



Pregrados y Posgrados

Facultad de Rehabilitación y Desarrollo Humano

Brindar

elementos que permitan mejorar la salud y el bienestar de la sociedad, es ir adelante en el tiempo.

Posgrado

- Terapia Manual
- Ejercicio Físico para la Salud
- Prevención de Riesgos Laborales
- Rehabilitación Cardíaca y Pulmonar
- Desarrollo Infantil Procesos de Aprendizaje

Pregrado

- Terapia Ocupacional
- Fisioterapia
- Fonoaudiología

www.urosario.edu.co
InfoRosario: Bogotá 422 5321,
otras ciudades 01 8000 511 888.
posgrado@urosario.edu.co
pregrado@urosario.edu.co

Códigos SNIES:
171463209081000111932, 17146361300011000111100,
171463613000111000111932, 17146361300011000111100,
171463700111000111932, 17146361300011000111100,
171463613000111000111932, 17146361300011000111100



UNIVERSIDAD DEL ROSARIO

Grupo de Investigación GiSCYT- Salud, Cognición y Trabajo Facultad de Rehabilitación y Desarrollo Humano Universidad del Rosario

Líneas de Investigación

La Inclusión y la Exclusión por el Trabajo
Nuevas Formas de Trabajo y Producción-
Aspectos Individuales, Colectivos y Organizacionales.
La Cuestión del Riesgo y los Sistemas de
Management de la Prevención.
Los Desordenes del Movimiento
en Actividades Productivas

Decano

Leonardo Palacios MD.

Director del Grupo de Investigación

Juan Alberto Castillo M. Mg. PhD.

Investigadores

Juan Alberto Castillo Martinez, Rene Alejandro Orozco
Acosta, María Constanza Trillos Chacon, Ivonne Peñuela
Diaz, María Esperanza Rodríguez Ferro, Hugo Hernán
Piedrahita Lopera

Este estudio hace parte del proyecto
"Riesgos sicosociales en la empresa"

Asistentes de Investigación

María Eugenia Vargas, Claudia Lucia Rodríguez F.
Especialistas en Prevención de Riesgos Laborales

Para mayor información escriba al correo

juan.castilloma@urosario.edu.co

Para profundizar en este tema,
consulte la página web
<http://www.urosario.edu.co/investigacion>

Espere el
**próximo
fascículo**
el 10 de Junio



Rector Hans Peter Knudsen Q. • Vicerrector José Manuel Restrepo A. • Síndico Carlos Alberto Dossman M. • Secretario General Luis Enrique Nieto A. • Gerente Comercial y de Mercadeo Marta Lucía Restrepo T. • Director del Programa de Divulgación Científica y Director del Centro de Gestión del Conocimiento y la Innovación Luis Fernando Chaparro O. • Gerente del Programa de Divulgación Científica - Margarita María Rivera V. • Periodistas Científicos - Julio Norberto Solano J. y Claudia Bedoya M. • Diseño y Diagramación Ekon7 - Juan Manuel Rojas De La Rosa • Corrección de Estilo - Editorial Universidad del Rosario • Impresión OP Gráficas • Pre-prensa y circulación El Tiempo.

ISSN 1909-0501



La Violencia ocupa un lugar en el trabajo

Facultad de Rehabilitación y
Desarrollo Humano



Fascículo Interactivo

05



UNIVERSIDAD DEL ROSARIO

Acreditación institucional de alta calidad
Ministerio de Educación Nacional
Evaluación internacional
Asociación Europea de Universidades

Pensar el significado del acto violento en una cultura marcada por varias generaciones de trabajadores expuestos a violencias de diverso orden (social, cultural, familiar, política) hace difícil identificar, controlar y manejar el fenómeno.



Stress, acoso, presión

Silenciosa y progresivamente la violencia psicológica puede ocupar su puesto de trabajo sin que siquiera la haya notado. Estudios recientes muestran que, como resultado de las transformaciones globales del mundo del trabajo en términos de productividad, se están incrementando ese tipo de fenómenos.

Juan Alberto Castillo Martínez, PhD e investigador del Grupo de Investigación Salud, Cognición y Trabajo de la Facultad de Rehabilitación y Desarrollo Humano de la Universidad del Rosario, explicó que esos estudios evidencian que la línea que define la noción de “violencia en el trabajo” es bastante difusa y depende de un sinnúmero de factores, tales como la cultura local, la organizacional y la apreciación colectiva de ciertos comportamientos.

¿Qué significa, entonces, un acto violento de trabajo en el marco de los sistemas de producción colombiano? Pensar el significado del acto violento en una cultura marcada por varias generaciones de trabajadores expuestos a violencias de diverso orden (social, cultural, familiar, política) hace difícil identificar, controlar y manejar el fenómeno.

Continúe el tema en el fascículo interactivo en www.urosario.edu.co/investigacion



Este artículo es una síntesis de los temas que desarrollan los grupos de investigación de la Universidad del Rosario. Este material cuenta con documentos, capítulos de libros, entrevistas, fotografías y bibliografía de apoyo, entre otros soportes o estudios, que el lector podrá **consultar en la página web** www.urosario.edu.co/investigacion. **Las convenciones que encontrará a continuación y que aparecen a lo largo del texto le permitirán acceder a esta información.**

Fotografía Libro

Documento Página web

Leyes y sentencias Cuadro o gráfico

Presentación Video

Bibliografía Audio



En el estudio desarrollado por el Grupo de Investigación GiSCYT sobre "Los Riesgos Sicológicos y Sociales en el Trabajo", 2006-2007, los investigadores advierten también a cerca de la necesidad de reflexionar sobre la tolerancia a la violencia, y tener en cuenta que la definición de violencia varía ampliamente en función de la época y el momento histórico en que los actos violentos se producen.

En el ámbito familiar, por ejemplo, se consideraba en el pasado que ejercer la autoridad de los padres o de los maestros pasaba por la agresión física directa a los niños. Hoy en día, la sociedad considera ésto como una expresión de brutalidad.

En el campo del trabajo, las formas diversas de violencia han sido objeto de controversia legal, política y de expertos en ciencias de la salud, a tal punto

que hoy el reconocimiento e identificación de dichos actos en el mundo laboral es difícil y, a veces, imposible.

Recientemente en Colombia y en diversos países del mundo, se han desarrollado normas que tratan de limitar la producción de fenómenos que involucran el ejercicio del poder sobre otros (estrés, acoso, presión). Sin embargo, hacer evidente la génesis y el desarrollo de estos fenómenos tiene un alto costo social y organizacional.

▶▶ **Qué es la violencia en el trabajo**

Un informe preparado por Di Martino, Helge y Cooper (2003), especifica tres categorías de violencia en el trabajo a partir de las definiciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS). Se entiende por violencia física "el uso de la fuerza física contra otra persona o grupo que da lugar a daño físico, sexual o psicológico". Por hostigamiento, violencia psicológica o bullying, "el uso intencional del poder contra otra persona o grupo que pueden dar lugar a daño mental, espiritual, en el desarrollo moral o social".

Se establece como hostigamiento o acoso sexual, "cualquier forma indeseada de conducta verbal o no verbal o física de una naturaleza sexual que sobreviene con el propósito o el efecto de violar la dignidad de una persona, particularmente al crear un ambiente ofensivo de intimidación, hostilidad, degradación o humillación".

Así las cosas, el estudio que aquí se presenta toca tres aspectos relacionados con estos fenómenos. En primer lugar, se intenta establecer un vínculo entre salud mental y trabajo, tratando de evitar caer en el campo restrictivo, en el cual se trata de hacer equivaler salud mental y enfermedad mental.

En segunda instancia, y derivado de lo anterior, se busca comprender los niveles, formas y grados de sofisticación del acto violento en el trabajo. Finalmente, se discuten las formas de violencia asociadas a los cambios recientes en el mundo del trabajo, no sólo en la organización del trabajo, sino también los que involucran el acceso y permanencia en el trabajo.

▶▶ **Trabajar sin perder la cabeza**

Al hablar de violencia en el trabajo y de su relación con la salud mental, los investigadores de la Universidad del Rosario precisan que todo acto de violencia no tendrá necesariamente un efecto psicológico o desembocará en una enfermedad mental. Ciertos fenómenos violentos, por ejemplo, tienen efectos más significativos para unos

		Naturaleza del acto		
		Puntual	Continuo	Crónico
Visibilidad del acto	Intangible	Indirectos pero bien focalizados	Cíclicos y expresados en privado	Continuos y con objetivos precisos
	Tangible	Directos y Públicos	evidentes y orientados a la manipulación de la situación de trabajo	Directos en pro de lograr Asilamiento social

La Visibilidad pone de manifiesto las estrategias empleadas para ocultar o evidenciar el acto violento. La naturaleza del actos violentos expresan a su vez el carácter temporal de la intencionalidad del agresor.

Tabla 1. *Castillo, J. 2008*

individuos que para otros. Ese es el caso de las violencias resultantes de las desigualdades sociales.

Desde el punto de vista psicológico, los científicos reconocen que subsisten ciertas dificultades para identificar los efectos de los actos violentos en los individuos. La violencia en el trabajo, en particular, está de alguna manera relacionada con el ejercicio del poder y con la constricción de la autonomía y la estigmatización de los individuos, bien sea por parte de la jerarquía organizacional o, en gran medida, por parte de los pares e iguales en el trabajo.

Esos actos no sólo tienen efecto en la esfera de lo individual (representación de su propia situación, incertidumbres, frustraciones, reducción de la capacidad de actuar, de decidir, entre otros), sino que también alcanzan la vida familiar y destruyen esos vínculos. La violencia en el trabajo también tiene efectos en lo colectivo hasta el punto de que se habla de organizaciones enfermas, y los sociólogos se refieren inclusive a organizaciones patológicas.

El vínculo que existe entre conservar o perder la salud mental en el trabajo se refuerza hoy cuando el trabajo es más que un medio de realización de la individualidad, es también el medio de integración a la sociedad y, en algunos casos, juega un rol central en el posicionamiento de los individuos dentro de la familia, el grupo social o cultural al que se pertenece.

Al respecto, algunos investigadores defienden la tesis de la centralidad del trabajo en la construcción de la integridad física y psicológica, es decir, que el trabajo está directamente relacionado



05

FASCÍCULO

con la salud de los individuos desde el punto de vista físico y psicológico. Múltiples hipótesis surgen sobre la relación directa entre salud mental y trabajo, específicamente relacionadas con la inestabilidad y la precariedad en la que viven los trabajadores en el mundo contemporáneo. Esto se produce a partir del momento en el cual la organización del trabajo comienza a sufrir mutaciones y cambios, planteando problemas en cuanto a su perdurabilidad, calidad y desarrollo futuro.

Lo anterior significa que el acceso restringido al trabajo, las formas precarias de contratación, las luchas por la permanencia en el puesto, los cambios obligados de actividad, se presentan en los dos extremos de la vida productiva, a saber: encontrar el primer empleo para los jóvenes y el cambio o renovación de conocimientos para los experimentados.

Estas cuestiones estarían en el origen de un abanico de problemas de orden psicológico que ocultan, de alguna manera, el fenómeno del acto violento en el trabajo, justamente por las condiciones y escenarios en los cuales se desarrollan las labores diarias hoy. En su conjunto, estos elementos contribuyen al aumento de la vulnerabilidad de los individuos, lo cual indudablemente repercute en una fragilización de la integridad física y mental.

▶▶ **Enemigo silencioso y sutil**

La Organización Mundial de la Salud (OMS), define la violencia como el “uso deliberado o la amenaza de uso deliberado de la fuerza física o del poder contra sí mismo, contra otra persona o contra un grupo o una comunidad, que conlleva un riesgo elevado de causar traumatismos, la muerte, daño moral, un daño en el desarrollo o una carencia”. De otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) propone que se con-

sidere violencia en el trabajo a “toda acción, todo incidente o todo comportamiento que se separa de una actitud razonable por la cual una persona es atacada, amenazada, agredida o lesionada, en el marco o por el hecho directo de su trabajo”.

Como se observa, las definiciones planteadas abarcan un espectro amplio y ofrecen dificultades para determinar exactamente el significado de un acto violento, específicamente cuando está relacionado o asociado con el trabajo de los individuos.

Por ejemplo, ¿cómo calificar la existencia de una agresión verbal, cuando el lenguaje cotidiano está mediado por el uso indiscriminado de palabras soeces que se usan y aceptan de común acuerdo para comunicarse entre las personas?

En general, la violencia física en el trabajo se encuentra asociada a conflictos y diferencias de orden social, económico o político, y muchas veces se ejerce por vías no directamente ligadas a las organizaciones productivas. De igual manera, la violencia física entre pares se asocia a diferencias de orden cultural, político, social e incluso profesional. Hoy, se puede decir que este es el último recurso de disuasión, y actualmente se observa un empleo más “psicológico” de la violencia, es decir, más mediada a través de mensajes de diversa naturaleza, que se dirigen a los individuos con el objeto de “agredir”.

De manera práctica se puede afirmar que la violencia en el trabajo se caracteriza, “por ser un acto o comportamiento



Múltiples hipótesis surgen sobre la relación directa entre salud mental y trabajo, específicamente relacionadas con la inestabilidad y la precariedad en la que viven los trabajadores en el mundo contemporáneo.

Victima de agresión



deliberado, intencionado, orientado y dirigido expresamente sobre un individuo o sobre un colectivo de individuos, con el fin de causar daño moral o emocional”.

▸ **Cómo reconocer el acto violento en el trabajo**

Por su naturaleza misma, el acto violento en el ámbito laboral tiene diversas formas de expresión, y estas pueden ser materiales o inmateriales. La naturaleza compleja de estos actos está ligada a las características personales de los individuos que la ejercen, lo cual no permite identificarlos con precisión. A manera de ejemplo, se puede mencionar cómo en el ámbito de la salud ocupacional se acude con frecuencia a la noción de estrés o de factor estresor en el trabajo para explicar los estados de desbordamiento de los individuos.

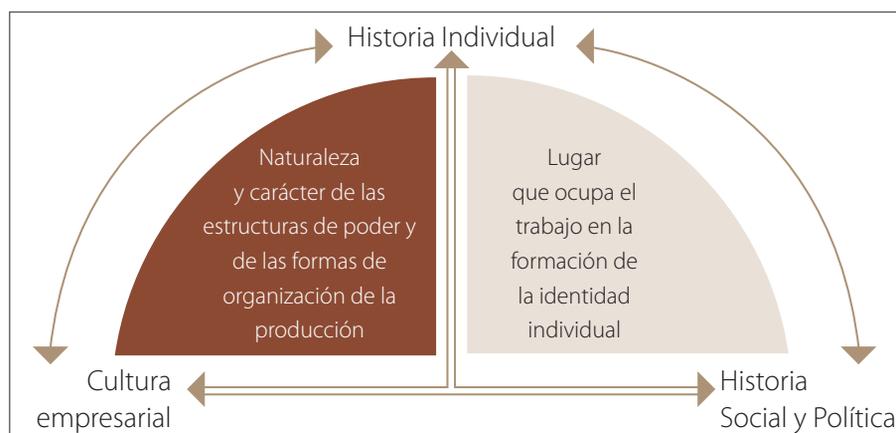
Actualmente está vigente en este campo la discusión acerca de por qué algunos individuos se ven afectados por dichos factores y otros no. Esto permite plantear la hipótesis de que una alta tolerancia a la violencia implica un menor efecto de los llamados factores estresores. ¿Es entonces posible pensar que, la historia social y política colombiana haría a los ciudadanos más tolerantes a la violencia?

El asunto se torna aun más complejo cuando se observa que en el estudio de los factores estresores se hace un acercamiento indirecto al problema, es decir, se estudia más como una expresión de malestar individual (generalmente no asociado al trabajo) y pocas veces como producto de un desarreglo estructural de las organizaciones productivas.

▸ **¿Víctima o testigo?**

Es importante establecer que se pueden encontrar, al menos, dos categorías de víctimas: las que son directamente agredidas por el acto violento y las que lo presencian sin poder actuar o intervenir. Es decir, uno puede ser objetivo de la agresión o presenciar y vivenciar el proceso.

El acto violento en el trabajo, así descrito, se caracteriza por ser un proceso que se desarrolla por etapas, puede tener evoluciones y desenlaces impredecibles. Es importante comprender entonces cómo esta sucesión de acciones que constituyen el acto violento en el trabajo se va trasladando a la esfera subjetiva individual e intra-familiar. En últimas, se trata de ver cómo este fenómeno afecta la intrasubjetividad y cómo cambia la dinámica familiar, organizacional y social.



En la interacción que se da entre construir una identidad y las formas preestructuradas de productividad, se confrontan tres lógicas: la social, individual y empresarial. El acto violento surge como una expresión de las disimetrías entre estas.

Gráfica 1. *Castillo, J. 2008*

Violencia verbal, gestual y comportamental

El acto violento puede tener diversas formas de expresión. Éstas pueden presentarse como actos de carácter verbal, gestual o comportamental que buscan socavar en el ámbito profesional, operacional y personal al individuo que es objetivo del acto. Dichas formas de expresión del acto violento se asemejan a un incremento progresivo de un tipo de presión regulatoria (tener el objetivo en una zona de control estimada de antemano), a una reducción de la autonomía de los individuos (manipular de manera sistemática las expectativas de los individuos), acompañada de acciones que buscan despojarlo de su capacidad de maniobra y de reacción (eliminar todas las posibles salidas o estrategias de evasión del objetivo), llegando, en algunos casos, al abuso físico (específicamente en el caso de la violencia sexual).

El acto violento en el trabajo se caracteriza, pues, por el uso intencionado y racional de la capacidad que posee el victimario de ejercer control, de regular, restringir o de limitar la autonomía de la víctima o de la persona que tiene como objetivo (de allí su naturaleza estratégica). Es decir, en unos casos, se trata de reducir las posibilidades del individuo objetivo hasta llevarlo al sinsentido de su acción, vaciando el contenido de su trabajo (por ejemplo, asignándole tareas absurdas como la generación infinita de informes, tratar datos sin valor aparente o desplazar al individuo a trabajos sin ningún valor agregado). En otros casos se busca ampliar tanto como sea posible

los límites del trabajo de la víctima, de tal manera que se llegue a copar su capacidad de respuesta, hasta hacerlo colapsar (por ejemplo, aumentando progresivamente el número de responsabilidades asignadas o el número de campos de atención a los cuales debe responder, extender su jornada de trabajo sin razón o justificación razonable o alterar los horarios de trabajo hasta eliminar la vida personal y familiar del individuo).

Se puede decir, entonces, que el acto violento se materializa a través de acciones físicas (a veces aparecen como plenamente racionales y justificables), cuyo objetivo está relacionado con los fines que persigue el victimario y que no necesariamente se manifiestan como agresiones físicas directas a los individuos.

Esto plantea un doble interés en el estudio de la violencia en el trabajo. De un lado, se trata de comprender las motivaciones y fines del victimario. Por ejemplo, entender por qué se restringe la movilidad de los empleados, prohibiéndoles hablar, salir al baño, dejar, en fin, por el motivo que sea, su lugar de trabajo. Esto significa comprender los vínculos que se crean entre el interés productivo y el interés en la integridad de los individuos. De otro lado, se busca entender las formas a través de las cuales los individuos hacen frente a estas condiciones, y cómo se estructuran y se construyen las estrategias de defensa, sean estas individuales o colectivas.

▸▸ **Flexibilización extrema genera violencia**

Como se ha mencionado, la materialización de un acto violento en el trabajo es un proceso que involucra diversos actores (pasivos y activos), y en su constitución juegan un rol central las organizaciones y los pares de las víctimas. Desde el punto de vista de las empresas productivas y del marco reglamentario en el que se inscribe el trabajo en Colombia, se encuentra que la flexibilización extrema de las condiciones de trabajo aparece como una fuente inusitada de producción de actos violentos en el ámbito laboral.

Las organizaciones tienen un rol central en la producción de este fenómeno, bien sea por las formas altamente flexibles de operación

gestión en las organizaciones extienden su trabajo por 12 ó 14 horas diarias, comprometen sus fines de semana, inclusive sus propios espacios de esparcimiento, y esto lo hacen con tal de alcanzar las metas y objetivos, que cada vez son más altos y exigentes.

En este escenario, los campos de actividad son cada vez más competitivos y los individuos no sólo integran para sí los objetivos de la organización, sino que además reciben la presión de su permanencia en el trabajo. De alguna manera se ven obligados a manejar los víncu-



○ Sobrecarga laboral

FASCÍCULO

05

(sub-contratación, des-localización de actividades, informalización de funciones, entre otras) o por el desarrollo de programas de estructuración y certificación de las unidades productivas que regulan cada vez más las actividades de los individuos imponiéndoles mayores responsabilidades, y exigiendo usos extendidos de más y nuevas competencias.

A esto se suma la posibilidad de prescindir de las personas de manera más simplificada, acompañada de una creciente demanda de empleo, lo que crea, al parecer, las condiciones ideales para ejercer diversas modalidades de presión con el fin de obtener la implicación incondicional de los individuos. Ésto se manifiesta en la extensión voluntaria e individual de las jornadas de trabajo. Por ejemplo, los responsables de

los ínter-subjetivos con los pares a condición del logro de sus objetivos individuales; además, la relación entre pares se condiciona al logro de los objetivos individuales o al de las pequeñas unidades operativas.

La búsqueda de cooperación sitúa a las organizaciones en la paradoja de la cooperación. Esto es: "cuanto más cooperación se requiere para ser eficiente, menos comunicación

se produce". Los individuos están presionados a cooperar pero al tiempo deben presentar resultados individuales. Por eso, las organizaciones productivas acuden a ayuda externa, y ésto se pone de manifiesto en la explosión de actividades de integración con programas de entrenamiento al trabajo en equipo (tipo Outdoor) que tratan de reducir el impacto externo de esta disfunción interna.

Se puede decir, pues, que los actos violentos en el trabajo se vinculan de alguna manera a las formas de organización del trabajo y de la producción, y que en muchos casos son generadoras de asimetrías en las relaciones inter individuales, que desembocan en francos enfrentamientos de objetivos y de formas de cooperación.

▶▶ **Hablar o callar**

En primer lugar hay que comprender que trabajar no se reduce al cumplimiento de órdenes o a la ejecución de instrucciones. En fun-

ción de las dinámicas de las organizaciones, trabajar implica repensar dichos objetivos, de allí la cualidad transformadora y de transformación del trabajo. Es aquí donde se ve en mayor medida el efecto de las restricciones resultantes de actos violentos en el ámbito laboral; es decir, limitar o ampliar esta capacidad transformadora del trabajo se constituye en una inmovilización de la subjetividad individual.

Vivenciar un acto violento es poner en juego la capacidad individual para hacer frente al fracaso, para resolver y encontrar caminos alternativos, para hacer uso de la intuición y encontrar salidas. En síntesis, es poner a prueba la capacidad de resistir, lo cual altera los procesos intra-subjetivos, y afecta la cotidianidad del individuo, pues cambia el carácter, las preocupaciones, la afectividad e incluso altera el sueño y el reposo de los individuos. Por ello se puede afirmar que un acto violento en el trabajo es una prueba



Se puede decir, pues, que los actos violentos en el trabajo se vinculan de alguna manera a las formas de organización del trabajo y de la producción, formas que en muchos casos son generadoras de asimetrías en las relaciones inter individuales, que desembocan en francos enfrentamientos de objetivos y de formas de cooperación.

de resistencia, esto implica desarrollar y poner en juego todos los medios para resistir las diversas formas de agresión.

Aquí cabe recordar que, en algunos casos, la violencia en el trabajo es ejercida por personas que no necesariamente padecen problemas mentales, sino que ejercen actos conscientes que en algunas profesiones son considerados actos de virilidad y que, por lo tanto, se encuentran legitimados. Aunque mayoritariamente los

actos violentos expresan diferencias de diversa naturaleza: autoridad, poder, rivalidad, en algunos casos llega a niveles refinados de agresión.

Ante estos eventos, la cuestión que surge se relaciona con la respuesta de los individuos, víctimas o victimarios. En el primer caso, las víctimas tienden a vivir estos fenómenos en la intimidad al estar en juego su capacidad de resistencia, encontrar salidas y estar expuesto al juicio de sus pares y familiares. “Más específicamente, la dificultad proviene también de la mezcla que se da entre los contextos organizacionales y las trayectorias individuales, haciendo que la solicitud de ayuda sea siempre portadora (en relaciones ciertamente variables) tanto de una especificidad de agresión o de limitante propia al medio de trabajo, que de la singularidad del sufrimiento de cada sujeto (por su historia personal, su historia de vida, su fortalezas y debilidades particulares)”.

En Colombia este es un aspecto problemático, ya que los individuos tienen grandes dificultades para exteriorizar lo que



Aquí cabe recordar que, en algunos casos, la violencia en el trabajo es ejercida por individuos que no necesariamente padecen problemas mentales, sino que ejercen actos conscientes que en algunas profesiones son considerados actos de virilidad y que, por lo tanto, se encuentran legitimados.

vivencian, por ello, los actos violentos y las agresiones en el trabajo se viven en “privado” y son objeto de control individual y raramente son expresados.

Testimonios recolectados acerca de la investigación “Los Riesgos Sicológicos y Sociales en el Trabajo”, mostraron que las víctimas de agresiones se abstienen de comunicar los hechos ante el riesgo de la estigmatización.

No obstante, al encontrarse en ocasiones en condiciones de violencia no imaginada, los individuos parecen conformarse con ella y su irremediable presencia, a tal grado de considerarlas

FASCÍCULO

05

como aceptables. Al parecer, se trata de aumentar de manera significativa esa capacidad individual de resistir para hacer frente, de alguna manera, a la incertidumbre que plantea el desfallecer.

Cuando se trata de actos violentos en el trabajo se presentan dificultades para hablar de ellos, se aprecia una fuerte presión inter-subjetiva por pares y una preocupación por controlar en un nivel estable las relaciones jerárquicas. En últimas, éstas pueden poner en juego la estabilidad individual en el trabajo. En consecuencia, hablar de sobrecarga de actividades o de demasiadas exigencias, conduce a poner en juego sus propias competencias y su profesionalidad y, coincidentalmente, significa poner en duda la capacidad individual de resistencia.

tolerancia 
a los actos violentos



desarrollada por los individuos y los modelos promovidos por la sociedad, ocasionan que ésta se naturalice y se vuelva parte integrante del trabajo, llegando inclusive a que se considere la capacidad de resistir a estas formas de violencia como una demostración de la capacidad individual de obtener el éxito.

Con esta investigación, se ha encontrado que el problema de la violencia en el trabajo integra diversas variables provenientes de la violencia política y social que ha vivido el país en las últimas décadas. De estas, la más preocupante es la naturalización del acto violento y la tolerancia a los actos violentos en el trabajo por parte de los actores y de los espectadores.

Cuando se trata de actos violentos en el trabajo se presentan dificultades para hablar de ellos, se aprecia una fuerte presión inter-subjetiva por pares y una preocupación por controlar en un nivel estable las relaciones jerárquicas.

Aquí un ejemplo: un trabajador, pagado por rendimiento y contratado en el marco de la flexibilidad, presionado por la imperiosa necesidad de contar con recursos financieros para resolver el problema del ingreso de su hijo al colegio, se embarca en una carrera de productividad que lo lleva a trabajar sin parar hasta involucrarse en un accidente de trabajo que le significa la pérdida de parte de su mano derecha. El trabajador se marcha a su casa con la plena conciencia de que él es el responsable del accidente y no lo reporta, ni informa.

Así las cosas, es necesario enfatizar que la violencia es, desde todo punto de vista axiológico, condenable. Sin embargo, las formas en las cuales ésta se presenta en el trabajo, la tolerancia

Derivado de este estudio, y tomando en cuenta que las mujeres son más vulnerables en el trabajo, actualmente se está preparando una segunda fase de este estudio enfocada a la violencia organizacional contra las mujeres cabeza de familia, que se vislumbra principalmente en el sector industrial.

Teniendo en cuenta estos resultados, los investigadores preparan una estrategia para desarrollar programas preventivos de la violencia en el trabajo a través de las administradoras de riesgos profesionales.