

VII Congreso Latinoamericano de Estudios del Trabajo. El Trabajo en el Siglo XXI.

Cambios, impactos y perspectivas.

GT 14 - Violencia y Riesgos en el Trabajo

Coordinadores: Dr. Jorge Walter (Director del Centro de Investigaciones por una Cultura de Seguridad / Universidad de San Andrés / Argentina)

Dr. Francisco Pucci (Departamento de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales / Universidad de la República / Uruguay)

Título del trabajo: Una aproximación a la función de los moderadores de los comportamientos abusivos en el contexto organizacional. Discutiendo la condición estructurante de los mismos.

Dra. Filippi, G.; Dra. Ferrari, L.; Lic. Córdoba, E.; Lic. Trotta, M. F.; Lic. Cebey, M. C.; Lic. Montoya, G.

Resumen Simple

La presentación se aboca a trabajar los componentes denominados moderadores de aparición o mantenimiento de situaciones de hostigamiento y violencia laboral. En el contexto de una investigación realizada en la Ciudad de Buenos Aires y el conurbano Bonaerense, de carácter cuanti y cualitativo, se analizan dos tipos de hallazgos. En primer lugar, relativos a las condiciones en las que la posibilidad de maltrato decrece/crece: la posición, la función, el nivel de estudios. En segundo lugar, relativos a las estrategias que los sujetos detectan como eficaces para evitar o limitar las ocasiones de hostigamiento, en material recabado a partir de un Programa de Atención a Víctimas de Acoso. Este trabajo se desarrolla en el marco de la investigación correspondiente al Proyecto UBACyT 20020100100879, programación 2011-2014, “Poder, afiliación y efectividad en contextos de violencia”, con sede en el Instituto de Investigaciones de la Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires, Argentina.

Resumen

Objeto

Para esta ocasión, presentamos una aproximación a la problemática del maltrato laboral en su condición de emergente de un conjunto de relaciones, interacciones y condiciones organizacionales devenidas asimétricas, tales como: la posición de supervisión, la función que se cumple en una organización, la formación que se posee para el empleo. Los mismos resultaron ser factores moderadores para un porcentaje significativo de sujetos indagados acerca de sus experiencias con el hostigamiento en contextos laborales. Se establece la relación con dos de los factores explorados a partir de herramientas cuantitativas y cualitativas como son intrusividad y descalificación, exponiendo los resultados correspondientes a la aplicación de la técnica VAL-MOB para el primer caso, y los aspectos relevados en el Programa de Asistencia a Víctimas de Acoso Laboral, para el segundo. Finalmente, se plantea la discusión en torno a las dificultades que enfrentan las organizaciones que amplían sus principios y prácticas democráticas con los supuestos y exigencias meritocráticos. Este trabajo se enmarca en la investigación correspondiente al Proyecto UBACyT 20020100100879, programación 2011-2014, “Poder, afiliación y efectividad en contextos de violencia”, con sede en el Instituto de Investigaciones de la Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires, Argentina.

Objetivos

Para esta presentación se ha puesto el foco en:

- Explorar, mediante técnicas cuanti-cualitativas, al interior de organizaciones laborales, los aspectos de violencia subjetiva e intersubjetiva que producen formas de irrespeto y descalificación de sí y en la actividad personal y laboral.

Metodología

Se trata de un estudio empírico-descriptivo de carácter cuanti-cualitativo. Por un lado, en la dimensión cualitativa se trabajaron dos técnicas de recolección de datos: grupos focales y entrevistas en profundidad y de experto. De estas tres fuentes surgió material que se analizó

en términos discursivos. Se trabajaron los aspectos de: uso informacional, estructural, social-hermenéutico. Se formularon las categorías correspondientes a los usos y las específicas de modos y formas de violencia laboral. Por otro lado, en la dimensión cuantitativa se aplicó el cuestionario VAL-MOB (Deitinge, 2009) con la incorporación de una subescala para el caso argentino (Ferrari et al., 2010).

Muestra

La escala se administró a una muestra no probabilística intencional de 1026 con una edad promedio de 32 años (DT=10,572 años; mediana = 30 años; min. = 16; máx.= 70). La misma está compuesta por un 62,5 % de mujeres y un 37,5 % de hombres. El 33,6 % son de organizaciones públicas, el 64,2 % son del sector privado y el resto pertenecen a organizaciones del tercer sector. El 50,6 % tienen estudios universitarios. La muestra está centrada en el conglomerado de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y en el Gran Buenos Aires.

Resultados

Presentación de resultados cualitativos:

Se trabajará con las distintas categorías surgidas del análisis de contenidos de los grupos de discusión, haciendo hincapié en el uso hermenéutico y la tipificación de relatos que exponen las estrategias utilizadas por los trabajadores para evitar, moderar o desviar comportamientos de maltrato y hostigamiento laboral.

Presentación de análisis discriminante:

Tabla 1 Pruebas de las medias de los grupos

| | Lambda de Wilks | F | gl1 | gl2 | Sig. |
|--------------------------|-----------------|---------|-----|-----|------|
| RELACIONABILIDAD | ,813 | 157,843 | 1 | 688 | ,000 |
| INTRUSIVIDAD | ,871 | 102,100 | 1 | 688 | ,000 |
| CLIMA LABORAL Y AFECTIVO | ,989 | 7,404 | 1 | 688 | ,007 |
| DESCALIFICACION | ,804 | 167,368 | 1 | 688 | ,000 |

Tabla 1 Pruebas de las medias de los grupos

| | Lambda de Wilks | F | gl1 | gl2 | Sig. |
|--------------------------|-----------------|---------|-----|-----|------|
| RELACIONABILIDAD | ,813 | 157,843 | 1 | 688 | ,000 |
| INTRUSIVIDAD | ,871 | 102,100 | 1 | 688 | ,000 |
| CLIMA LABORAL Y AFECTIVO | ,989 | 7,404 | 1 | 688 | ,007 |
| DESCALIFICACION | ,804 | 167,368 | 1 | 688 | ,000 |
| SINTOMATOLOGIA | ,876 | 97,368 | 1 | 688 | ,000 |

La función discriminante está compuesta de los factores Relacionabilidad, Intrusividad, Apego/devoción y Clima afectivo/emocional, Descalificación y la escala Sintomatológica. La misma explica el 100% de la varianza.

La correlación canónica es moderada (0,494), como marca el cuadro que sigue, por lo que puede ser considerada como una función discriminante buena.

Tabla 2 Autovalores

| Función | Autovalor | % de varianza | % acumulado | Correlación canónica |
|---------|-------------------|---------------|-------------|----------------------|
| 1 | ,322 ^a | 100,0 | 100,0 | ,494 |

a. Se han empleado las 1 primeras funciones discriminantes canónicas en el análisis.

Análisis de los componentes por factor: Se analizaran los ítems principales de cada factor para comprender las características y los modelos organizacionales de ejercicio de maltrato, por parte de la organización.

Análisis de las diferencias de medias: se trabajarán los grupos encontrados a partir del factor descalificación y el factor intrusividad. Se releva el aspecto moderador que tiene la posición en el organigrama, la función que se desempeña y la formación profesional y su relación con la oportunidad de padecer hostigamiento.

Bibliografía

- Aiello, A.; Deitinger, P.; Nardella, C. & Bonafede, M. (2008) Uno strumento valutativo del rischio Mobbing nei Contesti organizzativi: La Scala “Val.Mob.”. *Prevenzione Oggi*, 4 (3), 9-26.
- Berrios, M. P. (2009) La inteligencia emocional en el ámbito laboral. En, J. M. Augusto (ed.) *Estudios en el ámbito de la inteligencia emocional*. 163-177 Jaén, España: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Jaén.
- Deitinger, P. et al. (2009) Análisis de las correlaciones entre dos instrumentos para la evaluación del acoso psicológico: VAL-MOB y MMPI-2. *Revista Aristeo*, 1 (1), 29-45. Buenos Aires: Eudeba
- Favretto, G. (2005) *Le forme del mobbing. Cause e conseguenze di dinamiche organizzative disfunzionali*. Milan, Italia: Raffaello Cortina Editore
- Ferrari, L. (2007) *Insignificantizaciones y resignificaciones del trabajador precario. Estudio de la experiencia de trabajo en Buenos entre el 2003 y el 2005*. Tesis doctoral. Universidad Autónoma de Barcelona, España: Hemeroteca UAB.
- Ferrari, L.; Filippi, G. & Cebey, M. C. (2010) Riesgos psicosociales de los trabajadores. Efectos subjetivos e intersubjetivos de la precarización laboral. *Revista Electrónica Gestión de las Personas y Tecnología*. Edición 7, Mayo, 20-27. Facultad Tecnológica de la Universidad de Santiago de Chile, Chile. ISSN: 0718-5693 – indizada en Latindex, Dialnet y presente en Enlace Académico.Org y Red de Revista Alas. www.revistagpt.usach.cl
- Filippi, G.; Ferrari, L.; Sicardi, E. & Trotta, M. F. (2010) Modelos de intervención psico-organizacionales a partir de la detección de situaciones de riesgo psicosocial en organizaciones laborales. En Barila, V.; Lapalma, A.; Molina, M. (Comp.). *Psicología y Sociedad* (1º ed.), 191-195 Buenos Aires, Argentina: Talleres gráficos Bermejo.
- Hirigoyen, M. F. (2000) *Molestie morali. La violenza perversa nella famiglia en el lavoro*. Torino, Italia: Einaudi.

Leymann, H. (1996) The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.