

## **VIOLENCIA LABORAL: UN FENÓMENO QUE AFECTA A LAS ORGANIZACIONES**

Ernesto Isea   
ernestoisea@gmail.com  
Universidad Arturo Michelena. Valencia, Venezuela

Grecia Avellaneda   
grecia.avellanedas@gmail.com  
Universidad Arturo Michelena. Valencia, Venezuela

Denis Celina Palacios Zarramera   
Camilaydenis4@gmail.com  
Universidad Arturo Michelena. Valencia, Venezuela

### **RESUMEN**

En el presente trabajo de investigación realizado en Venezuela se aborda el tema de violencia laboral, desde el punto de vista conceptual de varios autores, donde se puede evidenciar como a través de los años este elemento se ha convertido en una gran polémica en las organizaciones, por lo que amerita ser estudiada para la mejora del clima organizacional. El documento consta de tres segmentos: Primero, violencia laboral y cuáles son sus características. Segundo, tipos de violencia laboral presente en las organizaciones. Tercero, acciones para evitar el acoso laboral en las organizaciones.

**Palabras clave:** violencia laboral, organizaciones, clima organizacional.

Recibido: 02/04/2024    Aceptado: 17/06/2024

## WORKPLACE VIOLENCE: A PHENOMENON THAT AFFECTS ORGANIZATIONS

Ernesto Isea   
ernestoisea@gmail.com  
Universidad Arturo Michelena. Valencia, Venezuela

Grecia Avellaneda   
grecia.avellanedas@gmail.com  
Universidad Arturo Michelena. Valencia, Venezuela

Denis Celina Palacios Zarramera   
Camilaydenis4@gmail.com  
Universidad Arturo Michelena. Valencia, Venezuela

### SUMMARY

In this research work carried out in Venezuela, the topic of workplace violence is addressed from the conceptual point of view of several authors, where it can be seen how over the years this element has become a great controversy in organizations, which is why it deserves to be studied to improve the organizational climate. The document consists of three segments: First, workplace violence and its characteristics. Second, types of workplace violence present in organizations. Third, actions to prevent workplace harassment in organizations.

**Keywords:** workplace violence, organizations, organizational climate.

Received: 02/04/2024 Accepted: 17/06/2024

## **Introducción**

Para comprender la violencia laboral que es el tema que estaremos abordando, debemos primeramente definir el término violencia. Comenzaremos con el sentido etimológico y luego con una definición sencilla, para así poder adentrarnos en lo que es la violencia laboral, la cual es un fenómeno que a través del tiempo se ha ido arraigando en las organizaciones con diferentes características, lo que ha conllevado a varios tipos de violencia laboral, donde se puede evidenciar que unas son más comunes que otras, pero que de igual forma no son menos importantes ya que es una realidad que los individuos viven a diario en las organizaciones, así como también repercuten de manera negativa en la vida del individuo ya sea en el ámbito familiar o social, además de afectar el rendimiento al momento de realizar las tareas asignadas, perjudicando directamente a la organización.

En este artículo además de conocer lo referente a la violencia laboral también se hará mención a las posibles soluciones que se puedan aplicar al momento de estar en presencia de este fenómeno, quedando de parte de las organizaciones el tomar las medidas respectivas y así poder tener organizaciones con un clima laboral agradable y con un capital humano óptimo.

## **Violencia laboral**

Son diferentes acciones que se originan en un grupo de trabajadores, normalmente ocasionadas por una serie de factores que van desde niveles culturales, de educación, políticos, económicos, sociales, que genera en la persona que lo ejerce sentimientos de dominación, de control y que solo la violencia laboral se lleva a término cuando la persona que lo recibe acepta recibir el maltrato.

Violencia se deriva del latín vis (fuerza), latus (participio pasado del verbo ferus: llevar o transportar). Significa entonces, llevar la fuerza a algo o alguien. Esta connotación es bastante reducida. De igual manera “La palabra violencia indica una determinada forma de proceder que ofende y perjudica mediante el uso excesivo de la fuerza. Connota cualquier tipo de coacción que obliga a realizar alguna acción en contra de la voluntad”. (Delgado de Smith, 2012, p.122).

De igual manera se define como una amenaza que abarca todos los ámbitos de un individuo sin ningún tipo de discriminación, aunque se expone “algunos grupos son más vulnerables y enfrentan mayores obstáculos para acceder a la protección del Estado y a la justicia por lo que deben enfrentar una forma adicional de violencia producto de la no aplicación de las normas”. (Delgado de Smith, 2022, p.27).

Ahora bien, una vez comprendida la palabra violencia podemos definir la violencia laboral como las acciones generadas hacia un individuo en el entorno donde trabaja, las cuales promueven sentimientos de bajo autoestima, depresión, tristezas, angustias, que van causando daños psicológicos. Esos sentimientos por lapsos de tiempos, que incluso son indeterminados, ocasionan los problemas de salud en el cuerpo humano, los cuales ameritan la preocupación y la ocupación de seguir en las investigaciones, así como también la creación de acciones positivas para minimizar las acciones que generan la violencia laboral en las instituciones y de esta manera poder generar cambios culturales y de opiniones en este ámbito, que afecta tanto finalmente al ser humano y la economía globalizada.

Este tipo de fenómeno se crea, basado en el poder, normalmente se origina de un superior, o un compañero del mismo rango, donde solo tiene como fin excluir o someter al otro. Según Cebey y Ferrari (2016):

El abuso de poder como forma de sometimiento del otro, y agruparía aspectos tales como la asignación de tareas fuera de lo prescrito, la intolerancia para con

el error en la ejecución de las tareas asignadas, la falta de reconocimiento para con el desempeño y la antigüedad llegando a incluir el maltrato y la comunicación verbal irrespetuosa. (p.61)

Asimismo, la violencia laboral repercute en el clima organizacional influyendo de manera negativa en el individuo, desmotivando e impulsando el deseo de no asistir al lugar de trabajo, o simplemente ocasiona el bajo rendimiento afectando directamente a la organización. Esta violencia, cuando es asumida como conducta crónica en el seno de las organizaciones, sin mediar reflexión y análisis, puede leerse como predominio de una compulsión a la repetición de mecanismos arcaicos, primitivos, y regresión psíquica, disminuyendo la capacidad de derivación saludable hacia una transformación en creatividad, diálogo y evolución.

De lo antes mencionado, es importante destacar que un individuo pasa más tiempo en el área laboral, que, en su hogar, ya que de 24 horas que representa un día, dispone de 8 horas en su lugar de trabajo, por lo que se debe considerar la importancia de un buen clima organizacional ya que este influye de manera importante en el desempeño de los individuos, ocasionando un impacto en las actitudes de los mismos.

### **Tipos de violencia laboral presentes en las organizaciones**

La violencia laboral abarca una amplia gama de comportamientos y situaciones que afectan la salud y el bienestar de los trabajadores en su entorno laboral. Entre los tipos de violencia laboral se incluyen el acoso laboral, el acoso sexual, la discriminación, la intimidación, la violencia física y la violencia psicológica. (Coba et.al, 2024, p.1056).

El acoso laboral es el conjunto de acciones negativas que se da a través del liderazgo ejercido sobre los individuos, en el cual prevalece un comportamiento destructivo, estresante, rígido, con desconfianza,

lo cual influye en la productividad y el rendimiento de los trabajadores dejando como consecuencia una situación de vulnerabilidad económica y un mal desempeño en las actividades. Teniendo una estrecha relación con la discriminación, ya que las acciones que se aplican a través de un trato discriminatorio. Sostiene Coba et.al. (2024) que:

Generan falta de solidaridad e indiferencia entre los compañeros de trabajo, llegando incluso a complicidades o pasividad ante los conflictos laborales. Esto destaca una dinámica de poder asimétrica, donde los superiores se benefician a expensas de los subordinados, lo que socava el desarrollo económico y social al afectar la productividad y el bienestar de los trabajadores. (p.1056).

En este orden de ideas las principales causas de acoso laboral además de desencadenar una serie de actitudes negativas en los individuos convirtiéndolos en víctimas, además de ocasionarles la exclusión del entorno laboral, desencadena conductas inapropiadas, lo que consideran los autores. “conducta, diseñada para hacer la vida del trabajador insostenible, se caracteriza por ser sistemática y prolongada en el tiempo, con el objetivo de forzar su renuncia o causarle incapacidad laboral”. (Coba et.al, 2024, p.1070).

Por otra parte, tenemos el acoso sexual como otro tipo de violencia laboral, en el cual se presentan conductas no apropiadas e insistentes, intimidación con gestos corporales, palabras sexuales, contacto físico, chistes obscenos, invitaciones sexuales, no consentidos hacia el individuo. En este tipo de violencia laboral se instrumenta como chantaje sexual, que en ocasiones lo origina un nivel jerárquico, manifestándolo con abuso de poder para lograr acorralar la víctima implementado promesas de mejoras laborales, sin embargo, esta acción también es vista, en niveles de subordinados que ejercen acciones

en los rangos de alto nivel, para escalar una mejor posición laboral. Del mismo modo sostiene Delgado de Smith y González (2022):

Solicitud de cualquier acto o comportamiento de contenido sexual, para sí o para un tercero, o el procurar cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado que realice un hombre prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o análoga, o con ocasión de relaciones derivadas del ejercicio profesional, y con la amenaza expresa o tácita de causarle a la mujer un daño relacionado con las legítimas expectativas que ésta pueda tener en el ámbito de dicha relación. (p. 20).

De igual manera se presenta la discriminación como fenómeno presente a nivel mundial, se muestra por una serie de razones, la edad, genero, discapacidad, religión, intelecto, orientación sexual, estabilidad económica, forma de vestir, vocabulario, discriminación por tono de piel, discriminación por obesidad, entre otros. Considera Coba et al. (2024) que:

Se manifiesta en diversas circunstancias de la vida, causando daños físicos y psicológicos a quienes lo experimentan. Lo más preocupante es que estas conductas generan falta de solidaridad e indiferencia entre los compañeros de trabajo, llegando incluso a complicidades o pasividad ante los conflictos laborales. (p.1056).

Entre otros se encuentra la violencia de género, otra forma específica de violencia laboral dirigida al individuo en función de su género, “puede manifestarse a través del acoso sexual, el hostigamiento basado en el género, la discriminación de género y otras formas de comportamiento que crean un ambiente laboral hostil y perjudicial para las personas afectadas” (Coba et al. 2024, p.1057)

Las mujeres han sido frecuentemente afectadas en las estructuras organizativas donde estos sucesos, perturban significativamente a este género, ocasionando daños psicológicos, en donde se cuestiona la necesidad de someterse a incidentes sexuales para evitar un desafío económico que puede terminar en una exclusión económica o enfrentar el modelo económico que permita producir en un sistema que prevalezca la igualdad de género y avanzar hacia una economía feminista. La cual ha representado “un movimiento político, herramienta de lucha y resistencia feminista para enfrentar un modelo económico misógino, patriarcal, excluyente y a espaldas de la vida. Todo un desafío que está dando sus frutos en diferentes regiones del mundo y de América Latina” (González y Delgado de Smith, 2023, p.88)

Se ha observado que la mujer ha desarrollado su actividad laboral profesional, poco a poco, relacionando las dos vertientes asignadas al rol de la mujer, ama de casa y profesionalismo, al mismo tiempo, una actividad que ha perfeccionado desde el sentimiento del orgullo de poder realizarlo, bajo las muchas limitaciones que se le presenta e inclusive que ha generado en la mujer el pensamiento de ser profesional o ser ama de casa, llamándolo en estos tiempos empoderamiento de la mujer.

A partir de la crítica al modelo económico neoclásico, se comienza a visibilizar desde los feminismos el trabajo doméstico y del cuidado en los análisis económicos. Recordemos que las mujeres han sido totalmente excluidas como productoras de conocimiento y como objeto de estudio; lo que conlleva que en la percepción social las mujeres sufran esta forma de violencia laboral, define Delgado de Smith y González (2022) que:

Es toda conducta activa u omisiva ejercida en deshonra, descrédito o menosprecio al valor o dignidad personal, tratos humillantes y vejatorios, vigilancia constante, aislamiento, marginalización, negligencia, abandono, celotipia, comparaciones destructivas, amenazas y actos que conllevan a las

mujeres víctimas de violencia a disminuir su autoestima, a perjudicar o perturbar su sano desarrollo, a la depresión e incluso al suicidio. (p.19)

De esta manera el estado mental del ser humano, permitirá realizar las acciones destinadas para lograr su objetivo planteado. Cuando se da un patrón repetitivo de palabras ofensivas, recurrentes gritos, expresiones de inconformidad, en función de tareas asignadas, terminara por afectar el comportamiento del individuo y sus acciones positivas en lograr los objetivos y metas planteadas.

La violencia o maltrato psicológico se manifiesta entre relaciones interpersonales o de forma estructural de una organización. Refiriendo a relaciones interpersonales comúnmente, el liderazgo, donde suelen asociarlo con acciones que llevan a un acoso sobre el subordinado. Sostiene Coba et al. (2024) como:

La violencia psicológica en el trabajo se caracteriza por la repetición constante de comportamientos hostiles, llevados a cabo por una o varias personas hacia uno o varios trabajadores. Esta frecuencia de acciones llega a ser tan habitual que abrumba a la víctima, provocándole un sufrimiento significativo en el ámbito laboral. (p.1057)

De esta manera el liderazgo ejercido por un gerente, es una de las habilidades más poderosas con la que una organización puede contar, sin embargo, su aplicación determinara la capacidad de influenciar positivamente o negativamente en las metas asignadas. En ocasiones genera en los trabajadores un tipo de violencia laboral, ya que en el camino de lograr los objetivos tiende a coaccionar incluyendo el abuso de poder.

Entre otro tipo de violencia laboral se menciona la violencia física siendo una de las menos comunes “es toda acción u omisión que directa o indirectamente está dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento físico a la mujer, tales como: Lesiones internas o externas, heridas, hematomas, quemaduras,

empujones o cualquier otro maltrato que afecte su integridad física”. (Delgado de Smith y González, 2022, p.19)

### **Acciones para evitar el acoso laboral en las organizaciones.**

La violencia laboral viene dada por muchos factores, indiscutiblemente la cultura social, la crianza de los individuos, las relaciones humanas, el ambiente de trabajo, las relaciones laborales entre empleador y empleado. Sin embargo, en los escenarios políticos, económicos, sociales, históricos, se ha desarrollado, en el pasar del tiempo y se ha venido naturalizando, como algo cotidiano. Definiendo Delgado de Smith y González (2022) como:

La violencia contra las mujeres al ser un problema complejo remite a las mujeres a un despertar del adormecimiento que por largo tiempo la ha subsumido, queriendo significar con esto que todo cambio tendente a controlar y/o erradicar prácticas hostiles provenientes de los hombres en situaciones y escenarios diversos debe provenir precisamente de ellas mismas. Por lo que se hace énfasis que nadie concientiza a nadie; cada quien debe tener la capacidad de conocerse a sí mismo y saber las circunstancias que derivan en violencia. Para ello, es necesario procurar desde la escuela, y sobre todo desde el núcleo familiar, difundir saberes ancestrales y recreados en la actualidad tendente a proporcionar las enseñanzas suficientes que permitan contrarrestar los impulsos y las situaciones generadoras de la violencia. (p.27)

Este género ha luchado batallas, en el sentir de la igualdad, el reconocimiento del trabajo doméstico, el ámbito sexual de cambiar sexo por poder, la producción solo a medio tiempo porque debe cumplir con los cuidados del hogar y la crianza de los hijos, la agresión física a la que suele ser sometida, la lucha

de empoderamiento por cargos de alto nivel debido a la discriminación por ser mujer aplicada por culturas idealista se enfoca como un sexo débil, estando las mujeres perjudicadas en las organizaciones por esta serie de factores.

A partir de las reflexiones sobre la economía de los cuidados, se han generado toda una serie de debates punto de partida de un sin fin de investigaciones sobre el tiempo de trabajo y el tiempo de vida; constatándose que a las mujeres en la economía de los cuidados les hace falta tiempo para el esparcimiento, para ocuparse de sí mismas, para el estudio. “El tiempo dedicado a trabajo doméstico y de cuidados, es una pieza clave tanto en los procesos de reproducción como en la determinación de las condiciones de vida de la población”. (González y Delgado de Smith, 2023, p.96).

Es importante escuchar los trabajadores y trabajadoras de una organización, en su mayoría piden difundir, dar mayor información y capacitación, en temas de relaciones humanas, normas de convivencia, como denunciar una agresión laboral, sancionar al maltratador, generar temas de comunicación entre empleador y empleado, que permita discutir sobre los mecanismos de protección a las masas laborales. Sostiene Delgado de Smith y González (2022) que:

Es necesario comprender que lo ideal es no difundir amenazas direccionadas a los hombres a la luz de contrarrestar los efectos perversos de toda una cultura que se configuró desde tiempos pasados; lo ideal es, ir hilvanando actitudes y comportamientos positivos que hagan posible a hombres y mujeres estar conscientes de que ambos coexisten en un mismo terreno societal, y las interacciones entre ambos es necesaria para asegurar el equilibrio biopsicosocial. Esto puede ser una realidad si las mujeres y hombres relevan el valor que ambos tienen para la sociedad. (p.26).

Una de las consecuencias más recurrentes en el ser humano es su estado de salud cuando enfrenta un acoso laboral, los signos más visibles son irritación, insomnio, dolor de cabeza, dolor estomacal. Nuestro cuerpo se expresa a estos ataques con llanto, depresión, generando una carga emocional, que involucra su estado de ánimo y su desempeño en las actividades laborales diarias, afectando significativamente su calidad de vida y su economía. Expresa Delgado de Smith y González (2022):

Desde el punto de vista constitucional la jurisprudencia venezolana ha reivindicado el papel de los seres humanos, en especial el de las mujeres al hacer posible el establecimiento de un ordenamiento legal que ha permitido equiparar derechos sustanciales al trabajo, a la igualdad de acceso de oportunidades a las fuentes empleadoras, salarios justos según tipología de funciones y tareas. Sin embargo, hay desafíos en cuanto a los derechos de las madres de tener derecho de amamantar a sus infantes hasta por un lapso de un año, e igualmente extender a dicha duración el reposo postnatal. Es necesario impulsar cambios planificados desde la educación no formal hasta la formal, en materia de respeto por la dignidad humana y en especial de las mujeres al ser las encargadas por la naturaleza de reproducir la vida, además de ser la directriz de la transmisión de comportamientos que giran en torno a los saberes ancestrales que se circunscriben en valores y principios más elementales para la subsistencia. (p.26).

De igual manera el estado desde su función normativa, está en la obligación de diseñar políticas públicas y educativas en función de fomentar un clima organizacional agradable, así como también las

organizaciones implementar manuales para la convivencia laboral, y de esta manera poder establecer parámetros a la hora de un conflicto laboral.

Así como también es muy importante para la economía mundial, promulgar leyes, hacer alianzas, construir planes para dar un freno a la violencia laboral, donde se promueva una cultura de respeto, de empatía, de aceptación, de liderazgo en producir con seres mentalmente estables, felices, orgullosos de pertenecer a grandes organizaciones que promuevan el logro de los objetivos sin generar violencia.

### **Reflexiones finales**

La violencia laboral se ha mantenido en las organizaciones, razón principal originada en la educación, la cultura impuesta en las comunidades, los ideales por grupo de géneros que favorecen a sus pensamientos. Muy difícil es su lucha porque como seres humanos tenemos pensamientos que van influenciados por generaciones que tienen 30, 40 y 50 años, nuestras madres, abuelos, maestros. Y tan solo cuando tengamos 20 años, formamos nuestras propias opiniones, que nacen con cualquier desacuerdo o situación que se vive, queriendo cambiar mentalidades del mundo o simplemente hacer un grito en exclamación para que otros analicen un punto de vista de nuestra percepción ante algún tema.

La violencia laboral es un tema de discusión porque afecta nuestra salud, nuestro convivir, las relaciones personales, la economía, la cultura. Es un daño grave a nuestra mentalidad, porque nos minimiza y nos lleva al estado del pensamiento que no somos útiles, no estamos en la cadena de valor, que finalmente es la fuente de bienestar mental, productiva y económica del ser humano.

Son muchas las formas con las que una persona puede generar violencia laboral, pero es de gran importancia generar las acciones que mitiguen este fenómeno ya que la empatía ante una situación, el trabajo en grupo, el liderazgo de dar el ejemplo, el aceptar que no todos estamos a un cien por ciento

de efectividad todos los días, son actividades que nos permitirán tener mejores resultados en las exigencias diarias y la lucha en contra de este fenómeno que prevalece en las organizaciones laborales. Un claro ejemplo que ha avanzado en una constante lucha por ser escuchada y valorada, sin discriminación, es el llamado sexo débil, la mujer, que siglos pasados, era procreadora y cuidadora, con una visión maternal y protectora ante la familia, única y exclusivamente, destinada a esa acción. Pero que a través de los años se mantiene en la lucha constante, de demostrar su labor en casa como persona productiva, con la lucha constante de ser valorada y reconocida económicamente en su trabajo que debe ser pagado, con la convicción de ser un género que aporta a la economía mundial, sin ser cuestionada y afianzando cada día más su necesidad de escalar a las grandes masas laborales como un género productivo económicamente, donde pueda ocupar grandes cargos sin restricciones y que poco a poco su voz sea aceptada y valorada en las mesas de trabajo en las organizaciones.

### **Referencias bibliográficas**

- Cebey, M. Carolina y Ferrari, L. (2016). Violencia laboral en organizaciones públicas y privadas: percepciones y significaciones. Anuario de investigaciones, volumen XXIII, 55-65
- Coba, L. Valvidiezo, M. Herrera, H. e Hidalgo, F. (2024). El principio de tolerancia cero a la violencia, el acoso en el trabajo y los derechos del trabajador. Dominio de las Ciencias, 10(1), 1051-1073. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/3761>
- Delgado de Smith, Y. (2006). Luhmann y Maturana. A propósito de las relaciones industriales, el trabajo y la gestión de lo humano. Nóesis. Revista de ciencias sociales y humanidades, 15 (29), 135-151. <https://www.redalyc.org/pdf/859/85902907.pdf>

Delgado de Smith Y. y González M. (2022). 10 características de la violencia: sus huellas, anclajes y superación. Observatorio Laboral Revista Venezolana, 15 (30), 4-28  
<http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/lainet/lainetv15n30/art01.pdf>

Delgado de Smith Y. y González M. (2012). Tipología de violencia y regulación en Venezuela. E: Y. Delgado de Smith y M. González (Coordinadoras). Mujeres en el Mundo: Sexualidad, violencia, Ciudadanía, Historia, Migración y Trabajo, 121-134

González M. y Delgado de Smith, Y. (2023). La economía feminista. Camino hacia la construcción de un paradigma alternativo. Ideas para seguir debatiendo. Salud de los trabajadores. 31(1), 87-98. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9313935>