

Violencia laboral, contexto social y subjetividad

Violence at work, social context and subjectivity

Isabel Perez Jauregui¹

Resumen

Desarrollos teóricos han definido a la sociedad actual como *sociedad del cansancio* en la que el sujeto se violenta a sí mismo (Han, 2015), experimentando como forma de existencia un vacío de sentido (Frankl, 1991), en una sobremodernidad de hiperaceleración, individualismo de consumo y pérdida del sentido (Auge, 1993).

Al adquirir el mundo del trabajo una dimensión relevante en la constitución del psiquismo, la categoría de la intersubjetividad –y como especial modo de configurarse la *violencia laboral*– juega un rol decisivo en las vivencias de bienestar o sufrimiento laboral, sentido o sinsentido en el trabajo, como construcción intra e intersubjetiva de los proyectos de vida laborales de los sujetos. (Pérez Jáuregui, 2015, 2017, 2018).

En esta línea de pensamiento se ha conceptualizado a la violencia laboral como una de las temáticas relevantes a ser considerada desde distintas disciplinas científicas, debido a su lugar actual, abordada en la complejidad de su construcción y sentido.

Este artículo analiza dicha problemática en el mundo del trabajo y de las organizaciones del contexto actual, desde un enfoque fenomenológico-existencial, integrando la lectura descriptiva fenomenológica y la hermenéutica del sentido existencial.

La autora dirige una investigación sobre “Proyectos de Vida y Liderazgos” en el marco del Departamento de Investigaciones (UCES), integrando diversos niveles de análisis: el individual (referido a la estructuración subjetiva del sujeto), el grupal (la dinámica y tipo de interacción con otros sujetos en el mundo laboral) y el organizacional/social (cultura, valores y rasgos predominantes en el contexto social).

¹ Lic. en Psicología (UNBA) y Dra. en Psicología (USAL). Docente e investigadora universitaria en carreras de grado y posgrado en UCES, USAL, Inst. Univ. Hosp. Italiano. Dirige “Proyectos de vida laboral y liderazgos” (UCES). Ha dirigido “Valores en las organizaciones” (USAL) y “Maltrato laboral: su evaluación” (UF). Autora de Proyectos de vida y liderazgos auténticos. Técnicas de evaluación. (2015), La evaluación psicolaboral. Fundamentos y prácticas (2009) y Estrés laboral y síndrome de Burnout (2005).

En dicha investigación se pone especial énfasis en evaluar el interjuego de estas variables en las modalidades de construcción de proyectos de vida laborales. Los proyectos de vida laborales como constructo teórico pueden ser abordados empíricamente a través de indicadores de rasgos centrales en el establecimiento de intersubjetividades, en los que la problemática de la *violencia laboral* juega un papel significativo generador de sufrimiento en las subjetividades implicadas.

Este artículo expone el marco conceptual que le da soporte de referencia a la investigación en curso, profundizando en un aspecto particular de la misma, la violencia laboral en el mundo cotidiano, analizada desde las lecturas: 1. Informativa, descriptiva (fenomenológica), 2. Interpretativa (Hermenéutica del sentido) y 3. Mayéutica (Saurí, 1982).

Palabras clave

Sociedad del cansancio, violencia laboral, proyecto de vida laboral, subjetividad

Abstract

Theoretical developments have defined today's society as a *society of fatigue* in which the subject violates himself (Han, 2015) , experiencing as a form of existence a void of meaning (Frankl, 1991). When the world of work acquires a relevant dimension in the constitution of the psyche, the category of intersubjectivity - and in it the *workplace violence* - plays a decisive role in the experiences of well-being or labor suffering, meaning or nonsense at work, as construction intra and intersubjective of the work life projects of the subjects. (Pérez Jáuregui, 2015, 2017, 2018).

In this line of thinking, workplace violence has been conceptualized as one of the relevant topics to be considered from different scientific disciplines, due to its current place, addressed in the complexity of its construction and meaning.

This article analyzes this problem in the world of work and organizations in the current context, from a phenomenological-existential approach, integrating the phenomenological descriptive reading and the hermeneutics of meaning.

The author directs an investigation on "Life and Leadership Projects" within the framework of the Research Department (UCES), integrating various levels of analysis: the individual (referring to the subjective structuring of the subject), the group (the dynamics and type of interaction with other subjects

in the labor world) and the organizational / social (culture, values and predominant features in the social context).

In this research, special emphasis is placed on evaluating the interplay of these variables in the modalities of construction of work life projects, in which the problem of *workplace violence* plays a significant role generating suffering in the subjectivities involved.

This article exposes the conceptual framework that gives reference support to ongoing research, deepening in a particular aspect of it, labor violence in the everyday world, analyzed from two readings: 1. Informative, descriptive (phenomenological), 2. Interpretive (Hermeneutics of meaning) 3. Mayéutica. (Saurí, 1982).

Keywords

Tiredness society, workplace violence, work life project, subjectivity

Introducción

La consideración de la *violencia laboral* implica una tarea de investigación de los diversos factores y niveles de análisis que intervienen en su estructuración, así como las significaciones y sentidos que se expresan en las subjetividades implicadas.

Por otra parte, nombrar *violencia laboral* implica una evaluación de una experiencia laboral en la que se manifiestan indicadores de sufrimiento y vacío de sentido existencial, identificándose los modos en que se construyen y desarrollan los proyectos de vida laboral, en los que la intersubjetividad expresa una deficiente integración en el sistema relacional persona-mundo.

En este artículo aplicaremos el análisis categorial de la intersubjetividad (Ellenberger, 1977) en su impacto en la subjetividad, intersubjetividad significada desde la *violencia laboral*.

La *violencia laboral* presenta diversas etapas y niveles de afectación de tales sufrimientos, que ponen en riesgo a los sistemas de equilibrio psicofísicos del individuo en su calidad de trabajador, pudiendo afectar a las competencias necesarias en una personalidad laboral para su salud y desempeño laboral.

Se comenzará en esta presentación con la consideración de aspectos relevantes de nuestro contexto social y de la estructuración de la subjetividad, en sus vinculaciones con el tema central del trabajo, la *violencia laboral*.

Dicho recorte busca abordar esta problemática desde su complejidad y sentido, ofreciendo finalmente algunas reflexiones para los profesionales de la salud, la escucha y atención al otro y su sufrimiento, con el fin de articular conceptualizaciones sobre el tema en sus praxis profesionales. Concluiremos con una caracterización de formas de manifestación actual de *violencia laboral*, haciendo foco en las formas invisibles, integrando los diversos niveles de análisis propuestos como lectura descriptiva, hermenéutica y mayéutica.

Desarrollo

Comenzaremos describiendo algunos rasgos del mundo laboral de las sociedades desarrolladas o en vías de desarrollo, que motivan a estudiosos de las Ciencias de la Salud, Ciencias Sociales, Ciencias del Trabajo y las Organizaciones, a investigar y reflexionar sobre ellos.

Podemos preguntarnos acerca de si la *violencia* es un fenómeno que corresponde solo al contexto actual.

Ciertamente, hallamos presencia de ella desde tiempos remotos, expresándose en los ámbitos en que se le posibilitaba un lugar, fuera éste el mundo privado o el público, a partir de razones históricas, políticas, económicas, sociales, psicológicas.

Eliade (1951) abordando el significado del padecimiento y el dolor desde el hombre arcaico, afirma que de ninguna manera el padecer se trata de una experiencia ante la cual el hombre no ha tratado de hallarle un sentido, cualquiera fuese su naturaleza y causa aparente. Al no aparecer estos sufrimientos como gratuitos o arbitrarios, el hombre arcaico podía soportarlos, atribuyéndole como causalidad una falta personal o la maldad del vecino, por ejemplo. Es así que el momento crítico del sufrimiento es sobre todo aquél en que se manifiesta, perturbando para este pensador, en la medida que su causa permanece aún ignorada.

Esta aguda lectura sobre el padecer nos conduce a nuestro tema: la *violencia laboral*, su sentido para el sujeto e impacto en la construcción de la subjetividad. Y, por otra parte, también introduce la cuestión de su problematicidad y la necesidad de considerarla, identificar e investigar los factores que la causan, desde una perspectiva que contemple la complejidad del fenómeno y las posibilidades de elaboración y resignificación del sufrimiento para que no se instale crónicamente en el psiquismo.

Si bien diversos autores presentan la temática de la *violencia* como más susceptible de describirla que de explicarla o teorizar sobre ella (Kalyvas, 2001), presentaremos en este artículo perspectivas posibles de análisis a partir de delimitarla en el espacio del contexto actual y la subjetividad, abordando lecturas descriptivas en primer término para caracterizar el problema.

Comenzaremos con el sentido etimológico del concepto *violencia*, y luego *violencia laboral*. *Violencia* se deriva del latín *vis* (*fuerza*) y *latus* (participio pasado del verbo *ferus*: llevar o transportar). Significa entonces, llevar la fuerza a algo o alguien. Esta connotación es bastante reducida, dice Platt (1992), cuando se trata de esclarecer la utilización generalizada del término, por ejemplo, en su uso peyorativo y connotación condenatoria que no se encuentra en el término fuerza. Desde una lectura ética se señala el uso inaceptable de la fuerza física para dañar otra persona.

Desde su visión dialéctica de la complejidad en la vida humana, Morin (2004, 2009) señala la coexistencia de tendencias antagónicas-complementarias, de racionalidad y desmesura de tal modo que en el acto de violencia operan ambas en un equilibrio inestable en que tanto este acto puede significar

energía y transformación, como su opuesto. El acto de violencia puede derivar en fuerza defensiva, resistencia, arte, amor, etc. O bien en la incapacidad de diálogo que las transformaciones de actos repetitivos destructivos requieren para su evolución. En tal sentido es importante poder integrar en nuestro análisis de la *violencia laboral* una consideración de sus diversos aspectos en su interacción y diálogo a fin de potenciar salud.

Nos proponemos caracterizar situaciones laborales en las que predomina la intolerancia hacia lo distinto, situaciones en que son más las cuestiones que nos separan, que aquéllas que nos reúnen en espacios compartidos, con posibilidades de integrarnos desde el respeto, reconocimiento y valoración recíproca.

La violencia y sus diversas manifestaciones –en este artículo *violencia laboral* - se ha venido naturalizando en los últimos tiempos, integrándose al tejido social como algo cotidiano e invisible a la capacidad de distinguir y concientizar, requisito indispensable para generar sujetos activos que buscan preservar su salud, integridad y desarrollo.

El campo de estudio de este artículo corresponde a la Psicología Clínica y a la Psico(pato)logía del Trabajo al centrarse en un tipo de experiencia laboral, la *violencia laboral*, que implica impacto y sufrimiento de la subjetividad, a la que estudiaremos fundamentalmente analizando la categoría de la intersubjetividad (Ellenberger, 1977).

Esta violencia, cuando es asumida como conducta crónica en el seno de las organizaciones, sin mediar reflexión y análisis, puede leerse como predominio de una compulsión a la repetición de mecanismos arcaicos, primitivos, y regresión psíquica, disminuyendo la capacidad de derivación saludable hacia una transformación en creatividad, diálogo y evolución.

Pueden adoptarse diversas lecturas de los textos obtenidos de las entrevistas realizadas por estudiantes de distintos postgrados de la Universidad de Ciencias Sociales y Empresariales (Doctorado en Psicología, Doctorado en Ciencias Sociales y Empresariales, Maestría en Dirección de Recursos Humanos), así como carreras de grado (Universidad del Salvador, Lic.en Psicología y Psicopedagogía e Instituto Universitario del Hospital Italiano, Lic. en Enfermería) respecto a las problemáticas de sufrimiento laboral, teniendo la *violencia laboral* un lugar significativo, en diversas formas de manifestación que presentaremos más adelante.

Estas lecturas implican diferentes vías de abordaje en que se va penetrando en los componentes y sentidos del problema. (Sauri, 1989).

Estas son: 1. Lectura informativa, 2. Lectura hermenéutica y 3. Lectura mayéutica. Pasaremos a presentarlas en sus rasgos centrales.

La *lectura informativa* delinea, demarca, su intención es lograr una suerte de retrato de lo que estudia el investigador. Se esfuerza en diferenciar y distinguir los aspectos centrales de los secundarios o accesorios, introduciendo la figura del observador como parte de lo estudiado. Con el propósito de lograr objetividad identifica en el investigador los prejuicios, presupuestos que puedan distorsionar su percepción del problema. Esta lectura es fenomenológica al centrarse en posibilitar el conocimiento de la estructura esencial, fundante del campo investigado, integrando la subjetividad del investigador con la objetividad de lo descrito y caracterizado, llegando de ese modo a una evaluación o diagnóstico del sistema relacional persona-contexto, en nuestro tema en cuestión, la *violencia laboral*, en sus aspectos centrales.

La *lectura hermenéutica* basándose en lo conocido en el primer tipo de lectura, busca – articulándolo con el marco teórico- desenvolverlo, desentrañando su significación. Se realiza mediante la interpretación que otorga a lo leído o escuchado la inscripción en claves de significación y sentido, basándose en la verosimilitud de tal enlace. Explicando y comprendiendo, al dirigirse hacia distintos niveles de análisis, en una tarea que busca atender a la complejidad del texto humano. Esta tarea interpretativa apela a diversos marcos teóricos que le dan la base y el horizonte al procedimiento realizado. Perspectivas psicoanalíticas, cognitivistas, sistémicas aportan en ese objetivo, del mismo modo que desde una mirada existencial, una hermenéutica del sentido de vida frankliana. (Frankl, 1982).

Por último, la *lectura mayéutica*, articulando las lecturas interpretativas, apelando al diálogo socrático, permite ir a una reestructuración del psiquismo, donde se amplían los márgenes de libertad y responsabilidad del sujeto frente a su sufrimiento vivido. Se trata de una posición existencial activa, no pasiva, de reconfiguración personal. Tiene una función poética generadora de posibilidades al develarse nuevas articulaciones e integraciones en la subjetividad.

Klimovsky (2007) ha afirmado que las teorías cambian según los problemas básicos de la vida cotidiana, lo que señala la vinculación entre la ciencia y las cuestiones que interesan, preocupan y causan sufrimiento a las personas y las sociedades en su vida cotidiana. Respecto a ello, aparece el espacio laboral

en la posibilidad de generar el predominio de vivencias de satisfacción, desarrollo, salud, o bien su opuesto de sufrimiento, a partir del particular y complejo interjuego de factores individuales, grupales y sociales en el *ser-en-situación* y *ser-con-otros*.

La *violencia laboral* aparece como uno de los problemas básicos actuales que justifica desde razones médicas, psíquicas, sociales, organizacionales, ser investigada de modo sistemático y fundamentado desde el objetivo particular de promoción de salud señalado por Bleger (1977).

Veamos una de las formas características de *violencia laboral* en nuestros escenarios actuales.

Han (2012, 2015), utiliza la figura de Prometeo para caracterizar a nuestra *sociedad del cansancio* en la que el sujeto del rendimiento contemporáneo creyendo ilusoriamente en su libertad, se encuentra tan encadenado como Prometeo, realiza un planteo acerca de la *violencia*, que incluiremos, ya que profundiza en cuestiones centrales del contexto actual vinculadas al fenómeno de la *violencia*. Describe a un individuo que se violenta a sí mismo, autoexplotándose hasta caer en un cansancio infinito que conduce a patologías actuales tales como el Síndrome de Burnout y la depresión.

En estas lecturas informativas (descriptivas) y hermenéuticas (interpretativas) sobre el contexto actual, se destaca la presencia de un exceso de positividad. El sujeto es presa de la ilusión de un poder de alcance infinito, y, en el límite de sus fuerzas, desde una posición omnipotente que rivaliza con lo extraordinario y divino, en un mundo de actuación donde la fascinación y la competencia sin límites definen las interacciones entre los individuos, surge la *violencia*. Violencia cuya forma de aparición varía de acuerdo a la constelación social en la que se inscribe.

En el contexto actual, prosigue Han (2018) la *violencia* ha mutado de visible en invisible, de frontal en viral, de directa en mediada, de real en virtual, de física en psíquica, de negativa en positiva, retirándose a espacios subcomunicativos y neuronales que riesgosamente para el sujeto y su capacidad de concientización, pueden dar la impresión de haber desaparecido. Y desde esa dificultad en distinguirla, colocan al sujeto en una posición de indefensión, victimización y escasa resistencia a ella.

Ayoyando empíricamente esta descripción del problema, suele destacarse en los textos obtenidos de la investigación, el énfasis dado a estas formas invisibles de *violencia laboral*, difíciles de identificar como sí lo sería un maltrato físico sobre el cuerpo del acosado, pero no por ello es menos hondo su sufrimiento y las secuelas en su psiquismo ya que pueden ser graves. Los textos obtenidos en la investigación refieren la presencia de un indicador de *violencia laboral* en conductas de indiferencia o destrato, que ponen en cuestión la existencia del otro. Alguien que no es visto, que pareciera transparente,

que la mirada de otro puede no verlo, sin otorgarle identidad, mina profundamente la autoestima y la vivencia de ser parte significativa de la organización, necesidad humana básica ligada al sentimiento de pertenencia y autoconcepto. Y el terror a no existir para el otro, no ser reconocido y ser expulsado fuera del sistema, conduce a una autoexplotación y sobreadaptación que puede llegar a la autovictimización, que es en un análisis evolutivo, la victimización secundaria a una exclusión vivida primariamente, o a la amenaza de ésta.

Como dice Baudrillard (1991), estas condiciones de vida amenazan las defensas humanas de poder afrontarlas, sin caer seducido ante ellas y perder la singularidad.

Sociedad del cansancio, de la transparencia, del hiper-rendimiento, el exceso de comunicación, el hiperconsumo, de la aceleración que no cesa ante metas inalcanzables, seductoras e infinitas. Estamos en una sociedad que expulsa y excluye a los distintos a un modelo de hombre que compita con el superhombre. Sociedad que permite el ingreso al trabajo formal fundamentalmente a los individuos que responden al concepto heideggeriano del *das man*, con un idéntico relato de la realidad que no acepta lo distinto, sobreabundando lo idéntico ante la amenaza terrorífica de sufrir la exclusión social y el aislamiento. Y eso es *violencia* que en el contexto laboral la identificamos en los fenómenos de no integración organizacional, empujando a los sujetos que "no encajan" en tal modelo hacia espacios de marginalidad, expulsión e invisibilidad social.

Han (2017) señala que estamos en una época que rechaza la negatividad de lo distinto, y este exceso de positividad frente a lo mismo desarrolla rasgos autodestructivos, imperando la dialéctica de la *violencia*. Una positividad excesiva está relacionada con la incapacidad de afrontar las experiencias negativas y un malestar generalizado ante la experiencia humana, inevitable, de experimentar frustraciones y limitaciones frente a circunstancias adversas.

En el contexto laboral, una positividad excesiva y una expulsión de lo distinto se evidencia en el imperativo internalizado del "todo se puede", "no hay límites a la creatividad y rendimiento", "debemos ser iguales al modelo héroe que logra todos sus objetivos".

Es claro que, ante la seducción de la positividad, el poder de lo igual que significa esencialmente violencia por excluir lo distinto, ingresa en el campo de lo invisible, lo que no puede ser identificado ni nombrado, que seduce y domina de modo inconsciente y, por lo tanto, como señala Baudrillard, el sujeto pierde las defensas para afrontarlo.

Ser como ese modelo de superhombre en el trabajo, ser como su igual, impide la aparición de un contrincante dialéctico con quien confrontarse. Lo distinto significado como negatividad, multiplica la copia y repetición y no da lugar a subjetividades conformadas desde lo singular y lo compartido. Justamente, un trabajador que manifiesta no sólo competencias adecuadas para realizar su función, sino que, además, sus actitudes pueden expresar un estilo personal de desempeñar su tarea, implica la presencia de su mismidad, forjada en una interacción recíproca con lo distinto del cual puede tener rasgos compartidos, y otros diferentes y singulares.

Las realidades homogéneas, al excluir lo diverso, son y expresan *violencia*. Implican un movimiento autodestructivo ya que impiden la posibilidad del aprendizaje y el conocimiento, ya que éstos sólo se dan en una intersubjetividad que admite lo dilemático, lo problemático, la dialéctica entre Sí Mismo y Otro. Como señala Ricoeur (1996), realidades en que se presenten un Sí Mismo como Otro, y un otro como Sí Mismo. Conjunciones de lo mismo y lo diverso en que uno de los términos no excluya al otro expresan como cualidad esencial el respeto hacia uno y hacia el otro.

Canetti (2002) define como dato indicador de *violencia laboral* al predominio de formas comunicacionales en las que las informaciones claves no circulan ni se democratizan. Ubiquemos este fenómeno en estructuras y dinámicas organizacionales concretas y sus efectos perjudiciales para la salud.

Habiendo presentado estas notas descriptivas caracterizando rasgos presentes en nuestra sociedad actual, así como también lecturas interpretativas desde lo filosófico, sociológico, histórico y psicológico, profundizaremos ahora el tratamiento desde la consideración de la estructuración de la subjetividad en la situación de *violencia laboral*.

Visualizaremos escenarios donde la *violencia laboral* juega un rol importante en la dinámica organizacional, en el juego intersubjetivo de poderes que presenta y las interacciones entre sus distintos actores, a nivel individual, grupal y organizacional, comenzando con los aportes de estudiosos del tema, buscando en este desarrollo abordar el tema desde su complejidad e importancia vinculada a salud/enfermedad en el contexto laboral.

Existen términos diversos para aludir a *violencia laboral*. Estos son *acoso y hostigamiento laboral, maltrato laboral, mobbing*.

Hirigoyen (2001) se refiere a ellos a través de identificar cualquier manifestación repetitiva en el tiempo, dirigida a una persona, de una conducta abusiva, palabras, actos, gestos, escritos que pueden: 1. atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un individuo, 2. poner en peligro

su empleo y 3. Degradar el clima de trabajo. Implica un abuso de poder, de mayor impacto si éste proviene de un superior a un trabajador subalterno.

Heymann (citado por Hirigoyen, 2001) describe la *violencia laboral* como un conjunto de actitudes hostiles, frecuentes y repetitivas, realizadas por una persona o un grupo de personas hacia otro sujeto en el lugar de trabajo.

Por otra parte, Piñuel Zabala y otros (2008) lo describen como el continuo y deliberado maltrato verbal y modal hacia un trabajador competente, por parte de uno o varios compañeros, jefe, subalterno/s, con la finalidad de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y exclusión de la organización. Se utilizan diferentes procedimientos ilegales, ilícitos, o ajenos a un trato respetuoso, que atentan contra la dignidad del trabajador, prevaleciendo en general la violencia psicológica o moral sin llegar a la agresión física, predominando los atentados contra la dignidad e integridad moral o psicológica del trabajador acosado.

Hirigoyen (2001) coloca como central la agresión, la intención de dañar al otro. Define los perfiles de los sujetos activos y pasivos inmersos en la *violencia laboral*. El primero posee la voluntad de dañar o herir a quien considera una amenaza o rival para su poder dentro de la organización de trabajo. Califica a este individuo como perverso narcisista, pues basa sus relaciones interpersonales en la desconfianza, juegos de fuerza y manipulación, proyecta toda su violencia interna hacia la víctima, siendo incapaz de crear condiciones para una complementareidad con él. Piñuel Zabala (2004) lo califica de psicópata organizacional que actúa a través de manipulaciones perversas buscando destrozarse al acosado al que elige como chivo expiatorio. El acosador, maltratador, no puede aceptar que puede complementarse con otro, con las diferencias que posee alguien que para él, es su rival, y por lo tanto, debe ser aniquilado y destruído. La persona colocada en el lugar de blanco de ataques suele tener algún rasgo diferencial que lo destaca del resto, sea por altas competencias o limitaciones que lo hacen más vulnerable al maltrato.

Hirigoyen al respecto del perfil de la víctima indica que no hay un perfil específico determinado, sino que lo central pasa por la existencia de un contexto profesional que facilite el pleno desenvolvimiento de estas acciones de acoso moral y que la persona acosada posea, a criterio del agresor u hostigador, características propias que le molesten o perturben, o hagan que lo considere como una amenaza y pueda ser utilizado por lo tanto, como manipulación y agresión.

Si bien no corresponde en este artículo ahondar sobre la dirección ni los grados de la *violencia laboral*, de modo somero podemos decir respecto a la primer cuestión que puede ser ascendente (de subordinados a jefes), horizontal (entre pares) o descendente (de jefes a subordinados), concluyendo

Hirigoyen (2001) que predomina esta última, seguida por la horizontal y muy infrecuente, la ascendente. Y en cuanto a la segunda cuestión, los grados pueden ser de primer grado –conservación de la capacidad defensiva frente a los ataques, mantenimiento del puesto de trabajo, cierta irritabilidad y desorientación– hasta llegar a un tercer grado –es casi nula la posibilidad de que la víctima se defienda y mantenga su puesto de trabajo, depresiones severas, ataques de pánico, agresividad, intentos de suicidio (Sáez, citado por Rudnick, 2007).

Y en cuanto a las fases del sufrimiento, Leymann (citado por Hirigoyen, 2001) describe cuatro fases que a su juicio son las más frecuentes: conflicto, estigmatización, intervención desde la empresa y marginación o exclusión de la vida laboral.

Integrando estas lecturas descriptivas sobre la *violencia* que se ejerce contra *lo distinto*, que provoca su expulsión del marco organizacional, podemos abordar consiguientemente la lectura hermenéutica, preguntándonos sobre sus causas y significado. Surge de ese modo la siguiente interrogación, ¿en qué sentido aparece un trabajador como distinto, y, por lo tanto, amenazante para su aceptación e inclusión en una organización? Y desde diversas teorías se ofrecen claves para su comprensión y explicación, desarrollando lecturas interpretativas al respecto.

Al respecto, Leymann (1996) señala conflictos no resueltos en el sujeto violento, en los grupos y en la organización, que dan lugar a manifestaciones de *violencia laboral*.

Como mirada psicoanalítica de la Psicodinámica del Trabajo, Dejours (2015) puntualiza que el trabajar trata de una historia singular, portadora de esperanzas y deseos, vectorizando al sujeto hacia el mundo. Enfatiza la importancia de los daños psicológicos originados por condiciones adversas en el trabajo, o por la privación de la posibilidad de que un sujeto encuentre un empleo idóneo. Esta lectura hermenéutica ahonda en las significaciones que el sufrimiento laboral trae consigo. Según este autor, la génesis del sufrimiento en el trabajo radica en las condiciones estructurales organizacionales y en la dinámica intersubjetiva de la organización. (Dejours, 2015).

Dessors y Molinier (1998) prosiguiendo con la línea de abordaje psicodinámico sobre el trabajo, afirman que la identidad del sujeto es una conquista que nunca se logra del todo. Se capitaliza en el orden de la singularidad del sujeto pero se opera en el orden de la intersubjetividad. La realización del sí mismo requiere de la mirada del otro, a su reconocimiento del ser en el hacer. Trabajar puede ser, por lo tanto, algo beneficioso para el sujeto por ser el lugar para hacer y hacerse con los demás. Mas, también puede

devenir en lo contrario, funcionar como lo que obstaculiza la construcción de la identidad y ser fuente de sufrimiento. Y el fenómeno de la *violencia laboral* es un claro ejemplo de lo que estamos planteando.

El sufrimiento en el trabajo es –para estos autores– la percepción que surge cuando la relación del sujeto con la organización se fractura al aparecer una guerra en ese contexto, se rompe la cooperación, se transforma en algo imposible la confianza, y la violencia define posiciones de poder-no poder entre victimarios y víctimas.

Prosiguiendo con una lectura comprensiva hermenéutica de la *violencia laboral*, ahora desde otra perspectiva teórica, la Logoterapia, se la significa como la pérdida de un sentido de vida expresivo de valores, una caída existencial hacia el sin-sentido, en la que intervienen diversas dimensiones interdependientes: bio-psico-socio-espiritual (Frankl, 1982), que coexisten de modo interrelacionado.

Para Frankl (1982), existe una voluntad de sentido en el hombre, el deseo de que la propia existencia cobre un significado valioso, y su frustración se correlaciona con sentimientos de vacío y sinsentido al no poder desplegar: 1. valores vivenciales (sentimientos de pertenencia, inclusión e integración con la organización, motivaciones auténticas hacia el trabajo, sensibilidad en los vínculos, valoración de las competencias laborales propias y ajenas, etc.), 2. actitudinales (adaptación, afrontamiento adecuado y sustentable, proactividad) y 3. creativos (capacidad de transformación superadora de la realidad y sus obstáculos, resiliencia y desarrollo) en su tarea y vinculación con los otros. Estos valores planteados por el autor se investigan en las realidades laborales descritas a través de estos indicadores identificados y, en tal sentido, las experiencias de *violencia laboral* ponen en riesgo la posibilidad de expresar y sostener dichos valores en los distintos actores implicados (organización, grupos laborales, sujetos).

Lersch (1966), en su análisis fenomenológico sobre la estructuración de la personalidad, realiza lecturas descriptivas e interpretativas sobre la temática de la agresividad. Refiriéndose a las vivencias emocionales del yo individual, presenta a la ira como un movimiento agresivo que ataca aquello que la produce al presentarse como algo que limita la individualidad, es decir, desde la irritación se busca destruir lo que nos perturba. Dificultada la capacidad de comprensión y reflexión, puede el individuo no distinguir en sus causas, necesitando descargarse en conductas impulsivas de carácter primitivo. Véase la relación con lo señalado anteriormente desde Morin sobre la desmesura. Analizando sus raíces, causas y significación, Lersch la vincula no sólo con el instinto de conservación del individuo, sino también con la temática del deseo de poder, que en los excesos caracterizados como ansia de poder, encontramos una

de las raíces explicativas de conductas de *violencia laboral*, describiendo de ese modo rasgos fundamentales de una intersubjetividad significada como opuestas a ser-con-otro y ser-para-otro.

Como fue señalado anteriormente, nos encontramos en una sociedad que intenta barrer con las diferencias y potencia lo homogéneo en referencia a un modelo fascinante de hiperrendimiento, aceleración vertiginosa y alienación.

En búsqueda de una valoración y reconocimiento de una sociedad que endiosa a un superhombre, el sujeto se halla condenado al fracaso de un intento inútil de omnipotencia ya que la condición de ser humano impone tarde o temprano sus límites.

Las dinámicas de los grupos de trabajo en los que se instala *violencia laboral* se caracterizan por comportamientos inmaduros, de negación del problema, de instalación de alianzas de ataque-fuga e identificación con el agresor, determinación de chivos emisarios. No logrando estructurar barreras defensivas sólidas frente al ataque sufrido, cae generalmente en una parálisis de producción y creatividad.

Pérez Jáuregui (1998, 2005, 2015), en un desarrollo teórico sobre otro aspecto a ser destacado en el análisis del problema, desde la perspectiva fenomenológica-existencial, acuña el concepto de *proyecto de vida laboral*, describiendo la construcción de diversas modalidades o configuraciones, según predomine autenticidad o inautenticidad en su mundo propio y en su mundo vincular, en un interjuego dinámico y cambiante.

En la modalidad auténtica predomina una Adaptación creativa y salud, vínculos con los otros de respeto y reciprocidad, colaboración y reconocimiento. Corresponde al concepto de *dasein* heideggeriano en que el sujeto se proyecta desde una libertad y responsabilidad situada, adaptada a las condiciones de su contexto.

Hay dos modalidades de inautenticidad: una es la *sobreadaptación* o enrolamiento enajenante (en la que se presenta el estrés laboral y la patología de Burnout), y la otra es *la inadaptación* o ensimismamiento enajenante. En ambas aparece la *violencia laboral*, en formas diversas de manifestación.

La primera implica una adaptación excesiva a los requerimientos del mundo externo, en una actividad sacrificada y sostenida a lo largo del tiempo, en desmedro del mundo personal e íntimo. Corresponde a lo descrito en el mito de Prometeo, el águila que devora su hígado en un continuo crecimiento es su alter ego, en una relación consigo mismo de autoexplotación, preso de un cansancio infinito al no poder tomar distancia y diferenciarse del mandato cultural de ser superhombre, con la ilusión que todo lo puede y para siempre termina extinguiéndose, victimizándose a sí mismo (Han, 2012). La

violencia la descarga sobre todo consigo mismo, aunque puede tener conductas hipere exigentes, hipercríticas y descalificantes (formas de *violencia laboral* no tan visibles e identificables).

Desde una lectura interpretativa que analiza las historias de vida de sujetos sobreadaptados, puede hallarse raíces en su con-fusión entre los sentimientos de admiración y amor. Con un ansia de amor insatisfecha desde la infancia, pero habiendo tenido un lugar de valoración y admiración por sus altas competencias cognitivas, buscan asegurarse el ser imprescindibles para el otro, en una dependencia mutua patológica que dificulta la diferenciación y autonomía saludables.

La modalidad inadaptada en la que se presenta un ensimismamiento enajenante implica una deficiente integración laboral sujeto-organización laboral, por incompetencias requeridas para la admisión laboral y organizaciones no inclusivas. Se trata de situaciones de marginalidad o exclusión social, con un claro predominio de hostilidad, agresividad y violencia en el trato interpersonal. Desde una lectura interpretativa de esta *violencia* que puede descargarse en el contexto laboral, deben señalarse en la personalidad del inadaptado vivencias de impotencia, inferiorización, victimización sufrida en su historia de vida, una intersubjetividad donde existen poderosos e impotentes, y que la salvación para no ser abusado es adoptar su contracara, de víctima a victimario, buscando afirmar una libertad del otro que se plantea como desconexión afectiva, insensibilización, donde el otro y su sufrimiento o bien es indiferente, o le causa el placer de experimentar el poder de destruirlo y aniquilarlo. Nos referimos a la figura del psicópata organizacional, el jefe tóxico descrito por Piñuel Zabala (2004).

Es importante mencionar como hallazgo de la investigación realizada sobre la construcción de proyectos de vida laborales y las vivencias de sufrimiento en el trabajo, que en los textos obtenidos hay un claro predominio de ponderación de causas vinculadas al maltrato laboral.

Dentro de las situaciones vivenciadas con identificación de sufrimiento en el trabajo, se menciona la falta de reconocimiento, el trato injusto y la comunicación no clara ni explícita respecto de qué espera la organización del empleado y viceversa, obstaculizándose la construcción de un contrato psicológico sustentable en el tiempo, al decir de Schein (1972) y la evaluación de *organización antirrequerida*. El concepto de *organización antirrequerida* (Jaques, 2000) identifica a los espacios laborales en los que no se generan vínculos de confianza mutua (organización paranoigénica), dando lugar a la presencia de *maltrato laboral*.

En la *sociedad del cansancio* hay signos de indiferencia, violencia y crisis de valores. Se manifiestan sujetos desinteriorizados, apáticos, que desde su vacío existencial y falta de sentido sufren y expresan ese

sufrimiento y malestar desde su corporalidad, sus vínculos y experiencias laborales frustrantes, siempre insuficientes para lograr estabilidad y sustentación psíquica. El ser insuficientes y frustrados aparece como signo existencial de nuestro tiempo, manifestándose en crisis de angustia y depresión.

Se planteó anteriormente la necesidad de integrar diversos niveles de análisis del problema.

En tal sentido, la *violencia laboral* alude no solamente a problemáticas severas no resueltas por el sujeto, sino también en la organización laboral en la que el sujeto trabaja, en la que existe este imperativo de superproducción, hiperrendimiento, aceleración ansiosa, que son e implican *cansancio* y *violencia* hacia sí mismo, fundamentalmente en las configuraciones de sobreadaptación, o *violencia* hacia otros en las modalidades de proyectos de vida laboral inadaptativos. (Pérez Jáuregui, 2015).

Por último, debe destacarse la correlación entre *violencia laboral* y *estrés laboral*. Ambos conceptos –centrales en las situaciones de sufrimiento laboral actual - se entrelazan en la vida cotidiana organizacional, influyéndose recíprocamente.

Y, como señala Han (2012) en el marco de la positivización general del mundo, tanto el ser humano como la sociedad se transforman en una *máquina de rendimiento autista*, donde la intersubjetividad se desvanece y empobrece.

Sintetizando, pueden señalarse los siguientes aspectos respecto a la *violencia laboral*:

- Necesidad de interrogarse sobre el sufrimiento denominado *violencia laboral*, ahondar en sus causas y efectos, considerar diversos niveles de análisis y lecturas para su abordaje y transformación.
- Existencia de una violencia estructural y sistémica. *Violencia laboral* como una de sus manifestaciones.
 - Papel destacado de la invisibilidad, lo psíquico y el exceso de positividad.
 - *Violencia laboral* y *estrés laboral* correlacionados
 - A nivel organizacional aparece la presencia de lo antirrequerido en la organización y los sujetos de desarrollarse e integrarse recíprocamente basándose en interacciones de respeto, reconocimiento y valoración
- A nivel grupal, la *violencia laboral* se instala y perpetúa cuando los grupos laborales, por inmadurez y modalidad regresiva de negación del problema, ataque-fuga,

identificación con el agresor, creación de chivos-emisarios, no ofrecen defensas saludables frente a ella

- A nivel individual el sujeto se violenta a sí mismo en la sociedad actual del hiperrendimiento, aceleración y consumo, se autoconsume en proyectos de vida laboral sobreadaptados o consume al otro, en una *violencia* heteroagresiva contra un sujeto colocado en rol de enemigo al que busca destruir, en proyectos de vida laboral inadaptados.

- El sufrir *violencia laboral* puede conducir a caminos diversos, de modo pasivo a la enfermedad, de modo activo a la aparición de movimientos de reivindicación de identidades, de singularidades que pugnan por aparecer y ser visibles, y del interjuego sujeto-sociedad, se tejerán los modos de hacerlo.

Conclusiones

En la actualidad, como señala Han (2013) la violencia material deja lugar a una violencia anónima, desubjetivada y sistémica, ocultada como tal porque coincide con la propia sociedad.

Es decir que podemos hablar de una violencia sistémica, estructural, expresada en distintos ámbitos –tanto el público como el privado, siendo la *violencia laboral* un caso representativo de ella, con notas específicas que a través de las lecturas descriptivas y hermenéuticas realizadas fueron abordadas precedentemente.

Ahora bien, el sujeto de la experiencia laboral del vínculo con el otro, en nuestro tema en particular la experiencia de *violencia laboral*, es un sujeto en construcción. Está su proyecto de vida jugándose en su posibilidad de que predomine autenticidad o enajenación en él, salud o enfermedad, ya que sabemos que el sufrimiento laboral coarta, inhibe y en ocasiones destruye, los rasgos y competencias constitutivos de su ser laboral como adaptación creativa.

Dar un lugar a un sujeto, a un grupo laboral y a una organización en la que predominen valores, requiere la consideración de los vínculos que se establecen en dicho contexto, atravesado por un contexto más amplio social, político, histórico, económico que los atraviesa.

Desde el objetivo de potenciar y promover salud en los sujetos y organizaciones se requiere –tanto en los trabajadores, grupos laborales, organizaciones - identificar el problema de la *violencia laboral*, no naturalizarla, visibilizarla en sus formas encubiertas y veladas.

La invisibilización hace que las víctimas de la violencia no tomen conciencia del sojuzgamiento padecido, y anulen los recursos de afrontamiento saludable ante este sufrimiento.

Una intervención en Psicología Clínica Organizacional debe abordar el problema en su complejidad, definiéndolo en sus aspectos centrales y estudiando las posibilidades y limitaciones en el contexto a ser aplicado.

Considerando la fragilidad e incertidumbre del existir, estando atravesados en el momento actual por una violencia sistémica, nuestro papel de profesionales de la salud interroga sobre las prácticas a ser implementadas para, a partir del reconocimiento del problema, impulsar a su transformación en realidades más sanas y potenciadoras de vínculos dialógicos.

A nivel de las subjetividades violentadas, promover salud implica cambiar las condiciones para salir de una posición pasiva de víctima del trastorno, aislado y carente de vínculos sociales de sostén y contención, a una activa como coautor y protagonista de la propia historia laboral.

A nivel grupal con presencia de actores violentos-violentados, promover salud implica no negar el problema, salir de la indiferencia o el miedo paralizante, elaborando y fortificando los recursos más saludables de un afrontamiento objetivo y solidario a la situación

A nivel de las organizaciones implicadas, promover salud implica trabajar las condiciones que pueden dar lugar a comportamientos violentos, situaciones de crisis organizacional que generan ansiedades paranoides y escasa reflexión, decisiones irracionales, comunicaciones ambigüas y despersonalizantes, así como el dar lugares de poder a personalidades psicopáticas perversas.

La lectura mayéutica, por lo tanto, significaría en esta problemática, construir un espacio de diálogo que no excluya a los protagonistas del entramado de *violencia laboral*: sujetos, grupos, organizaciones y los conduzca a una situación de indefensión. Dar lugar a resignificar el sufrimiento en aprendizaje significativo postula transformar el sinsentido en sentido de presencia de valores, transformando la expulsión de lo diverso en participación y escucha.

Como decía Eliade, el momento más crítico de un sufrimiento es cuando se manifiesta. Hemos trabajado un sufrimiento cuya causa se invisibiliza. Recalamos por tanto la importancia de la

concientización del problema y el abordarlo de modo no lineal sino complejo, a partir de la interacción de los diversos factores que construyen las situaciones de *violencia laboral*.

Referencias Bibliográficas

- Augé, M.(1993). *Los no lugares. Una antropología de la sobremodernidad*. Barcelona: Gedisa.
- Bleger, J. (1976). *Psicohigiene y Psicología Institucional*. Buenos Aires: Paidós
- Canetti, E. (2002). *Masa y poder*. Barcelona: Alianza
- Dejours, C. (1998). De la Psicopatología a la psicodinámica del trabajo. En Dessors, Guiho-Bailly, M.P. *Organización del Trabajo y Salud*. Buenos Aires: Asoc. Trabajo y Sociedad
- (2015). El sufrimiento en el trabajo. De la Psicopatología a la Psicodinámica del trabajo. Buenos Aires: Edit. Topia
- Dessors, D. y Guiso-Bailly, M.P. (1998). *Organización del trabajo y Salud*. Buenos Aires: Lumen
- Eliade, M. (1951). *El mito del eterno retorno*. Bs As: Emece Edit.
- Ellenberger, H. *Introducción clínica a la fenomenología psiquiátrica y al análisis existencial*, en May, R.(1977). *Existencia*. Madrid: Gredos
- Jaques, E. (2000). *La organización requerida*. Buenos Aires: Granica
- Kalyvas, S. "La violencia en medio de la guerra civil: esbozo de una teoría. Análisis Político, núm.2, Bogotá, IEPRI, Univ. de Colombia, 2001.
- Han, Byung-Chul (2012). *La sociedad del cansancio*. Barcelona: Herder
- (2012). *La sociedad de la transparencia*. Barcelona: Herder
- (2015). *The Burnout Society*. Stanford Univ.Press
- (2016). *Topología de la violencia*. Barcelona: Herder
- Heidegger, M. (1959). *Ser y Tiempo*. México: FCE
- Hirigoyen, M.F. (2001). *El acoso moral en el trabajo*. Buenos Aires: Paidós
- Husserl, E. (1984). *Las crisis de las ciencias europeas y la fenomenología Trascendental*. México: Folios.
- Klimovsky, B. (1994). *Las desventuras del pensamiento científico. Una introducción a la Epistemología*. Buenos Aires: A-Z Edit.
- Lersch, P. (1966). *Estructura de la personalidad*. Barcelona: Scientia
- Leymann, (1996). *Mobbing: la persecution au travail*. Paris: Seul
- Morin, E.; Baudrillard, J. (2002). *La violencia del mundo*. Bs As: Libros del Zorzal

- Morin, E. (2009). *Breve historia de la barbarie en Occidente*. Barcelona: Paidós
- Pérez Jáuregui, M. I. (1998). *El método fenomenológico*. Buenos Aires: Edit. Psicoteca
- (1998). Tesis Doctoral. *La construcción del proyecto de vida laboral. Modalidades de configuración auténticas e inauténticas*. Recuperado de www.bibliotecasalvador.edu.ar
- (2009). *Proyectos de Vida. La pregunta por el sentido en nuestra experiencia cotidiana*. Bs As: Psicoteca.
- "Abuso de poder y violencia laboral", *Boletín Informativo ADEIP*. Núm.64, año XXIII, set.2011
- "Maltrato laboral" en *Revista Calidad de Vida*. Univ.de Flores, año III, núm.6, vol.1,2011, pp.181-196 y Rosso,V. "Lo stress del lavoro e Síndrome de Burnout. Esigenza di senso: "aproccio dalla prospettiva fenomenológico-esistenziale", en *Encyclopaideia. Rivista di fenomenología pedagogía formazione*, año XV, núm.31, set-dec.2011. Bolonia Univ.Press, pp.59-75.
- (2012). *La evaluación psicolaboral. Fundamentos y Prácticas*. Bs As: Edit.Paidós
- (2015). *Proyectos de Vida y Liderazgos auténticos. Técnicas de evaluación*. Bs As: Psicoteca
- Piñuel Zabala, I. (2004). *Neomanagement: jefes tóxicos y sus víctimas*. Madrid: Aguilar
- Ricoeur, P. (1996). *Sí Mismo como otro*. México: Siglo XXI
- Schein, E. (1972). *Psicología de la Organización*. Madrid: Prentice Hall Int