

MALTRATO LABORAL: SU EVALUACIÓN

Isabel Pérez Jáuregui¹

mipjauregui@arnet.com.ar

Material original autorizado para su primera publicación en la revista académica Calidad de Vida UFLO.

Resumen

Se trata de una investigación cuanti/cualitativa acerca del *maltrato laboral*, con el objetivo central de evaluar sus aspectos más significativos.

El artículo comprende una introducción, la presentación de materiales y métodos, los resultados obtenidos y las conclusiones a que se arribó en esta etapa.

Se comenzó por definir conceptualmente la variable investigada, para luego operacionalizarla a través de indicadores que fueron explorados en una primer etapa a través de encuestas administradas (N^o 600) por alumnos de psicología (Univ. de Flores) previamente capacitados por el equipo de la cátedra Psicología Laboral y Organizacional.

En la actualidad se ha encarado la administración de entrevistas en profundidad acerca de la presencia y relación entre las variables *maltrato laboral- poder (uso, abuso y ausencia) y estrés*. Estas dimensiones surgieron de los resultados de las respuestas dadas en las encuestas. La técnica de la entrevista será administrada por los alumnos adscriptos al equipo de investigación.

Palabras clave: maltrato laboral, estrés, poder, significación y sentido

¹ Directora del Proyecto de investigación. Equipo de investigación afectados al Proyecto: Lic.Graciela Adam, Lic.Luis Arrué, Lic.María Rita Rossotto y Lic. Soledad Lopez Proumen
Alumnos de la Facultad de Psicología y Cas.Sociales: 8 alumnos

Abstract

LABOR ABUSE: ITS EVALUATION

The article describes a qualitative-quantitative research about labor abuse, with the aim to evaluate its most significant aspects.

First, the researched variable was conceptualized through indicators. This was explored by surveys (Nº 600) administered by psychology students of UFLO, previously trained by the team of the chair of Labor and Organizational Psychology.

As second step, it has begun a process to administer in-depth interviews about the presence and relation of variables *labor abuse- power (use, abuse and absence) and stress*. These dimensions merged from the results of the answers given in the first surveys. The technique of the interview will be administered by the students ascribed to the research team.

Keywords: labor abuse, stress, power, meaning, sense

Introducción

Este estudio se inscribe en el marco de Proyectos del Instituto Calidad de Vida y Sociedad de la Universidad de Flores.

El proyecto de investigación responde a tres *objetivos*: 1. brindar un aporte conceptual y empírico acerca del tema, 2. ser soporte en formación de recursos humanos (docentes y alumnos) en cuanto a desarrollos teóricos y de investigación y 3. posibilitar información relevante para la implementación de estrategias de abordaje que signifiquen un aporte a la comunidad.

El punto de partida se inicia por un interés surgido en el contexto de la materia Psicología Laboral y Organizacional, durante el año 2010.

Al trabajarse teóricamente la articulación *trabajo/calidad de vida*, se enfocaron temáticas vinculadas al sufrimiento psíquico en el área laboral. Entre ellas, el *maltrato laboral*, destacándose la importancia de los factores psico-sociales dentro de la vida cotidiana de las personas y las organizaciones, fundamentales en el proceso de construcción de la subjetividad.

El debate y reflexión en el aula acerca de esta temática, desde lo observable y los desarrollos teóricos e investigaciones sobre el tema, motivaron el interés de realizar una exploración empírica.

La investigación actual puede reconocer como antecedente, entre otros, la experiencia llevada a cabo en el año 2008, de trabajo conjunto entre profesores, doctorandos y alumnos de la Lic. en Psicología y Cas. Sociales, orientación organizacional (UFLO) con docentes y profesionales de la cura y asistencia (Inst. Univ. Hospital Italiano, Escuela de Enfermería), sobre "Valores interpersonales en las prácticas del cuidado y asistencia a personas" en el marco de la Jornada de Enfermería "La crisis de enfermería: Oportunidad para el cambio", organizada en Buenos Aires, Argentina, por la Asociación de Hospitales de Colectividades, el 17 y 18 de noviembre del año 2008.²

² La experiencia de trabajo fue publicada en *Encyclopaideia, Rivista di fenomenología pedagogía formazione*. Bolonia Univ.Press. Indice 31, ott.2011 (en edic)

En ella se trabajó especialmente el factor psicosocial de competencia emocional, relacional, abordándose las variables de *maltrato* y sufrimiento en el contexto *laboral*.

Si bien estuvo dirigido a una población laboral específica, los profesionales de la cura y asistencia, entendemos que está esencialmente vinculado a la temática de la investigación, en lo fundamental de la necesidad social de establecer en el ámbito laboral, vínculos respetuosos entre las personas, consistentes y confiables, no abusivos ni prescindentes de un poder legítimo habilitante del logro de objetivos individuales y organizacionales.

Nuestro objetivo es conocer, comprender, las condiciones que hacen posible la presencia de *maltrato laboral*, evaluando sus causas y manifestaciones, y el significado y sentido de esta experiencia de sufrimiento laboral.

En esta investigación abordaremos esta temática fundamentalmente desde una perspectiva fenomenológica existencial y cognitiva, desde el paradigma constructivista. Se vinculan asimismo desarrollos teóricos e investigaciones destacadas realizadas desde otras miradas teóricas.

Destacamos para la descripción, comprensión e interpretación de esta particular experiencia de vida laboral, las variables conceptuales de subjetividad, intersubjetividad, significación y sentido.

Elías Canetti (*Masa y Poder*, 1960) señala que la diferencia entre fuerza y poder es que el poder se ejerce en un mayor tiempo y espacio que la fuerza desplegada en un movimiento único.

Una de las formas abusivas del poder para este autor, reside en el preguntar al otro -el que ocupa el lugar de acosado, abusado -interrogatorios acosadores, como formas de incursionar en el interior del otro para así apoderarse de su espacio más personal e íntimo. Asimismo, señala como dato diagnóstico significativo de presencia de indicadores de *violencia laboral*, el predominio de formas comunicacionales en que las informaciones claves no circulan ni se democratizan.

Elliott Jaques (*La organización requerida*, 2000) acuña el concepto de "organización requerida" subrayando que en las organizaciones antirequeridas (las que no respetan ni consideran suficientemente las necesidades de los individuos ni las de la organización) el poder del conocimiento de la información indispensable para orientarse en las situaciones conflictivas ó críticas laborales, se concentra en unos pocos. Y la mayoría queda excluida, en situación de marginación del espacio

decisorio e influyente acerca de la marcha de los sucesos centrales en la vida de las organizaciones.

Las acciones tendientes a mejorar la calidad de vida de personas y contextos laborales, advierten señales de sufrimiento vinculadas a esta vivencia de discriminación y la necesidad de operar mejoras y cambios al respecto.

Diversos organismos internacionales, entre ellos la Organización Mundial de la Salud y la Organización Panamericana de la Salud, reconocen a la *violencia* como un obstáculo para el desarrollo de las naciones y una amenaza para la salud pública. La consideran una epidemia soslayada, siendo necesario emprender acciones de conceptualización, medición y análisis de las conductas violentas, sus causas y factores asociados, para prevenir, promover y atender a víctimas y agresores.

Berger y Luckman (*Modernidad, pluralidad y crisis de sentido*, 1996) afirma que la plausibilidad y estabilidad del mundo definido socialmente, dependen de la intensidad y continuidad de las relaciones significativas en las que pueden llevarse a cabo de un modo continuo la conversación sobre este mundo entre sujetos diversos.

En tal sentido, la investigación encarada tiene por objetivo dar respuestas consistentes a la pregunta sobre ¿Cuáles serían las condiciones para que predomine un contexto laboral significado como *buen ó mal trato* a las personas, cuidado ó descuido de la *calidad de vida* de su gente?

La identificación de estas condiciones posibilitarían intervenciones organizacionales promoviendo experiencias laborales en las que el *poder* se vincule a la *legitimidad de autoridad* y la *capacidad relacional* de integrar a los distintos actores pertenecientes a ese contexto organizacional. Este objetivo requiere de una cierta continuidad y duración de trabajo interactivo, un proceso en el que se cree un espacio y un tiempo de compartir, respetar y expresar con otros, conocimientos, competencias, capacidades.

Es así que, al abordarse como aprendizaje significativo basado en el debate y reflexión del material teórico dado en las clases de la Cátedra Psicología Laboral y Organizacional, poniéndose el foco en la articulación *trabajo/calidad de vida* surgió como definición conceptual de "*maltrato laboral*" a la experiencia laboral de sufrir

de modo sistemático³ un acoso, agravio, daño, lesión, ataque, en distintos aspectos del mundo personal y laboral (económicos, morales, psicológicos, sexuales, laborales, etc.), que se manifiesta de modo preferencial, en el ámbito laboral, aunque las acciones pueden invadir asimismo la esfera privada del individuo. Implica a nivel de interacción humana un abuso de poder sobre la víctima, y a nivel organizacional –de perpetuarse estas acciones – el predominio de disvalores en cuanto a comportamientos de infracción y/o transgresión al valor del respeto a las personas.

Materiales y métodos

El estudio, de tipo descriptivo, integra técnicas cuanti y cualitativas en distintas etapas.

Las técnicas utilizadas son: encuesta (primer etapa) y entrevista semi-dirigida (segunda etapa).

Las encuestas fueron administradas por estudiantes de grado de tercer año de la carrera de psicología y de cuarto año, orientación organizacional.

Se diseñó una encuesta ad-hoc con un protocolo estandarizado, que fue aplicada por los alumnos de la cátedra, previamente capacitados en tal función. La encuesta tiene 8 preguntas cerradas, utilizando una escala Lickert en su valoración.

La muestra fue no probabilística, de tipo intencional.

Inclusión: sujetos, varones y mujeres, mayores de 18 años

Exclusión: menores de edad.

Este trabajo de campo dio lugar a un proceso de elaboración de la experiencia de aprendizaje, y al procesamiento estadístico de los datos.

En la actualidad el equipo de investigación ha encarado la acción de implementar técnicas cualitativas de investigación, seleccionándose la técnica de entrevista en profundidad.

³ Diversos autores (Leymann, entre otros)) han señalado que el acoso o maltrato laboral debería ser ejercida en forma sistemática (al menos, una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses)

Se aplicará la metodología fenomenológica de análisis de texto, identificando las unidades de significado relativas a las dimensiones a analizar: *maltrato, estrés, ejercicio del poder (uso, abuso, ausencia)*, relevadas como significativas en las encuestas.

Las variables en juego identificadas serán evaluadas en su importancia y grado de relación entre ellas.

Del mismo modo que en la etapa de investigación en que se aplicaron encuestas, para la aplicación de entrevistas también el equipo entrevistador – conformado por los alumnos integrantes del proyecto – fueron debidamente capacitados por los docentes a cargo.

Resultados y conclusión/discusión

Encuesta

Ítems relevados: 1.datos generales, 2.conocimiento sobre el maltrato laboral, 3.formas de identificarlo, 4.consecuencias del mismo, 5.percepción de su importancia para el encuestado, 6.ídem para las organizaciones laborales, 7.expectativas de mejora, 8. tipo de relación

Total de la muestra de encuestados: 600 sujetos, mayores de edad, en la ciudad de Buenos Aires, año 2010-2011.

Resultados

1.Datos generales

Nacionalidad: arg.

Edades: 20-35 años (18% hombres, 17% mujeres)

36-50 años (16% hombres, 18% mujeres)

Más de 50 años (16% hombres, 15% mujeres)

Estudios: 51% formación terciaria, universitaria

33% sec.completo

16% sec.incompl.

Situación laboral:

62% relación dependencia

18% desempleado, jubilado, ama de casa, estudiante

20% trabaja por cuenta propia

2. Conocimiento del tema:

95% de los encuestados conocían el tema, y el 78% había sufrido él o había conocido a alguien que lo padeció

3. Formas de identificarlo:

52% las ubican como descalificaciones y desvalorizaciones verbales, un 13% como indiferencia y aislamiento al maltratado, un 8% como acoso sexual, un 6% como maltrato físico y agresiones corporales, un 6% bajo la forma de injurias, mentiras y amenazas, un 6% el no conseguir un trabajo acorde a las capacidades propias y estudios realizados y un 4% dejar a la persona sin lugar ó elementos adecuados para desempeñar su trabajo.

4. Consecuencias del mismo:

35% renuncia al trabajo
19% se enferma, estrés
17% comete errores en el trabajo, falta
8% busca apoyo socioafectivo
8% se autodescalifica
7% angustia, depresión
5% solicita ayuda profesional, legal

5. Percepción de su importancia para el encuestado:

70% lo consideran muy importante, el 24% importante, el 6% poco importante

6. Idem para las organizaciones laborales:

61 % poco importante, 26 % importante y 12 % muy importante

7. Expectativas de mejora:

52 % poco probable, 40% probable y 8% muy probable

8. Tipo de interacción

De jefe a subordinado: 83%
Entre pares: 15%
De subordinado a jefe: 2%

Discusión y conclusiones

De los datos obtenidos de la muestra (que dado su tamaño no pueden generalizarse sus resultados pero que permite hallar una tendencia en la forma de significar la cuestión del *maltrato laboral*) surge una indudable sensibilización frente al mismo, que ha motivado en el campo científico desarrollos teóricos y abordajes para atender y mejorar la *calidad de vida* en los trabajadores.

La mirada fenomenológica se pregunta por las formas y procesos que constituyen objetivamente –e instituyen intersubjetivamente- a las estructuras de la realidad, como una construcción y reconstrucción permanente de la vida social, tendiente a que esa vida social pueda ser significada desde el hallazgo de un sentido constructivo para las personas y la organización.

Las manifestaciones de *maltrato laboral* constituirían un riesgo de que esas potencialidades se enajenen y sean condición de sufrimiento y enfermedad. Fenomenológicamente se expresan como experiencias de un mundo significado como *desencuentro*, un vivir humano en que no se experimenta el sentimiento de comunidad, sino un aislamiento, marginación, descalificación, abandono.

Los resultados obtenidos en esta primera indagación confirmaron la importancia social del tema y abrieron nuevos interrogantes a ser abordados.

Como señala M. France Irigoyen (*El acoso moral en el trabajo*, 2001)⁴ por *acoso* en el lugar de trabajo hay que entender cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo.

Para esta autora, se puede tratar simplemente de un *abuso de poder*: un superior – generalmente directivo del sector medio- hace un uso excesivo de su posición jerárquica y acosa a sus subordinados por miedo a perder el control. Hay asimismo manipulaciones perversas presentes en la necesidad de aplastar a los demás con el

⁴ En 1999, Marie France Hirigoyen acuñó el concepto "acoso moral", y lo define como "toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta, por su repetición o sistematización contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando su ambiente de trabajo... Es la violencia en pequeñas dosis, que no se advierte y que es muy destructiva. Dicho ataque, tomado por separado, no es realmente grave; es el efecto acumulativo de microtraumatismos frecuentes y repetidos lo que constituye la agresión."21

fin de destacarse, destrozando a un individuo al que elige como chivo expiatorio. Es el denominado "*psicópata organizacional*" por Iñaki Piñuel (*Neomanagement: jefes tóxicos y sus víctimas*, 2004).⁵

El *maltrato* y *acoso* laboral es considerado en la actualidad fuente de sufrimiento psíquico y profundo malestar, uno de los factores psicosociales estresores de mayor relevancia.

En las encuestas, se indagó acerca de las relaciones de poder en que la persona podía identificar al maltrato. Un 83% subrayó la relación asimétrica de jefe a subordinado, un 15% entre pares y un 2% del subordinado al jefe.

Las formas de comunicación en que el maltrato se constituye y manifiesta, que son los hilos que tejen la construcción social de los contextos de sentido, advertimos la dimensión que adquiere el riesgo de *maltrato* cuando existe una posición asimétrica de poder sobre otros.

La variable es analizada a través de las dimensiones de la mirada y la escucha, ya que constituyen los caminos de interacción por excelencia con el mundo. Identificaremos las unidades de significación manifestadas en estos dos canales. ¿Qué ven y qué escuchan en las interacciones de maltrato laboral las personas de nuestro estudio? Al enfocar el ángulo del otro, ¿es considerado desde su singularidad ó es solo visto y escuchado como reflejo de uno mismo?

Un 52% de los encuestados identifican el *maltrato laboral* como descalificaciones y desvalorizaciones verbales, un 13% como indiferencia y aislamiento al maltratado, un 8% como acoso sexual, un 6% como maltrato físico y agresiones corporales, un 6% bajo la forma de injurias, mentiras y amenazas, un 6% el no conseguir un trabajo acorde a las capacidades propias y estudios realizados y un 4% dejar a la persona sin lugar ó elementos adecuados para desempeñar su trabajo.

⁵ Iñaki Piñuel ha caracterizado las estrategias habituales de acoso laboral. Entre otras destaca: Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de otras personas, asignarle objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo, sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo, amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla, quitarle áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar.

Es decir, son formas más ó menos visibles de *violencia*.

Los desarrollos sobre el tema advierten acerca de la importancia de advertir las formas poco visibles de la violencia. Se refieren a la sutil, encubierta, indirecta, manifestación de la violencia, y ese tratamiento la hace más difícil de ser abordada y trabajada. Es una forma de *maltrato* que, de modo insidioso y acosador, va destruyendo la autoestima del acosado.

El *acoso y la violencia laboral* degrada el sentimiento de identidad y torna incierto y temible al mundo en el que la persona debe actuar.

La experiencia laboral del *maltrato* se da en el mundo cotidiano laboral, del aquí y ahora de las interacciones, donde se dificulta la constitución de un universo simbólico de sentidos compartidos que posibiliten la integración desde las diversas subjetividades. En tal sentido es preocupante la percepción de los encuestados respecto a la diferencia en el atribuirle importancia al tema, entre los individuos (70% lo consideran muy importante) y las organizaciones (61% consideran que para las organizaciones es poco importante).

Ser víctima de violencia laboral genera la detención (también regresión si el problema perdura en el tiempo y/o se intensifica en sus rasgos de cosificación y anulación de la autoestima y constitución del Si Mismo) del movimiento vital de pro-yección y futurización. La víctima permanece cautiva en un presente terrorífico congelado.

Podemos preguntarnos ¿Cuál es el lugar del que padece en el medio laboral una interacción abusiva de poder, violenta?

Marc Augé (*Los nologares*, 1993) afirma que el lugar/no lugar es un instrumento de medida del grado de socialización, circulación, comunicación del individuo con los otros. Al construirse la identidad siempre en relación y negociación con la alteridad, son experiencias fundantes para la subjetividad. La globalización actual es una globalidad en red, que

produce el efecto de homogeneizar y también de excluir.

Este lugar del *no lugar*, el lugar significado desde la victimización, la descalificación, discriminación, exclusión, puede implicar ser visible y escuchado desde un ataque que aniquila, ó el no ser visible ni escuchado, signo de no existir para el otro.

Puede conducir a una revictimización del trabajador por parte de otros actores sociales (por ejemplo el grupo familiar del trabajador maltratado) ya que les cuesta sostener en el tiempo una actitud de mirar y escuchar el sufrimiento de un ser querido. Los familiares a su vez también sufren una afectación ligada a vivencias de impotencia, injusticia, desesperación, depresión, lo que conduce progresivamente a aislar aun más al acosado en su sufrimiento.

El sociólogo fenomenólogo Alfred Schutz (*Estudios sobre Teoría Social*,1971) afirma que el tejido social consistente en brindar continencia y continuidad a la realidad de las relaciones sociales, depende del grado de presencia cara a cara, del grado en que sea expresada la estima recíproca en los participantes de tal encuentro. En contextos estructurales grandes, altamente formalizados, donde el contacto interpersonal se distancia y anonimiza, señala este autor, se hace más dificultoso este logro.

De la lectura de las respuestas dadas en la encuesta surge una primera afirmación sobre la importancia que el tema *maltrato laboral* tiene para la muestra evaluada (70% la significó como muy importante) y las expectativas de mejora divididas entre poco probable y probable.

Retomando nuestra pregunta - problema inicial ¿Desde qué condiciones el *maltrato laboral* aparecería ó no?, advertimos desde el análisis de los datos relevados en la encuesta, una primer la necesidad de rescatar en el mundo actual interacciones en que las personas puedan “ver/se” y “escuchar/se”, poder percibir que su participación es significativa y valiosa desde el lugar que le corresponde en la organización formal, algo que ayuda y sostiene un proceso de trabajo que interconecta con los otros, en los distintos pasos y funciones.

Lo contrario (*violencia y maltrato laboral*) consistiría en ser blanco continuo y sostenido de descalificaciones, agresiones, mentiras y humillaciones por parte del victimario, ó bien el lugar del ser invisible, no ser para los otros, y la muerte social va de la mano de la destrucción de la identidad.

También se ha destacado la importancia de destacar la existencia del comportamiento de autoeliminarse como mecanismo defensivo frente al sufrimiento de ataques sistemáticos y perdurables en el tiempo, el comportamiento de buscar “desaparecer” de la vista del acosador, no ser visto ni escuchado por él, no verlo ni escucharlo, para evitar el contacto amenazante y perturbador.

Si el maltratado no tiene otras redes socioafectivas de sostén, ni otros lugares que lo signifiquen como valioso y útil, esta estrategia defensiva puede convertirse en una autovictimización: el individuo se anula a sí mismo para evitar ser anulado por el otro. Sería el último reducto en el que puede experimentar que decide algo, aun a costa que ese algo sea la autodestrucción, la autoexclusión y marginación.

Un espacio que en estos casos aparece destinado a cargar con la violencia, es el cuerpo, trasladándose al propio cuerpo esta *violencia* sufrida, implicando serios riesgos de enfermar y autoagredirse, como desesperado intento, no consciente ni deliberado, de escapar de una situación a la que no encuentra salida alguna.

Integrando los datos de las encuestas realizadas, es interesante ver las respuestas obtenidas ante la pregunta sobre cuáles serían las consecuencias que el entrevistado adjudica al *maltrato* sufrido. Un 36% señala renunciar al trabajo, un 19% enfermarse y tener estrés, un 17% equivocarse frecuentemente en el trabajo, ausentismo. Sólo un 8% contempla el buscar apoyo en redes socioafectivas y un 5% el pedir asesoramiento o ayuda médica, psicológica, legal, etc. El psicólogo fenomenólogo Philipp Lersch (*El hombre en la actualidad*, 1967) describió los modos de configurarse el vincularse con otros, fundamentales para que se construyan procesos de preservación y despliegue de los sujetos, o lo contrario, condiciones para que aparezcan comportamientos de *abuso de poder y violencia*.

Distingue como modos auténticos de interacción, dialógicos, en que aparecen mundos a ser compartidos desde el *encuentro* intersubjetivo, que nosotros los vinculamos desde la especificidad del tema que tratamos en esta investigación, con la no violencia: 1. el uno-con-otro, 2.uno-hacia-otro y 3.uno-para otro.

El especialista en Maltrato y Violencia Laboral Iñaki Piñuel Zabala (*Neomanagement: jefes tóxicos y sus víctimas*.2004) afirmó el valor del liderazgo sin abuso de poder, en que las interacciones se basan en la confianza como centro,

como núcleo, como base de todas las relaciones y como fundamentación de la mismísima actividad como líder.

Las configuraciones opuestas, inauténticas, condición para el desarrollo de sufrimientos y desencuentros existenciales, como por ejemplo, el *maltrato laboral*, son, para Lersh: 1.uno-yuxta-otro: comportamientos de indiferencia, no ver al otro, aislarlo, 2.uno-separado-de-otro: alejamientos, antipatía y prejuicios y 3.uno-contra-otro: violencia laboral. Implica acciones de desconsideraciones, abandonos, oposiciones a lo que el otro necesita legítimamente, agresiones, competencias hostiles, ironías, cinismo, violencias y abusos de poder.

Paul Watzlawicz (*Teoría de la comunicación humana*, 1990) afirmó que "*la cuestión del significado no debe tomarse aquí en su connotación semántica, sino existencial. La ausencia de significado es el horror de la Nada existencial. Es ese estado subjetivo en que la realidad ha retrocedido o desaparecido por completo y con ella toda conciencia del self y de los otros...La pérdida o la ausencia de un sentido de la vida es, quizás, el denominador más común de todas las formas de perturbación emocional...*" (240).

Por tanto, experiencias laborales significadas como lugares de sufrimiento por *acoso, maltrato, violencia* amenazan con: 1. el no hallazgo del *sentido de vida*, la experiencia de vacío existencial, y 2. la pérdida de un *sentido de existir* constructivo, significado como algo valioso y deseable.

Víktor Frankl (*Psicoanálisis y existencialismo*, 1967) ha afirmado que el trabajo puede representar el espacio en el que la peculiaridad del individuo se enlaza con la comunidad, cobrando con ello su sentido y su valor desde los logros personales y sociales. La experiencia vivida de *maltrato* laboral, es la cara opuesta a lo anterior. En base a los resultados obtenidos en las encuestas, abordaremos en esta etapa una indagación cualitativa respecto de la interacción de las dimensiones *maltrato laboral, poder (uso, abuso, ausencia) y estrés*, a través de la técnica de entrevista semi-estructurada en profundidad.

Bibliografía

- Augé, Marc (1993) *Los no lugares. Espacios del anonimato. Una antropología de la sobremodernidad*. Barcelona, Gedisa
- Berger, Peter L.y Luckmann Thomas, "Modernidad, pluralidad y crisis de sentido", en *Estudios públicos*, 63, invierno 1996
- Canetti, Elias (1960) *Masa y Poder*, Barcelona:Edit. Alianza (2002)
- Ege, Harald (2005) *Mobbing. Conocerlo per vencerlo*. Milano: Franco Angelelli
- Frankl, Víktor,(1967) *Psicoanálisis y Existencialismo*, Mexico: FCE, pág. 144
- Irigoyen,Marie France (2001), *El acoso moral en el trabajo*, Bs As: Paidos
- Jaques, Elliott (2000), *La organización social requerida*,Buenos Aires: Granica
- Lersch, Philipp (1967): *El hombre en la actualidad*, Gredos, Madrid
- Leymann, H. (1996), *Mobbing: la persecution au travail*. Paris: Seuil
- Pérez Járegui,I., Rosso, Victoria,"Search for meaning, work-stress and Burnout Syndrome. A phenomenological-existenctial approach, en *Encyclopaideia, Rivista di fenomenología pedagogía formazione*. Bolonia Univ.Press. Indice 31, ott.2011 (en edic)
- Pérez Járegui,I. (2005) *Sufrimiento y Sinsentido en el trabajo. Burnout y Estrés laboral*.Bs. As.: Psicoteca Edit.
- Piñuel Zabala, Iñaki (2004) *Neomanagement: jefes tóxicos y sus víctimas*. Madrid: Aguilar
- Schutz, Alfred (1971): *Estudios sobre Teoría Social*, Amorrortu, Buenos Aires
- y Luckmann,Thomas (1973), *Las estructuras del mundo de la vida*, Amorrortu,Bs.As.
- Watzlawicz, Paul (1990), *Teoria de la comunicación humana*, Bs As, Tiempo contemporáneo, pág.240

Para citar este artículo

Isabel Pérez Járegui (13-10-2011). MALTRATO LABORAL: SU EVALUACIÓN.

Calidad de Vida UFLO - Universidad de Flores

Año III, Número 6, V1, pp.181-195

1850-6216

URL del Documento : cienciaried.com.ar/ra/doc.php?n=1540

URL de la Revista : cienciaried.com.ar/ra/revista.php?wid=41
