

Area de Beca: CS - Cs. Sociales, Humanísticas y Artísticas

Título del Trabajo: **VIOLENCIA EN LAS RELACIONES DE TRABAJO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE RESISTENCIA, CHACO. UN ABORDAJE CUANTI-CUALITATIVO**

Autores: OVIEDO, LUCAS A. - PRATESI, ANA R. - GÓMEZ PALAVECINO, EMILIA M.

E-mail de Contacto: luc.oviedo@hotmail.com

Teléfono: 0379-4231120

Tipo de Beca: UNNE Iniciación Tipo B

Resolución Nº: 994/13

Período: 01/03/2014 - 31/12/2016

Proyecto Acreditado: PI M005-11. Violencia en las relaciones de trabajo en organismos públicos con sede en la ciudad de Resistencia, Chaco. Secretaría General de Ciencia y Técnica, UNNE. 01/01/2012 - 31/12/2013

Lugar de Trabajo: Facultad de Cs. Económicas

Palabras Claves: violencia laboral - relaciones de trabajo - administración pública

#### Resumen:

En el presente resumen se exponen algunos de los resultados obtenidos en el proyecto de investigación denominado "*Violencia en las relaciones de trabajo en organismos públicos con sede en la ciudad de Resistencia, Chaco*", realizado por investigadores y docentes de la Licenciatura en Relaciones Laborales de la FCE/UNNE. En esta investigación se abordó a la violencia laboral desde el punto de vista del poder, tomando en consideración los aportes conceptuales de la teoría del poder de Michel Foucault, la teoría de la violencia simbólica de Pierre Bourdieu y los estudios de sufrimiento en el trabajo de Christophe Dejours. La estrategia metodológica adoptada en la investigación combinó técnicas cuantitativas y cualitativas en el relevamiento y análisis de los datos. Desde un abordaje cuantitativo, y con la intención de caracterizar las situaciones de violencia laboral en estos espacios de trabajo, se procedió a la aplicación de una encuesta con preguntas semiestructuradas sobre una muestra de 109 trabajadores de la administración pública de la ciudad de Resistencia. La selección de los casos se realizó mediante un muestreo por avalancha o bola de nieve puesto que nos interesaba conocer las experiencias de aquellos trabajadores que habían pasado o estaban transitando por esta situación. En tal sentido, era esencial, entonces, recurrir también al conocimiento directo que los sujetos tenían sobre experiencias similares dentro del colectivo de trabajadores. Algunas de las principales características del grupo encuestado son: el 62,8% (70) son mujeres y el 35,8% (39) varones; el 61,5% (67) del grupo tiene entre 31 y 50 años de edad; el 64,2% (70) posee un nivel educativo universitario/terciario completo; el 58,7% (64) trabaja en organismos de la administración pública provincial y el 41,3% (45) restante en la administración pública nacional; el 60,6% (66) realiza tareas de tipo técnico/profesional y el 62,4% (68) está en relación de dependencia (planta permanente). En el análisis de los datos se observa que el 78,9% de los trabajadores encuestados reconoce que la "exigencia de cumplir horarios fuera de su jornada laboral" es uno de los modos en que se ejerce la violencia, y este porcentaje se eleva a más del 90% cuando se incluyen experiencias como "el cumplimiento de tareas que exceden sus responsabilidades", "la quita de tareas" y el "aislamiento de sus compañeros de trabajo". En cuanto a los responsables, el 77,7% de los trabajadores señala que fueron sus jefes los que propiciaron estas situaciones, pero no menos significativo es el peso otorgado a los propios compañeros en el ejercicio de la violencia. Tomando en cuenta la variable tiempo de duración, esencial para evaluar el carácter y las consecuencias de la violencia laboral, notamos que las situaciones de violencia más duraderas tienen que ver con la aplicación de dispositivos disciplinarios en los lugares de trabajo, es decir, en formas de violencia simbólica. Desde una perspectiva cualitativa, se realizaron entrevistas a trabajadores que han sufrido situaciones de violencia laboral con la intención de conocer en profundidad cómo afecta este tipo de experiencias en la constitución de las subjetividades, pero también para comprender mejor las modalidades de las prácticas violentas. En tal sentido, y en línea con los datos obtenidos en la encuesta, la organización del espacio de trabajo (de "premios" y "castigos", de los "nuevos" y "viejos") y de los cuerpos es un método frecuente en el ejercicio de la violencia laboral. Estos métodos son múltiples y adquieren particularidades de acuerdo al ámbito de trabajo. Por su carácter simbólico, en muchas ocasiones son los propios trabajadores quienes reproducen estas prácticas y hasta las justifican por considerar que así son "todas" las relaciones de trabajo. Aunque se evidencian estrategias de resistencia, estas no logran constituirse en prácticas colectivas que puedan provocar cambios significativos. A su vez, es significativo que en los relatos de los trabajadores no aparezca con fuerza situaciones que tradicionalmente se han asociado como únicas expresiones de violencia laboral: la agresión física y verbal. Por lo tanto, la violencia laboral es un fenómeno complejo que requiere de un abordaje multidimensional que permita poner en relieve sus dimensiones simbólicas.

Becario  
(Firma)

Co-Autor  
(Firma)

Co-Autor  
(Firma)

Director de Beca  
(Firma y Aclaración)

Director de Proyecto  
(Firma y Aclaración)