincidir en las significaciones dadas a la misma, se encuentran matices que permiten distinguir el modo en que cada ámbito percibe la violencia laboral y las concomitantes atribuciones de sentido que otorgan a la misma. A continuación se sintetizan las significaciones prioritarias. Para los entrevistados que se desempeñan en el sector público, los abusos de autoridad tienden a ser comprendidos como abusos de poder jerárquico, resaltando la direccionalidad vertical-descendente del ejercicio de la violencia -*bossing*-. Esta concepción, aunque compartida por quienes se desempeñan en el ámbito privado, es sin embargo considerada legítima cuando cuenta con la aceptación del colaborador, dotándolo de este modo de una condición activa en la dinámica relacional del ejercicio del poder y su reconocimiento, y diferenciándolo de la pasivización del subordinado que parece enterearse en la perspectiva de los participantes del sector público. En cuanto a la violencia como maltrato, pareciera que, dada la pertenencia de sus organizaciones al ámbito público, los trabajadores que allí se desempeñan estarían más preocupados por las características divergentes o contrarias de la orientación democrática: las significaciones que le atribuyen a la violencia laboral conservarían un sentido moral-moralizante y se medirían desde un ideal de ‘lo público’. Los trabajadores del ámbito privado, en cambio, estarían más preocupados por los efectos individuales-personales del maltrato -y menos por el componente colectivo de las normas éticas y morales - pero se mostrarían más introspectivos sobre las vivencias subjetivas singulares de bienestar-malestar -es decir, los efectos percibidos antes que los prácticas de otros que los producen -. Para ambos grupos, la violencia laboral entendida como vulneración de derechos no siempre coincidiría con la concepción jurídica de los mismos, pero son las significaciones atribuidas las que se estiman valiosas para el análisis. Los trabajadores del ámbito público pondrían de relieve lo que la violencia vulnera de los derechos del trabajo, mientras que sus pares públicos enfatizarían injurias a los derechos personales.

Muchas de las significaciones atribuidas a la violencia laboral aquí expuestas ligan su emergencia al ambiente socio-emocional y cultural en el que el trabajo se realiza: el marco valorativo organizacional, sus normas, sus políticas y cómo se corporeizan en los trabajadores durante el transcurso de su actividad. Paralelamente, darían cuenta de la configuración de un tipo particular de ciudadanía organizacional en la que se facilita y/o sostiene la violencia laboral, o bien se la condena y busca erradicarla. Estas líneas investigativas están siendo exploradas en las indagaciones en curso.

NOTAS

[i] La misma se implementó en el marco de dos becas de investigación, Tipo I (2009) y Tipo II (2012), adjudicadas por el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET). Ambas tuvieron por sede el Instituto de Investigaciones de la Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires, y se enmarcan en los proyectos UBACyT P015: “Riesgos psicosociales de los trabajadores. Efectos subjetivos e intersubjetivos de la precarización laboral”, Programación 2008-2010, y “Poder, afiliación y efectividad en contextos de violencia laboral”, Código: 20020100100879BA, Programación 2011-2014, ambos bajo la Dirección de la Dra. Graciela L. Filippi.

Esta labor investigativa se continúa y profundiza en el proyecto “Prácticas de incivismo, violencia laboral y justicia organizacional: Diferencias y similitudes entre organizaciones públicas y privadas”, Beca Postdoctoral CONICET (2016-2018) de la Dra. Cebey, bajo la dirección de la Dra. Ferrari. También con sede en el Instituto de Investigaciones de la Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires, este proyecto se inscribe en el Proyecto UBACyT actualmente en curso: “Hacia un modelo comprensivo de las condiciones de emergencia y de las consecuencias psicosociales del acoso y la violencia en el trabajo. Insumos para intervenciones preventivas y resolutivas orientadas a la salud del trabajador”, Código: 20020130100419BA, Programación 2014-2017, bajo la Dirección de la Dra. Liliana Ferrari.

[ii] Por razones de espacio, se presentan sólo algunos extractos representativos de los dichos de los entrevistados de ambos sectores.

[iii] Se hace referencia a los proyectos anteriormente mencionados.

BIBLIOGRAFÍA

- Anderson, L. & Pearson, C. (1999). Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of Management Review*, 24, 452-471.
- Barbado, P. (2005). La necesidad del tratamiento legal de la violencia laboral en la Argentina de hoy. *Jurisprudencia Argentina*, 2005-II, 27.4.2005. Recuperado 03/07/2009, de: <http://www.acosomoral.org/juric29a.htm>
- Barbado, P. (2004a). El acoso psicológico en el ámbito laboral de los poderes públicos. *Jurisprudencia Argentina*, 2004-IV, 29.12.2004. Suplemento de Derecho Administrativo Nº 13. Recuperado: 03/07/2009, de: <http://www.acosomoral.org/juric22a.htm>
- Barbado, P. (2004b). La responsabilidad del Estado por el acoso psicológico en el ámbito laboral de los poderes públicos. *Jurisprudencia Argentina*, 2004-IV, 29.12.2004. Suplemento de Derecho Administrativo Nº 13. Recuperado: 03/07/2009, de: <http://www.acosomoral.org/juric22b.htm>
- Barbado, P. (2004c). Los derechos vulnerados por el acoso psicológico en el ámbito laboral de los poderes públicos. *Jurisprudencia Argentina*, 2004-IV, 29.12.2004. Suplemento de Derecho Administrativo Nº 13. Recuperado: 03/07/2009, de: <http://www.acosomoral.org/juric22c.htm>
- Baron, R. & Neuman, J. (1998). Workplace aggression –the iceberg beneath the tip of workplace violence: Evidence of its forms frequency, and targets. *Public Administration Quarterly*, 21, 446-464.
- Björkqvist, K. (1994). Sex differences in aggression. *Sex Roles*, 30, 177-188.
- Castoriadis, C. (1997). *El Avance de la Insignificancia*. Buenos Aires: Eudeba.
- Cebey, M. C. (2014). Situaciones de acoso en los procesos de trabajo: Aproximación a homogeneidades y diferencias en organizaciones públicas y privadas. Tesis doctoral. Calificación: 10. Doctorado de la Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires.
- Cebey, M. C. & Ferrari, L. (2016, en prensa). Violencia laboral en organizaciones públicas y privadas: percepciones y significaciones. XXIII Anuario de investigaciones. Instituto de Investigaciones, Facultad de Psicología, UBA. ISSN 0329-5885 (impresa). ISSN 1851-1686 (en línea).
- Cebey, M. C.; Trotta, M. F. & Howie, A. M. (2013, en prensa). El papel de la percepción en las organizaciones. En Filippi, G.; Ferrari, L. & Sicardi, E. (Comp.) *Psicología y trabajo, una relación posible – Tomo II*. Buenos Aires: EUDEBA.
- Deitinger, P. (2006, octubre). Estrés de origen laboral y mobbing. Intervenciones preventivas y metodologías de diagnosis. Conferencia en el X Congreso Nacional de ADEIP, Buenos Aires, Argentina.
- Durkheim, E. (2000). *Sociología y Filosofía*. Madrid: Miño y Dávila Editores.
- Echeverría, R. (2006). *La empresa emergente, la confianza y los desafíos de la transformación*. Buenos Aires: Granica.
- Echeverría, R. (2001). *Ontología del lenguaje*. Buenos Aires: Granica.
- Ferrari, L.; Cebey, M. C. & Córdoba, E. (2015). Un Análisis de la Justicia Organizacional en Términos de Agentes Responsables del Acoso Laboral y Competencia de las Organizaciones para resolver Satisfactoriamente las Situaciones Emergentes. La Perspectiva de Víctimas y Testigos en Torno a la Cuestión. IV Concurso Biale Massé. Argentina: Ministerio del Trabajo de la Provincia de Buenos Aires. ISBN 978-987-27567-7-2. Primer premio, Categoría A: Investigadores y Docentes Universitarios. CABA, 21 de mayo de 2015.
- Ferrari, L.; Filippi, G. L.; Córdoba E.; Cebey, M. C.; Napoli, M. L. & Trotta, M. F. (2015). Cuestionario de Evaluación de Estilos, Modalidades y Tipos de Acoso Laboral (CENTAL): Estructura y Propiedades Psicométricas. XXII Anuario de investigaciones. Instituto de Investigaciones, Facultad de Psicología, UBA. ISSN 0329-5885 (impresa). ISSN 1851-1686 (en línea).
- Ferrari, L.; Filippi, G.; Cebey, M. C.; Córdoba, E. & Napoli, M. L. (2014). Variables socio-organizacionales y sociodemográficas de alto impacto en los procesos de acoso laboral. XX Anuario de Investigaciones, Tomo I, 93-101. Buenos Aires: Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires. ISSN 0329-5885.
- Ferrari, L.; Filippi, G.; Cebey, M. C. & Córdoba, E. (2012) Los estilos organizacionales del acoso laboral en la percepción de trabajadores víctimas, testigos y no testigos. En Franco, S. y Correa, N. (Eds.) *Tecnologías Sociales: innovación, contradicción y desafíos* (pp.201-218). Montevideo: Psicolibros Universitarios-Conytrium.
- Ferrari, L.; Filippi, G. & Trotta, M. F. (2011). ¿Moderadores o condicionantes estructurales del campo organizacional de emergencia del maltrato? XVIII Anuario de Investigaciones, Tomo I, 117-123. Buenos Aires: Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires.
- Flick, U. (2007). *Introducción a la investigación cualitativa*. Madrid: Morata.
- Folger, R. & Cropanzano, R. (1998). *Organizational Justice and Human Resource Management*. California: SAGE.
- González Trijueque, D.; Delgado Marina, S. & García López, E. (2010). Valoración pericial psicológica de la víctima de mobbing. *Psicología Iberoamericana*, 18 (2), 8-18.
- Gosh, R., Jacobs, J. & Reio, T. (2011). The toxic continuum from incivility to violence: What can HRD do? *Advances in Developing Human Resources*, 13, 3-9.
- Krynski, M. (2006). *Ver para crear*. Buenos Aires: Grafos XX.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5, 119-126.
- Namie, G. & Lutgen-Sandvik, P. (2010). Active and passive accomplices: The communal character of workplace bullying. *International Journal of Communication*, 4, 343-373.
- Pearson, C. & Porath, C. (2005). On the nature, consequences and remedies of workplace incivility: No time for ‘nice’? Think again. *Academy of Management Executive*, 19, 7-18.
- Rego, A., Ribeiro, N. & Cunha, M. (2010). Perceptions of organizational virtuousness and happiness as predictors of organizational citizenship behaviors. *Journal of Business Ethics*, 93 (4), 215-235.
- Robertazzi, M. (2006). Representaciones sociales e imaginario social. Ficha de Cátedra de Psicología Social II, Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires.
- Scialpi, D. (2002). La violencia laboral en la administración pública argentina. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 7 (18), 196-219.
- Sennett, R. (2006) *La cultura del nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.

- Sennett, R. (2003). *El Respeto. Sobre la dignidad del hombre en un mundo de desigualdad*. Barcelona: Anagrama.
- Shaw, I. (2008). Ethics and the practice of qualitative research. *Qualitative Social work*, 7, 400-414.
- Vasilachis de Gialdino, I. (2007) (Coord.). *Estrategias de investigación cualitativa*. Buenos Aires: Gedisa Editorial.
- Vázquez Sixto, F. (1996). El análisis de contenido temático. Objetivos y medios en la investigación psicosocial (pp. 47-70). Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona.
- Weber, M. (1987). *Economía y sociedad*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Zapf, D.; Escartín, J.; Einarsen, S.; Hoel, H. & Vartia, M. (2011). Empirical findings on prevalence and risk groups of bullying in the workplace. En Einarsen, S.; Hoel, H.; Zapf, D. & Cooper, C. (Comp.). *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research and practice* (pp.75-105). London: Taylor & Francis.