V CBEO - Curitiba

V CBEO
Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais

V CONGRESSO BRASILEIRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS
Curitiba-PR - Brasil

EFECTOS DE LOS TIPOS DE VIOLENCIA LABORAL EN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

Luisa María Arboleda Muñoz (UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA)**Carolina Suárez Cardona** (UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA)

RESUMEN DE INVESTIGACIÓN
EFECTOS DE LOS TIPOS DE VIOLENCIA LABORAL EN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

POR
LUISA MARÍA ARBOLEDA MUÑOZ
CAROLINA SUÁREZ CARDONA

ASESOR TEMÁTICO
ALEJANDRO SANÍN POSADA

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN HUMANA

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN 3
CONTEXTUALIZACIÓN 4
OBJETIVOS 7
Objetivo general 7
Objetivos específicos 7
METODOLOGÍA 7
Enfoque 7
Enfoque metodológico 7
Estrategia 8
Unidad de análisis 8
Muestra 8
Tamaño 8
Generación de información 9
Análisis e interpretación de información 9
RESULTADOS ESPERADOS 10
CONCLUSIONES 10
BIBLIOGRAFÍA 11

INTRODUCCIÓN

La violencia ha sido una temática explorada desde diferentes áreas, constituida por todos aquellos comportamientos tendientes a dañar, degradar y afectar el bienestar, dignidad e integridad de un individuo, y que tiene presencia en múltiples ámbitos, tal es el caso de la violencia laboral, y sus manifestaciones mediante el mobbing, el bullying, la violencia psicológica, física o sexual dentro del entorno de trabajo.

Dichas manifestaciones de violencia en el contexto laboral afectan tanto al individuo como a la organización; sobre los impactos generados en el individuo, en esta investigación se analizan aquellos que puedan tener alguna relación con la calidad de vida laboral; entendida como el impacto que tiene el trabajo sobre el bienestar de los trabajadores.

Así, esta investigación que busca aportar al estudio de la violencia en el trabajo, tiene como título: "efectos de los tipos de violencia laboral en la calidad de vida laboral". Dicho estudio surge de las reflexiones desarrolladas en la Maestría en Gestión Humana de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Antioquia, sobre el papel del ser humano en las organizaciones, el sentido del trabajo y la incidencia de las nuevas realidades laborales en los trabajadores.

En concordancia con lo anterior, este documento expone un resumen de la investigación en curso con el que se espera ilustrar al lector sobre el problema que motiva el estudio, sus objetivos y la metodología que permitirá materializarlo.

CONTEXTUALIZACIÓN

La violencia laboral es entendida como "toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como "consecuencia directa" de la misma". (OIT, 2003)

Del mismo modo, se reconoce en la literatura la existencia de diversos tipos de violencia en el trabajo, entre los que destacan la violencia física, la violencia psicológica y la violencia sexual. Todas ellas con consecuencias negativas en las personas y en su calidad de vida laboral, es decir, en los factores que determinan la atmósfera social de la organización, así como el grado de bienestar y satisfacción en el trabajo (Gamarrra y Mar, 2010).

La violencia ha sido abordada desde diferentes disciplinas, como la Antropología, la Filosofía, la Psicología, la Psiquiatría y la Sociología (Hernández, 2002). En el ámbito organizacional, la violencia ha sido denominada "violencia laboral" (OMS, 2002; OIT, 2003) y algunos autores la separan en categorías, tales como: violencia física, psicológica y sexual.

Este tema ha sido tema ampliamente explorado por organismos internacionales, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), quien realiza investigaciones sobre estadísticas representativas de problemáticas laborales. En el año 1998 realizó un estudio sobre violencia en el trabajo donde se muestra que "cerca del 8% de los trabajadores había sufrido algún tipo de violencia psicológica, siendo esta más elevada en el caso de la administración pública (13%) y en el sector bancario (10%)" (Montaño, 2008, p.344); adicionalmente se encontró que las mujeres, los vendedores y los empleados de agencias de empleo son una población vulnerable en este aspecto.

Los estudios realizados por la OIT revelan que en el mundo, más de 2.3 millones de personas mueren cada año por accidentes o enfermedades laborales (Consejo Colombiano de Seguridad, 2017) Además, anualmente se presentan 160 millones de enfermedades profesionales no mortales, de las cuales el 10% son enfermedades mentales ocasionadas por factores de riesgo psicosocial entre los que empieza a considerarse la violencia en el trabajo: acoso moral, hostigamiento, aislamiento, amedrentamiento y acoso sexual.

En el marco de la tercera edición del estudio sobre violencia en el trabajo realizado en el 2006, la OIT reveló que la violencia en el trabajo está en aumento, y en algunos países alcanza niveles de epidemia. Se presentan prácticas como la intimidación, el hostigamiento sistemático o mobbing, las amenazas por parte de compañeros psicológicamente inestables, el acoso sexual e incluso homicidios.

La oficina Internacional del Trabajo de Ginebra realizó en el segundo semestre de 2017 un estudio en 80 países del mundo, y encontró que 60 países regulan las formas físicas y psicológicas de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, nombrándolas con diferentes términos tales como: acoso, intimidación, acoso moral, violencia, abuso y maltrato. Además, se observó que 65 países han adoptado también normas específicas en materia de violencia sexual y acoso en el mundo del trabajo. (OIT, 2017, p.6)

Por su parte, en las Américas, "32 de los 35 Estados miembros de la Organización de los Estados Americanos son parte en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, también conocida como Convención de Belém do Pará". De igual manera, "la Unión Africana en el año 2003 adoptó el Protocolo de la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos relativo los Derechos de la Mujer en África, también conocido como Protocolo de Maputo. Los Estados Partes en el Protocolo de Maputo están obligados a adoptar medidas para combatir y sancionar el acoso sexual en el lugar de trabajo (artículo 13, c)". (Ibid, p.45)

En Argentina, a través de la ley 1.225 de 2003 se busca prevenir, sancionar y erradicar la violencia en el ámbito laboral del sector público de la Ciudad de Buenos Aires, en la República de Corea con la Ley 5309 de 1997 sobre las Normas de Trabajo se prohíbe que los empleadores abusen físicamente de los trabajadores. Mientras en el Líbano, Emiratos Árabes Unidos e Indonesia, "la única «protección» contra la violencia y el acoso consiste en permitir que el trabajador que ha sido agredido en el trabajo ponga fin a su relación laboral sin previo aviso, pero sin percibir las indemnizaciones por despido". (OIT, 2017, p.57)

En Colombia existe la Ley 1010 del 23 de enero de 2006 que fue creada con el objeto de "definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública". Se definen allí además las modalidades de acoso laboral, las conductas que constituyen o no acoso laboral y las medida correctivas, preventivas y sancionatorias frente a la ocurrencia de estos hechos.

Pese a que en Colombia existe legislación respecto al tema de la violencia laboral, las investigaciones realizadas abordan principalmente el acoso laboral como una de las formas de violencia más reconocida. Sin embargo, los estudios sobre otras formas de violencia en el trabajo son escasos, destacándose entre ellos el estudio realizado por el Ministerio de la Protección Social en Colombia en el año 2004 sobre "Formas y consecuencias de la violencia en el trabajo" en el que se identifican distintos tipos de violencia laboral en empresas colombianas de las ciudades de Bogotá, Medellín, Barranquilla y Cali, cuyas

actividades económicas se relacionan con vigilancia privada, transporte por carretera y transporte urbano, sector financiero y prestadores de servicios de salud. Particularmente en la ciudad de Medellín sigue siendo un tema poco explorado, especialmente en lo referente a los efectos de la violencia en el trabajo sobre la calidad de vida de los trabajadores.

Una extensa búsqueda de la literatura realizada por Topa, Depolo y Morales (2007) arrojó 86 estudios empíricos con 93 muestras que fueron sometidos a técnicas meta-analíticas, en un estudio realizado en el año 2007, encontrándose que dentro de los efectos de este tipo de violencia, aparecen aspectos personales como depresión, malestar psicológico o físico, estrés y ausentismo y aspectos organizacionales, tales como rendimiento laboral, intención de abandono, negligencia en las tareas, satisfacción laboral, conductas de ciudadanía organizacional y compromiso organizacional.

Las empresas de la ciudad de Medellín y el área metropolitana, constituyen un escenario de investigación interesante para este tema debido a la diversidad de sectores que emplean personas provenientes de distintas culturas. Además, la ciudad registra, de acuerdo con el informe de la Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia, un comportamiento del empleo sostenido que se situó para el 2016 en el mejor nivel de los últimos doce años, sumado a los índices de desempleo bajos en comparación con otras ciudades del país. En noviembre de 2017 la tasa de desempleo en Colombia se ubicó en 8,4%, teniendo una variación de 0,9 p.p. que puede explicarse "por el comportamiento en las 13 ciudades y Áreas Metropolitanas, principalmente por Bogotá y Medellín AM, y las otras cabeceras municipales". (DANE, 2017)

De acuerdo con lo anterior, esta investigación pretende brindar aportes que contribuyan a eliminar las causas de la violencia laboral en las empresas, prevenir casos concretos y minimizar los efectos negativos que tiene la violencia en el trabajo en la calidad de vida laboral de los trabajadores; sirviendo como referente a otras investigaciones relacionadas con el tema y contribuyendo a nutrir los estudios de este fenómeno creciente y poco explorado por la falta de evidencia existente.

Teniendo en cuenta la problemática anteriormente descrita, el interrogante que guiará esta investigación es: **¿Cómo los tipos de violencia laboral afectan la calidad de vida laboral de los trabajadores?**

OBJETIVOS

Objetivo general

Analizar los efectos que tienen los tipos de violencia laboral sobre la calidad de vida laboral de los trabajadores.

Objetivos específicos

1. Identificar los tipos de violencia laboral que se presentan en las organizaciones desde la perspectiva de los trabajadores afectados.

2. Conocer los efectos de los tipos de violencia laboral en la calidad de vida laboral de los trabajadores participantes.

3. Determinar por qué los tipos de violencia laboral afectan la calidad de vida laboral de los trabajadores

METODOLOGÍA

Enfoque

El enfoque de este proyecto es cualitativo puesto que se centrará en cada sujeto y su aporte a la investigación desde la subjetividad presente en las experiencias particulares.

Los estudios cualitativos favorecen la indagación profunda y una comprensión adecuada sobre aquellos factores. De acuerdo con Bogdan y Taylor (citados en Álvarez, 2003) la investigación cualitativa permite al investigador considerar el objetivo de estudio, su contexto y su historia de manera holística, interactuando con él de forma natural no invasiva, dentro de un espacio real tal como se experimenta y así captar los elementos humanos que influyen en el comportamiento.

Enfoque metodológico

El enfoque metodológico es el hermenéutico porque permite comprender el significado de las cosas, interpretando las palabras de los sujetos de investigación conservando siempre su singularidad, a través de las narraciones de sus experiencias en un contexto particular, de acuerdo con Galeano y Vélez (2002) es apropiado para tomar distancia de los hechos y captarlos e interpretarlos.

Así, las particularidades de los tipos de violencia que se identifiquen, sus efectos sobre la calidad de vida de los trabajadores y los contextos específicos en los que se desenvuelven,

hacen latente la necesidad de llevar a cabo un método que se adapte a estas situaciones como es el caso del hermenéutico.

Estrategia

La estrategia que mejor se ajusta a este estudio es la historia oral al centrarse en la comprensión de los acontecimientos y procesos sociales, a través del relato y la memoria de los sujetos de investigación acerca de sus experiencias.

La historia oral permite recuperar información acerca de hechos, situaciones o contextos vividos por los sujetos, que se quieren comprender. (Galeano, 2004) Para el caso de esta investigación, se escucharán los relatos de las personas que han sido víctimas de algún tipo de violencia laboral.

Unidad de análisis

Trabajadores que hayan experimentado situaciones de violencia laboral en el área metropolitana (Medellín, Envigado, Itagüi, Sabaneta, La estrella, Caldas, Bello, Copacabana, Girardota y Barbosa).

- Población: Trabajadores del área metropolitana.
- Tanto hombres como mujeres.
- Aquellos que libremente deseen participar en la investigación.
- Personas que hayan experimentado algún tipo de violencia laboral en su trabajo

Muestra

Para la selección de la muestra se utilizará la técnica bola de nieve (Galeano, 2004), donde un participante remite la información a otros conocidos y así sucesivamente hasta lograr la saturación.

Se elige este tipo de muestra dado que la violencia laboral es un tema álgido, tabú para muchos y difícil de reconocer.

Tamaño

Se entrevistarán inicialmente 10 personas que cumplan con los criterios de selección antes nombrados, sin embargo, si al realizar las 10 entrevistas no se ha logrado la saturación de categorías se realizarán las entrevistas necesarias.

Generación de información

Técnicas

Se empleará la entrevista semiestructurada, con el fin de guiar la conversación brindando también espacios de expresión al entrevistado para comprender sus experiencias, sentimientos, percepciones y creencias. Este tipo de entrevista puede definirse como "una conversación solicitada explícitamente por el entrevistador y que tiene una serie de características" (Corbetta, 2003)

La técnica de entrevista semiestructurada que se empleará en esta investigación contemplará preguntas en su mayoría abiertas, previamente preparadas, así como cuestiones espontáneas que surjan a partir de las respuestas del entrevistado, para enriquecer la recolección de información.

Análisis e interpretación de información

La técnica que se utilizará para la interpretación y análisis de la información es el análisis de contenido porque permite comprender la realidad social estudiada, dando orden y permitiendo sintetizar la información.

"El análisis de contenido incluye un conjunto de técnicas de organización de comunicaciones/informaciones – un procedimiento frente a datos cualitativos para hacer surgir temas/tópicos y conceptos/conocimientos". (Gomes y Ribeiro, 2009, p1)

Con esta técnica se pretende conocer e interpretar los relatos de los sujetos y darles sentido para generar conclusiones a partir de esas experiencias particulares, bajo la subjetividad de quien interpreta que también influye en el análisis de contenido.

Para la codificación y clasificación de la información que se analizará, se utilizará el programa Atlas.ti, que permite asociar códigos y categorías con fragmentos de texto y posteriormente permiten su clasificación, por medio de las relaciones que se encuentren entre las categorías emergentes, facilitando la interpretación de los resultados de los efectos de la violencia laboral sobre la calidad de vida de los trabajadores participantes en el estudio.

Como técnica de apoyo, se realizarán mapas cognitivos para representar de forma gráfica los conceptos y sus relaciones a manera de diagrama, lo que facilita la presentación de parte de la información.

RESULTADOS ESPERADOS

Con la presente investigación que al día de hoy se encuentra en la fase de recolección de información se pretende identificar los tipos de violencia que se presentan en las organizaciones de Medellín y el área metropolitana de las que hacen o hicieron parte los participantes del estudio, para luego encontrar una relación entre los tipos de violencia laboral identificados y la calidad de vida laboral.

Finalmente, se busca determinar cómo los tipos de violencia laboral encontrados afectan la calidad de vida laboral de los trabajadores y de esta forma servir para futuras investigaciones que también contribuyan a que el estudio de este tema sirva para mitigar la aparición de la violencia en las organizaciones.

CONCLUSIONES

- El aumento de casos de violencia laboral a nivel mundial ha desatado el interés en su estudio y ha determinado la aplicación de normatividad en algunos países, buscando regular o mitigar dichas situaciones.
- A pesar de los estudios de violencia laboral existentes en Colombia, es preciso profundizar en aquellas tipologías que afectan directamente la calidad de vida laboral, intentando develar el por qué de dicho impacto.
- Medellín y los demás municipios del área metropolitana constituyen un campo de estudio interesante para abordar el tema de violencia laboral gracias a la diversidad cultural que tiene presencia allí y a los índices sobre el comportamiento del empleo. Lo que garantiza una población mayor de análisis.

BIBLIOGRAFÍA

Álvarez, G. J. (2003) Cómo hacer investigación cualitativa, fundamentos y metodología. Recuperado de http://www.ceppia.com.co/Herramientas/Herramientas/Hacer-investigacion-alvarez-gayou.pdf

Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia (2016). Informe de la Economía Antioqueña 2016. Recuperado de: http://www.camaramedellin.com.co/site/Portals/0/Documentos/2017/Informativo%20c%C3%A1mara/INFORME%20DE%20LA%20ECONOM%C3%8DA%20ANTIOQUE%C3%91A%202016.pdf

Consejo Colombiano de Seguridad (2017) La Seguridad y Salud en el Trabajo en cifras. recuperado de: http://ccs.org.co/salaprensa/index.php?option=com_content&view=article&id=573:sst&catid=320&Itemid=856

Corbetta, P. (2003). Metodología y técnicas de investigación social. Madrid: McGraw Hill, Capítulo 10.

DANE (2017) Gran Encuesta Integrada de Hogares -GEIH- Mercado Laboral. Recuperado de: http://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo

Galeano, M. y Vélez, O. (2002) Estado del arte sobre fuentes documentales en investigación cualitativa. Medellín, Colombia: Universidad de Antioquia.

Galeano Marín, M. E. (2004). Estrategias de investigación social cualitativa: el giro en la mirada. Medellín: La Carreta.

Gamarra, M. M., & Mar, R. R. (2010). De la calidad de la vida laboral a los riesgos Psicosociales: evaluación de la calidad de vida laboral. Acciones e Investigaciones Sociales, (28), 5-5

Gomes, C. y Ribeiro, E. (2009). Análisis de contenido en investigaciones que utilizan la metodología clínico-cualitativa: aplicación y perspectivas. Rev Latino-am Enfermagem, 17(2).

Hernández, T. (2002). Des-cubriendo la violencia, En: Violencia, sociedad y justicia en América Latina. Buenos Aires, Argentina: CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.

Ley 1.225. Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina, 4 de diciembre de 2003. Recuperado de: http://www2.cedom.gob.ar/es/legislacion/normas/leyes/ley1225.html

Ley 1010. Congreso de Colombia. 23 de enero de 2006. Recuperado de: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html

Montaño Hirose, L. (2008). Cultura y violencia en las organizaciones. Gestión crítica alternativa, Universidad del Valle, Cali, Colombia, 335-366.

Organización Internacional del Trabajo. (2017). Aumentan las nuevas formas de violencia en el trabajo. Recuperado el 03 de Noviembre 2017, de: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_070534/lang--es/index.htm

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 combatirlas. Reunión de experto. Octubre 2003. Ginebra

Organización Mundial de la Salud (2002). Informe mundial sobre la violencia y la salud. Recuperado de: http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/67411/1/a77102_spa.pdf?ua=1

Topa, G., Depolo, M., Morales, J, Acoso laboral: meta-análisis y modelo integrador de sus antecedentes y consecuencias. Psicothema [en linea] 2007, 19 [Fecha de consulta: 2 de diciembre de 2017] Disponible en:<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72719113> ISSN 0214-9915