



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

EL TRABAJO EN CONFLICTO. Dinámicas y expresiones en el contexto actual

BUENOS AIRES, 2, 3 Y 4 DE AGOSTO DE 2017

Grupo Temático N° 17: Identidades, cultura y subjetividades en el mundo del trabajo

Coordinadores: Javier P. Hermo y Cecilia Lusnich

Acoso laboral: Repercusiones en el autoconcepto de trabajadores de organizaciones públicas y privadas de CABA y Conurbano Bonaerense.

Autor/es: María Carolina Cebey

E-mail: carocebey@yahoo.com.ar

Pertenencia Institucional: Universidad de Buenos Aires, Facultad de Psicología, Instituto de Investigaciones y Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET)

Autor/es: Liliana Edith Ferrari

E – mails: ferrarililiana@hotmail.com

Pertenencia institucional: Universidad de Buenos Aires, Facultad de Psicología, Instituto de Investigaciones

Resumen. El acoso laboral constituye una forma de violencia laboral de alto impacto negativo en la salud de los trabajadores –tanto en términos psicofísicos como respecto de su identidad laboral –, y en sus organizaciones de pertenencia –afectando su desempeño y productividad. Si bien no novedosa, la problemática continúa siendo una preocupación para los diferentes actores del mundo del trabajo, y requiere indagación diferenciada y multinivel; de ello depende que las intervenciones promuevan el respeto de las diversidades afectadas y atiendan los fundamentos de su configuración con miras a su erradicación. En esta comunicación se exponen hallazgos relativos a las repercusiones que los procesos y prácticas de acoso laboral tienen en el Autoconcepto laboral de una muestra de 421 trabajadores de organizaciones públicas y privadas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y Conurbano bonaerense. Se trata de un estudio empírico-descriptivo no experimental transversal de carácter cuanti-cualitativo, cuyo objetivo general consistió en explorar, identificar y analizar los componentes y factores subjetivos, interaccionales y organizacionales comprometidos en la producción expresa o potencial de violencia y acoso laboral. Se administró un Macroquestionario compuesto por las siguientes Escalas: VAL.MOB; Condiciones del trabajo; Clima Sociolaboral; Disponibilidad al Empleo; Autoconcepto; Cuestionario de datos sociodemográficos y socio-laborales. Los resultados dan cuenta de las relaciones significativas entre



el Autoconcepto y las variables Sexo y Tipo de contrato –las que, además, permiten establecer diferencias entre grupos –; las correlaciones positivas con Acatamiento normativo, Sintomatología y Clima Socio-laboral y las correlaciones negativas con Condiciones de Trabajo y Disponibilidad al Empleo.

Palabras-clave: ACOSO LABORAL – ORGANIZACIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS – AUTOCONCEPTO

Introducción

La salud mental de los trabajadores continúa siendo un tema de preocupación multinivel: para los organismos internacionales que tienen a su cargo el cuidado y la promoción de la misma; para los decisores políticos gubernamentales en sus diferentes niveles de jurisdicción; para los representantes gremiales y sindicales de la fuerza trabajadora; para los propios trabajadores –en actividad o ya retirados del sistema laboral –; para los clientes, usuarios y diversos destinatarios de su quehacer; para las familias y grupos primarios de los actores del trabajo; para las comunidades y sistemas socio-laborales en los que éstos se desempeñan; y, con mayor énfasis en el último tiempo, para la futuro de todos estos grupos y los por venir: la preocupación por la salud mental de los trabajadores alcanza cada vez con más intensidad también a quienes aún no se han incorporado al mercado laboral, pero heredarán sus efectos (Cebey, 2014).

Justificativo de estas múltiples dimensiones de inquietud es la premisa de la Organización Mundial de la Salud relativa a la creación de ‘entornos laborales saludables’ (OMS, 2010): espacios de trabajo que preserven y promuevan la salud psicofísica de sus miembros, su seguridad y su bienestar. En este marco, no se trata ya exclusivamente de centrar las acciones preventivas en el ambiente laboral físico –y sus concomitantes riesgos físicos, químicos, biológicos y/o ergonómicos –, sino también de incluir los estilos de vida de los trabajadores y un conjunto de factores psicosociales entre los que se encuentran, por mencionar algunos, la cultura organizacional y la organización del trabajo.

Este giro sustantivo reinstala la responsabilidad –en tanto capacidad de dar respuesta – en el interior mismo de la actividad laboral, dado que son las organizaciones y los distintos actores del trabajo quienes diariamente han de preservar y promover la salud psicofísica de sus miembros no sólo por medio del monitoreo de las condiciones de trabajo sino a través de la incidencia sobre los procesos y las prácticas de trabajo que ponen en peligro la salud, la calidad de vida y la satisfacción laboral.



Distanciándose –sin desconocer la vigencia de sus aportes – de la concepción tradicional de la CyMAT, sigla para condiciones y medio ambiente de trabajo (Gollac & Volkoff, 2007; Neffa, De la Garza Toledo & Muñiz Terra, 2009; Neffa, 2013; Mansilla Izquierdo, s.f.), la preocupación actual y que pretende reemplazarla pone el énfasis en los factores de carácter psicosocial que se dan en el espacio de trabajo y su potencial para devenir riesgosos tanto para los trabajadores como para las organizaciones laborales mismas.

En el marco de esta transición, preocuparse por el trabajo y los trabajadores es, cada vez más, ir más allá de la relación entre éstos y su ambiente laboral e incluir también la organización del trabajo mismo –en cantidad y calidad – y su ejecución, la relación entre los trabajadores –alcanzando a todos los niveles del organigrama formal e informal –, entre éstos y sus clientes, y otros aspectos antes desatendidos por ser considerados ‘externos’ a la organización, como la situación personal y/o socio-cultural por fuera del trabajo o los efectos que éste tiene en su afectividad, sus capacidades cognitivas y sus comportamientos una vez culminada la jornada laboral (OIT-OMS, 1986).

Los riesgos psicosociales en el trabajo (Moncada, Llorens & Kristensen, 2002) son la antesala de diversos tipos de padecimientos y patologías laborales: estrés, *distrés*, *burn-out*, quemadura del ideal, abuso, hostigamientos de diversos tipos –basados en el género, en la edad, en la afiliación política, en la cultura o pertenencia étnica, etc. (ILO, ICN, WHO & PSI, 2003) –, psicoterror laboral (Leymann, 1993), entre otras enfermedades profesionales y sufrimientos laborales. En conjunto, engloban diferentes modalidades de violencia laboral (ILO et al., 2003), una problemática que hace poco más 10 años fue considerada ‘epidemia’ en algunos de los países participantes de un estudio implementado por la Organización Internacional del Trabajo (2006) –aunque su investigación multicausal inicia aproximadamente hace 20 años (OIT, 1998) –. Allí la noción de violencia en el trabajo incluía accidentes laborales y las ya mencionadas enfermedades profesionales, pero también prácticas como la intimidación, el hostigamiento, las amenazas, el acoso sexual y los homicidios.

Como subtipo de la violencia laboral, el acoso laboral se incorpora a la agenda internacional aproximadamente en el mismo período, aunque deviene preocupación creciente en el mundo investigativo y académico desde al menos una década antes (Leymann, 1990, 1993, 1996), en la que comienzan a crearse espacios y dispositivos de indagación e intervención específicos para la temática en cuestión.

En nuestro país se ubican como antecedentes, entre otros: a) La creación en el año 2007 de la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL)ⁱ, dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, que tiene a su cargo la función de recibir, asesorar y/o atender



consultas y denuncias sobre violencia laboral, y difundir, prevenir e intervenir tanto en el ámbito público como en el privado; y b) En el mismo año, la creación del Programa de Extensión Universitaria “Asistencia a las víctimas de acoso moral en el trabajo”ⁱⁱ, cuyo fin es la asistencia en relación con las consecuencias psicofísicas negativas para la salud de los trabajadores y las implicancias para la organización (Filippi et al., 2009).

Abonan a la relevancia social del estudio de la temática en cuestión el vacío normativo, de alcance nacional, en la regulación de las diferentes formas y prácticas de violencia laboral. Aunque ha habido Proyectos de Ley que pretendían velar por los derechos de todos los argentinos en materia de violencia laboral, no hay a la fecha un corpus normativo específico que ampare a los trabajadores al respecto: ni en términos de derechos personales, ni en términos de derechos laborales. Es decir, se carece de un marco jurídico que prevenga, controle, sancione y erradique la violencia laboral en todos los sectores de actividad (Giuntoli, 2006).

Sin embargo y como se ha desarrollado en otra oportunidad (Ferrari et al., 2009), se han sancionado legislaciones con alcance provincial y municipal, pero circunscriptas al sector público: la Ley 1.225 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, la Ley 13.168 de la Provincia de Buenos Aires, la Ley 7.232 de la Provincia de Tucumán, la Ley 5.349 de la Provincia de Jujuy, la Ley 4.148 de la Provincia de Misiones y la Ley 12.434 de la Provincia de Santa Fe. La única Ley que contempla a trabajadores del sector privado es la Ley 9.671, de la Provincia de Entre Ríos.

Paralela y gradualmente, en la búsqueda por mejorar la seguridad, la salubridad y las condiciones de trabajo, se ha ido incorporando la violencia laboral en muchos Convenios Colectivos de Trabajo. Por mencionar algunos de los que se han analizado en otras comunicaciones (Cebey & Ferrari, 2012a, 2011a, b), el del Personal de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, del año 2004; el de los Trabajadores del Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (INSSJP), sancionado en 2005; el del sector público salteño, también de 2005; el de la Administración Pública Nacional, sancionado en 2006; el de la Corporación del Mercado Central de Buenos Aires (CMCBA), del año 2007; y el del Personal de la Administración Nacional de Aduanas, sancionado en 2008.

La temática en estudio representa una preocupación en plena vigencia para todos los actores del trabajo y quienes a ellos se vinculan, por lo que, desde la Psicología del Trabajo, se ha procurado en la última década contribuir a su indagación, suministrando información de utilidad para la intervención sobre los procesos y factores que llevan a que la violencia laboral tenga lugar y/o se continúe; también, delimitando los elementos que constituyen la antesala del acoso laboral y



respecto de los cuales pueden diagramarse estrategias para su abordaje temprano. Estas contribuciones han permitido, además, que tanto las acciones preventivas como las intervenciones se ajusten a las particularidades y características de cada sector de actividad laboral.

La violencia laboral, en suma, constituye un fenómeno ‘multi’ (Cebey, 2014): multicausal, multifactorial, multidimensional, multinivel y multidisciplinario (OIT, 1998; Zapf, 1999; Salin, 2003; Barón Duque, Munduate Jaca & Blanco Barea, 2003; Filippi; De la Poza; Ferrari; Berrios & Cebey, 2008; Deitingner, et al., 2009; González Trijueque; Delgado Marina & García López, 2010).

En esta comunicación se aborda sólo un fragmento de esta multiplicidad: las repercusiones que los procesos y prácticas de acoso laboral tienen en el Autoconcepto laboral de trabajadores de organizaciones públicas y privadas de CABA 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”.

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.

Marco teórico



De modo tal de delimitar un campo semántico, se adopta para esta investigación la noción de violencia laboral propuesta por la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL, s.f.). La misma establece que se trata de un abuso de poder en el que la finalidad consiste en la exclusión o el sometimiento de otro y es, por tanto, una violación a los derechos humanos y laborales.

Diferenciándola de otras problemáticas propias del mundo del trabajo, la OAVL establece que la violencia laboral puede ejercerse por acción u omisión, de modo vertical ascendente y descendente o entre pares, y que puede manifestarse en diferentes formas: agresión física, acoso sexual, violencia psicológica, entre otras.

La noción de acoso laboral ha sido objeto de debate en la comunidad científica casi desde sus orígenes, y múltiples nomenclaturas coexisten aún hoy intentando dar cuenta del mismo fenómeno y/o de sus variaciones: violencia laboral, acoso laboral, acoso psicológico, acoso moral, psicoterror laboral, hostigamiento, maltrato psicológico, *mobbing*, *bullying*, *harcèlement morale*, *pesten*, entre otros.

Como subtipo dentro de la violencia laboral, la OAVL propone la noción de acoso psicológico para referirse a una:

Situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato modal o verbal, alterno o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo sobre un trabajador o trabajadora buscando desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral para poder degradarlo y eliminarlo progresivamente del lugar que ocupa.

Aunque se acuerda parcialmente con este planteo, se opta aquí por utilizar la noción de acoso laboral (Cebey, 2014) para dar cuenta de:

- Una manifestación de las diversas formas de violencia laboral.
- Un proceso propio del ámbito del trabajo en el que una persona o grupo de personas ejercen prácticas de maltrato sobre otra u otras.
- Consiste en un abuso de poder formal o informal que se da de modo frecuente, sostenido en el tiempo, con o sin sistematicidad en su ejercicio.
- El maltrato puede ser por acción, complicidad u omisión de uno o varios y consistir en prácticas verbales, físicas o comportamentales, premeditadas o no, que afectan la identidad personal y laboral del o los destinatario/s y constituyen una violación a sus derechos humanos y laborales.



- Los actores intervinientes en el acoso laboral no se reducen a quien/es ejerce/n el maltrato y su/s destinatario/s, sino que el proceso involucra también otros actores con diverso grado de participación y de agenciamiento sobre la misma.
- La configuración del acoso laboral implica múltiples dimensiones de carácter personal-subjetivo, interaccional-relacional, organizacional y extra-organizacional, que han de ser analizadas según cada caso o situación específica y de modo sistémico.
- Entre las afectaciones posibles se encuentran, sin agotarlas, las vinculadas a: la integridad psicofísica del o los destinatario/s; la capacidad, la actividad y la autoestima laboral del o los destinatario/s y su compromiso organizacional; las relaciones con pares, colegas y clientes o usuarios; el clima socio-laboral y la cultura organizacional; las condiciones de trabajo y la productividad de la organización; la relación con los otros significativos y el sistema socio-afectivo del o los destinatario/s; la inclusión socio-económica y el estatus del o los destinatario/s.

Dado este marco, los espacios de variable aquí estudiados son:

Tabla I. Espacios de variable estudiados.

CONSTRUCTO	CONCEPTO
Relaciones en el trabajo	Vínculos del trabajador con superiores y colegas, aspectos de la comunicación verbal y no verbal, formal e informal al interior de la organización; comportamientos verbales y no verbales de discriminación o exclusión durante el trabajo y/o las pausas.
Prácticas de intrusión y discriminación	Violación de la privacidad, violencia moral y/o física, estereotipos, prejuicios, amenazas verbales o escritas, extorsión y control personal.
Descalificación y boicots a la actividad	Asignación de tareas: de menor competencia, que promueven el aislamiento, que demandan exigencias desmesuradas o que no implican valor agregado. Privación de materiales o instrumentos para realizar el trabajo adecuadamente; boicot de las acciones que llevan a su realización.
Acatamiento normativo y concordancia	Percepción del ambiente laboral, los lazos socioafectivos y la correspondencia y/o desajuste entre los valores que la organización



valorativa	promueve y los de los trabajadores.
Sintomatología	Categorías diagnósticas en vigencia en la medicina legal para la detección de síntomas psicofísicos.
Condiciones de Trabajo	Marco en el que se desarrolla la actividad laboral. Abarca circunstancias ecológicas, técnicas, económicas, jurídicas, organizacionales, y factores psicosociales.
Clima Sociolaboral	Componente sintético y multidimensional de propiedades objetivas-estructurales y de percepciones subjetivas-procesuales del ambiente sociolaboral intersubjetivo.
Disponibilidad al Empleo	Actitud cognitiva, comportamental y emocional concerniente a las condiciones de aceptación de un puesto de trabajo y al compromiso que se desarrolla con el mismo.
Autoconcepto laboral	Conjunto de cogniciones y emociones auto-referenciales sobre las que cada cual basa su autovaloración como persona trabajadora y como profesional, y que influyen en sus comportamientos laborales.

Metodología

El objetivo general del estudio consistió en 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. Los objetivos específicos supusieron: a) Explorar factores intervinientes y predisponentes en la constitución de situaciones de violencia y acoso laboral y las significaciones atribuida a los mismos; y b) Indagar similitudes y diferencias de situaciones de violencia y acoso laboral en organizaciones públicas y privadas y sus repercusiones en la conformación del *Autoconcepto* y la *Disponibilidad al empleo*. La indagación consistió en un estudio empírico-descriptivo no experimental transversal de carácter cuanti-cualitativo.

La hipótesis de partida fue que los procesos de trabajo y los comportamientos organizacionales en sectores públicos y privados conllevan elementos diferenciables en términos de los factores



subjetivos, interaccionales y organizacionales comprometidos en la producción –expresa o potencial – de situaciones de acoso y de violencia laboral.

Para esta comunicación se exponen algunos de los hallazgos provenientes del análisis cuantitativo, en base a la siguiente hipótesis, complementaria de la precedente: Tanto el proceso como los comportamientos de acoso laboral implican repercusiones específicas en la conformación del Autoconcepto.

Muestra. La muestra se centra en sujetos trabajadores de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y Conurbano bonaerense, con al menos 6 (seis) meses de antigüedad en la organización. Los criterios de inclusión/exclusión son: a) Tener más de 18 años; b) Trabajar en una organización pública o privada; c) Desempeñarse en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires o Conurbano bonaerense; d) Tener una modalidad de contratación formal o su versión legal más próxima; e) Poseer al menos 6 (seis) meses de antigüedad en la organización. La muestra está compuesta por 421 sujetos, con una edad promedio de 31,83 años (DT=10,714 años; mediana = 28 años; min. = 18; máx.= 67). El 35% tiene entre 18 y 25 años, el 37% entre 26 y 35 años, el 14% entre 36 y 45 años y el 14% más de 45 años. Un 69% son mujeres y un 31% son hombres. El 62% posee estudios universitarios; el 38% restante posee estudios no universitarios. El 36% se desempeña en organizaciones públicas y el 64% restante se desempeña en el sector privado.

Instrumentos. Se administró un Macroquestionario compuesto por: la Escala VAL.MOB (Aiello, Danova, Nardella & Bonafede, 2008; Ferrari, 2011); Escala de Condiciones del trabajo (Blanch, 2005; Ferrari, 2007); Escala de Clima Sociolaboral (Blanch, 2005; Ferrari, 2007); Escala de Disponibilidad al Empleo (Blanch, 2005; Ferrari, 2007); Escala de Autoconcepto laboral (Blanch, 2005; Ferrari, 2007); Cuestionario de datos sociodemográficos y socio-laborales.

La Escala VAL-MOB indaga la presencia de acoso y violencia laboral y los factores subjetivos, interaccionales y organizacionales comprometidos en su producción. Consta de 48 ítems que se distribuyen en cuatro factores denominados Relacionalidad, Intrusividad, Descalificación y Acatamiento normativo y una subescala sintomatológica.

El factor *Relacionalidad* indaga vínculos con superiores y colegas, aspectos de la comunicación verbal-no verbal, formal-informal al interior de la organización; al tiempo que comportamientos verbales y no verbales de discriminación/exclusión durante el trabajo y/o las pausas. El factor *Intrusividad* interroga por la violación de la privacidad, la violencia moral y/o física, estereotipos,



prejuicios, amenazas verbales o escritas, extorsión y control personal. El factor *Acatamiento normativo* explora la atmósfera/lazos afectivos y la correspondencia y/o desajuste entre los valores que se realizan y los de los trabajadores. El factor *Descalificación* indaga la asignación de tareas: de menor competencia, que promueven el aislamiento, que demandan exigencias desmesuradas o que no implican valor agregado. Además, este factor investiga la privación de material/instrumentos para realizar el trabajo adecuadamente o el boicot de las acciones que llevan a su realización. La subescala *Sintomatología* comprende las categorías diagnósticas en vigencia en la medicina legal, y resume los efectos psicosomáticos y fisiológicos más frecuentemente asociados al acoso laboral.

La Escala de Condiciones de Trabajo estudia el marco en el que se desarrolla la actividad laboral, y abarca circunstancias ecológicas, técnicas, económicas, jurídicas, organizacionales, y factores psicosociales.

La Escala de Clima Socio-laboral estudia el componente sintético y multidimensional de propiedades objetivas-estructurales y de percepciones subjetivas-procesuales del ambiente sociolaboral intersubjetivo.

La Escala de Disponibilidad al Empleo estudia la actitud cognitiva, comportamental y emocional concerniente a las condiciones de aceptación de un puesto de trabajo y al compromiso que se desarrolla con el mismo.

La Escala de Autoconcepto laboral estudia el conjunto de cogniciones y emociones auto-referenciales sobre las que cada cual basa su autovaloración como persona trabajadora y como profesional, y que influyen en sus comportamientos laborales.

Se implementó también un cuestionario complementario a las variables en estudio, de modo tal de coleccionar datos sociodemográficos y socio-laborales de los participantes, que incorporó los siguientes ítems: Sexo, Edad, Nivel de estudio, Tipo de organización, Tenencia de gente a cargo, Posición, Tipo de contrato, Tamaño de la organización, Trayectoria laboral, Antigüedad en la organización.

Procedimientos y tratamiento de los datos cuantitativos. La recolección de datos cuantitativos se realizó en diferentes organizaciones públicas y privadas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y el Conurbano bonaerense. La participación fue libre, abierta y voluntaria. Se trabajó con el consentimiento informado de los sujetos de la muestra, quienes participaron libremente de esta investigación.

Los datos coleccionados a través del cuestionario fueron ingresados al paquete estadístico SPSS Versión 19. Luego, los datos ingresados fueron analizados utilizando procedimientos estadísticos



descriptivos e inferenciales. Se detectaron factores explicativos que saturan las principales escalas, y la interrelación entre factores detectados en las escalas. Para el análisis inferencial, se usaron correlaciones de Chi² y Rho de Spearman. En la comparación de grupos, se utilizó la prueba Prueba U de Mann-Whitney y la Prueba de Kruskal-Wallis.

Resultados

Relaciones de las dimensiones de Autoconcepto laboral con variables sociodemográficas y socio-laborales

Se encontró que la variable **Autoconcepto laboral** está relacionada de modo significativo con las variables:

- Sexo, al nivel de $p < .05$
- Tipo de contrato, al nivel de $p < .05$

Además, se observa una tendencia para la variable Nivel de estudio ($p = .056$)

- **Sexo** ($\text{Chi}^2 = 13.483$, $p < .05$). Sobre el total de la muestra, el 30.3% de las mujeres puntúan bajo y medio bajo en Autoconcepto laboral, el 19.1% de los hombres puntúan bajo y medio bajo en Autoconcepto laboral. Sobre el total de la muestra, el 39.1% de las mujeres puntúan medio alto y alto en Autoconcepto laboral, el 11.4% de los hombres puntúan medio alto y alto en Autoconcepto laboral.

Este hallazgo se refuerza a partir de los resultados encontrados en Condiciones de Trabajo y Clima Sociolaboral, en los que, al igual que en este caso, parece ser la perspectiva imaginaria sobre el género la que mejor explica las diferencias halladas (Cebey, 2014). Sumado a ello, estas diferencias pueden entenderse a partir de los cambios socio-históricos y culturales que influyeron en la feminización del mercado de trabajo (Todaro & Yáñez, 2004): por su inclusión progresiva y creciente y por el hecho de que el trabajo aún puede ser experimentado como una ‘conquista’ para el género femenino (Filippi, 2008), cabe que las repercusiones –positivas o negativas– de tal inclusión sean de mayor impacto en la construcción de la autovaloración como persona trabajadora y como profesional. Para los hombres, en cambio y aunque puntúan más bajo que las mujeres en las respuestas negativas, es significativo que sea tan bajo el porcentaje de respuestas positivas.

Al respecto, puede pensarse que prestan menor atención que las mujeres a algunos de los aspectos contenidos en este factor –como la estabilidad emocional, el desarrollo de habilidades individuales,



la conciencia de utilidad y el cumplimiento de un deber moral, entre otros –, pero también que, en pos de un ideal igualitario y equitativo para la división ‘tradicional’ de los géneros, la configuración del mercado laboral local ha ido sustrayéndoles la posibilidad de construir valor de sí como trabajador alrededor de estos aspectos al darle más oportunidades a sus pares mujeres.

- **Tipo de contrato** ($\text{Chi}^2=9.380$, $p<.05$). Sobre el total de la muestra, el 31.4% de quienes tienen contrato permanente puntúan bajo y medio bajo en Autoconcepto laboral, el 18% de quienes tienen otra modalidad de contratación puntúan bajo y medio bajo en Autoconcepto laboral. Sobre el total de la muestra, el 40.7% de quienes tienen contrato permanente puntúan medio alto y alto en Autoconcepto laboral, el 10% de quienes tienen otra modalidad de contratación puntúan medio alto y alto en Autoconcepto laboral.

La pertenencia organizacional permanente pareciera generar mayores condiciones para construir cogniciones autorreferenciales acerca de la propia valía –positiva o negativa – como trabajador que otras modalidades de contratación. Aún más, la modalidad de contratación no permanente parece obstaculizar esta construcción, en tanto sólo un 10% de quienes se encuentran en esa condición reportan puntajes medio altos y altos en este factor.

Al respecto, puede argumentarse que la contratación permanente, ligada al paradigma del pleno empleo, brinda el tipo de anclaje social y la sensación subjetiva de seguridad, inclusión y estatus social que los modelos organizacionales más flexibles y planos sustraen del trabajador contemporáneo (Sennett, 2006).

Aún más, la relación contractual formal contribuiría en mejor medida a la valoración de sí como trabajador-ciudadano y como trabajador-consumidor, dando mayores oportunidades para la planificación de la vida presente y futura propia y del núcleo familiar próximo. Como ya se ha visto, el coste de esta transacción pareciera ser el disponerse a la experimentación de amenazas constantes a otros aspectos del autoconcepto laboral: a saber, los que tienen que ver con la cualificación y las competencias laborales.

Se observa una **tendencia** para la variable **Nivel de estudio** ($\text{Chi}^2=7.563$, $p=.056$). Sobre el total de la muestra, el 34.1% de los no universitarios puntúan bajo y medio bajo en Autoconcepto laboral, el 15.6% de los universitarios puntúan bajo y medio bajo en Autoconcepto laboral. Sobre el total de la muestra, el 29.8% de los no universitarios puntúan medio alto y alto en Autoconcepto laboral, el 20.5% de los universitarios puntúan medio alto y alto en Autoconcepto laboral. A medida que esta



muestra se incrementa, se podrá definir esta orientación y comparar con la muestra general de la Investigación UBACyT en curso.

No existe relación significativa entre Autoconcepto laboral y las siguientes variables: Edad ($\text{Chi}^2=15.808$, $p=.071$), Tipo de organización ($\text{Chi}^2=2.407$, $p=.492$), Tenencia de gente a cargo ($\text{Chi}^2=.365$, $p=.947$), Posición ($\text{Chi}^2=6.450$, $p=.375$), Tamaño de la organización ($\text{Chi}^2=9.234$, $p=.865$), Trayectoria laboral ($\text{Chi}^2=3.152$, $p=.958$), Antigüedad en la organización ($\text{Chi}^2=11.721$, $p=.230$).

Relaciones del Autoconcepto laboral con las dimensiones en estudio y los factores del VAL.MOB

Se encontró que el Autoconcepto laboral se vincula:

- positivamente con el Acatamiento normativo ($p<.01$)
- positivamente con la Sintomatología ($p<.01$)
- negativamente con las Condiciones de Trabajo ($p<.01$)
- positivamente con el Clima Socio-laboral ($p<.01$)
- negativamente con la Disponibilidad al Empleo ($p<.01$)

- **Acatamiento normativo** ($p<.01$). Si bien no implica un modelo causal, una mayor estima de sí como trabajador y una mayor autovaloración como profesional contribuye a la configuración de lazos positivos y una mejor correspondencia entre los propios valores y los que la organización promueve.

El aumento del compromiso está asociado a una mejor percepción del trabajador hacia sí mismo, mientras que una mayor distancia a los valores de la organización no está habitualmente relacionada con un autoconcepto positivo sino que entra en conflicto con el mismo.

- **Sintomatología** ($p<.01$). Aunque no se trata de un modelo de causalidad, las cogniciones autorreferenciales altas de un trabajador contribuirían a una mayor afectación psicofísica. Es decir, la idealización del empleo como productor de efectos valiosos para la construcción de la autoimagen de un trabajador –realización, satisfacción, estabilidad, desarrollo de habilidades, organización del tiempo cotidiano, entre otras –, tiene como correlato la configuración de sintomatología, sea porque el ideal al que se aspira es muy elevado y por eso inalcanzable o porque



las condiciones materiales del empleo que se realiza se encuentran a gran distancia de los efectos que se espera que éste produzca.

- **Condiciones de Trabajo** ($p < .01$). A mejores Condiciones de Trabajo, mejor percepción del Clima Socio-laboral y mayor Autoconcepto laboral. Si bien no implica un modelo causal, la estima positiva de las condiciones en las que el trabajo se realiza contribuye a la percepción de una mejor imagen de sí como trabajador y a la valoración positiva del ambiente laboral.

- **Clima Socio-laboral** ($p < .01$). Si bien no implica un modelo causal, la percepción positiva de sí como trabajador afecta positivamente la estimación del ambiente laboral. Es decir, los hallazgos continúan los de los investigadores clásicos (Brunet, 1992; Likert, 1961, 1967, 1964): las variables personales intervienen, al interactuar con variables objetivas, en la configuración del clima organizacional.

- **Disponibilidad al Empleo** ($p < .01$). Aunque no se trata de un modelo de causalidad, la autovaloración como trabajador afecta el grado de disposición a la aceptación de peores condiciones de empleo.

Puesto que la escala de Disponibilidad al Empleo valora la disposición que un trabajador tiene a aceptar un empleo con características como la monotonía, la mala remuneración, la inestabilidad, los riesgos para la salud, entre otras, la correlación negativa con el Autoconcepto laboral pareciera indicar que un empleo ya no contribuye tanto en la producción de efectos estimados como valiosos por un trabajador, tales como el apoyo mutuo, la realización personal, la organización del tiempo cotidiano, la estabilidad emocional, o el desarrollo de habilidades individuales, que son los factores que se señalan con mayor intensidad en la escala de Autoconcepto laboral.

Diferencias entre grupos

En relación con las diferencias entre grupos, se encontró que el **Autoconcepto laboral** permite establecerlas con dos variables: **Sexo** y **Tipo de contrato**.

Para la primera, las mujeres reportan mejor Autoconcepto laboral que los hombres. Como se ha señalado con anterioridad, estas diferencias pueden ser explicadas a partir de la división 'tradicional' imaginaria de los géneros y la feminización del mercado de trabajo local.



Para la segunda, el grupo con contrato permanente puntúa más alto en Autoconcepto laboral que quienes tienen otra modalidad de contratación. La modalidad de contrato permanente propia de la relación laboral tradicional bajo la forma del empleo, parece continuar siendo un elemento que contribuye en gran medida a la estima de sí como trabajador o profesional.

No obstante, este hallazgo es paradójico, en tanto no se encuentran diferencias significativas para la variable Condiciones de Trabajo, en la que se incluyen características directamente relacionadas con la modalidad de contratación.

Una explicación posible es que quienes poseen contrato permanente se encuentran plenamente integrados en las organizaciones en las que se desempeñan y de modo estable, por lo que la valía como trabajador se construye en torno de lo que la organización brinda a sus miembros como oportunidad de realización, desarrollo de habilidades, apoyo, estabilidad económica y emocional, control del entorno vital y hasta ayuda a la familia o grupo de pares.

Reflexiones finales

Como se ha visto, los resultados aquí expuestos parten de la hipótesis que sostiene que tanto el proceso como los comportamientos de acoso laboral implican repercusiones específicas en la conformación del Autoconcepto.

En términos del análisis cuantitativo, esta dimensión no se relaciona de modo significativo con el tipo de organización de pertenencia –pública o privada–. Sin embargo, el Autoconcepto se relaciona de modo significativo con las variables Sexo y Tipo de contrato. Las variables Sexo y Tipo de contrato permiten, además, establecer diferencias entre grupos para el Autoconcepto laboral.

Las mujeres son quienes puntúan más bajo en Autoconcepto laboral, 30.3%, pero también son quienes mayores porcentajes arrojan para los puntajes altos y medio altos de esta dimensión, 39.1%. Estos resultados podrían deberse a la perspectiva imaginaria sobre el género y a la creciente feminización del mercado de trabajo (Todaro & Yáñez, 2004), por la que el trabajo se experimentaría como ‘conquista’ (Filippi, 2008) y haría mayor el impacto que sus repercusiones positivas y negativas tienen en la construcción de la autovaloración como persona trabajadora y como profesional.

En el caso de los hombres, es significativo que sus respuestas sean en general bajas: 19.1% para los puntajes bajos y medio bajos y 11.4% para los puntajes medio altos y altos. Si bien reportan menor impacto negativo que las mujeres en Autoconcepto, de sus respuestas positivas se infiere que



prestan menor atención a aspectos como la estabilidad emocional, el desarrollo de habilidades individuales, la conciencia de utilidad y el cumplimiento de un deber moral, entre otros que integran este factor; pero, también, que la configuración del mercado laboral local ha ido sustrayéndoles la posibilidad de construir valor de sí como trabajador alrededor de estos aspectos al darle más oportunidades a sus pares mujeres, siguiendo un ideal igualitario y equitativo para la división 'tradicional' de los géneros.

Respecto del Tipo de contrato, la modalidad permanente tendría mejor impacto en la construcción del Autoconcepto -40.7% en puntajes altos y medio altos -, mientras que la contratación no permanente lo obstaculizaría -10% en puntajes altos y medio altos -. Como se ha argumentado, la relación contractual formal sería un elemento que contribuye en mejor medida a la autovaloración como trabajador, como ciudadano y hasta como consumidor: ligado al paradigma del pleno empleo, el contrato permanente brinda el tipo de anclaje social y la sensación subjetiva de seguridad, inclusión y estatus social que los modelos organizacionales más flexibles (Sennett, 2006) y da mayores oportunidades para la planificación de la vida presente y futura, propia y del núcleo familiar próximo. No obstante, esto sería a costa de disponerse a la experimentación de amenazas constantes a otros aspectos del autoconcepto laboral, como los que tienen que ver con la cualificación y las competencias laborales.

A pesar de que la modalidad de contrato permanente parece continuar siendo un elemento que contribuye en gran medida a la estima de sí como trabajador o profesional, resulta un hallazgo paradójico, dado que no se encuentran diferencias significativas para la variable en la que se incluyen características directamente relacionadas con la modalidad de contratación: Condiciones de Trabajo. Al respecto, puede pensarse que la integración organizacional de quienes poseen contrato permanente es plena y estable, por lo que la valía como trabajador se construye en torno de lo que la organización brinda a sus miembros como oportunidad de realización, desarrollo de habilidades, apoyo, estabilidad económica y emocional, control del entorno vital y hasta ayuda a la familia o grupo de pares.

Por otro lado, al analizar las correlaciones paramétricas de las dimensiones en estudio se encontró que el Autoconcepto laboral se vincula positivamente con: el Acatamiento normativo, el Clima Socio-laboral y la Sintomatología; y negativamente con las Condiciones de Trabajo y la Disponibilidad al Empleo. Esta última, además, correlaciona negativamente con las Condiciones de Trabajo y la Descalificación.



Aunque en ningún caso se implica un modelo causal, una mayor estima de sí como trabajador contribuye a la configuración de lazos positivos y una mejor correspondencia entre los propios valores y los que la organización promueve y a la estimación positiva del ambiente laboral – asociaciones presentes también en el análisis cualitativo de los dichos de los entrevistados, que no se incluyen en esta comunicación –. Sin embargo, esto se acompaña de una mayor afectación psicofísica. Esto puede deberse a la idealización del empleo como productor de efectos valiosos para la construcción de la autoimagen de un trabajador –realización, satisfacción, estabilidad, desarrollo de habilidades, organización del tiempo cotidiano, entre otros aspectos que también han aparecido a lo largo del análisis cualitativo –, por lo que la sintomatología advendría cuando tal ideal es inalcanzable o las condiciones materiales están a gran distancia respecto de los efectos esperados.

Para las correlaciones negativas, la asociación del Autoconcepto con las Condiciones de Trabajo y con la Disponibilidad al Empleo refuerzan lo dicho, puesto que parecen indicar que el empleo ya no contribuye a la producción de efectos valorados por un trabajador, como el apoyo mutuo o la realización personal, entre otros; y que la construcción de una mejor autopercepción de sí como trabajador requiere condiciones positivas de trabajo para realizarse.

Referencias bibliográficas

- Barón Duque, M.; Munduate Jaca, L. & Blanco Barea, M. J. (2003). La espiral del mobbing. *Papeles del psicólogo*, 84, 1-8. Recuperado 05/01/10, de: <http://www.papelesdelpsicologo.es/vernumero.asp?id=1057>
- Brunet, L. (1992). *El Clima de Trabajo en la Organización*. México: Trillas.
- Cebey, M. C. (2014). *Situaciones de acoso en los procesos de trabajo: aproximación a homogeneidades y diferencias en organizaciones públicas y privadas*. Tesis doctoral. Doctorado en Psicología, Facultad de psicología, Universidad de Buenos Aires.
- Cebey, M.C. & Ferrari, L. (2012a). La violencia laboral en el sector público en Argentina: análisis comparativo de seis Convenios Colectivos de Trabajo. En Franco, S. y Correa, N. (Eds.). *Tecnologías Sociales: innovación, contradicción y desafíos* (pp. 270-279). Montevideo: Psicolibros Universitarios-Conytrium.
- Cebey, M. C. & Ferrari, L. E. (2011a). El tratamiento de la violencia laboral en las organizaciones públicas: análisis de la incorporación de la temática en Convenios Colectivos de Trabajo.



XVIII Anuario de investigaciones, Tomo I, 107-115. Buenos Aires: Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires.

Cebey, M. C. & Ferrari, L. (2011b, julio). Violencia laboral en las organizaciones públicas argentinas: análisis del tratamiento de la problemática en su incorporación en convenios colectivos de trabajo. *I Congreso Iberoamericano sobre Acoso Laboral e Institucional*, Ciudad de México, D. F., México.

Deitinger, P.; Bonafede, M.; Ghelli, M.; Nardella, C.; Bentivenga, R.; Ballottin, A.; Quintarelli, E. & Romeo, I. (2009). Análisis de las correlaciones entre dos instrumentos para la evaluación del acoso psicológico: Val. Mob y MMPI2. *Aristeo: Revista de investigaciones y aplicaciones en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 1 (1), 29-45.

Ferrari, L. E.; Filippi, G. L.; Cebey, M. C.; Trotta, M. F. (2010) Perspectiva psicosocial de la violencia y el acoso laboral en las políticas públicas argentinas. En Franco, S.; Vázquez Echeverría, A. (2010) (Ed.) *Trabajo y gobierno de las organizaciones: campo de producción y contradicciones. Psicología y organización del trabajo XI* (Pp. 155-172). Área de Psicología del Trabajo y sus Organizaciones, Facultad de Psicología, Udelar y Psicolibros Universitarios- Conytrium. Montevideo. ISBN 978-9974-8260-0-7.

Ferrari, L. E. & Logiudice, A. (2009). Neoliberalismo y periferia en Argentina. ¿Quién estuvo en los '90? Una década sin protagonistas. *Revista Psyberia*, 1(1), 91-101.

Ferrari, L. E.; Cebey, M. C.; Napoli, M. L.; Trotta, M. F.; Beramendi, M. & Vaccaro, C. (2009, septiembre). Abuso, sometimiento y conformidad. La mirada jurídica sobre los procesos de violencia psicológica. *VI Jornadas Universitarias y III Congreso Latinoamericano de Psicología del Trabajo. La Crisis como Oportunidad: Abordajes Creativos desde la Psicología del Trabajo*, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina.

Filippi, G. (2008). *El significado y el valor del trabajo en grupos sociolaborales de Argentina en los albores del S. XXI*. Tesis doctoral. Buenos Aires: Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires.

Filippi, G.; De la Poza, J.; Ferrari, L.; Berrios, P. & Cebey, M. C. (2008). Riesgos psicosociales de los trabajadores: violencias en el ámbito de trabajo. En *CRÍTICA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL. Claves para cambiar la Organización del Trabajo* (pp.444-450). Montevideo: Udelar y Psicolibros Universitarios-Conytrium.

Giuntoli, M. C. (2006). *Mobbing y otras violencias en el ámbito laboral: leyes provinciales, proyectos de ley nacional*. Buenos Aires: Universitas.



- Gollac, M. & Volkoff, S. (2007). *Les Conditions du travail*. Paris: La Découverte.
- González Trijueque, D.; Delgado Marina, S. & García López, E. (2010). Valoración pericial psicológica de la víctima de *mobbing*. *Psicología Iberoamericana*, 18 (2), 8-18.
- International Labour Office - ILO; International Council of nurses - ICN; World Health Organisation - WHO; Public Services International - PSI (2003). *Workplace violence in the health sector. Country case studies research instruments. Survey questionnaire, English*. Joint Programme on Workplace Violence in the Health Sector. Geneva: ILO.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 165-184.
- Leymann, H. (1993). *Mobbing – psychoterror in the workplace and how one can defend oneself*. Reinbeck bei Hamburg, Germany: Rowohlt.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5, 119-126.
- Likert, R. (1967). *The human organization*. Nueva York: Mc Graw Hill.
- Likert, R. (1964). *Le gouvernement participative de l'enterpirse*. París: Collection Hommes et organisations.
- Likert, R. (1961). *New patterns of management*. Nueva York: Mc Graw Hill.
- Mansilla Izquierdo, F. (s.f.) *Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica*. Recuperado 10/09/13, de: <http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/index.shtml>
- Moncada, S.; Llorens, C. & Kristensen, T. S. (2002). *Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo*. Método Istas21 (CoPsoQ). España: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS).
- Neffa, J. (2013, julio). Condiciones y medio ambiente de trabajo y su impacto sobre la salud psíquica y mental. Conferencia Central en *XII Jornadas Universitarias de Psicología del Trabajo: "El Rol del Psicólogo en el Fortalecimiento de la Identidad y el Bienestar de los Trabajadores y a la Calidad de Inclusión Organizacional"*. Buenos Aires, Cátedra I de Psicología del Trabajo y Secretaría de Extensión, Cultura y Bienestar Universitario, Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires.
- Neffa, J.; De la Garza Toledo, E. & Muñiz Terra, L. (Comp.) (2009). *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales*. Buenos Aires: CLACSO.



Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral – OAVL (s.f.). ¿Qué es la violencia laboral?

Recuperado: 17/02/2011, de: <http://www.trabajo.gov.ar/oavl/quees.asp?area=oavl>

Organización Internacional del Trabajo - OIT (2006): Aumentan las nuevas formas de violencia en el trabajo, dice informe de la OIT. Recuperado 05/01/10, de:

http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Media_and_public_information/Press_releases/language-es/WCMS_070534/index.htm

Organización Internacional del Trabajo (1998). La violencia en el trabajo: un problema mundial.

Recuperado 05/01/10, de:

http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Media_and_public_information/Press_releases/language-es/WCMS_008502/index.htm

Organización Internacional del Trabajo & Organización Mundial de la Salud (1986). *Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. República Democrática Alemana: Organización Internacional del Trabajo

Organización Mundial de la Salud - OMS (2010). *Entornos laborales saludables: fundamentos y modelos de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo*. Ginebra, Suiza: OMS.

Salin, D. (2003). Ways of explaining workplace bullying: a review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment. *Human Relations*, 56 (10), 1213-1232.

Sennett, R. (2006) *La cultura del nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.

Todaro, R.; Yáñez, S. (2004). *El trabajo se transforma: relaciones de producción y relaciones de género*. Santiago: CEM ediciones.

Zapf, D. (1999). Mobbing in organisations: A state of the art review. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 43, 1-25.

ⁱ Aunque su creación formal fue en año 2007, las consultas espontáneas se remontan al 2005. Mayor información en Ferrari, Filippi, Cebey & Trotta, 2010.

ⁱⁱ Secretaría de Extensión, Cultura y Bienestar Universitario, Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires. Dirección: Dra. Filippi. Coordinación: Lic. Sicardi. Quien suscribe participó del mismo durante el período 2012-2013 y bajo la tutoría de la Dra. Ferrari como instancia de formación en competencias diagnósticas y estrategias de atención



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

EL TRABAJO EN CONFLICTO. Dinámicas y expresiones en el contexto actual

BUENOS AIRES, 2, 3 Y 4 DE AGOSTO DE 2017

individual. Ha de destacarse que se trata de un programa gratuito para quienes consultan y ad-honorem para los profesionales que los/as asisten.