

el trabajo sitúa tres dimensiones del análisis:

Por un lado la caracterización histórica de la época y las modalidades contemporáneas de producción de subjetividades y lazos sociales, entendiendo que siempre que se interviene en lo social, se lo hace "desde lo social", a partir de las propias implicaciones institucionales, teóricas, subjetivas, políticas, imaginarias, y suponiendo además que hace a la obligación y responsabilidad profesional "estar al tanto" de la época para elucidar su intervención.

Por otra parte, una segunda dimensión alude al hecho de que no hay intervención sin aquello que se constituye como su objeto. En este caso, el análisis recorre necesariamente la construcción histórica de la categoría de infancia como objeto de discursos, prácticas, rituales, disciplinas, encarnadas por profesionales que son portadores de imaginarios y discursos a partir de los que se construyen sentidos.

Por último, el análisis de las distancias entre los discursos emergentes de la actual legislación sobre protección de derechos de la niñez y los dispositivos que se suponen necesarios para las intervenciones.

En ese sentido focaliza por un lado, los procesos y estrategias de intervención profesional como mediaciones entre las políticas públicas de la niñez y las demandas sociales e institucionales ante nuevas realidades emergentes. Por otro lado, la construcción de sentidos y la producción de subjetividades, como universo de significaciones, prácticas, discursos, sensibilidades, deseos y formas de representarse, que organizan un modo de vivenciar, pensar e inventar las herramientas con las que "se hace". La propuesta se inscribe a su vez en la observación preliminar de que existe una fractura entre el discurso que encarna la nueva legislación sobre la protección de derechos de la niñez y los dispositivos que supone necesarios y existentes para su implementación.

Metodológicamente, este trabajo se apoya en la perspectiva de trabajo genealógico, desde la significación que Foucault le otorgara a esta categoría. Como sabemos, la genealogía se inscribe en la tradición nietzscheana que articula las luchas con y de la memoria, describiendo las fuerzas históricas que en su enfrentamiento hacen posible visibilizar las culturas, las épocas, las formas de vida y los procesos de subjetivación y desubjetivación de las personas. Desde los fundamentos estratégicos y técnicos, la elección metodológica es de corte cualitativo, por responder de manera más eficaz a los objetivos propuestos en este estudio. Se recurre a las entrevistas en profundidad y semi-estructuradas, como recurso técnico nodal, pero se incluye asimismo, el estudio y la interpretación de "analizadores institucionales" que desde la tradición del análisis institucional, aportan al encuentro de los sentidos de la particularidad de las prácticas y la implicación de los agentes.

PALABRAS CLAVES: intervención profesional- subjetividad- instituciones- imaginarios

ACOSO LABORAL EN CONTEXTOS DE ANOMIA Y CORRUPCIÓN

María Matilde Balduzzi

Secretaría de Ciencia, Arte y Tecnología, UNCPBA.

RESUMEN

En toda organización existen normas que definen lo aceptable y lo inaceptable, lo permitido y lo prohibido, lo legítimo y lo ilegítimo. Un enunciado constituye una norma si la desviación de la conducta respecto a él es seguida por algún tipo de sanción. Cuando las metas culturales, cuyo logro permite alcanzar reconocimiento y prestigio, adquieren para los sujetos o los grupos mayor importancia que las normas que establecen los modos legítimos de llegar a ellas, nos encontramos ante un estado que

ha sido definido como "anomia" (Merton, 1965). Si las transgresiones se reiteran y no son sancionadas -legal o socialmente- la situación de anomia se instala.

El concepto de "corrupción", si bien tiene rasgos en común con el de "anomia", permite centrar el análisis en los fenómenos y procesos que se registran en el ámbito de lo "público". Corrupción es "el equivalente en el Estado de lo que en la sociedad civil se nombra como anomia" (Benbenaste, 2009).

Aunque habitualmente se entiende por corrupción la utilización de fondos públicos para obtener ganancias o beneficios económicos personales, resulta necesario ampliar el alcance del concepto para incluir otras prácticas cuya utilidad no es estrictamente económica. En este trabajo se entenderá por corrupción, siguiendo a Palmer: "el mal uso o el abuso del poder público para beneficio personal y privado" (2001), incluyendo en el concepto todas aquellas prácticas político-institucionales que, por sus características, se oponen al sistema republicano y al estado de derecho: trasgresión de las normas escritas, superposición de cargos desempeñados en dos o más organismos oficiales, sobresueldos, retribución por tareas que no se realizan, acciones prebendarias o clientelares, favoritismo endogrupal, nepotismo y "amiguismo".

Se presentan aquí, algunos resultados parciales de una investigación de campo, de tipo exploratorio-descriptivo, que asumió el carácter de un estudio de caso. Se tomó como unidad de análisis una organización educativa -una unidad académica de una universidad pública- y se seleccionó una muestra no probabilística.

El propósito de la investigación fue abordar la dimensión política de la subjetividad indagando en la relación entre procesos subjetivos, grupales e institucionales que favorecen la instalación y realimentación de prácticas de corrupción; y describir los efectos sobre los sujetos de una forma de acoso laboral " denominada "whistleblowing"- que se instala para sostener este tipo de prácticas.

Se partió del supuesto de que la racionalidad atribuida a estas organizaciones constituye un factor extra, que agudiza el padecimiento de los sujetos "víctimas y testigos- en situaciones de corrupción y acoso laboral. Se adoptó una perspectiva psicosocial, atendiendo especialmente a los procesos grupales, al tipo de liderazgo y a las prácticas semánticas de resignificación.

El interés del estudio radica tanto en motivos de carácter epistemológico como ético. En efecto, no sólo se trata de profundizar en el conocimiento de los dispositivos y mecanismos psicosociales que operan en situaciones de corrupción, y en sus efectos sobre los sujetos y la organización; se aspira al mismo tiempo, a contribuir, a través del pensamiento crítico, a la progresiva erradicación de prácticas que se oponen al sistema republicano y democrático.

Respecto a la metodología utilizada, se optó por un diseño de carácter cualitativo y por un enfoque centrado en los actores, sus discursos, percepciones, representaciones y prácticas. Dadas las características del objeto de estudio y los temores que podía generar el tema en los sujetos, se consideró que sus percepciones y representaciones no podían indagarse a partir de la utilización de los instrumentos clásicos de recolección de datos (encuestas y entrevistas), por consiguiente, se recurrió a la observación participante y a la obtención de testimonios verbales a través del relato de los sujetos. Se obtuvieron estos testimonios en situaciones cotidianas de interacción social en las que el investigador introducía el tema " prácticas de corrupción en la organización- como parte de un intercambio verbal más amplio. Las observaciones, por su parte, fueron realizadas en situaciones de conflicto generadas a partir del reclamo de algún miembro de la organización para que se respetasen las normas escritas.

Se describen en este trabajo algunos efectos del tipo de acoso laboral denominado "whistleblowing" es decir, el acoso con fines de represalia- sobre los miembros de la organización, así como los procesos grupales y el tipo de liderazgo observado.

Si bien la investigación no arroja resultados generalizables, permite caracterizar procesos psicológicos y psicosociales desarrollados en una organización y ofrece pautas para estudios comparativos con los resultados de investigaciones que se

realicen en otros contextos y otras organizaciones.

PALABRAS CLAVE: acoso laboral- anomia- corrupción

Introducción

En toda organización existen normas que definen lo aceptable y lo inaceptable, lo permitido y lo prohibido, lo legítimo y lo ilegítimo. Un enunciado constituye una norma si la desviación de la conducta respecto a él es seguida por algún tipo de sanción. Si los sujetos y grupos otorgan mayor importancia a las metas culturales, cuyo logro permite alcanzar reconocimiento y prestigio, que a las normas que establecen los modos legítimos de alcanzarlas, nos encontramos ante un estado que ha sido definido como "anomia" (Merton, 1965). Cuando las transgresiones se reiteran y no son sancionadas -legal o socialmente- la situación de anomia se instala.

El concepto de "corrupción" permite centrar el análisis en los fenómenos y procesos que se registran en el ámbito de lo "público". Corrupción es "el equivalente en el Estado de lo que en la sociedad civil se nombra como anomia" (Benbenaste, 2009).

Aunque habitualmente se entiende por corrupción la utilización de fondos públicos para obtener ganancias o beneficios económicos personales, es necesario ampliar el alcance del concepto para incluir otras prácticas cuya utilidad no es estrictamente económica. En este sentido, resulta pertinente la definición de Benbenaste quien entiende a la corrupción como "una forma de autoritarismo caracterizada por el uso de lo público para intereses particularistas" (Benbenaste, ídem). Otros investigadores han puesto el acento en el abuso de poder definiéndola como "el mal uso o el abuso del poder público para beneficio personal y privado" (Palmer, en Waite, 2001).

En este trabajo se parte de las definiciones transcriptas incluyendo en el concepto todas aquellas prácticas político-institucionales que, por sus características, se oponen al sistema republicano y al estado de derecho: trasgresión de las normas escritas, superposición de cargos desempeñados en dos o más organismos oficiales, sobresueldos, retribución por tareas no realizadas, acciones prebendarias o clientelares, favoritismo endogrupal, nepotismo y "amiguismo".

El "acoso laboral" ha sido definido como "un continuo y deliberado maltrato verbal y psicológico que recibe un trabajador por parte de un par o de un superior, con el objetivo de lograr su desmoralización, destrucción psicológica y, en ocasiones, el abandono de la organización" (Sivak, 2009). Incluye los intentos de desacreditar a la víctima o impedirle mantener su reputación personal o laboral: "se la calumnia o ridiculiza, se hacen correr rumores, se le atribuye una enfermedad mental" (Sivak, ídem). Algunos autores utilizan actualmente el término "whistleblowing" para denominar un tipo específico de acoso laboral que adopta la forma de la represalia y se dirige "a quienes denuncian irregularidades o disfunciones del sistema" (Filippi y otro, 2010, p. 265).

Objetivos

Esta presentación se origina en una investigación de carácter exploratorio-descriptivo realizada en el marco de un proyecto más amplio que fue radicado en la universidad.

La investigación que aquí se resume procuró capturar el sentido de las prácticas, es decir, aprehender la lógica implícita en el discurso y el comportamiento de los sujetos, reconstruyendo su sentido así como su potencialidad instituyente o conservadora. El propósito fue abordar la dimensión política de la subjetividad a partir del estudio de la relación entre los procesos subjetivos, grupales e institucionales que favorecen la instalación y realimentación de comportamientos de anomia o de corrupción en una organización, y describir los efectos sobre los miembros de la organización del acoso laboral con fines de represalia ("whistleblowing").

El interés de este estudio radica tanto en motivos de carácter epistemológico como ético. En efecto, no sólo se trata de profundizar en el conocimiento de los dispositivos

y mecanismos psicosociales que operan en estos contextos, se aspira al mismo tiempo a contribuir, a través del pensamiento crítico, a la progresiva erradicación de prácticas que se oponen al sistema republicano y democrático. Como lo expresa Duncan Waite, "ponerle nombre a la corrupción es quizás el primer paso para desafiarla y cambiarla" (Waite, op. cit.).

Encuadre metodológico

En atención a lo expuesto y a las características del objeto de estudio, se optó por un diseño de carácter cualitativo y por un enfoque centrado en los actores, sus discursos, percepciones, representaciones y prácticas.

Se eligió como técnica de recolección de la información, en primer lugar, la observación, ya que tanto el comportamiento anómico como los dispositivos que instauran y mantienen la corrupción en una organización suelen quedar fuera de la conciencia de los actores y de su posibilidad de reconocimiento verbal (Benbenaste, 2008). Se privilegió entonces, la observación participante efectuada en situaciones de conflicto generadas en la organización seleccionada -una unidad académica de una universidad pública-, situaciones en que se producían discusiones grupales a partir del planteo de algún miembro que reclamaba el cumplimiento de las normas escritas o bien denunciaba su incumplimiento.

La información se obtuvo, además, a través de relatos de docentes y no docentes. Debido a los temores y defensas que podía generar el tema en los sujetos, se decidió no efectuar entrevistas, sino obtener testimonios verbales a partir de situaciones cotidianas de interacción social en las que el investigador introducía el tema como parte de un intercambio verbal más amplio. El procedimiento utilizado fue el siguiente: el investigador incluía un relato breve, a modo de comentario, de situaciones de corrupción que -se decía- se habían producido o se estaban produciendo en la organización, situaciones que eran conocidas por los miembros de la organización, se comentaban en reuniones informales, pasillos, etc.

La muestra seleccionada -no probabilística- así como las situaciones de interacción social observadas, permitieron realizar inferencias sobre algunos procesos psicológicos y psicosociales desarrollados en la organización analizada, dando pautas para estudios comparativos con los resultados de investigaciones que se realicen en otro contexto y en otras organizaciones.

Algunos resultados parciales

En la organización que se tomó como unidad de análisis las agresiones a quienes denunciaban prácticas de trasgresión de las normas asumían sobre todo, formas preverbiales de hostigamiento -"risas burlonas, gestos descalificatorios-, y una forma que ha sido documentada en los estudios sobre otros tipos de violencia: investigar al denunciante, sugiriendo conocer hechos ocultos de su pasado o aspectos cuestionables de su carácter. Se procuraba así, desviar la atención de los actos denunciados, hacia la personalidad o el comportamiento del denunciante. El acoso laboral adoptaba asimismo, formas más directas de descalificación, en principio al "nivel académico" o a los antecedentes (currículum) de la víctima. Cuando esto no era posible, dada la trayectoria académica del denunciante, las manifestaciones descalificadoras aludían a sus "actitudes", su "personalidad conflictiva" o su "estilo". Como lo ha expresado Hirigoyen: cuando en una organización se instaura el acoso laboral, "la víctima es estigmatizada: se dice que el trato con ella es difícil, que tiene mal carácter o que está loca" (Hirigoyen, 2008).

La vehemencia del damnificado, producto de su indignación ante la arbitrariedad, el abuso de poder y la violación de las normas, era presentada en la organización, como una prueba de su temperamento irascible, conflictivo o asocial. De este modo, los efectos eran transformados en causas. Al mismo tiempo, al convertir al denunciante en culpable de la situación, el grupo de poder se cohesionaba.

En situaciones como la descrita, los constantes agravios y descalificaciones tienen

efectos desubjetivantes: se reduce al sujeto a un estado de espectador y a una posición de impotencia. La organización laboral deja de ser sostén de su identidad social y se transforma en fuente de padecimiento. En el conjunto de los miembros de la organización, se genera una actitud de aceptación resignada, que ha sido caracterizada como "indefensión aprendida"□, actitud que los protege de los ataques a que se expondrían si cuestionaran el sistema vigente. El clima laboral -entendido como la configuración de variables situacionales tal como son percibidas por los actores- se altera, generando malestar y afectando la productividad de los sujetos.

A continuación, se transcribirán algunas manifestaciones verbales obtenidas en la organización analizada, que son expresión de las elaboraciones simbólicas que realizan los sujetos de las situaciones vividas.

1.- La corrupción en la percepción de los miembros de la organización

Algunas manifestaciones de los sujetos, dan cuenta de su padecimiento así como de su percepción del riesgo que supone oponerse a las prácticas instauradas:

"Acá te enfermás" (docente).

"Vos sabés lo que es trabajar en la universidad..." (docente que ha padecido trastornos diagnosticados como "psicosomáticos").

"Hay que preservarse un poco... ante todo está la salud..." (no docente).

"La mayoría hace la vista gorda... porque si se te ocurre denunciar algo, sonaste..." (docente).

"Para qué, si después no pasa nada..." (no docente).

Estas expresiones aluden a la impunidad y al costo que el sujeto prevé le ocasionaría denunciar prácticas de corrupción.

Otras manifestaciones revelan los mecanismos de reproducción que operan para mantener estos sistemas:

Al sujeto de la muestra se le relata un caso de corrupción: la situación de un docente que trabaja en el ámbito privado como profesional independiente, ejerce además, un cargo en otro organismo oficial y le fue otorgada recientemente "dedicación exclusiva"□ en la universidad, lo que supone un incremento sustancial en su salario. La entrevistada, que trabaja como docente en la misma unidad académica, con dedicación parcial, inicialmente expresa asombro y rechazo, pero luego agrega: "Mirá, eso ocurre en todas partes, en el centro de salud donde yo trabajo hay un consejal que cobra un montón de plata y no va nunca" (docente).

En otros casos, las manifestaciones de los sujetos ante la mención de un hecho de corrupción, aluden a lo habitual o acostumbrado, con expresiones como: "eso siempre fue así". Luego relatan hechos del pasado de la organización bajo otras autoridades, de la misma u otra tendencia política, con el propósito de "probarle" a su interlocutor que "siempre fue así".

En algunos casos, luego de expresar su desaprobación, los sujetos hacen mención de prácticas de corrupción en otro nivel de funcionamiento del Estado, que involucrarían a funcionarios o ex funcionarios de gobierno o agentes de alto nivel jerárquico de la administración pública. El relato de los sujetos adopta la siguiente forma: "y sí... viste lo que pasó con... (relato de los hechos)".

En el mismo sentido, es decir, con la intención de expresar que los hechos mencionados por el investigador no constituyen una excepción, un sujeto manifiesta: "Eso ocurre en todos lados... todo se consigue por contactos... un trabajo o lo que sea... Y acá adentro (se refiere a la organización)... todo es por arreglos políticos" (docente). Puede inferirse aquí una representación social que asocia lo político a las prácticas no transparentes o lindantes con lo ilegal ("arreglos"). La asociación política-corrupción apareció en varios testimonios.

Luego de estas expresiones, el investigador volvía a aludir a la situación que les había mencionado al comienzo, y les pedía a los sujetos su opinión. Entonces respondían con frases como: "Yo no digo que esté bien... pero no se puede hacer nada...", o: "Ya sé que está mal... no deberían pasar estas cosas... pero... es así en todas partes..."

Es interesante, por sus implicancias, la expresión de una persona joven que se

desempeñaba como "adscripto": "Si cuestionás, eso después te juega en contra". El sujeto teme que el señalamiento de actos de corrupción pueda poner en riesgo su futuro laboral o sus proyectos académico-profesionales. Este testimonio, aunque insuficiente para realizar inferencias de mayor alcance, plantea interrogantes acerca de la relación entre la situación de desempleo y precariedad laboral que afecta a los jóvenes, y la corrupción; en particular, sobre la potencialidad de las actuales condiciones laborales para promover la pasividad y el silencio que sostienen la corrupción sistémica.

Se puede inferir, asimismo, a través del discurso de algunos sujetos, lo que podría denominarse una representación individualista de la ética. Una docente manifiesta: "Yo sé que hago las cosas bien. Cumpló con mi trabajo y cobro lo que corresponde. Cada uno es responsable de lo que hace... cada uno sabe si está actuando bien o mal...". Se trata de una concepción que impone un control sobre los propios actos pero excluye el cuestionamiento de prácticas de corrupción ejecutadas por otros.

Estas manifestaciones dan cuenta de los vínculos entre las estructuras de poder y las producciones discursivas y modos de subjetivación en que se apoyan.

2.- Procesos grupales y operaciones discursivas

En situaciones de corrupción institucional el liderazgo se basa en el poder de recompensas y castigos: se premia a los leales -con cargos, incrementos en sus ingresos a través de sobresueldos, interpretación laxa de las normas para favorecerlos, etc.- y se castiga o se procura neutralizar a los opositores. El vínculo establecido con las autoridades no está sostenido en un contrato "que en un sistema republicano supone la delegación del poder de los representados en quien ha sido elegido para representarlos- sino en un "pacto" (Benbenaste, ibídem). El pacto implica un acuerdo implícito de lealtad hacia aquellos de quienes se han recibido favores.

En la organización analizada, el liderazgo basado en el poder de premios y castigos así como los vínculos de lealtad descriptos, se sostenían en los rasgos regresivos de los seguidores: quien cumplía la función de líder "que ejercía, al mismo tiempo, funciones de gestión en la unidad académica- transmitía una imagen de madre buena, dadora y protectora, figura que remite al pasado de la dependencia infantil. Su conducta quedaba, de este modo, fuera de todo posible cuestionamiento: ella decidía según su criterio, que era percibido como sabio o justo, aún cuando objetivamente fuera arbitrario y violatorio de las normas escritas.

La posición de los agentes en la organización y su progreso o ascenso laboral no dependían de sus méritos "capacidad, trabajo, producción académica- sino de obtener reconocimiento del líder. Por este motivo, las competencias de carácter psicosocial tenían más valor que las aptitudes intelectuales, académicas o profesionales. "Caerle bien" al líder, "llevarse bien" con los otros, ser agradables, simpáticos, maleables, adaptables y, sobre todo, no conflictivos -particularmente, no debían cuestionar el sistema de poder imperante o alguna de sus prácticas- aseguraba al sujeto su bienestar y progreso en la organización.

La "primarización de los vínculos secundarios" (Benbenaste, 2008) mantenía y perpetuaba las relaciones de poder basadas en la discrecionalidad y la complicidad.

Las prácticas discursivas de re-significación (Benbenaste, 2008, 2009) contribuían a estos procesos. Así por ejemplo, los miembros del grupo de poder hablaban de "estrategias" para referirse a las prácticas transgresoras de las normas. Esta operación discursiva supone la transformación del comportamiento corrupto en algo positivo, al involucrar aptitudes socialmente valoradas: inteligencia, astucia, "viveza". Otro ejemplo de resignificación o re-rotulación es una frase que fue dirigida por un miembro de la organización "beneficiario de prácticas prebendarias- a otro integrante que reclamaba respeto de la legalidad: "La ley porque te conviene". Al que cuestiona no se lo reconoce como sujeto de derecho, no se reconoce su potestad para acudir a las normas escritas y reclamar por una situación que lo perjudica y considera arbitraria o injusta; por el contrario, su reclamo es expuesto como una prueba de intereses mezquinos: lo guía "la conveniencia".

Conclusiones

Entre los efectos producidos en los sujetos, se identificaron en la investigación: resignación, desconfianza, vivencias de impunidad, desinterés hacia la institución (conductas withdrawal), atención centrada exclusivamente en "lo académico", intentos de elaboración a través de la ironía o el sarcasmo, y conversión que derivaba en patologías. Estos efectos se traducían en malestar institucional, ausentismo y baja productividad.

Puede afirmarse que el acoso laboral como represalia -whistleblowing- tiene efectos desubjetivantes tanto sobre las víctimas como sobre los otros miembros de la organización. Al inferiorizar al denunciante, descalificarlo y ridiculizarlo, se opera sobre el lugar de la enunciación creando las condiciones para despojarlo de sus derechos: su discurso pierde valor de verdad, es el discurso del irascible, del conflictivo, del loco. Se lo reduce, de este modo, a una posición de impotencia. Los otros miembros de la organización son afectados indirectamente a través de los mecanismos de indefensión aprendida. Las operaciones sobre el lenguaje y la subjetividad se articulan así, asegurando la autopropagación de las estructuras de poder.

En estas condiciones, la organización deja de ser una fuente de identidad social y un marco de estabilidad y seguridad para los sujetos. Sus alternativas son: aislarse y padecer la situación; aceptarla y "adaptarse", contribuyendo activa o pasivamente a su reproducción; o combatirla, exponiéndose a situaciones de acoso laboral.

Las representaciones sociales de los miembros de la organización -naturalización de la corrupción, atribución a las prácticas corruptas de un carácter de perennidad, desjerarquización de la política, concepción individualista de la ética- obstaculizan el surgimiento de prácticas instituyentes.

Notas

- Proyecto: "Reforma y cambio en la universidad contemporánea. Políticas, disciplinas, actores y prácticas", Secretaría de Ciencia, Arte y Tecnología, UNCPBA, Código 03/D 218.
- Se denomina así al personal que cumple funciones administrativas en las universidades públicas.
- El concepto de "indefensión aprendida" da cuenta del comportamiento de las víctimas de violencia, quienes perciben que no tienen control sobre las agresiones reiteradas.
- "Dedicación exclusiva" significa trabajar exclusivamente en la universidad. Reglamentariamente, corresponde a una carga horaria de cuarenta horas semanales de cumplimiento efectivo. La situación de agentes que se desempeñan en la universidad con dedicación exclusiva y en otro organismo oficial o en la práctica profesional privada, constituyen casos de incompatibilidad, legal o de hecho.
- La figura del "adscripto" implica trabajo no rentado, sin beneficios sociales ni garantías de incorporación a la planta docente.

Referencias bibliográficas:

- Benbenaste Narciso y otros (2008): "Psicología de la anomia". En: Anuario de Investigaciones, Facultad de Psicología, UBA. Volumen XV. Publicación digital.
- Benbenaste, Narciso, Etchezahar, Edgardo y Petit, Luciano (2009): "Psicología política y economía. Perfil psicológico de la población que legitima al régimen populista". En: Anuario de Investigaciones, Facultad de Psicología, UBA. Volumen XVI. Publicación digital.
- Filippi, Graciela y Zubieta, Elena (2010): Psicología y trabajo. Una relación posible. Eudeba. Buenos Aires.
- Hirigoyen, Marie-France (2008): El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso. Paidós. Buenos Aires.
- Scialpi, Diana: La violencia en la gestión de personal de la administración pública,

como condición necesaria para la corrupción. Publicación digital. Disponible en www.acosomoral.org/indexscialpi.htm

Sivak, Roberto (2009): "Crece la violencia laboral". En: Ieco, 27 de diciembre de 2009.

Waite, Duncan (2001): Corrupción y abuso de poder en la administración educativa. Publicación digital. Disponible en www.ugr.es/sevimeco/biblioteca/orgeduc/corrupción.doc

TURISMO, SUSTENTABILIDAD Y ASOCIATIVIDAD INTERORGANIZACIONAL

María Eugenia Barrionuevo, Mónica Inés Pan
Facultad de Psicología. UNC.

RESUMEN

Este documento se desprende de una investigación en curso actualmente, "Sustentabilidad y asociatividad interorganizacional en el sector turístico en Córdoba. Perspectiva psico socio organizacional" avalada por la SECyT. Realizada por la Cátedra de Psicología Organizacional de la Facultad de Psicología UNC. Su objetivo es socializar avances de resultados de la misma, en uno de los sectores relevados: Localidad de Cuesta Blanca. Para la presente investigación, se ha optado por una metodología cualitativa; se optó por el uso de herramienta privilegiada como la entrevista en profundidad; en este marco, es importante la concentración y el involucramiento emocional, no colocando al sujeto de la investigación en condición de objeto, se trata de la asunción de una actitud clínica que implica priorizar la lógica del entrevistado (Mendes, 2007).

Por otra parte al tomar la perspectiva psico socio organizacional, en la línea de la teoría de la firma se marca con fuerza la idea de que la firma es un conjunto de agentes y recursos y una red de interacciones entre ellos además, se resalta la idea de que en una organización puede ser importante la calidad de las interacciones, además de la calidad de quienes participan en ellas, destacándose que tales interacciones mejoran al ser ejercitadas.

Los ejes indagados y que resultaron significativos en esta comuna fueron:

- Inserción en redes organizacionales u otras formas de asociatividad interorganizacional. En este punto se evidencian relaciones informales altamente potentes pero que no son aprovechadas para la obtención de ventajas competitivas para el sector.
- Relación con el Estado. Se observa un generalizado desconocimiento de los esfuerzos que se realizan en los distintos sectores involucrados; los particulares solo conocen las acciones que encara la localidad pero no llegan a ser beneficiarios de los esfuerzos realizados por la Provincia o la Nación en materia de turismo.
- Concepción de turismo y de asociatividad. Particularmente la concepción de turismo / turista es tan diversa como cada interlocutor entrevistado, se apunta a un público específico desde los miembros del gobierno de la comuna, mientras que los hoteles sindicales presentes en la zona buscan la presencia de un tipo de turista diferente al anterior.
- Calidad de las condiciones de empleo. Existe la presencia de un empleo en blanco temporario asociado a la temporada estival.

Los resultados muestran que si bien la comuna se encuentra nucleada bajo las dos redes una intercomunal, y otra intraprovincial, en la voz de los actores no se observa un impacto efectivo que favorezca sus condiciones de asociatividad interorganizacional, como tampoco que favorezca la competitividad o supervivencia de los protagonistas del sector.

Se estima que sustentados en la diversidad de concepciones sobre turismo existentes, las organizaciones entrevistadas no logran evidenciar la importancia de adoptar