

SEGUNDAS JORNADAS INTERNACIONALES
SOBRE CONFLICTOS Y PROBLEMATICAS SOCIALES

CUARTAS JORNADAS INTERDISCIPLINARIAS
SOBRE CONFLICTOS Y PROBLEMATICAS SOCIALES
EN LA REGIÓN DEL GRAN CHACO

24, y 26 de 25 de Junio / 2015

Conflictos y Problemáticas Sociales en el Nordeste Argentino

- Actas Jornadas 2015 –

Organiza

EIICT	Espacio Interdisciplinario de Investigación sobre Conflicto y Territorio
-------	---

Aprueban y apoyan las Facultades de

HUMANIDADES / ARQUITECTURA Y URBANISMO / CIENCIAS ECONÓMICAS

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL NORDESTE
RESISTENCIA, CHACO, ARGENTINA

Conflictos y problemáticas sociales en el nordeste argentino: Actas jornadas 2015 /
AA.VV.; - 1a ed.- Corrientes: EIICT, 2016.
Libro digital, PDF

Archivo Digital: descarga y online.
ISBN 978-987-42-0113-3

1. Conflictos Sociales. I. AA.VV.
CDD 303.6



CULTURA ORGANIZACIONAL: ¿LA VIOLENCIA COMO VALOR SIMBÓLICO?

**Gatti, Claudia
Valdés, Mariana**

UNNE

142

Al momento de analizar la violencia laboral y su impacto sobre las organizaciones y las personas surgen expresiones que justifican su existencia y su naturalización por integrar un conjunto de hábitos y modos de conducta aprendidos en el contexto de trabajo, es decir que constituye un rasgo de la cultura organizacional.

La cultura organizacional es un marco de referencia compartido para todo lo que se hace y se piensa en una organización, y se construye a partir de acciones y reacciones de adaptación (o resistencia) que conforma una matriz de comportamientos que va naturalizando procedimientos que permanecen en el tiempo, aunque afecten negativamente a los individuos o les provoquen placer. Los valores, son uno de los componentes más relevantes de esa cultura: principios básicos inevitables para la supervivencia, aprendidos por todos los que integran la organización. Dichos valores resultan la base sobre la cual los líderes cimientan sus decisiones, es decir que dirigen la vida de las organizaciones, estableciendo lo aceptable y lo no aceptable. “La construcción de valores hace a la llamada dimensión natural de la organización. Esta dimensión es parte del proceso de la institucionalización.” Etkin (2009: 65)

Nos preguntamos entonces: ¿pueden los miembros de una organización, sostener la violencia como un valor de su cultura? Dicho interrogante surge por la ausencia de acciones de prevención y de gestión, aun frente a la evidencia.

Frente a estas características, nos preguntamos ¿cuáles son los componentes de dicha cultura con mayor incidencia en la institucionalización de la violencia laboral?

Para responder estos interrogantes, consideraremos la percepción de los trabajadores y los efectos sobre su salud y sus relaciones sociales.

Como objetivo pretendemos caracterizar la Cultura Organizacional de una institución pública, a partir de las principales variables que le dan su propia identidad, para así identificar

los principales valores y los componentes de dicha cultura con mayor incidencia en la institucionalización de la violencia laboral.

Cultura organizacional

Para Davis (2007:70) “la cultura organizacional es el conjunto de suposiciones, creencias, valores y normas que comparten los miembros. Crea el ambiente humano en que los empleados realizan su trabajo” es decir que, para este autor, la cultura tiene que ver con comportamientos que son compartidos y transmitidos a partir de los símbolos y que genera su propia singularidad.

Por su parte, Schein (1998) expresa que la cultura organizacional tiene diferentes niveles tales como los artefactos culturales que es la parte visible de la cultura, los valores y las presunciones básicas; éstas han sido desarrolladas, descubiertas e inventadas por los miembros de una organización, los cuales se han constituido en experiencias significativas por haber ayudado a la resolución de problemas e integración interna por lo que son validadas a través del tiempo y son enseñadas a los nuevos miembros, otorgándole una visión compartida.

Una cultura es el modo particular de hacer las cosas en un entorno específico; Guerin (1992) sostiene que es importante conocer el tipo de cultura de una organización, porque los valores y las normas van a influir en los comportamientos de los individuos.

Es decir, que a partir del entendimiento de la cultura de una organización, podemos comprender el comportamiento de las personas en el trabajo. Dentro de la cultura de un grupo y organización encontramos su identidad, que es aquello que identifica a la misma que, si bien no es estática, siempre hay elementos que se mantienen en el tiempo. Por otro lado, la cultura no surge de manera espontánea, se transmite de generación a generación, como aquello válido para que siga permaneciendo en el tiempo, otorgándole su propia unidad en la vida de los miembros.

Sin embargo, la cultura organizacional, puede verse también, como un poderoso mecanismo de control que tiende a conformar conductas, homogeneizar maneras de pensar y vivir la organización, introduciendo una imagen positiva de ella, donde todos son iguales, escamoteando las diferencias y conflictos inherentes a un sistema que guarda antagonismo y anulando la reflexión (Freitas, 1991).

En función al tipo y característica de la cultura organizacional, es que la misma puede ser una variable de obstrucción cuando se intenta modificar algún aspecto de la organización. En la búsqueda de alterar algunos elementos de su cultura para lograr ciertos resultados, es que surge la resistencia al cambio por parte de sus miembros. Mientras más grande sea la diferencia entre los nuevos valores y actitudes con los anteriores, mayor será la resistencia, aunque dichos valores puedan ser observados como negativos.

Con respecto a las características de la cultura Davis (1993) plantea que las organizaciones, al igual que las huellas digitales, son siempre singulares. Puntualiza que poseen:

- su propia historia,
- comportamientos,
- procesos de comunicación,
- relaciones interpersonales,
- sistemas de recompensa,
- toma de decisiones,
- valores organizacionales (Robbins, 1991)
- filosofía y
- mitos que, en su totalidad, constituyen la cultura.

Entendemos por "cultura organizacional los modos de pensar, creer y hacer cosas en el sistema, se encuentren o no formalizados" Etkin y Schvarstein (2005:201)

En el ámbito institucional universitario es posible identificar distintas culturas emergentes de rasgos disciplinares. Así, no es igual la facultad de medicina que la de ingeniería o la de humanidades. Esto se refleja también en las prácticas de los actores de dichas instituciones, caracterizándolos y permitiendo su identificación en contextos de participación masiva, como también en los discursos y en la estética. Algunos de estos aspectos culturales trascienden los ámbitos locales y pueden ser observados también en contextos institucionales distantes pero con idéntica impronta disciplinar. La organización se mantiene a sí misma y desarrolla ciertos rasgos propios y diferenciados que constituyen la identidad de la organización (Etkin, 2007:61)

En este sentido, Morin (2008) habla del principio hologramático, intentando explicar un aspecto de la complejidad organizacional que da cuenta de que "el todo está en cierto modo incluido (engramado) en la parte que está incluida en el todo" y así, la singularidad y relativa autonomía de las partes impide considerarlas meros fragmentos aislados ya que conservan las características generales y genéricas de la organización del todo al que pertenecen y, además, tienen capacidad para regenerar – reproducir de manera autoorganizada, el todo.

Violencia Laboral

La violencia en el trabajo muchas veces se ejerce en un plano simbólico, legitimada por una serie de valores institucionales que permiten la naturalización de prácticas que sostienen las estructuras de poder. En tal sentido, la jerarquía piramidal admite la reproducción de formas

de abuso que no son cuestionadas por quienes pertenecen a niveles inferiores quienes, de tener oportunidad de desarrollar una carrera en dicha estructura, en algún momento podrán actuar del mismo modo, tal lo aprendido. Esto incluye la distribución de los espacios y herramientas de trabajo, la asignación de tareas, de responsabilidades y toma de decisiones, lo cuales, siguiendo lo expresado por Gatti et al (2014) expresan y reproducen patrones de desigualdad naturalizando situaciones de violencia hacia el interior de las relaciones de trabajo.

En el plano universitario, los concursos de docentes suelen estar atravesados por prácticas que valoran “el sacrificio” de haber atravesado largos procesos de permanencia en cargos de inferior jerarquía o la permanencia dentro del sistema, haciéndolos primar por sobre las competencias, la idoneidad o el potencial de los nuevos candidatos. Se trata de prácticas no legitimadas normativamente que promueven valores como la antigüedad o la trayectoria en el cargo, en la cátedra, en el grupo o en la institución a lo que puede agregarse prejuicios sobre la edad del candidato.

Del mismo modo, exacerbar la importancia de los usos y costumbres por sobre lo normado permite prácticas abusivas e injustas propias de estructuras positivista, promoviendo como valor el poder de ciertos grupos o las decisiones adoptadas históricamente o consideradas “tradicionales”.

Pratesi (2014) analiza el “derecho de piso” como una práctica cultural que se “paga” durante la segunda etapa del proceso de socialización en el trabajo, cuando la persona intenta pertenecer al grupo o a la organización y se encuentra en medio de relaciones violentas, claramente institucionalizadas y valoradas como positivas dada su permanencia en el tiempo. Es, a través de estas prácticas, que el sujeto trabajador “aprende” cómo actuar frente a situaciones similares.

En otra investigación, Castillo et. al. (2014) hacen referencia a la instrumentación de dispositivos de disciplinamiento que manifiestan el ejercicio coercitivo del poder a través del aislamiento, la vigilancia y el castigo para dar cuenta de la imposición de un valor de docilidad-utilidad en el marco de un régimen de tipo administrativo-burocrático que legitima y naturaliza dicha situación.

Enfoque y/o método adoptado:

Esta investigación es de tipo cualitativa; se aborda el procesamiento de la información en profundidad, considerando la interpretación de la realidad por parte de los propios sujetos.

Se trata de una investigación descriptiva ya que se identifican propiedades, características y rasgos del fenómeno en estudio.

Conclusiones/avances realizados hasta el momento:

A partir del trabajo de campo realizado, se observó la importancia que tienen los valores predominantes en la organización como así también el peso de la costumbre en las decisiones que se toman y que, en numerosas ocasiones, provocan situaciones de violencia, injusticias y propician un clima inadecuado para el trabajo cotidiano.

Al mismo tiempo, es posible inferir la existencia de una alta carga global de trabajo donde predomina, en los procesos informales de evaluación de desempeño, la valoración de la eficacia a cualquier precio, al tiempo que se naturalizan comportamientos injustos y relaciones de poder más asimétricas. En este contexto, el umbral de tolerancia de los trabajadores es mayor, por lo que resulta el ámbito propicio para que la violencia laboral no sea percibida como tal por los trabajadores, ya que se trata de prácticas naturalizadas en el ambiente de trabajo.

- En una cultura organizacional fuertemente jerarquizada, las relaciones de poder son más asimétricas, generando esto una mayor predisposición a la violencia laboral.
- En una cultura organizacional donde los valores relevantes son la competitividad y la eficacia se verifica una mayor tendencia a naturalizar la violencia laboral.
- Las normas y las prácticas cotidianas, en ocasiones incompatibles entre sí, en el ámbito de la institución, determinan los comportamientos que, aunque resulten violatorios de derechos, son aceptables dentro del ámbito organizacional.

Bibliografía

CASTILLO, S., GATTI, C. y OVIEDO, L. (2013). “El espacio como dispositivo de coerción en las relaciones de trabajo”. Trabajo presentado en Primeras Jornadas Internacionales y Terceras Jornadas Interdisciplinarias sobre Conflictos y Problemáticas Sociales en la Región del Gran Chaco. Universidad Nacional del Nordeste. Resistencia (Chaco), 2, 3 y 4 de mayo.

DAVIS K. & NEWSTROM J. (2007). *Comportamiento humano en el trabajo*. Mexico: Mc Graw Hill.

ETKIN, J (2009). *Gestión de la Complejidad en las Organizaciones*. Argentina: Granica.

ETKIN, J (2007) *Capital Social y Valores en la organización sustentable*. Argentina: Granica

ETKIN, J y SCHVARTEIN, L (2005) *Identidad de las Organizaciones. Invariancia y cambio*. Argentina: Paidós

GATTI, C., DÍAZ, H., OVIEDO, L. y CASTILLO, S. (2012). “Factores que inciden en la naturalización y persistencia de la violencia en las relaciones de trabajo. Estudio de caso en una organización del estado”. Ponencia presentada en Congreso de Psicología del Trabajo. Mendoza, 27-29 de septiembre.

PRATESI, A. (2014). “Relaciones violentas en el trabajo: más allá de la alienación”. RBSE – Revista Brasileira de Sociologia da Emoção, v. 13, n. 37, pp. 104-112, Abril de 2014. Disponible en: <http://www.cchla.ufpb.br/rbse/Index.html>

---- (2012a). “La Violencia Laboral en la Cultura de Organizaciones”. Trabajo presentado en XIV Congreso Argentino de Psicología. Los malestares de la época. Federación de Psicólogos de la república argentina – Colegio Profesional de Psicólogos de Salta. Salta, 12,13 y 14 de abril de 2012.

---- (2012b). Violencia y sufrimiento en las relaciones de trabajo en organizaciones estatales. En: ¿Diagnóstico o Estigma? Encrucijadas éticas. Buenos Aires: AASM. Asociación Argentina de Salud Mental Serie Conexiones.

ROBBINS, S. (1994). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall Hispanoamericana S.A.

SCHEIN, E. (1998). *Organizational culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass