

IX Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología
XXIV Jornadas de Investigación XIII Encuentro de Investigadores en Psicología
del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos
Aires, 2017.

De la victimización al empoderamiento: la creación de la red de asistencia a la víctima de violencia laboral.

Godoy Ponce, Patricio.

Cita:

Godoy Ponce, Patricio (2017). *De la victimización al empoderamiento: la creación de la red de asistencia a la víctima de violencia laboral*. IX Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXIV Jornadas de Investigación XIII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-067/454>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/eRer/Dr5>

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>.

DE LA VICTIMIZACIÓN AL EMPODERAMIENTO: LA CREACIÓN DE LA RED DE ASISTENCIA A LA VÍCTIMA DE VIOLENCIA LABORAL

Godoy Ponce, Patricio

Facultad de Psicología, Universidad Nacional de San Luis. Argentina

RESUMEN

La violencia en el trabajo es un tema complejo y multidimensional que presenta numerosos desafíos. Los mismos no solamente inciden sobre los trabajadores y las organizaciones, sino que además en sus familias, sus comunidades, en la economía y en la sociedad en su conjunto. En la provincia de San Luis las investigaciones y acciones ante éste fenómeno son escasas, a pesar de la existencia de la Ley sobre Acoso Sexual Laboral y Violencia Laboral que rige desde el año 2009. La iniciativa de un grupo de mujeres que fueron víctimas de violencia laboral, se constituyó en el puntapié inicial para conformar una trama de relaciones en el espacio grupal, que favoreció la valorización de un “estar con otros”. Objetivos comunes como visibilizar y sensibilizar sobre el tema, les permitió salir del lugar de “atadura” y buscar colectivamente estrategias de prevención e intervención, posicionándolas en protagonistas y hacedoras de acciones concretas. La organización, la planificación y la consolidación de lo grupal, dio inicio a un proceso de empoderamiento que incluyó acciones, cogniciones, emociones, motivaciones y sentimientos. Esta transformación, sentó las bases para el nacimiento de la Red de Asistencia a la Víctima de Violencia Laboral.

Palabras clave

Violencia Laboral, Organización Grupal, Empoderamiento, Red de Asistencia a la Víctima

ABSTRACT

FROM VICTIMIZATION TO EMPOWERMENT: THE CREATION OF THE NETWORK OF ASSISTANCE TO THE VICTIM OF WORKPLACE VIOLENCE
Summary Workplace violence is a complex and multidimensional issue that presents many challenges. They not only affect workers and organizations, but also their families, their communities, the economy and the society as a whole. In the province of San Luis the investigations and actions before this phenomenon are scarce, in spite of the existence of the Law on Workplace Violence and Sexual Harassment enacted since 2009. The initiative of a group of women who were victims of labor violence was the kick-off to form a network of relationships in the group space, which favored the valorization of a “being with others”. Common objectives such as raising awareness and awareness of the issue, allowed them to leave the place of “tied” and collectively seek prevention and intervention strategies, positioning them as protagonists and doing concrete actions. The organization, planning and consolidation of the group began an empowerment process that included actions, cognitions, emotions, motivations and feelings. This transformation

laid the foundations for the birth of the Assistance Network for the Victim of Workplace Violence.

Key words

Workplace Violence, Group Organization, Empowerment, Victim's Assistance Network

El trabajo como actividad humana tiene para las personas un alto valor social, una influencia en la identidad y una función importante en la construcción de la subjetividad, debido a los significantes del orden moral, social, político, cultural y psicológico que el mismo aporta (Matraj, M., 2002; Gernet, I. y Rebeyrat, J.F., 2005; Álvarez Ramírez, A., 2012). Por tal motivo, el trabajo y las organizaciones labores, deberían constituirse en espacios para el desarrollo de las capacidades y habilidades de quienes llevan adelante los objetivos organizacionales, es decir los/as trabajadores/as.

A partir de la década de los 70' y debido a los cambios ocurridos en el contexto socio-laboral a nivel mundial (Crespo, Prieto & Serrano, 2009), los ambientes de trabajo se han vuelto inestables, y las demandas recaen en una serie de competencias que se le exigen a los/as trabajadores/as para adaptarse a la nueva realidad (intensificación y mentalización del trabajo). Bajo ésta lógica, aparecen nuevos tipos de riesgos de carácter psicosocial, que ponen en “jaque” a los/as trabajadores/as y a las organizaciones laborales. Los estudios de las últimas décadas (Melía, Nogareda, Lahera, Duro, Peiró, Salanova y García, 2006; Moreno Jiménez & Báez León, 2010; Peiró, 2013), demuestran la importancia de dichos riesgos y su influencia sobre la salud física, mental y sobre la calidad de vida laboral.

Bajo esta perspectiva, cabe decir que los factores psicosociales cuando se constituyen en factores de riesgo, tienen una alta probabilidad de convertir los ambientes laborales en espacios propicios para la expresión de conductas que se manifiestan por ejemplo, en diferentes tipos de violencia laboral.

La violencia y el acoso en el trabajo es un tema complejo y multidimensional que presenta numerosos desafíos. Los mismos no solamente inciden sobre los trabajadores y las organizaciones, sino que además en sus familias, sus comunidades, en la economía y en la sociedad en su conjunto.

Se han expresado diferentes conceptualizaciones acerca de la violencia en razón de las diferencias entre los contextos en el mundo del trabajo, esto se debe básicamente a factores de índole históricos, de normativa jurídica y cultural, además de las distintas perspectivas en los enfoques disciplinares, ya que la cuestión de

la violencia se extiende a través de varios campos de regulación y de investigación.

Este fenómeno se ha transformado en uno de los grandes desafíos en la lucha por su erradicación, tanto para las entidades internacionales como la OIT y la OMS, como para las organizaciones empresariales y sindicales. Hirigoyen (2014) reafirma este planteamiento al señalar que si bien existe una vasta investigación sobre el tema, en la actualidad continúa siendo un problema significativo a nivel mundial.

A pasar de esta complejidad y multidimensionalidad, tomamos algunas conceptualizaciones como el de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2003), que señala que la violencia laboral puede manifestarse como una forma de abuso de poder para doblegar la voluntad de otro, mediante el empleo de la fuerza física, psicológica, económica y política. Desde la misma entidad, se propone una definición amplia y dice que es “toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, limitada o lesionada por otro en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia de la misma” (2003, p. 4).

Desde la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL, 2009), se entiende este fenómeno como una forma de abuso de poder que se presenta de manera sistemática y que tiene por finalidad excluir o someter a otro/a. Por su parte, en la Resolución del MTEySS N° 05/07 se sostiene que la Violencia Laboral es “toda acción, omisión o comportamiento destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un trabajador/a, sea como amenaza o acción consumada. La misma incluye violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo, y puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores”.

Al analizar estas conceptualizaciones, se observa que se trata del menoscabo a los derechos fundamentales, tales como el derecho a la salud, que se ve seriamente perturbado como consecuencia del hostigamiento y/o acoso; a la dignidad, pues el/los acosador/es utiliza/n diversos métodos para dañar casi sin consideraciones a su víctima, convirtiéndose de este modo, en un atentado contra el Trabajo Decente, es decir, va en sentido opuesto a las características que debe reunir una relación laboral acorde con los estándares internacionales, de manera que el trabajo se realice en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana (OIT, 2011).

Uno de los tipos de violencia laboral que ha despertado mayor interés en la comunidad científica, es el que se denomina Hostigamiento Psicológico o mobbing, que Leymann (1996) definió como “una cadena, durante un largo periodo de tiempo, de palabras y conductas hostiles, expresadas o manifestadas por una o varias personas hacia un tercero”. Por su parte, Hirigoyen (2003) utiliza el término Acoso Moral, y dice al respecto que toda conducta abusiva (gestos, palabras, comportamientos, actitudes) que atenta, por su repetición o su sistematización, contra la dignidad o la integridad física o psicológica de un/a trabajador/a y que pone en peligro su empleo o degrada su ambiente laboral, es lisa y llanamente acoso moral en el trabajo.

Las diversas investigaciones a nivel internacional y nacional (Leymann, 1996; Piñuel, 2003; Hirigoyen, 2003; OIT, 2003; Abajo Oli-

vares, 2004; Ferrari, Filippi y otros, 2014; Bustos Villar, Caputo, Aranda, Giménez, 2015) coinciden en señalar, que el hostigamiento psicológico laboral tiene consecuencias nefastas tanto para las personas objeto de la violencia, como para el funcionamiento de la organización. Esta forma de conductas hostiles, engendra o favorece la aparición de múltiples trastornos psicológicos o psicopatológicos, y como se trata de un proceso que va incrementándose con el tiempo, la gravedad de los síntomas va en el mismo sentido. Es posible señalar entonces, que “cuanto más se prolonga y más aumenta la frecuencia y la intensidad, más se degrada la salud de la víctima” (Hirigoyen, 2014, p.22).

Por otro lado, cabe mencionar que esta problemática no recae solo sobre quien recibe sus efectos, ni tampoco sobre la organización como únicos actores involucrados, sino que la violencia laboral (física, psicológica, sexual o institucional) constituye además un problema de alcance público. En primer lugar, porque cualquier forma de violencia que atente contra los derechos de los/as trabajadores/as, excede la particularidad del caso y deben buscarse herramientas para su erradicación; en segundo lugar, porque actualmente no existe en Argentina una ley nacional específica que proteja a las víctimas de violencia en los contextos de trabajo; en tercer lugar, muchas formas de violencia se han naturalizado a nivel social, y el acoso u hostigamiento psicológico es una de ellas. En cuarto lugar, los posibles efectos, principalmente para las víctimas y sus familias, radica en las diversas consecuencias hacia su salud, que no implica solamente el perjuicio en este sentido, sino que además, conlleva gastos económicos ante los posibles tratamientos médicos, farmacológicos, psicológicos y psiquiátricos. Así lo demuestran algunas investigaciones al respecto (Leymann, 1996; Piñuel, 2001; Hirigoyen, 2003).

En el contexto particular de la provincia de San Luis, las investigaciones y acciones ante éste fenómeno son escasas, a pesar de la existencia de la Ley provincial N° I-0678 sobre Acoso Sexual Laboral y Violencia Laboral, que rige para los/as empleados/as de la Administración Pública desde el año 2009.

El acercamiento a trabajadores/as que se percibían como víctimas de acoso u hostigamiento laboral, permitió revelar que muchos de ellos/as no encontraron el asesoramiento y tratamiento adecuado a las consecuencias sobre su salud, además de una falta de intervención seria y comprometida en sus respectivos lugares de trabajo.

Así mismo, el escaso apoyo desde las organizaciones gremiales, básicamente por desconocimiento, minimización de la problemática, dificultades para encontrar herramientas adecuadas de intervención o porque no se lograba dimensionar los alcances sobre la vida laboral, familiar, económica y social, dejó a las víctimas en un estado de indefensión que los/as volvió absolutamente vulnerables. Dentro de las estrategias de intervención para enfrentar este tipo de violencia, se ha recomendado generalmente actuar en diferentes niveles: individual, grupal, organizacional, sindical y social. Para el propósito de este trabajo, se mencionarán solo algunos aspectos de la intervención individual, centrándome principalmente en la experiencia obtenida en el abordaje grupal con integrantes de la Red de Asistencia a la Víctima de Violencia Laboral.

Un aspecto a considerar es obtener información y formación sobre la problemática. Esto facilita superar el mecanismo de negación, lo-

grando así identificar y llamar al acoso por su nombre (Abajo Olivares, 2004). Identificar el problema como tal, le permite a la víctima hacer situar en el plano de lo consciente la fuente de daño que recibe, comenzando de este modo a remitir las somatizaciones que son producto de haber elaborado una reacción al daño de tipo inconsciente. La desactivación emocional se constituye en un buen recurso ya que la víctima, si logra una comprensión racional de la situación, la habilitará para comenzar a trabajar sobre las reacciones emocionales que han desencadenado el acoso. Cuando la víctima rompe la cadena causal que le lleva a reaccionar con ira, frustra las intenciones del acosador y sale de su esfera de control.

Así mismo, registrar y documentar las agresiones, buscar testigos, acumular pruebas es otra de las recomendaciones utilizadas. De manera paralela, se sugiere la ayuda especializada (psicológica y/o psiquiátrica) para trabajar sus emociones, sus recursos de afrontamiento y comprender que la culpa por la situación que ha atravesado, no tiene absolutamente nada que ver con él o ella, sino con lo que el hostigador vive como amenazante y/o con las condiciones organizacionales, que facilitaron, promovieron o desencadenaron la consolidación de la violencia.

Por último un buen apoyo familiar y social que fortalezca una comunicación afectiva y comprensiva, traerá alivio a la víctima, más aún si ha logrado entablar buenas relaciones interpersonales.

En la particularidad de nuestro contexto, un hecho que surgió de la decisión y de la búsqueda sigilosa de ayuda por parte de una trabajadora que fue víctima de violencia laboral, logró reunir a través de una convocatoria, a un grupo de dirigentes gremiales, profesionales y otros/as trabajadores/as que atravesaron situaciones similares. Este puntapié inicial, fue conformando una trama de relaciones que se comenzó a delinear en la complejidad del espacio grupal y posteriormente, la consolidación y el empoderamiento de quienes conformaron la *Red de Asistencia a la Víctima de Violencia Laboral*. Sobre esta experiencia que se transita, se tratará el siguiente apartado.

De lo individual a lo grupal: la necesidad de la organización activa

El pasaje de la experiencia individual a la grupal, conlleva romper con las ataduras de la victimización, mediatizado por un contexto social o familiar favorable, por los recursos personales o la ayuda externa profesional. Significa trabajar la subjetividad que incluye lo intra, lo inter y lo transubjetivo (Vidal, 2002). Este cambio sustancial en las víctimas de violencia laboral, es una herramienta válida a la hora de poner en juego los padecimientos. Hay una realidad objetiva compartida, pero significada de manera singular. Más allá de estas implicancias, la consolidación del espacio grupal, sirve para reconstruir un nuevo escenario sobre la trama de la violencia, y reencausar la energía psíquica en promover nuevos escenarios donde instalar el debate de lo silenciado y naturalizado.

Así nace a principios del año 2016 la *Red de Asistencia a la Víctima de Violencia Laboral*. Un grupo de mujeres víctimas de acoso, maltrato y hostigamiento sufridos en el ámbito de trabajo, se proponen promover acciones tendientes a prevenir distintas formas de violencia laboral en el sector público y privado; sensibilizar a la población sobre las consecuencias en la salud psicofísica y sus

repercusiones en el orden organizacional; promover como un derecho humano fundamental el trabajo libre de condicionamiento y/o prácticas que produzcan sufrimiento en la vida cotidiana de los/as trabajadores/as y articular acciones con diferentes organizaciones gremiales y sociales para la modificación de la ley provincial contra el acoso sexual laboral y violencia laboral.

Lo grupal facilitó una revalorización de un “estar con otros”, básicamente cuando aparecen pequeñas señales donde la capacidad de organización e iniciativa, que de manera espontánea, se proyecta en un objetivo común centrado en la visibilización y sensibilización del tema. Salir del lugar de “atadura” y buscar colectivamente estrategias de prevención, sitúa a las protagonistas en hacedoras de acciones concretas.

En este sentido la configuración de lo grupal adquirió significado ya que su entramado, dio forma a diferentes actividades con características de cooperación. Aquí subyace una preminencia de una mentalidad grupal, por sobre la necesidad individual. Ello generó en sus integrantes, un trabajo que como señala Elvira (2004) “conducirá a los miembros del grupo a trabajar de una forma intersubjetiva, donde la cooperación entre ellos resultará muy importante para el desarrollo de la tarea que se disponen realizar” (Elvira, O., 2004, s/p).

Una de las primeras actividades fue acordar normas de funcionamiento. En los primeros encuentros, la necesidad de compartir las experiencias se hizo imprescindible. En este sentido, quienes fueron o estaban siendo vulnerado/as en sus derechos, encontraron un espacio de “escucha”, en el que se volcaron aspectos referidos a: las formas de violencia sufrida, el tipo de organización y la falta de respuesta por parte de la misma, el silencio de los observadores y el peregrinar por diferentes profesionales en busca de respuestas. Dar sentido y resignificar los hechos de violencia, condujo a la planificación de diversas actividades que hoy evaluamos como fundamentales para la constitución de la *Red*: a) articular con las *Organizaciones gremiales* en la presentación de denuncias y seguimiento de los casos. Se evaluó como un aspecto necesario en la defensa de los derechos laborales, la participación activa de estas organizaciones por el respaldo desde lo gremial y el asesoramiento legal. Hoy se estudian guías y protocolos para asistir a las víctimas de Violencia Laboral. Se hace imprescindible el análisis caso a caso, conjuntamente con los gremios para evaluar la mejor vía de intervención posible.

b) *Formación y capacitación*. Internamente se consideró pertinente para su comprensión, iniciar seminarios de estudio sobre la temática. Se seleccionaron textos de divulgación científica y bajo la coordinación de un especialista, se discutieron aspectos teóricos-conceptuales, y se reflexionó sobre las implicancias organizacionales, personales, familiares y sociales.

Esta tarea compleja favoreció la disminución de la culpa y la vergüenza, y resignificar la experiencia de acoso y/o maltrato. Respecto a la capacitación, la propuesta se centró en el interés de algunas integrantes de la *Red* de hacer conocer su padecimiento. Se promovió la asistencia a diferentes cursos y jornadas sobre violencia de género y laboral. Con estas herramientas, fueron posteriormente participantes activas en charlas y capacitaciones organizadas por integrantes de la *Red*.

c) *Visibilización de la problemática.* Uno de los objetivos que este grupo en consolidación se planteó, fue la visibilización del tema de la violencia en contextos de trabajo en la comunidad puntana. Para ello, se trabajó en el diseño de un volante que fue distribuido en el centro de la ciudad. El mismo contenía información sobre violencia laboral, datos de contacto con la *Red* y algunos artículos de la Ley provincial. Así mismo, se utilizó una remera que se mandó a confeccionar como un elemento identitario del grupo.

Por otro lado, hubo un trabajo de discusión y reflexión para definir nuestra participación activa en dos hechos de relevancia social: la movilización por el Día Internacional de la Mujer Trabajadora y la marcha de #Ni una Menos. En aquella ocasión, hubo un trabajo previo para determinar si nuestros propósitos concordaban con las demandas colectivas. Finalmente, en ambas movilizaciones se marchó con un pasacalle y una de nuestras integrantes, dio un discurso público sobre la vulneración de los derechos de las mujeres en el trabajo.

d) *Difusión.* Salir del campo de lo grupal, implicó generar espacios comunicacionales masivos. Este trabajo implicó un proceso de aprendizaje colectivo, puesto que se reunió información de varios periodistas a los cuales se les hizo conocer la existencia de la *Red de Asistencia a la Víctima de Violencia Laboral*. Ello motivó la participación de algunas integrantes como invitadas en espacios radiales. Se expuso sobre los aspectos generales que hacen a este fenómeno social y básicamente, se compartió la experiencia vivida por algunas de ellas y se promovió la necesidad de que la población de trabajadores/as que pertenecen a la Administración Pública, conocieran los lineamientos de la Ley provincial y las recomendaciones para su accionar.

Así mismo, el uso de las redes sociales se constituyó en un instrumento de interacción constante. Se creó una página de Facebook con información sobre el tema y de las actividades realizadas, y un correo electrónico para consultas, que es supervisado por las propias integrantes y en caso de consultas complejas, se derivan al especialista del grupo.

e) *Estudio y propuesta de modificación de la Ley Provincial N°1-0678/09 sobre Acoso sexual laboral y violencia laboral.* Frente al desconocimiento observado en diferentes encuentros con trabajadores/as, organizaciones gremiales y profesionales del ámbito del derecho y de la salud respecto a la Ley de la provincia de San Luis antes mencionada, se planteó la urgencia de estudiar la normativa en vigencia. Se procedió a la búsqueda de proyectos presentados a nivel nacional en ambas cámaras sobre el tema. Así se inicia un nuevo recorrido donde hubo que realizar consultas a especialistas, entender qué aspectos de la ley provincial eran susceptibles de ser mejorados, cómo realizar una presentación, evaluar aspectos políticos, entre otros.

Durante siete meses se recopiló información, se analizó, se sistematizó y se elaboró un anteproyecto de modificación superadora en diferentes puntos: se incorporó el hostigamiento horizontal y ascendente, y en el acoso sexual, el tipo ambiental; se incorporaron las diferentes categorías de trabajadores/as que actualmente existen en el ámbito de la Administración Pública; se consideró la gravedad de los casos de violencia laboral, cuando la víctima se encuentre en un estado de vulnerabilidad por razones de género, edad, orien-

tación sexual e identidad de género, estado de salud, nacionalidad, entre otras; se ampliaron las conductas típicas; se incorpora a la entidad gremial como agente representante del trabajador cuando éste le otorgue el poder de hacerlo; se garantiza el resguardo personal y de empleo al trabajador que denuncia y a los testigos; se establece un tiempo límite para el inicio de la investigación, con sanción para el personal que lo desestime; se responsabiliza al personal jerárquico y al Estado Provincial por la inconducta del agente público que infrinja la presente ley o incurra en conductas o actos violentos; se especifican sanciones para aquellos actores que se demostrare su accionar; se propone mantener a la víctima en su lugar de trabajo y tareas, y remover al hostigador mientras se sustancie la investigación; se insta al Estado a promover estrategias de prevención y comunicacionales que tiendan a desalentar este tipo de conductas; se propone la creación de un Observatorio de Violencia Laboral; se exige la atención profesional gratuita para las víctimas y sus familiares, entre otros enunciados.

La propuesta de modificación tuvo aceptación de algunos gremios y en una Diputada Provincial, quién luego de varias reuniones con sus asesores legales, se logró la presentación formal en la Honorable Cámara de Diputados de la provincia de San Luis, a principio del mes de mayo del corriente año. Para ello, se organizó una conferencia de prensa con la participación activa de integrantes de la *Red*. Actualmente el anteproyecto está en Comisión para su tratamiento.

El transcurrir del tiempo va dando cuenta que la organización, la planificación y la consolidación de los/as integrantes de la *Red*, inician un proceso de empoderamiento que incluye no solo acciones, sino que también cogniciones, emociones, motivaciones y sentimientos. De esta transformación, se sientan las bases para otras acciones donde el protagonismo de las víctimas adquiere relevancia.

En este sentido Montero (2003) dice que el empoderamiento es un “proceso mediante el cual los miembros de una comunidad (individuos interesados y grupos organizados) desarrollan conjuntamente capacidades y recursos para controlar su situación de vida, actuando de manera comprometida, consciente y crítica, para lograr la transformación de su entorno según sus necesidades y aspiraciones, transformándose al mismo tiempo a sí mismos” (p.72).

Por lo tanto, las personas que forman y le dan sentido a la *Red*, no solamente están encaminadas a realizar acciones, sino que los resultados empoderadores en el momento presente, teniendo consecuencias positivas a nivel emocional y psicológico.

f) *Capacitación externa.* Estas actividades se planificaron en la medida que el psicólogo que acompaña a este grupo de trabajo, era invitado a dictar charlas, conferencias y/o talleres para diferentes organizaciones gremiales, por el Comité de Capacitación, Docencia e Investigación del Policlínico Regional San Luis y por el Centro de Mediación del Poder Judicial de San Luis. La asistencia a estas actividades era acompañada por los/as integrantes de la *Red*. Progresivamente, algunas de ellas solicitaron participar dando su testimonio y luego ocuparon un espacio donde al primer aspecto, se le sumó un trabajo pedagógico articulando experiencia y procesos de la dinámica de la violencia.

g) Finalmente, el andar de quienes fueron vulneradas en sus derechos laborales, fortaleció vínculos, el trabajo grupal, las discusiones y reflexiones, proyectos y nuevas metas. En este punto, surge la ne-

cesidad de darle entidad formal a este grupo de personas, que desde su experiencia personal y la necesidad de enfrentar, acompañar, difundir y prevenir nuevos hechos de esta naturaleza, buscan un camino institucional para procurar un marco de reconocimiento al trabajo alcanzado. Desde esta perspectiva, se trabaja en la elaboración de un *Proyecto de Extensión*, que articule las posibilidades de acercamiento institucional que brinda la Universidad Nacional de San Luis con la Comunidad. Este proyecto está siendo confeccionado por los/as integrantes de la *Red* y se está a la espera del llamado a una nueva Convocatoria por parte de la Secretaría de Extensión y Relaciones Interinstitucionales de la Facultad de Psicología para su presentación y evaluación.

Conclusiones

La violencia laboral que acontece en diferentes organizaciones, no cuentan generalmente, con los recursos necesarios para encontrar una salida adecuada para su intervención, prevención y erradicación. Por lo tanto, cualquiera sea el tipo de violencia laboral, es una consecuencia grave de los riesgos psicosociales, por el daño físico, psicológico, emocional, económico, laboral, familiar y social de quién/es lo padece/n.

A pesar de que las investigaciones desde diferentes perspectivas sobre este fenómeno son abundantes, aún se sigue naturalizando esta forma de interrelación, más aún en aquellos contextos precarizados de las relaciones laborales, donde la comunicación, la inadecuada capacidad de quienes tienen la responsabilidad de gestionar, facilitan o promueven este tipo de conductas. Se suma a ello, la falta de políticas en prevención en salud y el miedo instituido como una herramienta de poder, sumado a valores organizacionales que vulneran los derechos laborales.

Si bien existen variadas estrategias para intervenir desde lo individual, organizacional y social, la posibilidad de autoconvocarse y organizarse para contrarrestar de alguna manera la incidencia de comportamientos y contextos violentos, que sin dudas atentan contra la dignidad y los derechos fundamentales de quienes se ven vulnerados, puede instaurarse como en una herramienta válida para sortear la indiferencia, minimización o negación de la problemática, sobre todo porque habla de un compromiso personal en la resolución del conflicto.

La iniciativa de algunas mujeres que fueron víctimas de violencia laboral, demuestra que el padecimiento sufrido, es posible transformarlo en acciones que tienden a ayudar a otros/as desde el lugar de la experiencia. Aquellos/as que no encuentran recursos personales o apoyo suficiente en su lugar de trabajo, quedan en un estado de indefensión que facilita -dependiendo de la frecuencia, intensidad y el tipo de violencia ejercida-, la aparición progresiva de síntomas y trastornos que dañan la salud física y psicológica.

La experiencia de los/as trabajadoras/es que forman parte de la Red de Asistencia a la Víctima de Violencia Laboral, se constituyó no solo en un espacio de encuentro grupal, de discusión y reflexión, sino en un espacio que permitió resignificar ese sufrimiento y salir del lugar de víctima, posicionándolos en sujetos activos y empoderados, en busca de acciones tendientes a informar y sensibilizar a la comunidad. Consideramos que actualmente, es una herramienta válida porque nace desde los propios actores y de su vivencia personal.

Sabemos que la implicancia social ante este tipo de flagelo, requiere de cambios culturales significativos, por lo tanto, su visibilización y concientización conllevan a plantear programas preventivos en los contextos laborales, pero también, necesariamente debemos pensar en políticas públicas que apunten a atender esta demanda, ya que significaría un avance considerable a nivel social.

BIBLIOGRAFÍA

- Abajo Olivares, F.J. (2004). *Mobbing. Acoso Psicológico en el ámbito laboral*. Buenos Aires: Ed. Lexis Nexis-Desalma.
- Almirall, P., Gernet, I., Rebeyrat, J.F., Levi, L., Matrajt, M., Szelwar, L., Lancman, S. y Uchida, S. (2005). *Subjetividad y Trabajo. Subjetividad y Cultura* (23). Recuperado de: <http://www.psicologiagrupal.cl/documentos/articulos/subtrainti.html>
- Álvarez Ramírez, A. (2012). La transformación del trabajo y su incidencia en la calidad de vida de los trabajadores: reflexión desde el campo de la psicología organizacional y del trabajo. *Textos & Sentidos*, (5).
- Bustos Villar, E., Caputo, M., Aranda Coria, E. y Giménez, M. (2015). La evaluación del hostigamiento psicológico/moral laboral: perspectiva actual y desafíos en el contexto argentino. En Bustos Villar, E., Caputo, M., Aranda Coria, E. y Giménez, M. (Comp.). *Hostigamiento psicológico laboral e institucional en Iberoamérica: Estado del arte y experiencias de intervención*. Buenos Aires: Sb Editorial.
- Crespo, E., Prieto, C. y Serrano, A. (2009). *Trabajo, subjetividad y ciudadanía. Paradojas del empleo en una sociedad en transformación*. Madrid: Editorial Complutense.
- Elvira, O. (2004). W. Bion, D. Meltzer: el pensamiento social e individual dentro del Psicoanálisis. *Funzione Gamma, rivista telematica scientifica della Sapienza Università di Roma*, N° 32. Recuperado de: <http://www.funzionegamma.it/wp-content/uploads/elvira-esp.pdf>
- Ferrari, L.; Filippi, G.; Cebay, M.C.; Córdoba, E.; Napoli, L.; Trotta, M.F. & Wettengel, L. (2014). Factores predictores del acoso laboral en una muestra argentina". En Bustos Villar, E., Caputo, M., Aranda Coria, E. y Giménez, M. (Comp.). *Hostigamiento psicológico laboral e institucional en Iberoamérica: Estado del arte y experiencias de intervención*. Buenos Aires: Sb Editorial.
- Hirigoyen, M.F. (2003). *El Acoso Moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Buenos Aires: Ed. Paidós.
- Hirigoyen, M.F. (2014). *Todo lo que hay que saber sobre el acoso moral en el trabajo*. Buenos Aires: Ed. Paidós.
- Ley N° 1-0678/09. *Acoso Sexual Laboral y Violencia Laboral*. San Luis, Argentina.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of work & organizational psychology*, 5 (2). 165-184
- Matrajt, M. (2002). *Subjetividad, trabajo e institución*. [extraído el 6 de agosto de 2016 en: <http://www.psicologiagrupal.cl/documentos/articulos/subtrainti.html>
- Melía, J.L., Nogareda, C., Lahera, M., Duro, A. Peiró, J.M., Salanova, M., y García, D. (2006). *Principios comunes para la evaluación de los Riesgos Psicosociales en la Empresa*. Barcelona: Foment del Treball Nacional.
- Montero, M. (2003). *Teoría y práctica de la psicología comunitaria*. Buenos Aires: Paidós.
- Moreno Jiménez, B. y Báez León, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Universidad Autónoma de Madrid. España.
- Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (2009). *Trabajo digno sin violencia laboral. En defensa de los derechos y la salud de las personas que trabajan*. Recuperado de: <http://www.trabajo.gov.ar/downloads/oavl/100120violencialaboral.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (2003). Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla. Reunión de expertos. Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo (2011). El trabajo decente: la conceptualización de la OIT y su adaptación en Argentina. Recuperado de: https://www.academia.edu/1329611/El_Trabajo_Decente_la_concepci%C3%B3n_de_la_OIT_y_su_adopci%C3%B3n_en_Argentina

Piñuel, I. (2003). Mobbing. Manual de autoayuda para superar el acoso psicológico en el trabajo. Madrid: Ed. Aguilar.

Vidal, R. (2002). Los espacios psíquicos: intra, inter y transobjetivo. Ejemplificación mediante un tratamiento de pareja. Aperturas psicoanalíticas. Revista internacional de psicoanálisis, 10, 1-21.