

Universidad Autónoma de Entre Ríos
Facultad de Humanidades, Artes y Ciencias Sociales
Licenciatura en Psicología

Significaciones del Trauma efecto del Acoso Laboral y su Incidencia en Intervenciones Interdisciplinarias: un Análisis en Profesionales de un Programa Provincial en Paraná.

Autora: Mariela Tisera

Dirección: Mg. Cecilia López Ocariz

Tutora: Sofía María Rodríguez Allende

Paraná, 5 de Septiembre de 2024



Este obra está bajo una licencia de Creative Commons
Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 Internacional.

RIDA Repositorio Institucional
Digital Abierto



FHAYCS
Facultad de Humanidades,
Artes y Ciencias Sociales



Universidad Autónoma de Entre Ríos

Facultad de Humanidades, Artes y Ciencias Sociales

“Significaciones del Trauma efecto del Acoso Laboral y su
Incidencia en Intervenciones Interdisciplinarias: un Análisis
en Profesionales de un Programa Provincial en Paraná”

Investigación con trabajo de campo

Licenciatura en Psicología

Tisera Mariela DNI: 40.047.554
marielatisera2772@gmail.com.ar
3446 630600

-Directora: Mg. Lopez Ocariz Cecilia DNI: 27.749.146
lopezocarizcecilia@yahoo.com.ar - 3416 15-9092

-Tutora: Lic. Rodriguez Allende Sofia María DNI: 37.570.116
sofia.r.a@hotmail.com.ar - 3433 00-1247

Paraná, 5 de Septiembre 2024

Índice

Resumen	3
1. Introducción	5
1.1 Identificación, descripción y justificación de la problemática	6
1.2 Interrogantes Planteados	8
1.3 Objetivos de la investigación con trabajo de campo	8
Objetivo general:	8
Objetivos específicos:	8
1.4 Supuestos o hipótesis	9
1.5 Estado de debate de investigación	9
2. Perspectiva teórica	13
2.1 Acoso Laboral	13
2.2 Trauma	15
2.3 Trauma efecto del acoso laboral	16
2.4 Interdisciplina	17
2.5 Complejidad	18
2.6 Significaciones	19
2.7 Marco legal vigente en Argentina	22
2.7.1 Marco Legal Internacional	22
2.7.2 Marco Legal Nacional	25
2.7.3 Marco Legal Provincial	26
3. Fundamentos del diseño metodológico	27
3.1 Tipo de diseño	27
3.2 Selección del contexto	28
3.3 Unidad de Estudio	29
3.4 Unidades de análisis	29
3.5 Unidad de Información	29
3.6 Universo o Población	29
3.7 Tipo de muestra	29
3.8 Técnica de recolección y análisis de información	30
4. Desarrollo del informe	32
Análisis de las entrevistas	32
4.1 Inicios y fines	32
4.2 Normativas legales y protocolos de intervención referidos por los profesionales	34
4.2.1 Leyes Nacionales y Provinciales	35
4.2.2 Resolución Ministerial	36
4.2.3 Lectura con perspectiva de género	37
4.3 Referencias teóricas predominantes en las significaciones que orientan las intervenciones	38
4.4 Similitudes y diferencias en las significación del trauma por acoso laboral entre las disciplinas	40
4.4.1 Trauma	41
4.4.2 Trauma efecto del acoso laboral	44
4.4.3 Modos de abordar el trauma de profesionales de Programa Provincial	45
4.5 Abordaje Interdisciplinario	46
4.5.1 Interdisciplina	46

4.5.2 Desafíos	52
4.6 Incidencias de las significaciones en las prácticas según la percepción de los trabajadores	54
5. Conclusiones	57
Bibliografía	62
Bibliografía Teórica	62
Bibliografía de Antecedentes	65
Bibliografía Metodológica	65
Anexos	67
Preguntas para entrevistas a profesionales	67
Transcripción de las entrevistas	69
ENTREVISTA 1 - “E-1”	69
ENTREVISTA 2 - “E-2”	91
ENTREVISTA 3 - “E-3”	103
ENTREVISTA 4 - “E-4”	119
ENTREVISTA 5 - “E-5”	132

Título: “Significaciones del trauma efecto del acoso laboral y su incidencia en intervenciones interdisciplinarias: un análisis en profesionales de un Programa Provincial en Paraná”

Resumen

En el presente trabajo se busca conocer las significaciones construidas acerca del trauma efecto del acoso laboral en los profesionales que intervienen interdisciplinariamente en un Programa Provincial Público, que aborda la violencia laboral en Entre Ríos.

En toda práctica interdisciplinaria dentro del campo de la Salud Mental, la construcción de sentidos que poseen los profesionales incide y orienta las intervenciones. En esa dirección se ha tomado la perspectiva de la Psicología Cultural de Bruner para estudiar estos sentidos construidos a partir de las narrativas de los sujetos participantes.

El objetivo central es indagar sobre las significaciones en torno al trauma efecto del acoso laboral que inciden en las intervenciones de los profesionales que trabajan interdisciplinariamente sobre situaciones de violencia laboral en un programa provincial. La investigación se plantea con varios objetivos específicos: En primer lugar, conocer las similitudes y diferencias en la significación sobre el trauma efecto del acoso laboral en los profesionales provenientes de las diferentes disciplinas del Programa Provincial. Por otro lado, identificar las referencias teóricas, normativas legales y protocolos de intervención que refieren en sus significaciones los profesionales que trabajan interdisciplinariamente en el Programa Provincial.

La relevancia de este estudio es conocer las construcciones de sentido que orientan las intervenciones del Programa Provincial, lo cual es un vacío en el conocimiento sobre esta especificidad; además de generar un aporte al campo científico, considerando la singularidad de que los participantes son funcionarios estatales.

El propósito que guió la investigación, es cómo construyen sentido los profesionales de distintas disciplinas en torno al trauma efecto del acoso laboral. Para ello, se trabaja con las narrativas de los participantes entrevistados.

En términos de categorías conceptuales, se desarrollarán conceptos de “significaciones”, “trauma”, “trauma efecto del acoso laboral”, “complejidad” e “interdisciplina”.

Metodológicamente, el enfoque del estudio es descriptivo y cualitativo. La muestra fue no probabilística, se resolvió por criterio de saturación con los profesionales del equipo interdisciplinario. La muestra quedó conformada por dos psicólogas, una trabajadora social y dos abogados.

Con respecto a los resultados, si bien se describen una gran variedad de enfoques y perspectivas individuales, todos los profesionales entrevistados coinciden en reconocer la existencia y los efectos traumáticos del acoso laboral. Se evidenció que la formación disciplinar, la experiencia profesional, los modos de abordaje particulares; influyeron en las narrativas y prácticas de intervención de cada uno.

A pesar de la diversidad de marco teórico que sustentan las práctica profesionales, desde el psicoanálisis hasta enfoques constructivistas y de derechos humanos, se observa una convergencia en un marco normativo-legal. Más allá de las disciplinas particulares, los entrevistados comparten una base de actuación legal.

Palabras claves: Significaciones - Trauma efecto del acoso laboral - Interdisciplina.

1. Introducción

La presente investigación se elaboró en el marco del Trabajo Integrador Final de la carrera de Licenciatura en Psicología en la Facultad de Humanidades, Artes y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma de Entre Ríos.

Es titulado “Significaciones del Trauma efecto del Acoso Laboral y su Incidencia en Intervenciones Interdisciplinarias: un Análisis en Profesionales de un Programa Provincial en Paraná.”, tuvo su surgimiento al vivenciar los abordajes interdisciplinarios en una entidad pública de la Provincia de Entre Ríos.

Teniendo en miras la pregunta sobre cómo consideran los profesionales al trauma efecto del acoso laboral, se plantea el siguiente interrogante ¿Cuáles son las significaciones en torno al trauma efecto del acoso laboral, que inciden en las intervenciones realizadas por profesionales en el marco del trabajo interdisciplinario, de un programa provincial en la ciudad de Paraná?

En los primeros apartados, se relatan los fundamentos epistemológicos, metodológicos, teóricos que dan la base estructural de la investigación. El diseño es enfocado desde un estudio descriptivo y cualitativo; utilizando la indagación a partir del trabajo con narrativas en primera persona, establecidas a partir de entrevistas semi-estructuradas con los sujetos de la investigación, las cuales fueron analizadas utilizando el método de frases significativas.

Luego en el desarrollo del informe, se hace referencia al análisis detallado y la interpretación del trabajo de campo. Se describen las normativas legales y protocolos de intervención referidos por los profesionales, las referencias teóricas predominantes en las significaciones que orientan las intervenciones, las similitudes y diferencias en las significación del trauma por acoso laboral entre las disciplinas, el abordaje interdisciplinario y, finalmente, el análisis sobre las incidencias de las significaciones en las prácticas según la percepción de los trabajadores del Programa Provincial.

En el último apartado se pone en valor las conclusiones que fueron obtenidas en el presente Trabajo Integrador Final.

Y, para finalizar, la bibliografía utilizada y el anexo, donde se encuentran las entrevistas a los profesionales que fueron transcritas para obtener los datos necesarios; con el debido resguardo de la confidencialidad.

1.1 Identificación, descripción y justificación de la problemática

“El estudio de la mente es tan difícil, se encuentra tan inmerso en el dilema de ser a la vez el objeto y el sujeto de su propio estudio, que no puede limitar sus indagaciones a las formas de pensamiento que se desarrollaron a partir de la física de ayer. La tarea es tan apremiantemente importante que merece toda la rica variedad de inteligencia y perspicacia que seamos capaces de aportar a la comprensión de lo que el hombre piensa de su mundo, de sus congéneres y de sí mismo. Este es el espíritu con el que hemos de avanzar.” (Bruner, 1990)

La Ley Nacional de Salud Mental N° 26657 (LNSM), sancionada en 2010, impulsa un cambio de paradigma que emerge como una herramienta central en la reconfiguración de las prácticas, siendo una de ellas el ámbito de salud mental.

La salud mental en el marco de la Ley es entendida como *“un proceso determinado por componentes históricos, socioeconómicos, culturales, biológicos y psicológicos, cuya preservación y mejoramiento implica una dinámica de construcción social vinculada a la concreción de los derechos humanos y sociales de toda persona”*. (Ley Nacional de Salud Mental, 2010)

Parte de la LNSM propone la intervención desde equipos interdisciplinarios, como modalidad de abordaje integrado por profesionales, técnicos y otros trabajadores, debidamente capacitados que además de ser interdisciplinario debe ser intersectorial.

En los equipos de intervención de violencia laboral, también conocida como acoso laboral o mobbing (ámbito jurídico), se encuentran profesionales especializados en Psicología, Trabajo Social y Derecho. Esto fomenta que los enfoques, saberes y destrezas inherentes a cada disciplina; generen un abordaje integral. Este enfoque transversal viabiliza la comprensión profunda y multifacética de la violencia laboral, lo que permite una visión contextualizada y esclarecedora de sus implicaciones psicológicas, sociales y jurídicas. Porque cada profesional desde su especificidad interviene de diferentes maneras según su recorrido académico, subjetivo y particular; considerando las limitaciones en cada una de las disciplinas.

El objeto de estudio son las construcciones de sentido sobre "trauma efecto de acoso laboral" que poseen los trabajadores de un Programa Provincial dedicado a la intervención sobre Violencia Laboral, que pertenece a una secretaría de Entre Ríos.

Este programa funciona con intervenciones en diferentes momentos:

En primer lugar se notifica a la/las persona/s denunciada/s presentando la documentación relevante y solicitando su respuesta formal, luego se facilitan audiencias cuando se consideren apropiadas; permitiendo la interacción entre las partes involucradas. A continuación los Profesionales especializados en salud mental llevan a cabo entrevistas individuales y finalmente, el proceso culmina con la emisión de un dictamen legal.

Los profesionales que trabajan interdisciplinariamente en el Programa Provincial provienen de diferentes esferas: legal, social y psicológica. Cada disciplina cuenta con una especificidad y modo particular de comprender cuál es el impacto traumático que tiene la violencia laboral. Estas significaciones en las prácticas orientan sus modos de intervención, ya que no existe una intervención desde la neutralidad.

Siguiendo con lo planteado sobre la diferencia en cada disciplina respecto a cómo abordan los obstáculos y facilitadores en sus intervenciones interdisciplinarias en relación a la violencia laboral; es importante desmitificar que en situaciones traumáticas existe solo un efecto de lectura desde la psicología.

Las significaciones de los profesionales que se dedican al tratamiento de víctimas de acoso laboral pueden beneficiarse de enfoques multidisciplinarios dentro del campo de la psicología, siendo la salud mental como campo el elegido para este TIF; ya que permite investigar qué construcciones de sentido tiene los profesionales, los modos de intervención y el trabajo interdisciplinario.

La elección de esta temática emerge como el punto de partida para la construcción de una problemática de interés, que busca indagar sobre las significaciones construidas por los profesionales involucrados en el Programa Provincial. El carácter novedoso y motivacional se fundamenta en la constatación de una escasez de análisis que aborden las experiencias y desarrollos teóricos, relacionados con dicho programa público en la actualidad.

Ahora bien, los propósitos de la investigación son cómo consideran los profesionales el trauma. No cualquier trauma sino el trauma efecto del acoso laboral, ya que suele ser minimizado y las personas que lo manifiestan suelen aislarse sin poder gestionar sus emociones; ya sea frustración, estrés, ansiedad, etc. Es esencial conocer qué significaciones de trauma efecto del acoso laboral tienen los profesionales. Porque a la hora de intervenir, abordar, comprender y prevenir, afecta significativamente en sus prácticas. El objetivo es conocer si confluyen, si son significativas o muy diversas entre sí, con qué categorías las construyen. Este es el material para luego analizar cómo inciden en las prácticas y en las intervenciones.

Además, se tiene como propósito responder a dicho vacío, aportar nuevos conocimientos que enriquezcan la academia, los profesionales e investigadores interesados en el tema y demás actores sociales.

1.2 Interrogantes Planteados

Las construcciones de sentido inciden en las prácticas, teniendo en consideración que existen diferentes modos de llevarlas a cabo. Hay prácticas que son punitivas, otras atribuibles a restitución de derechos, prácticas en torno al alivio de sufrimiento subjetivo, para evitar caer en una

revictimización. El paradigma de LNSM orienta y resguarda en los modos de intervención, ya que no sólo la denuncia es una intervención; sino que debe ser un abordaje interdisciplinario e intersectorial, tomándose como un proceso complejo.

Considerando lo antes mencionado es que se plantea la siguiente pregunta problema que guiará la investigación:

¿Cuáles son las significaciones en torno al trauma efecto del acoso laboral que poseen los profesionales que intervienen en el trabajo interdisciplinario de un programa provincial de abordaje de violencia laboral?

1.3 Objetivos de la investigación con trabajo de campo

Objetivo general:

-Indagar sobre las significaciones en torno al trauma efecto del acoso laboral que poseen los profesionales que intervienen en el marco de un trabajo interdisciplinario sobre violencia laboral, en un programa provincial dedicado a dicha problemática específica.

Objetivos específicos:

-Describir similitudes y diferencias en la significación sobre el trauma efecto del acoso laboral en los profesionales provenientes de las diferentes disciplinas del Programa Provincial dedicado al abordaje de la violencia laboral.

-Identificar las referencias teóricas predominantes en las significaciones que orientan las intervenciones de los profesionales que forman parte del Programa Provincial dedicado al abordaje de la violencia laboral.

-Conocer sobre la incidencia que tiene estas significaciones en las prácticas según la percepción de los trabajadores del Programa Provincial dedicado al abordaje de la violencia laboral.

-Indagar a qué normativas legales y los protocolos de intervención refieren en sus significaciones los profesionales que trabajan interdisciplinariamente en el Programa Provincial dedicado al abordaje de la violencia laboral.

1.4 Supuestos o hipótesis

El primer supuesto que orienta la actual investigación es que las significaciones, las construcciones de sentido, sobre el trauma efecto del acoso laboral de los profesionales psicólogos, trabajadores sociales y abogados que intervienen en el Programa Provincial abocado al abordaje de violencia laboral; inciden en las prácticas interdisciplinarias.

Otro supuesto es que cada profesional que trabaja interdisciplinariamente proveniente de diversas disciplinas, Psicología, Trabajo Social y Derecho, pueden construir sentidos sobre la categoría de trauma por efecto de violencia laboral que difieran entre sí.

1.5 Estado de debate de investigación

A continuación, una breve reseña sobre la elección de antecedentes relevantes que han guiado la planificación de la investigación, que se desarrolla mediante un enfoque de trabajo de campo.

A pesar de la existencia de investigaciones que aborden los conceptos y temáticas relacionadas con el tema de investigación, no se han encontrado estudios previos a nivel provincial o nacional que sean centrados en la temática seleccionada. Es por ello, que en este proceso de elección se han priorizado trabajos previos que analizan de manera integral las significaciones en el contexto de profesionales que operan en el ámbito público.

Además, se ha concedido especial atención a investigaciones que exploran la dinámica de la interdisciplinariedad en equipos dedicados al abordaje de problemáticas vinculadas al acoso laboral. Así como a las secuelas emocionales que emergen como resultado del trauma asociado a dicho fenómeno.

Para comenzar con el enfoque interdisciplinario y los modos de intervención Artavia Alpizar, M. en el año 2021, presentó su Tesis de Grado titulada *“El papel del trabajo interdisciplinario entre Psicología y Derecho en el abordaje a la violencia ejercida en relaciones de pareja: un análisis a partir de un proceso de intervención”*. (p. 119). La cual tiene como objetivo analizar *“la importancia del trabajo interdisciplinario en el abordaje de la violencia ejercida en relaciones de pareja, por medio del análisis de una experiencia”* (Artavia Alpizar, 2021, p.119)

Artavia Alpizar, M. (2021) relata que desde los resultados obtenidos

Se logra identificar que los factores de riesgo de femicidio en las 13 mujeres atendidas disminuyó gracias al trabajo interdisciplinario entre Psicología y Derecho. De esta manera, se concluye que para el abordaje a la violencia es necesario trabajar de forma interdisciplinaria para así construir espacios más seguros de atención y estrategias que permitan reducir el riesgo de femicidio. (p.119)

Concluye Artavia Alpizar, en que luego del proceso de intervención *“disminuyó el riesgo de femicidio de las usuarias, debido al desarrollo de nuevas herramientas para protegerse de la violencia”*. (P. 129), además que las personas que forman parte

Lograron aprender de sus experiencias de crisis, al adquirir conocimientos de ambas disciplinas sobre estrategias para protegerse de la violencia, por medio de un espacio de escucha,

planes de seguridad y contención emocional, pero también a través de insumos legales que podrían protegerlas en situaciones de riesgo (Claramunt 1999; Raffo 2007; Roberts 2005; Yeager y Roberts 2015). (Artavia Alpizar, 2021, p. 133)

Si bien, este primer antecedente no tiene como el eje central violencia laboral, si resulta pertinente en cuanto a las categorías de violencia y modos de intervención interdisciplinaria.

En consonancia con el autor Artavia Alpizar, referenciado al eje específico del acoso laboral desde una mirada integral, el autor Canteros, G. R. en el año 2022, presentó en la revista científica de Ciencias Empresariales el artículo llamado *“El fenómeno de la violencia y el acoso laboral: una mirada integral”*(p. 51). Teniendo como horizonte la complejidad de la problemática de la violencia y el acoso laboral, menciona que el artículo *“pretende enunciar distintos aspectos de la problemática con la intención de enriquecer las miradas y las intervenciones que prevengan la aparición de este flagelo en el mundo del trabajo”*(p. 51).

Concluye Canteros, G. R. (2022), que para abordar la temática debe ser desde dos perspectivas. En primer lugar sobre la institución una decisión *“de no permitir la violencia y el acoso laboral, teniendo eje el imperativo moral y el cuidado de la salud de los/as trabajador/as”*... *“en un segundo lugar lograr la sinergia entre los distintos actores de la salud laboral en espacios paritarios de abordaje con una mirada preventiva, desarrollando campañas de concientización, de capacitación y estudios epidemiológicos”*. (Canteros, 2022, p. 59)

El autor Canteros relata, que se debe contar con la asistencia, el acompañamiento y contención a las personas víctimas, pero que no solo sea el foco en ellas. Sino que se realizará un proceso de educación a los acosadores, generando buenas prácticas en los equipos de trabajo. Menciona la necesidad de relaciones que *“humanicen”* los valores de solidaridad y compañerismo, además de la inclusión acuerdos de convivencia, de protocolos y procedimientos a seguir.

Para ejemplificar la complejidad de las prácticas y modos de prevención, Manzano Salazar en 2023 presentó el informe titulado *“Prevención del Acoso Laboral y su Articulación con Las Políticas Públicas Difundidas para el Sector Empresarial Ecuatoriano”*. Concluye que el abordaje de la problemática del acoso laboral debe ser desde las *“Tres P”*: prevenir el acoso, proteger a las víctimas y procesar a los acosadores, investigó el sector empresarial ecuatoriano.

La pregunta que guió la investigación de la autora Manzano Salazar, A.M (2023) fue *“¿Cómo se articulan las políticas de prevención del acoso laboral del sector empresarial?”* (p. 8). El objetivo general fue *“analizar la articulación de las políticas de prevención del acoso laboral del sector empresarial ecuatoriano con las políticas públicas del Estado”*(p. 8).

Los objetivos específicos fueron los siguientes:

“Identificar las bases teóricas doctrinarias que sustentan la figura del acoso laboral en el derecho del trabajo. Describir las políticas públicas que garantizan la prevención del acoso laboral en el sector empresarial. Examinar las acciones administrativas y judiciales que existen para prevenir y sancionar el acoso laboral en el sector empresarial ecuatoriano” (Manzano Salazar, 2023, p.8)

Concluyó el informe, Manzano Salazar, A. M. (2023), reflexionado sobre la complejidad actual en las relaciones en ámbitos laborales, y la manera en que genera nuevos patrones de comportamiento. *“El «Mobbing», en términos psicológicos, es una figura oscura significativamente presente en las prácticas administrativas/operativas de las industrias, que muchas veces pasa desapercibida e ignorada”*. (Manzano Salazar, 2023, p.8)

La autora antes mencionada, manifiesta que al ser un comportamiento jerarquizado se genera un movimiento de expulsión (desplazar) a la persona víctima fuera de la organización. *A raíz de los efectos directos de este fenómeno en el tejido empresarial ecuatoriano, y con el incremento de la tasa de desempleo en los últimos 5 años, el acoso laboral se ha recrudecido en las industrias del país*”. (Manzano Salazar, 2023, p. 8)

En el apartado Perspectiva ante de intervención: Psicología Clínica, referencia lo siguiente

“El acoso laboral es un tipo de maltrato psicológico que afecta la vida de los trabajadores e incluso de su familia. Es la causante de la baja autoestima, aislamiento, inseguridad, falta de confianza en sí mismo, entre otros; y cuando esto escala en gravedad la persona puede caer en depresión, ansiedad y otros trastornos. Factores que justamente se monitorean en los riesgos psicosociales” (Manzano Salazar, 2023, p. 50)

La autora Manzano Salazar da una serie de conclusiones, en donde considero relevante la siguiente *“el acoso laboral constituye una conducta que lesiona una pluralidad de bienes jurídicos que derivan del derecho a la dignidad de una persona, tales como: integridad física/psicológica, igualdad, derecho a una vida digna, integridad personal, no discriminación entre otros”* (p. 51), en las recomendaciones menciona

“implementación de una ronda de capacitaciones en las empresas, sin importar el número de trabajadores”... “implementar protocolos y controles enfocados en la prevención del acoso laboral, ya que toda normativa actual cubre la parte procedimental y sancionatoria” ... “mantener en el área de salud ocupacional un Psicólogo clínico, para que monitoree el estado anímico de los trabajadores” ... “el acoso laboral debe ser dentro de ámbito jurídico dese ser analizado desde otras dos perspectivas: salud física y mental” ... “el procedimiento comunicacional de denuncia debe ser más sencillo, para que todos los trabajadores, sin importar el cargo, puedan acceder y accionar un llamado de auxilio”. (Manzano Salazar, 2023, p. 53-54)

Otro de los autores desde la perspectiva judicial es Chilibingua López, L. F. Quien posiciona al acoso laboral como figura jurídica en el país de Ecuador, en su tesis titulada *“El acoso laboral y su*

afectación al bien jurídico de la integridad psicológica” (2022) La investigación es de carácter descriptiva a partir de la vulneración al derecho constitucional de la integridad psicológica de la víctima. Su objetivo fue “analizar jurídicamente como el acoso laboral transgrede el bien jurídico protegido de la integridad psicológica de la persona quien lo sufre”. (p. 16)

Chiliquinga López, L. F. (2022), realizó un estudio cualitativo por medio de entrevistas a expertos en materia laboral. El método aplicado fue “*el exegetico, deductivo y analítico – sintético*”. (p. 4)

Concluyendo que

“la problemática del acoso laboral se encuentra latente en muchas de las relaciones laborales del Ecuador, siendo la integridad psicológica un bien jurídico protegido que, en estos casos se ve notablemente vulnerada; concluyendo así en la premisa de que es necesario que el Ministerio de Trabajo, realice investigaciones de campo más frecuentes a fin de diagnosticar este tipo de situaciones” (p.1)

Consideró relevante este antecedente porque aporta una visión desde la perspectiva del Derecho sobre el acoso laboral, siendo esta visión una perspectiva que se aborda en este TIF como parte de las intervenciones interdisciplinarias. Además de marcar en su conclusión que es necesario realizar investigaciones en el Ministerio de Trabajo.

Siguiendo con la perspectiva judicial el autor Oliver, F. J. M (2023), en su tesis de investigación titulada “*El peritaje psicológico de la víctima de acoso*”, da cuenta que “*el peritaje psicológico forense de las víctimas de acoso escolar, laboral, sexual, psicológico o cibernético es un procedimiento técnico orientado a aportar a los diferentes agentes judiciales si se ha dado la agresión y el daño que esta ha provocado*” (p. 1)

El autor Oliver, F. J. M. (2023), aportando un análisis exhaustivo sobre diferentes instrumentos y técnicas diagnósticas especializadas y clasificadas según contextos y edades; concluye a modo reflexivo que el papel del perito forense en los casos con víctimas de acoso, “*una de las principales tareas es la evaluación del daño psíquico, diagnosticando el impacto del acoso en el bienestar mental de la víctima (Gómez, M.R., 2021)*” (Oliver, 20233, p. 9)

Finalizando su análisis, concluye que

“El foco debe estar en condenar el comportamiento de acoso y brindar apoyo y protección a las víctimas. Es por ello, que el objetivo del presente trabajo es aportar herramientas de diagnóstico psicológico forense para poder determinar el daño psíquico de las víctimas que han sufrido episodios de acosos en cualquiera de sus modalidades” (Oliver, 20233, p. 10)

Este aporte permite dilucidar, el rol fundamental que cumplen los psicólogos forenses y los posibles modos de intervención en los diferentes tipos de acosos, siendo el Mobbing el que cobra

mayor relevancia para la investigación. Rescata el abordaje multidisciplinar y referencia que debe ser *“coordinado de carácter biopsicosocial que permita un estudio integral y consensuado del individuo diagnosticado”* (Oliver, 20233, p. 10)

2. Perspectiva teórica

El presente marco teórico tiene como objetivo brindar una base para luego profundizar en la comprensión de las entrevista analizadas. Esta selección de categorías demarca las vías a través de las cuales se forjará el análisis de la investigación, siendo las mismas: “Acoso Laboral”, “Trauma”, “Trauma efecto del acoso laboral”, “Interdisciplina”, “Complejidad” y “Significaciones”. Para las mismas se abordarán diversos aspectos relevantes como definiciones, conceptualizaciones y un breve Marco Legal Internacional, Nacional y Provincial.

2.1 Acoso Laboral

En la categoría del acoso laboral, emergen diversas denominaciones como "violencia laboral" o "mobbing" (ámbito judicial). Aunque se manifiesten con diferentes términos, estas variantes convergen en un eje central que refleja una misma realidad.

Este matriz conceptual nos conduce hacia diversas aproximaciones teóricas que abordan este fenómeno desde una breve sistematización perteneciente a la Tesis de Aura María Manzano Salazar (2023):

Brodsky (1976) “Intentos repetidos y persistentes por parte de una persona, con el propósito de atormentar, agotar, frustrar o lograr una reacción negativa de otra persona; es un trato que se caracteriza por la provocación persistente, la presión, el enfrentamiento, la intimidación u otros modos de comportamiento que causan incomodidad a un individuo”

Leymann (1997) “Situación de comunicación no ética y hostil dirigida de modo sistemático por una o más personas principalmente hacia otra igual”

Hirigoyen (2001) “Conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento o actitud) que atenta por su repetición o sistematización, contra la dignidad o integridad física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo”

Trujillo, Valderrabano, Hernández (2007) “Forma de agresión que contribuye a generar un ambiente laboral que no favorece el buen desempeño de la organización”

Romero (2008) “Agresiones motivadas por ciertas características especiales de la víctima, como: origen racial o étnico, religión o convicciones ideológicas, discapacidad, edad u orientación sexual de una persona”

Umivale (2021) “[...] situación de hostigamiento en el ámbito de la relación laboral, en la que una persona o grupo de personas se comporta abusivamente, de forma hostil, ya sea verbal, psicológica, con gestos o de otro modo, respecto de otra, atentando contra su persona de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado, con la finalidad de perjudicar su reputación o vías de comunicación, perturbar el ejercicio de sus labores, provocando en quien lo padece un perjuicio psicológico o moral, con el fin de provocar que la persona afectada finalmente abandone el puesto de trabajo. (Manzano Salazar, 2023, p. 13)

Varela y sus colaboradores (2009), al abordar la categorización de las conductas hostiles en el contexto del mobbing, llevan a cabo una sistematización de diversas propuestas de varios autores como “*Björkqvist, 1992; Einarsen y Raknes, 1995; González de Rivera, 2005; Hirigoyen, 1999; Knorz y Zapf, 1996; Leymann, 1992; Niedl, 1995; Vartia, 1993; Zapf, Knorz y Kulla, 1996*”. Quienes relatan que se pueden organizar en categorías mencionadas textualmente a continuación: atentados contra las condiciones de trabajo, retirándole la autonomía a la víctima, limitar la comunicación y contacto social de la persona, atentados contra la dignidad de la persona, ataques directos a la salud, impedir la promoción de la persona y/o intentar su despido laboral y/o renuncia. Concluye que “*al abordar el acoso laboral no habrá que perder de vista las graves repercusiones que el mismo tiene en el psiquismo de las personas que lo padecen*” (Varela y otros, 2009, p.63)

Según las autoras De la Iglesia, M y, Rojas Breu, G. (2014), retomando una sistematización de definiciones en la cual citan a Basile (2005), quien comprende al mobbing como el “*acoso psicológico o moral en el trabajo, como el maltrato psíquico y social en este ámbito cuyas partes implicadas son el agresor, la víctima y el entorno*” (De la Iglesia y Rojas Breu, 2014, p.313)

Las autoras concluyen en que no sólo es la persona hostigadora quien en su figura individual está en la dinámica de la violencia, sino que

“al momento de delimitar el agente "maltratante", se ha visto que no puede recortarse el perpetrador en una o varias figuras determinadas sino que hay que convocar a la misma institución que, desde sus fundamentos legales en muchos casos como desde su funcionamiento, ejercen maltrato provocando lesiones graves a la salud de sus trabajadores” (De la Iglesia y Rojas Breu, 2014, p.318)

2.2 Trauma

La categoría de trauma es amplia y diversa según la perspectiva teórica, aquí solo se delimitará la teorización de Valotta, M. F. (2018) en “Consideraciones sobre el trauma en la actualidad”, a De Souza (2005) para definir al trauma desde el punto de vista psicoanalítico. Desde la Psicología Social a Mandariaga (2002) y por último a Canteros, G. R. (2022), quien describe los sucesos traumáticos.

Valotta, M. F. (2018) retoma el término "trauma" dando cuenta que se ha extendido y arraigado en nuestra sociedad contemporánea de manera compartida y profunda. Pareciera ser un concepto que todos asumen comprender. Ha evolucionado en una palabra de uso común, integrándose en discursos de índole social, médica, educativa y legal; sin que surja la necesidad imperante de proporcionar una definición precisa. En el contexto legal cuando se busca velar por los intereses en un litigio, es frecuente que la solicitud de una evaluación psicológica parte de la premisa implícita de que ha ocurrido un trauma psicológico. En este contexto, se demanda la descripción detallada de la naturaleza del trauma; estableciendo una conexión directa entre el suceso externo y las consecuencias en la psiquis de la "víctima".

Valotta, brinda dos definiciones, desde los postulados de Freud y Ferreyra que estarán a continuación

Freud (1939) afirma "Los traumas son impresiones de tempranas vivencias, olvidadas luego, a las cuales atribuimos tan grande significatividad para la etiología de las neurosis". "Los traumas son vivencias en el cuerpo propio o bien percepciones sensoriales, las más de las veces de lo visto y oído, vale decir, vivencias o impresiones". Ubica la fijación al trauma y la compulsión de repetición como efectos positivos del trauma y dice que son empeños por devolver al trauma su vigencia. Por lo tanto el trauma es una referencia, como lo sitúa Norberto Ferreyra (2000) "Hay marcas que corresponden a esta huella mnémica- huellas mnémicas o conjunto de significantes" que corresponden a la escena traumática" (Valotta, 2018, p. 778)

Por otro lado, De Souza (2005), referencia a Kauffman, Pierre al definir que el trauma psicoanalítico *"es una representación traumática: recuerdo, impresión, sensación subjetiva, parte integrante del propio fantasma funcionando como "cuerpo extraño" encajado en el inconsciente, que produce efectos devastadores en el psiquismo, por lo tanto en el vivir subjetivo de una persona"* (De Souza, 2005, p. s/d)

Desde la Psicología Social aporta Mandariaga (2002) que

A la hora de definir el o los eventos traumáticos que dan cuenta del daño psicosocial de nuestros consultantes, de analizar su temporalidad y espacialidad, sus conexiones con la historia personal y familiar, su relación con la multifacética y cambiante gama de perturbaciones psicoemocionales y síntomas psíquicos; a la hora de estudiar su impacto en el proyecto histórico-vital de los sujetos y en sus condiciones concretas de vida; a la hora de analizar la experiencia traumática desde la dialéctica sujeto individual-sujeto social, etc., ingresamos a un campo de fenómenos y procesos multiaxiales, fuertemente interrelacionados e intensamente dinámicos. Una correcta interpretación de los mismos exige de una visión integrada desde diversas disciplinas, de una relación dialógica entre las ciencias sociales y las ciencias biomédicas. (Mandariaga, 2002, p.3)

En la caracterización de las alteraciones a la salud de quienes padecen violencia o acoso laboral, el autor Canteros, G. R. (2022) menciona que los sucesos traumáticos

Son acontecimientos o experiencias que en muy poco tiempo aportan un aumento tan grande de excitación a la vida psíquica de una persona que fracasa toda su posibilidad de elaboración, originando efectos sintomáticos y trastornos duraderos. El acontecimiento traumático puede ser único o desmultiplicado en el tiempo bajo la forma de una serie de micro-efracciones (micro rupturas) traumáticas que se acumulan progresivamente (Nasio, 2019). A menudo estas micro-efracciones se presentan como inofensivas, pero al acumularlas tienen la misma potencia traumática que un único impacto violento. (Canteros, 2022, p. 57-58)

2.3 Trauma efecto del acoso laboral

En relación al trauma efecto del acoso laboral, la autora Rebagliatte en *“Incidencias sobre la salud y la organización”* (2014), toma a Einarsen (1999) que menciona al Mobbing como algo que *“no es un fenómeno, sino que se trata de un “proceso escalar gradual” (Einarsen, 1999).* (Rebagliatte, 2014, p.12).

La autora menciona que el trauma efecto del acoso laboral, no es una imposición dada de manera rápida sino que consta en etapas. El proceso comienza con un comportamiento agresivo, luego el acoso, seguido de la estigmatización y por último el trauma severo producto de la concatenación de estas etapas, se instala el trauma severo cuando la persona víctima, padece las consecuencia que afectan y vulneran su salud.

Los síntomas de estrés se hacen presentes y la víctima se siente desbordada. La aparición de estos síntomas muchas veces es cuestionada por sus superiores y/o compañeros de trabajo, por ello la respuesta ante el pedido de ayuda de la víctima suele ser negada. La mayoría de las veces la víctima encuentra su solución renunciando a la empresa o solicitando un traslado del sector en el cual trabaja. (Rebagliatte, 2014, p.13)

2.4 Interdisciplina

Para comenzar a desarrollar el concepto de interdisciplina será necesario un recorrido de varios autores. En primer lugar Onocko Campos (2008), quien teoriza acerca de la interdisciplinariedad como aquello que *“es posible haciendo y no solamente pensando. Otra actividad en la que el hacer es constitutivo y que requiere de un lugar y de un tiempo”* (Onocko Campos 2008, p. 118)

Desde Elichiry N. (1987), la interdisciplina surge a partir de lo que denomina “demanda social”, al presentarse problemáticas con complejidad escalonada. Y para dar respuesta a dicha complejidad, es que se debe incluir un intercambio disciplinario que permita el enriquecimiento mutuo y las transformaciones.

Elichiry, menciona cinco requisitos que deben estar presentes para que la interdisciplina sea considerada como tal. Son el trabajo en equipo, la intencionalidad, la flexibilidad, cooperación recurrente y reciprocidad.

Entre las principales características del trabajo interdisciplinario, es necesario nombrar el intercambio de métodos, técnicas e instrumentos. Además debe haber circularidad, cooperación entre las disciplinas con una reciprocidad entre ellas, que permita un progreso del conocimiento para poder responder a las problemáticas complejas que se presenten.

Alicia Stolkiner, coincide con la perspectiva y postura que plantea Nora Elichiry, fundamenta en que la interdisciplina nace de lo que no se puede controlar de las disciplinas. Donde *“los problemas no se presentan como objetos, sino como demandas complejas y difusas que dan lugar a prácticas sociales invadas de contradicciones e imbricadas con cuerpos conceptuales diversos”*. (Stolkiner, 1987, p. 313). Años después la misma autora agrega que *“en los equipos de salud lo interdisciplinario se manifiesta cuando la distribución de funciones y la importancia relativa de cada saber se define en relación al problema y no por el peso o tradición de cada profesión”* (Stolkiner, 2005, p.8).

La interdisciplinariedad es esencial para abordar problemas complejos, sin embargo si el poder no se distribuye equitativamente entre las disciplinas; la colaboración se verá obstaculizada. *“La interdisciplinariedad es un posicionamiento, no una teoría unívoca. Ese posicionamiento obliga básicamente a reconocer la incompletud de las herramientas de cada disciplina”*. (Stolkiner, 2005, p.5).

Considerar lo antes mencionado es posicionarse desde la incompletud de cada disciplina. Pero como lo menciona Onocko, no es sólo pensarlo sino llevar esta posición a la práctica.

López Ocariz, C. (2017), en su investigación de maestría en Psicopatología y Salud Mental; señala que la interdisciplina en el marco de la Salud Mental aparece relacionado en varias líneas de lecturas, las cuales se mencionan a continuación:

La insuficiencia de una disciplina única para la lectura de las problemáticas; los necesarios aportes de otros saberes que provean lecturas de diversos “factores intervinientes”; la inclusión del contexto socio-histórico de las prácticas; como planteo superador de la lógica hegemónica de un discurso particular; en ocasiones se ha hecho alusión incluso a su necesidad ligada a los modos de demandas y problemáticas complejas de lo -actual-. (López Ocariz, 2017, p.16)

López Ocariz tomando los aportes de Stolkiner (1987-2005), continúa su reflexión sobre la interdisciplinariedad advirtiendo sobre las limitaciones y peligros de reduccionismos en este enfoque en el campo de la Salud Mental.

El riesgo de leer la relación- composición entre disciplinas en términos de imposibilidad, pues, en última instancia, se trataría de hegemonías disputadas. Si esto oficia como reduccionismo epistemológico y sólo leemos en el campo las luchas de poder, se detiene la reflexión sobre la lectura compleja de los fenómenos.

Es de observar cómo en diversos espacios donde intercambian trabajadores de la Salud Mental de diversas disciplinas, se agotan las fuerzas poniendo énfasis en las limitaciones del objeto único, la hegemonía positivista y sus lógicas de poder, sin horizonte de lectura alternativa. Ante el vacío de opciones posibles en el horizonte, se suele caer hacia la pendiente de la pura experiencia. Esta referencia a la empiria muchas veces deriva en la denuncia de falta de medios, justa gremialmente pero infértil teóricamente si se detiene en ese primer momento de generar visibilidad. (López Ocariz, 2017, p.17-18)

2.5 Complejidad

En relación a lo referenciado con anterioridad sobre el concepto de Interdisciplina, es pertinente introducir un nuevo concepto teórico que aflora en la investigación; y es el de complejidad. Las prácticas e intervenciones en Salud Mental deben ser pensadas desde un paradigma complejo.

Morin, E. en “La epistemología de la complejidad”, evidencia que *“hay complejidad donde quiera se produzca un enmarañamiento de acciones, de interacciones, de retroacciones”*...*“no se puede vivir sin ideas generales, me refiero a las que conciernen a la naturaleza del hombre, de la vida, de la sociedad”* (Morin, 2004, p.16-18).

Agrega además un pasaje de Hegel sobre el verdadero pensamiento, que es el que enfrenta la muerte que mira de frente a la muerte, *“el verdadero pensamiento es el que mira de frente, enfrenta el desorden y la incertidumbre”* (Morin, 2004, p.19).

Con el fin de fortalecer su argumento, el autor utiliza diversos ejemplos desde la biología, el cosmos y la política; para comprender que la complejidad es un posicionamiento transversal en las disciplinas.

Nos dice justamente que es una locura creer que se pueda conocer desde el punto de vista de la omnisciencia, desde un trono supremo a partir del cual se contemplaría el universo. No hay un lugar posible de omnisciencia. Pero lo que se puede hacer para evitar el relativismo o el etnocentrismo total es edificar meta-puntos de vista. (Morin, 2004, p. 23)

Relata las modificaciones que se necesitan para pasar de un pensamiento simple a uno complejo. Según Morin un modo diferente al pensamiento simple *“que cree alcanzar lo verdadero, que piensa que el conocimiento es reflejo, que no considera necesario conocerse a sí para conocer al objeto, y el conocimiento complejo, que necesita la vuelta autoobservable (y agregaría autocrítica) del observador-conceptor sobre sí mismo”* (Morin, 2004, p.23).

El paradigma de la complejidad posibilita no caer en un reduccionismo, conducidos por el paradigma positivista. La autora Díaz de Kóbila (2000) menciona sobre el método de la complejidad

que “*nos llama a pensar sin cerrar nunca los conceptos, a romper los compartimentos estancos, a restablecer las articulaciones entre lo que está separado, a esforzarnos por comprender la multidimensionalidad, a pensar singularmente, localmente, temporalmente, sin olvidar las totalidades integradoras*”. (Díaz de Kóbila, 2000, p.8)

López Ocariz, C. (2017), amplia sobre la lectura compleja

Ante el riesgo de reduccionismo de una lectura sólo agónica, es necesario preguntarse sobre la relación de estas multiplicidades en términos de producción de aportes teóricos, a fin de sumar a la lectura crítica de las luchas de poder la potencia de la reflexión. (Lopez Ocariz, 2017, p.17-18)

2.6 Significaciones

Para teorizar la categoría “significaciones” se van a desarrollar tres autores. En primer lugar a Bruner, J. (1991), desde su libro *Actos de significado*; luego al autor Temporetti, F. (2023) que realiza una sistematización sobre la perspectiva teórica de Jerome Bruner; por otro lado a Arribas, S. (2008) en su recorte de “Cornelius Castoriadis y el imaginario político” y por último Madelón Casas, D. (2011) en su tesis de Maestría de salud mental titulada “*Técnicas expresivas: su integración en las prácticas profesionales de los psicólogos egresados de la Universidad de la República*”

Bruner, J. (1991), en el capítulo “El estudio apropiado del hombre”, da relevancia al papel constitutivo que tiene la cultura desde diferentes puntos. El individual en donde los psicólogos analizan los sistemas y cómo las personas adquirieron los sistemas simbólicos, que son

Los individuos utilizaban al construir el significado eran sistemas que estaban ya en su sitio, que estaban ya «allí», profundamente arraigados en el lenguaje y la cultura. Constituían un tipo muy especial de juego de herramientas comunal, cuyos utensilios, una vez utilizados, hacían del usuario un reflejo de la comunidad.

La aparición simultánea de sistemas simbólicos compartidos, de formas tradicionales de vivir y trabajar juntos; en una palabra, de la cultura humana. (Bruner, 1991, p.27-28)

Siguiendo con la cultura, Bruner indica que

Como es reflejo de la cultura, participa tanto en la manera que la cultura tiene de valorar las cosas como en su manera de conocerlas. De hecho, tiene que hacerlo así, porque las instituciones culturales orientadas normativamente -las leyes, las instituciones educativas, las estructuras familiares- sirven para inculcar la psicología popular. (Bruner, 1991, p.30)

Menciona un pasaje interesante Bruner sobre el decir y hacer, en donde

«lo que la gente dice no es necesariamente lo que hace» lleva consigo una curiosa implicación. Esta es que lo que la gente hace es más importante, más «real», que lo que dice, o que esto último sólo es importante por lo que pueda revelarnos sobre lo primero.

El significado que los participantes en una interacción cotidiana atribuyen a la mayor parte de los actos depende de lo que se dicen mutuamente antes, durante o después de actuar; o de lo que son capaces de presuponer acerca de lo que el otro habría dicho en un contexto determinado.

Existen situaciones canónicas establecidas por mutuo acuerdo entre el significado de lo que decimos y lo que hacemos en determinadas circunstancias, y esas relaciones gobiernan cómo conducimos nuestras vidas unos con otros. (Bruner, 1991, p.33-34)

Bruner describe a la Psicología de la cultura de la siguiente manera: *“no se puede preocupar de la «conducta» sino de la «acción», que es su equivalente intencional; y, más concretamente, se preocupa de la acción situada (situada en un escenario cultural y en los estados intencionales mutuamente interactuantes de los participantes)”* (Bruner, 1991, p.34)

Temporetti, F. (2023) retoma la perspectiva teórica de Jerome Bruner, haciendo énfasis en las significaciones menciona que

Si partimos de la idea que la cultura modela y/o conforma la mente – psique- debemos tener un enfoque práctico para estudiar la cultura: como objetos, como prácticas, como representaciones, pero, conociendo la cultura no hacemos la psicología cultural, necesitamos las acciones, las imágenes y las voces de los sujetos confrontados con esos objetos culturales.

Es decir, muchas ideas, creencias, conjeturas e hipótesis de las investigaciones pueden y necesitan surgir de campos disciplinarios anexos e interrelacionados (Temporetti, 2023, p. 92)

El autor relata además sobre la lógica que plantea la psicología de los objetos es ver como eso objetos en sus formas específicas, singulares, interaccionales y los desafíos que se presentan a niveles interactivos e intersubjetivos, *“afectan y son afectados por las estructuras, las intenciones y deseos de conocimientos de los sujetos que los buscan o son buscados”* (Temporetti, 2023, p. 92)

Siguiendo con Temporetti, da cuenta que el giro cultural ha sido estudiado desde dos perspectivas. La primera es según el enfoque individual simbólico y la colectivista transaccional; refiere que,

La acción humana mediada por el significado se considera el dominio de la interpretación y el significado no se puede explicar causalmente. El objeto de la interpretación es comprender, no explicar; su modelo es el análisis de textos. El entendimiento es el resultado de la organización y contextualización de proposiciones esencialmente contestables e incompletamente verificables de una manera disciplinada. (Temporetti, 2023, p. 97)

Temporetti explica además que las narraciones, a través de los relatos de las personas, ponen y reconocen la subjetividad que en esencia es intersubjetividad. Estas acciones y actos son guiados por diferentes estados los cuales son: el deseo, las creencias, los conocimientos, intenciones, etc. Al ser estados que pueden ser interpretados, debemos considerar que la explicación de los mismos no es el sentido “tradicional” de la ciencia.

La interpretación no es unívoca, da lugar a otras posibles. Las narraciones y sus interpretaciones circulan por la avenida de los significados y sentidos cuya norma es la polisemia. Las narraciones se sostienen en su verosimilitud. Algunas narraciones son más correctas o más aceptables en primer lugar porque están enraizadas en hechos, están mejor contextualizadas y son retóricamente más justas. (Temporetti, 2023, p. 98)

Arribas, S. (2008) describe que las significaciones sociales imaginarias forman al mundo. Castoriadis brinda claridad sobre esto cuando menciona que

Son efectivas porque producen efectos en todos los ámbitos de nuestra vida, y porque están continua y activamente transformándose mediante la actividad humana sobre el estrato natural. A pesar de que están por todas partes, no poseen una identidad diferenciada; están interaccionando con las otras muchas significaciones que forman el magma. Están sobredeterminadas en la medida en que no se refieren unívocamente a una idea, ente o acontecimiento concreto, sino más bien expresan un número infinito de mensajes. Ni existen en un lugar preciso ni representan nada específico: ellas articulan la forma en la que aparecen otras representaciones o símbolos concretos. Las significaciones sociales imaginarias son más originarias que cualquier otro significado funcional, racional o simbólico, puesto que son ellas las que organizan en un todo significativo los significados derivados. (Arribas, 2008, 108-109)

Medelón, C. (2011) menciona que en la psicología ya sea como disciplina, profesión o ambas; hay un proceso de integración de la producción expresiva-creativa de carácter no verbal de los sujetos que debió operar en un campo el cual está atravesado por múltiples significaciones; y que por esto

Necesitó diferenciarse, en la construcción de su campo específico, de la búsqueda de la expresión del sujeto practicada con otros objetivos, como fueron los de la enseñanza de tipo académico, así como modalidades recreativas utilizando diversas formas de expresión-creación, o su integración en el currículo escolar, todas ellas propias de otros campos disciplinares. Para quedarse con la sustancia que sí le interesaba, la Psicología, debió demostrar la capacidad múltiple de las producciones plásticas del sujeto, su carácter de herramienta apta para el diagnóstico, la prevención y promoción de salud, la rehabilitación y la terapia. Para ello, hubo de crear fundamentos teóricos y/o metodológicos, dispositivos e instrumentos para tales fines. (Medelón, 2011, p. 45)

2.7 Marco legal vigente en Argentina

En Argentina, diversos convenios internacionales amparan el derecho a un trabajo libre de violencia y acoso. A continuación, se hará una sistematización de los convenios internacionales, junto con las leyes nacionales, provinciales y resoluciones de la provincia de Entre Ríos.

2.7.1 Marco Legal Internacional

Entre los más relevantes se encuentran en primer lugar el Convenio sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, el Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año 2019, cuya entrada en vigencia en Argentina fue en febrero del 2021 mediante la Ley N° 27.580, en el año 2020.

Este Convenio tiene como relevancia particular ser el primer instrumento jurídico que define y aborda de manera amplia e integral la violencia y el acoso en el ámbito del trabajo, ya sea público como privado. Aporta además una definición amplia de violencia y acoso, en su Art. 1° menciona que

La expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia el acoso por razón de género. (Organización Internacional del Trabajo, 2019)

Por otro lado con respecto a la violencia y acoso por razón de género define que “*designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual*” (Organización Internacional del Trabajo, 2019)

En el Art. N° 4 referencia que los miembros deberán, “*respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso*”, en el Inciso B menciona que se debe conformar y adoptar organizaciones que presenten a los empleadores y trabajadores “*un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.*” (Organización Internacional del Trabajo, 2019)

Art. 5° ratifica que tiene como objetivo prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, quienes sean miembros deberán

Respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo

infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como fomentar el trabajo decente y seguro. (Organización Internacional del Trabajo, 2019)

En los Art. 8 y 9, menciona las medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, las cuales incluyen la violencia y acoso por razones de género.

Por otro lado, en la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), del año 1979, la cual Argentina adhiere en julio de 1980, mediante la Ley N° 23.179 (1986).

La CEDAW no es específicamente referida a la violencia y el acoso laboral, pero sí establece la en el Art. N° 11, que se adopten “*las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo con el fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos*”. Además, sistematiza y especifica en incisos los particulares, que serán mencionados a continuación.

- a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;
- c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;
- d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;
- e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;
- f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción. (Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 1979)

En el segundo inciso menciona que, con el fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de maternidad o matrimonio, el Estado es quien debe tomar medidas adecuadas; también brinda una clara y consisa guía.

Para ir finalizando con las Convenciones, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, Convención de Belém do Pará de 1994, entra en vigencia en Argentina en junio de 1995.

La Convención de Belém do Pará define en el Capítulo I, a la violencia contra la mujer como *“cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”* (Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer -Convención de Belém do Pará-, 1994)

En el Art. N° 2 menciona que violencia contra la mujer incluye distintos tipos de violencia como la física, sexual y psicológica, en el Inciso b. referencia al lugar de trabajo, mencionado lo siguiente

a. que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual;

b. que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y

c. que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, dondequiera que ocurra.
(Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer -Convención de Belém do Pará-, 1994)

En las Convenciones antes mencionadas se establece que el Estado es quien debe tener la obligación de adoptar medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer en todos los ámbitos, incluyendo el ámbito laboral.

Es relevante destacar que también se ha ratificado en Argentina la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad (2006), en el mes de mayo del 2008, Ley N° 26.378 (2008). Cuyo Art. N° 27 “Trabajo y empleo”, relata los derechos, obligaciones del estado con respecto a las personas con discapacidad y el trabajo.

2.7.2 Marco Legal Nacional

En Argentina hay un amplio número de leyes que referencian al ámbito laboral, solo se mencionan las más relevantes para esta investigación.

La Ley N° 20.744 (1976), denominada Régimen de Contrato de Trabajo, en los Art. 17, 17 bis. denominados Prohibiciones de hacer discriminaciones menciona que *“por esta ley se prohíbe*

cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad". Agrega en 2010 Art. 17 BIS. *"las desigualdades que creará esta ley a favor de una de las partes, sólo se entenderán como forma de compensar otras que de por sí se dan en la relación".(Artículo incorporado por art. 1º de la Ley Nª 26.592 B.O. 21/5/2010).* (Régimen de Contrato de Trabajo, 1976)

En el Art. 81, llamado Igualdad de Trato, especifica que

El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador. (Régimen de Contrato de Trabajo, 1976)

Ley "Marco de Regulación de Empleo Público Nacional" N° 25.164 (1999), también referencia en el apartado Prohibiciones, Artículo 24, que *"el personal queda sujeto a las siguientes prohibiciones, sin perjuicio de las que en función de las particularidades de la actividad desempeñada se establezcan en las convenciones colectivas de trabajo"*, en el Inciso H menciona que, *"desarrollar toda acción u omisión que suponga discriminación por razón de raza, religión, nacionalidad, opinión, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social"* (Marco de Regulación de Empleo Público Nacional, 1999)

Para finalizar este breve recorrido de Leyes nacionales, la Ley N° 26.485 de Protección Integral a las Mujeres (2009), en el Art. N° 2 manifiesta que dicha ley tiene como objetivo promover y garantizar *"la eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida"*. En el primer inciso ya podemos referenciar uno de los órdenes de la vida como el mundo laboral.

Referenciando el Art. N° 6 en las modalidades de Violencia, desde la ley se entiende que hay diferentes ámbitos. En el Inciso C, define a la violencia laboral contra las mujeres como

Aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral. (Protección Integral a las Mujeres, 2009)

A partir de este breve recorte normativo, se pueden identificar el marco legal que abordan las entrevistas, con una atención mínima pero relevante a la perspectiva de género.

2.7.3 Marco Legal Provincial

Entre Ríos cuenta con la Ley N° 9671 (2006) específica de la Violencia Laboral, cuyo objetivo descrito en el Artículo N° 1 es *“prevenir la Violencia Laboral y sancionar a los que ejerzan la misma sobre los trabajadores estatales o privados”*. En el Artículo N° 2, menciona a la Violencia Laboral *“a toda acción ejercida en el ámbito laboral que atente contra la integridad moral, física, sexual, psicológica o social de los trabajadores estatales o privados”*. (Ley N° 9671, 2006)

Continúa referenciando que además de las acciones mencionadas con anterioridad, serán consideradas como:

1) Maltrato psíquico y social: a) El constante bloqueo de iniciativas. b) Obligar a ejecutar tareas denigrantes para la dignidad humana. c) Juzgar de manera ofensiva el desempeño. d) Amenazar repetidamente con despidos infundados.

2) Maltrato Físico: Toda conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento físico sobre el trabajador.

3) Acoso: la acción persistente y reiterada de incomodar con palabras o gestos, en razón del sexo, edad, nacionalidad, capacidades físicas diferentes, estado civil, conformación física o situación familiar.

4) Inequidad Salarial: Ejercer la disparidad salarial entre el hombre y mujer que ejercen igual función en el mismo lugar de trabajo, siempre que cuenten con igual antecedentes en cuanto a su calificación, esfuerzo y responsabilidad. (Ley N° 9671, 2006)

En lo que respecta a la Ley antes mencionada, aún no fue reglamentada. Para solventar esto se creó una Resolución Ministerial N° 330 (2012), donde estipula *“que la Dirección de Trabajo de Entre Ríos deberá organizar asesorías jurídicas para todas las cuestiones vinculadas con el trabajo, las que serán gratuitas para el trabajador”*.

La Resolución N° 330, continúa aludiendo el objetivo principal está conformado por

El asesoramiento profesional, información y capacitación de los trabajadores coadyuvan para lograr el objetivo final que es el alcanzar buenas condiciones y medio ambiente de trabajo, transformándose ello en herramienta esencial a la hora de reducir conflictos laborales, la accidentabilidad y enfermedades laboral, reducción de riesgo de trabajo. (Res. N° 330, 2012)

A lo largo de este breve recorrido legal-teórico se puede evidenciar que hay leyes y resoluciones que sirven como instrumento jurídico, las cuales convergen entre los diferentes niveles internacionales, nacionales y provinciales. Ahora bien, serán de material relevante para analizar apartados posteriores.

3. Fundamentos del diseño metodológico

3.1 Tipo de diseño

Para este Trabajo Integrador Final, se ha decidido adoptar un diseño de investigación basado en el enfoque de trabajo de campo, bajo los lineamientos institucionales de la Resolución N° 0663 (2019) - Facultad de Humanidades Artes y Ciencias Sociales UADER.

Se trabaja a partir de las narrativas de las entrevistas con los sujetos participantes. Temporetti, F. (2023), tomando a Bruner, J. sobre las narrativas, los relatos ponen en reconocimiento y primer plano a la subjetividad “*que en esencia es intersubjetividad*” (p. 98).

“Lo que caracteriza a los seres humanos es que sus actos están producidos por estados intencionales: deseos, creencias, conocimientos, intenciones, compromisos, etc. Estos estados solo admiten el procedimiento interpretativo, no pueden ser explicados en el sentido clásico de la ciencia. La interpretación no es unívoca, da lugar a otras posibles. Las narraciones y sus interpretaciones circulan por la avenida de los significados y sentidos cuya norma es la polisemia. Las narraciones se sostienen en su verosimilitud” (...) “Ninguna de las dos agota la descripción plena de la actividad humana cuando nos ocupamos de dar sentido a sus experiencias. No hay conflicto entre un enfoque experimental de laboratorio, una interpretación histórica cultural situada del comportamiento humano o de un relato singular y personal. El error está cuando se pretende prescindir de uno o del otro o sustituir a uno por el otro o, por ejemplo, intentar cuantificar las interpretaciones para darles “seriedad” científica” (Temporetti, 2023, p. 98)

Temporetti, continúa relatando sobre el proceder científico, que no debe ser reducido sólo a la comprobación, que plantea el empirismo, ni las verdades del racionalismo. Implica un acercamiento con la realidad que se busca estudiar, realizando un proceso organizado; en el cual la articulación con la teoría, el cumplimiento de los objetivos y la metodología serán fundamentales para poder arribar a conclusiones que se fueron construyendo con el supuesto planteado.

El tipo de investigación será descriptiva y cualitativa. El método cualitativo permite cumplimentar el objetivo general, siendo éste describir cuales son las significaciones de los profesionales del Programa acerca del trauma efecto del acoso laboral, que intervienen en equipos interdisciplinarios.

Al ser una investigación de tipo descriptiva, ya que según Yuni y Urbano (2006) esta “*intenta describir las características de un fenómeno a partir de la determinación y la medición con mayor precisión de variables o categorías*”. (p.15). Por lo tanto, se elaboran descripciones sobre las significaciones de los profesionales de distintas disciplinas.

Joseph Maxwell (1996) nos dice que el método cualitativo es un enfoque interactivo; ya que todos los componentes están interrelacionados e implicados con los otros componentes, en relación unidireccional uno con otros.

El diseño en investigación cualitativa es un proceso iterativo que involucra “virajes” hacia atrás y adelante entre diferentes componentes del diseño, evaluando las implicancias de los propósitos, teoría, preguntas de investigación, métodos, y amenazas de validez de uno por el otro. (Maxwell, 1996, p. 3)

Asimismo, Hernández Sampieri (2014) aportan que *"las investigaciones cualitativas se fundamentan más en un proceso inductivo (explorar y describir; y luego generar perspectivas teóricas)"* (p.8).

Las investigaciones descriptivas buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, se recolectan datos sobre diversos conceptos (variables), aspectos o dimensiones del fenómeno a investigar. Como es en este caso, las significaciones de profesionales del trauma efecto del acoso laboral que intervienen en equipos interdisciplinarios.

Con respecto a la posición como investigadora, considero fundamental tener una apertura a la cotidianidad del acontecimiento además de lo emergente en las entrevistas; con una escucha atenta a los aportes de los profesionales.

3.2 Selección del contexto

Se seleccionó como el contexto o territorio a la ciudad de Paraná, provincia de Entre Ríos, en un programa público que forma parte de una Secretaría abocada al abordaje de violencia laboral en dicha provincia.

3.3 Unidad de Estudio

La unidad de estudio del presente trabajo será el campo práctico sobre el cual se realiza la investigación, es decir el Programa Provincial que forma parte de una secretaría de la provincia de Entre Ríos.

3.4 Unidades de análisis

La unidad de análisis del presente trabajo será delimitada por un grupo de profesionales abocados a la atención en el Programa. Los mismos serán Psicólogos, Trabajadores Sociales y Abogados; encontrándose trabajando dentro de una Secretaría gubernamental pública de la provincia de Entre Ríos.

3.5 Unidad de Información

La unidad de información de la investigación serán los profesionales que forman parte del Programa provincial, se entrevistará a Psicólogos, Trabajadores sociales y Abogados.

3.6 Universo o Población

El universo estará conformado por el total de los profesionales que integran el Programa Provincial interdisciplinario de una Secretaría gubernamental pública de Paraná, la provincia de Entre Ríos: dos Psicólogos, dos Trabajadores Sociales y dos Abogados.

3.7 Tipo de muestra

La muestra es de tipo no probabilística (cualitativo); según Yuni y Urbano (2006) *“su finalidad es comparar los datos con otros casos similares, traducir generalizaciones, los descubrimientos realizados en base a la muestra”* (p.24). De tipo intencional, ya que la elección de profesionales fue seleccionada deliberadamente y por consiguiente como menciona Maxwell (1996) pueden proporcionar la información necesaria para solventar la pregunta que guía la investigación.

Hernández Sampieri, R. (2018) menciona que la muestra no probabilística o dirigida es a un *“subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las características de la investigación”* (p.176), siendo en esta investigación los profesionales del programa que trabajan interdisciplinariamente.

El número total de la población de profesionales son cinco, dos por los profesionales Psicólogos, Abogados y un Trabajador Social, en el Programa Provincial. En lo que respecta a la muestra, es decir el subgrupo seleccionado para la realización de entrevistas, será por disponibilidad o conveniencia. El número de profesionales por disciplina que conformen la muestra será por saturación, cuando la información que acontezca vaya apareciendo ya no signifiquen aportes novedosos que permitan cumplir con los objetivos y dar respuesta a la pregunta problema.

3.8 Técnica de recolección y análisis de información

La técnica elegida para la recolección de datos serán las entrevistas individuales, en particular las semi-estructuradas. Esto permitirá conocer en profundidad las construcciones de sentido de los profesionales a partir de sus narrativas, para el cumplimiento de los objetivos específicos planteados.

Es pertinente mencionar las cuestiones éticas y confidenciales, desde los lineamientos de Ynoub de Samaja, R. (2011) menciona que bajo ningún término se deben incumplir los siguientes postulados

Implicar a las personas en una investigación sin su conocimiento o sin su consentimiento, obligar a las personas a participar en una experiencia (contra su voluntad), ocultar o tergiversar los verdaderos intereses de la investigación; inducir a los participantes de la investigación a realizar

acciones o exponerse a situaciones que pueden atentar contra su autorrespeto, imagen, identidad o dignidad; invadir la intimidad de los participantes; maltratar o faltar el respeto a los participantes en la investigación. (Ynoub de Samaja, 2011, p.164)

Villarroel, y Pasmanik, D. (2018), sobre el objetivo final de la investigación, debe ser difundida y publicada, pero que no es tarea sencilla, *“ya que conlleva complejidad y exigencias específicas para el resguardo de dicha información, constituyendo confidencialidad y anonimato dos deberes de máximo valor”* (p. 134).

Guber, R. (2001), introduce mencionando que las entrevistas son situaciones cara-a-cara *“donde se encuentran distintas reflexividades pero, también, donde se produce una nueva reflexividad. Entonces la entrevista es una relación social a través de la cual se obtienen enunciados y verbalizaciones en una instancia de observación directa y de participación”* (Guber, 2001, p. s/d)

El autor Folgueiras Bertomeu, P. (2016) plantea que en las entrevistas semi-estructuradas

Se decide de antemano qué tipo de información se requiere y en base a ello – de igual forma- se establece un guión de preguntas. No obstante, las cuestiones se elaboran de forma abierta lo que permite recoger información más rica y con más matices que en la entrevista estructurada. (p.3)

Es esencial que el entrevistador tenga una actitud abierta y flexible para poder ir saltando de pregunta según las respuestas que se vayan dando o, inclusive, incorporar alguna nueva cuestión a partir de las respuestas dadas por la persona entrevistada. (Folgueiras Bertomeu, 2016, p. 3)

Estas entrevistas semiestructuradas, guiadas por preguntas abiertas, que permiten explorar en profundidad la categoría del trauma efecto violencia laboral, además las bases teóricas que lo sustentan, junto con las posibles intervenciones y su relación con los objetivos de investigación. Los datos obtenidos serán analizados posteriormente.

Considerando a este método como el más idóneo para el estudio y los lineamientos éticos confidenciales, es desde esta metodología que se iniciará a analizar los relatos de entrevistas como práctica interpretativa. En suma, de un enfoque cualitativo, cuya recolección de datos principalmente será de entrevistas semi-estructuradas en los diferentes espacios que cuenta el Programa dentro de las oficinas.

Con respecto al análisis de lo hallado en las entrevistas, se utilizará el método de *frases significativas*, el cual pone relevancia en esas frases, palabras o expresiones que cada entrevistado brindó, que sean relevantes a la investigación. Esto será pensado desde la ficha de cátedra de Badano, M y Diaz, R. (2019) en *“Análisis de la entrevista. Frases significativas”*, brindado por UNER.

El estudio de las frases significativas, permite comprender cuales son las significaciones del trauma por acoso laboral y cómo inciden en las prácticas profesionales, a partir de la transcripción de las entrevistas, se conformaron los temas de análisis. Es decir, “*aquellas dimensiones argumentativas sobre algunas materias en particular*” (Badano y Díaz), retomando los discursos en sus prácticas, coincidencia entre el tema a abordar.

Badano y Díaz (2019) afirman lo que

“El documento a escribir sobre la entrevista es una narración. Su entramado es el producto articulado entre temas y modos bajo la mirada ordenadora del objeto de estudio. Desde una perspectiva interpretativa interesa conocer cuáles son las "categorías" de sentido que articulan la vida cotidiana de los sujetos” (párr. 12)

Respecto del análisis de las narrativas se considerarán diversas dimensiones que nos hemos propuesto indagar en los objetivos específicos. En primer lugar, se examinarán los aspectos legales involucrados, por otro lado los fundamentos teóricos citados por los entrevistados para su construcción subjetiva, luego se indagará si estas significaciones hacen referencia a experiencias vivenciales. Por último, analizar sobre cómo piensan los profesionales, que aspectos inciden en la construcción de sentido sobre el “trauma efecto del acoso laboral” en sus prácticas e intervenciones.

4. Desarrollo del informe

Análisis de las entrevistas

Para comenzar a construir las narrativas y analizar las entrevistas en esta investigación científica, es fundamental considerar a Villarroel, y Pasmanik, D. (2018) en relación al objetivo final de la misma. El cual es ser difundida y publicada pero que no es tarea sencilla, *“ya que conlleva complejidad y exigencias específicas para el resguardo de dicha información, constituyendo confidencialidad y anonimato dos deberes de máximo valor”* (p. 134). Los aportes de estos autores, mencionan que son desafíos y retos que deben enfrentar no sólo investigadores, sino también profesionales del campo de la salud mental.

Es por ello, que las entrevistas fueron divididas por profesión, para un mayor entendimiento de las narrativas sobre las significaciones de los profesionales. Son referenciadas de la siguiente manera: E-1 (ENTREVISTA 1, Licenciada en Psicología), E-2 (ENTREVISTA 2, Licenciada en Psicología), E-3 (ENTREVISTA 3, Licenciada en Trabajo Social), E-4 (ENTREVISTA 4, Abogado), y E-5 (ENTREVISTA 5, Abogada), como así también los nombres reales de las personas son expresadas con letras en mayúscula, a fin de preservar la identidad, de todas las partes.

4.1 Inicios y fines

Al iniciar la investigación y dirigirme al equipo interdisciplinario público que aborda la violencia laboral, me encontré con un recambio de profesionales. Se encontraba una composición conformada por psicólogas, trabajadora social, abogada y un abogado coordinador.

Este hecho es relevante para analizar las implicancias subjetivas en los abordajes y estrategias de intervención de los profesionales. Los abogados y la Trabajadora Social contaban con nuevos horizontes laborales, luego del cambio de gestión política. Este suceso trajo emergentes a la hora de comprender cuales son las implicancias subjetivas en el equipo, con respecto a los fines en calidad de tiempo laboral.

Al indagar sobre los sus primeros pasos en el Programa Provincial, las psicólogas, comentaron que tienen 10 años de antigüedad continua. Ambas profesionales continúan en el Programa Provincial, ya que sus contratos no dependen de una gestión política en particular. Si bien no comentan cómo llegaron a ser trabajadoras del estado, si mencionan que hoy en día se presenta una gran dificultad al momento de la incorporación de nuevas profesionales, es por ellos que rescatan la valiosa adscripción de la Trabajadora Social.

La Trabajadora Social relata que realizó una adscripción en dicho Programa e ingresó en un momento particular donde “había todo un caos con el tema de lo que es la pandemia”. (E-3). Dado que el programa contaba con varios años en funcionamiento, en palabras de la profesional de una manera “muy lineal”...“ya tenía lugares asignados, tanto adentro como a la intervención de sí, qué hacer, tenemos esta modalidad de trabajo -hacemos esto, esto, esto-”. (E-3). Con lo cual este tipo de abordaje entró en conflicto con el campo de las Ciencias Sociales, eje principal de su práctica profesional. Además comenta que sus intervenciones culminaron en diciembre del 2023, con un esbozo de sistematización y actualización del Programa vigente como objetivo propio, inspirada y motivada por el Abogado coordinador del Programa.

Como ya se mencionó con anterioridad, el tercer entrevistado es un Abogado, que estuvo en dos momentos y con dos roles diferentes en el Programa, relata lo siguiente, “yo estuve en el año 2011 hasta el 2013, estuve en la creación del Programa ahí de asesor, el asesor legal, volví como funcionario político a cargo de la coordinación de trabajo del año 2019 a 2023, es decir que son 7 años, con una interrupción en el medio. Muy interesante porque vi el nacimiento y después pude ver el programa casi con 10 años de implementación, hoy el programa tiene ya 12 años de implementación ”.(E-4). Referencia que en el presente, el Programa Provincial cuenta con la mirada interdisciplinaria. Que si bien estaba en los inicios, se fue consolidando con el paso del tiempo para llegar a lo que es en la actualidad.

La Abogada fue quien menos tiempo interviene (11 meses), ya que luego del cambio de gestión política asume otro cargo laboral sin implicación directa en la labor del Programa. En su pasar por el Programa referencia que su vínculo con las demás personas intervinientes era “muy profesional, no tan distante, porque yo trataba de mantener la objetividad y el profesionalismo y tampoco tenía tiempo para involucrarme mucho más”. (E-5). Además relata haber sufrido al culminar un periodo laboral anterior, prefiriendo evitar vínculos personales a la hora de realizar este tipo de intervenciones. Sumado a ello, dice que sus horarios no eran estrictamente los mismos que sus colegas.

En el cambio de gestión política, los objetivos y deseos personales de los profesionales, así como las características particulares del contexto del Programa Provincial, resalta la finalización de las actividades laborales de tres de los profesionales: los dos Abogados y la Trabajadora Social.

A lo largo de sus periodos particulares se puede evidenciar la construcción de implicaciones subjetivas. Por un lado, la abogada (E-5) que prefería “evitar vínculos personales”, es una breve lectura sobre los modos de habitar el espacio de trabajo que también inciden en las prácticas. Lo cual no solo está determinado por la disciplina particular sino también por las aspiraciones individuales, ella comenta que, “yo sí tenía ambiciones de crecimiento y si ahí no iba a crecer, bueno, me tengo que ir a otro lugar, entonces teniendo las posibilidades de hacerlo también pasa esto de cómo haces, para también hay que darle lugar a los otros”. (E-5).

Además, en referencia a lo dicho, la Trabajadora Social relata que su objetivo personal “era el fin que yo quería, de alguna manera de presentar una nueva política pública o que el programa se ayornara a las situaciones actuales, pero estaban ahí, en cada conversación que yo podía mantener y que presentaba, lo exponía si era algo que yo hacía como profesional”. (E-3).

Ambas profesionales, la Trabajadora Social y la Abogada, se vieron limitadas en sus aspiraciones profesionales como personales; coartando también sus posibilidades de crecimiento. Lo cual pone fin a su labor en el Programa Provincial. Es relevante mencionar que los tres profesionales conocían con anticipación la fecha de finalización de sus actividades, buscando así una transición planificada y ordenada en sus vidas.

4.2 Normativas legales y protocolos de intervención referidos por los profesionales

Un aspecto central de esta investigación, es analizar cómo emergen las narrativas desde la interacción con las normativas legales y protocolos de intervención, a las que hacen referencia los profesionales del Programa Provincial que trabajan de manera interdisciplinaria para abordar la violencia laboral.

Argentina adhiere a las siguientes Convenciones Internacionales: la Convención N° 190, sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Convención de Belém do Pará) y por último Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad.

A nivel Nacional en Argentina, se cuenta con varias leyes que abordan de manera indirecta la violencia laboral, la Ley N° 20.744 (1976), Régimen de Contrato de Trabajo, la Ley N° 25.164 (1999), Marco de Regulación de Empleo Público Nacional, y la Ley N° 26.485 (2009), Protección Integral a las Mujeres.

En el mismo orden, la Provincial en Entre Ríos, cuenta con Ley N° 9671 (2006), Violencia Laboral, siendo la misma específica del tema abordado en este TIF, pero con el condicionante de que no está reglamentada; para solventar dicho problema está la Resolución Ministerial N° 330/2012.

En el análisis de estas frases significativas, se logra evidenciar que los profesionales que forman parte del Programa Provincial, que abordan la violencia laboral, cuentan con un amplio marco legal-normativo para intervenir. A lo largo de las entrevistas, los profesionales revelaron diversas herramientas judiciales para abordar legalmente la violencia laboral.

Sin embargo, las leyes y normativas no son solo instrumentos legales, sino que se enlazan con las experiencias personales de quienes las utilizan. Las frases significativas que a continuación se presentan, dan cuenta de cómo las narrativas individuales emergen en el ámbito jurídico.

4.2.1 Leyes Nacionales y Provinciales

Si bien, los profesionales entrevistados relatan cuál es marco legal general que sustenta intervenciones interdisciplinarias, ninguna ley nacional está dedicada exclusivamente a la violencia laboral. Aunque existen normativas generales como la Ley de contrato de trabajo, estas no ofrecen un enfoque específico para este tipo de problemática. En un nivel Provincial, si se cuenta con una Ley específica, pero no está reglamentada, lo cual dificulta su aplicación.

La Trabajadora Social al ser interrogada sobre qué leyes o normativas utiliza para las intervenciones en el programa, menciona que sobre la Ley Provincial toma cuestiones de nivel nacional. Pues en su momento el Ministerio de Nación abarcaba más dimensiones sin acotar una definición conceptual y concisa sobre qué es la violencia laboral.

Los abogados, fueron más precisos en sistematizar las leyes.

El Abogado, referencia lo siguiente “cronológicamente en convenio 190 de la OIT, que es el primer instrumento internacional que se crea en la materia y con perspectiva de género entre otras de las características. A nivel nacional no existe una ley de violencia laboral. Llamativo, pero no existe, sí, nos tenemos que enmarcar en en la Ley del empleo público o la Ley de Contrato de Trabajo que incluyen, tácitamente incluyen a la temática y a la obligación de de mantener un buen clima laboral y no violencia, o sea que estarían ahí incorporados. A nivel provincial si tenemos la Ley N° 9671 y la Resolución N° 330”. (E-4).

En consonancia con lo dicho por el profesional, la Abogada relata que “se utilizaba como base el régimen en el Estatuto del Empleado Público de la provincia de Entre Ríos para los empleados públicos y la Ley de Contrato de Trabajo para lo que son trabajadores del ámbito privado, respecto de lo Laboral, respecto de el abordaje de violencia en Argentina hay un montón de normativa, está la ley de abordaje de las violencias de protección de las mujeres y en el ámbito público está la Ley de Violencia Laboral de la provincia de Entre Ríos”. (E-5).

En suma, la Abogada, hace referencia a que fundamentaba sus dictámenes desde tratados internacionales, “en el Belén do Pará y el otro la Convención Interamericana” cuyos conocimientos fueron adquiridos en una formación en España, específica en abordajes de violencias, que hasta ese momento no se contaba con esta especialización en el país. (E-5).

Los Abogados y la Trabajadora Social, demuestran un mayor conocimiento y aplicación de marcos legales nacionales e internacionales. Si bien las profesionales del campo de la psicología luego dan cuenta de un dominio de la legislación provincial pertinente.

Por ello es relevante comprender la complementariedad de roles de cada profesional en el Programa Provincial, para un abordaje interdisciplinario.

4.2.2 Resolución Ministerial

En la provincia de Entre Ríos, rige la Resolución Ministerial, N° 330/2012, en reacción a esta los profesionales destacan la importancia de la resolución como guía para sus intervenciones. Ya que les proporciona una doble vertiente, de marco normativo-legal y como protocolo de actuación.

Si bien, el protocolo de actuación es muy reducido y no llega a contemplar todas las profesiones que podrían intervenir, es un punto de partida prometedor para futuras ampliaciones.

La Psicóloga menciona que la Resolución N° 330, es la base “como tiene que funcionar el programa, cuáles son los pasos, que es lo que hay que tener en cuenta, la parte legal, la parte de la entrevista personal y todo eso, si vienes a algo que quedó en el tiempo; es de donde nosotros nos podemos prender para decir bueno, sostenemos que esto es violencia laboral, porque según la Resolución N° 330 que toma determinada Ley Provincial o Nacional de violencia laboral, esto se está establecido de esta manera”. (E-2).

En consonancia con la Psicóloga, y la Trabajadora Social menciona que dicha resolución era un horizonte, “se cristalizó como política pública y no salió de ahí.” ... “yo veía que las demandas iban por un carril y la 330 iba por el otro, la ampliación tenía que estar y tiene que estar, no se puede estar con el mismo programa y la misma modalidad de trabajo”. (E-3).

No es menor remarcar que ambas profesionales consideran que esta política pública debería replantearse y revisarse para ser más efectiva a los tiempos actuales.

Con respecto al emergente encontrado en todas las entrevistas, sobre los vacíos legales y falta de reglamentación, los entrevistados identifican que la Ley N° 9671 (2006) no cuenta con la reglamentación necesaria; dificultando su aplicación en términos legales. Por otro lado, la necesidad de actualización en la Resolución Ministerial N° 330 (2012), que requiere adaptarse a nuevos contextos y realidades en el mundo laboral.

El Abogado referencia sobre lo mencionado con anterioridad que “la Ley no era autosuficiente necesitaba o de una reglamentación que no salió nunca, pero en este caso fue subsanado con la resolución”(E-4), la Psicóloga además aporta que (E-2), “es difícil por ahí no entrar

en discusiones más que nada con la parte legal, no está reglamentada en Entre Ríos. Es como todo un tema, porque tenemos las leyes, pero después y al tener la resolución 330, es como que nos podemos basar en eso”.

La Trabajadora Social con respecto al modo de abordaje que aporta la Resolución N° 330 refiere que, “nos organizaba nosotros como equipo, que no hablaba de un equipo interdisciplinario al momento de abordar, sino que los específicos solamente del campo de la psicología y hablaba de una especie de desactualización o descontextualización porque no se contemplaba en algunas figuras que hoy están en boga y que creo que con todo el contexto que estamos viviendo político y económico hace que esa figura se vean más precarizadas a futuro”. (E-3).

En conclusión, Argentina y la provincia de Entre Ríos cuentan con un marco normativo para abordar la violencia laboral. Con respecto a la implementación de políticas públicas aún en la actualidad presenta desafíos.

Todos los entrevistados coinciden en las dificultades sobre la falta de reglamentación de la Ley Provincial, y el modo en el que la Resolución N°330 viene a saldar una necesidad. También en los diferentes relatos emerge la falta de actualización de la resoluciones para sumar más disciplinas, lo cual evidenciaría nuevos modos de lectura a la problemática de la violencia laboral.

La Resolución Ministerial, al ser muy acotada, evidencia las deficiencias que dificultan las intervenciones interdisciplinarias.

Considerando que su alcance como profesionales solo es en las intervenciones, manifiestan que es necesario poner el valor las voces que abordan esta problemática y realizar los ajustes pertinentes.

4.2.3 Lectura con perspectiva de género

Si bien este Trabajo Integrador Final se centra en indagar las significaciones en torno al trauma efecto del acoso laboral que inciden en las intervenciones de los profesionales que trabajan interdisciplinariamente sobre situaciones de violencia laboral, en un programa provincial; es fundamental poner en valor la perspectiva de género en el cuerpo legal y normativo. Ya que fue un nuevo emergente en las narrativas de los entrevistados.

Los entrevistados mencionan la perspectiva de género de manera explícita elogiando a la Abogada en sus intervenciones, lecturas y dictámenes.

El Abogado Coordinador menciona que es “muy formada en perspectiva de género y diversidad lo cual me pareció muy interesante, porque siempre remarco el procedimiento no es un procedimiento de violencia laboral por género”. (E-4).

La Psicóloga menciona que sus dictámenes eran muy buenos “porque ya estaba muy formada en lo que es género, entonces no es común encontrar abogados con esa formación. Los de ella tienen un plus porque ya les agrega, por ejemplo, en casos donde nosotros no podíamos decir que había violencia laboral, pero por ejemplo ella le buscaba la vuelta.”. (E-1).

La Trabajadora Social, además referencia de la Abogada que “tenía una visión bastante amplia, mucho más fácil de entender algunos procesos desde el campo mío”.(E-3).

La abogada con respecto a su labor profesional, en específico a sus dictámenes, referencia que eran en base al informe técnico que realizaban sus colegas Psicólogas, “hacia un encuadre legal y en este encuadre legal, utilizaba mis conocimientos en derecho laboral mis conocimientos en abordaje de violencias y mis conocimientos en perspectiva de género, entonces hacía como un trabajo interdisciplinario y intersectorial por así decirlo”. (E-5).

Además, relata que este modo de lectura y abordaje se lo dio el feminismo y la formación específica en abordaje de violencias, “me lo dio la formación en perspectiva de género y me lo dio haber trabajado en otro programa, yo trabajé conforme el programa interdisciplinario de la dirección de género diversidad sexual y derechos de rectorado de una universidad, antes de trabajar acá, yo trabajé en el equipo abordando situaciones de violencia, un poco mucho más amplio que violencia laboral porque abordamos muchas más”. (E-5).

Haciendo una lectura sobre la ausencia de políticas públicas con enfoque de género en el ámbito laboral, se puede observar que ese vacío perpetúan aún más las desigualdades existentes. Si bien se contó con una breve incorporación de esta abogada por 11 meses, y sus dictámenes contaban con ese “plus” que evidencia la psicóloga. (E-1).

Ese agregado, la perspectiva de género, aportaba conocimientos fundamentales que una vez asimilados se integran de manera ineludible a nuestra forma de pensar y actuar. Que son reconocidos por todos los profesionales que integran el equipo interdisciplinario.

4.3 Referencias teóricas predominantes en las significaciones que orientan las intervenciones

Para comenzar este apartado es relevante poder adentrarnos en las narrativas de los entrevistados. Esto nos permitirá no solo comprender cuáles fueron los postulados, o teorías que guían sus intervenciones, sino también analizar cómo estas personas construyen de manera continua sus marcos teóricos.

Para la indagación se utilizó la pregunta ¿Desde lo que es tu trabajo y a lo que ha sido tu formación, hay alguna teoría o algún autor de referencia que te ha inspirado?

La Psicóloga menciona que su pensamiento está atravesado por la teoría del Psicoanálisis, sin un autor específico, le ha servido para pensar los vínculos, la noción del conflicto, “yo siento como que te brinda una herramienta el psicoanálisis siempre porque para mí que yo me me formé y me formo en ese aspecto en esa línea, a mí me ha brindado esa herramienta para pensar situaciones en las cuales uno no queda ligado al sentido común”. (E-1).

La segunda Psicóloga entrevistada menciona que no buscó ningún autor en particular, “no tengo una mirada exclusiva, sino que fui tratando de buscar y absorber en el momento concretamente, las tenía a ellas como psicólogas que también se estaban formando porque no tenían mucha idea”. (E-2).

El Abogado, menciona como la Psicóloga, que no tiene una teoría específica, “tomo de cualquier autor de la formación mía como abogado en derecho laboral, algo que también nos encontramos este el procedimiento es único en único en el país y en la región”... “nunca me basé en un autor para trabajar la temática. He leído de distintos autores y distintas también profesiones, no solamente del derecho, hay muy poco trabajo en relación a violencia laboral”. (E-4).

La Trabajadora Social, refiere que se basa en todas las teorías, ya que para sus intervenciones se para “desde un constructivismo puro”, con una visión pluralista de las situaciones.” Siempre pensando en una intervención con un aporte más prospectivo y desde una defensa ultranza de los derechos”... “desde un paradigma propositivo, y en defensa de los derechos y buscar alternativas en conjunto”.(E-3). Además, comenta que sus intervenciones son en miras de brindar herramientas a las personas.

La Abogada relató que tuvo una propuesta de formación en España sobre el abordaje de violencias en el 2020. También comenta que realizó una maestría en Derecho Laboral Internacional, además de formaciones en diversas universidades del país, como así también la de replicadores de Ley Micaela.

La entrevistada remarca, que la más relevante fue la de Salamanca-España, “la que más me abrió la cabeza”...“esta cuestión de todo tipo de violencias de abordaje de la verdad es jurídico de violencia y también invertí en un tratado de derecho con perspectiva de género”. (E-5).

Siguiendo con la entrevistada, menciona que se dedicó a leer mucho sobre “el derecho con perspectiva de género tanto laboral, penal derechos humanos, derecho de salud y ver cómo estos estereotipos de género han estado implantados en el derecho desde siempre, desde todas las áreas y cómo ha afectado eso”. (E-5).

Los profesionales mencionan la construcción “desde y en lo laboral”, lo cual deja reflejado que los conocimientos también son en la interacción con los demás profesionales y en los desafíos que día a día se tienen interviniendo.

La Psicóloga referencia en relación a lo anterior que “fue como construirlo también un poco nosotras sí”... “Yo de ahí iba, adquiriendo el conocimiento, porque mucha venía con problemas decía “Bueno, cómo podemos darle otra mirada, para buscarle la vuelta”, pero si vos me decís, no tengo un autor, no tengo una mirada exclusiva, sino que fui como tratando de buscar y absorber en el momento concretamente las tenía ellas como psicólogas que también se estaban formando porque no tenían mucha idea”. (E-2). Es decir, hay una construcción del conocimiento a partir de las intervenciones específicas en el Programa Provincial.

En relación a la falta de investigaciones y biografía específica sobre violencia laboral en Entre Ríos y en Argentina, lo cual es un desafío al fundamentar intervenciones basada en otras sistematizaciones y evidencia, más aún en el estado. El Abogado referencia que “no conozco otro país por lo menos la región, que tiene un procedimiento similar y la verdad que nos encontramos con mucha soledad, por eso tampoco hay muchos autores”. (E-4).

Al indagar sobre las bases teóricas, se lograron identificar las referencias teóricas que orientan las intervenciones de los profesionales que forman parte del Programa Provincial dedicado al abordaje de la violencia laboral; reflejan una diversidad de respuestas.

En mayor medida aparece referenciada la perspectiva de Derechos Humanos en el ámbito legal, con el emergente particular de la perspectiva de género. Por otro lado, se destaca el Psicoanálisis en la comprensión de los conflictos internos, las dinámicas relacionales, la repetición traumática, y los malestares que se dan en el ámbito laboral. También se identifican enfoques como el constructivista, que pone el eje en la construcción conjunta del conocimiento.

En la diversidad de perspectivas, también se ve reflejada la complejidad ya detallada en el marco teórico en el abordaje de la violencia laboral y la necesidad imprescindible de abordarla desde múltiples ángulos, sin caer en reduccionismos de una única teoría o postulado.

4.4 Similitudes y diferencias en las significación del trauma por acoso laboral entre las disciplinas

A lo largo de este apartado, se analizarán las diferentes conceptualizaciones del trauma por parte de los profesionales que integran el Programa Provincial, comparando sus puntos en común, como las particularidades en el abordaje de las víctimas de acoso laboral.

4.4.1 Trauma

A partir de las reflexiones de diversos autores planteados en el marco teórico, se evidencia que el concepto de trauma está ampliamente difundido en nuestra sociedad contemporánea, y se ha integrado en diversos discursos como el social, médico, educativo y legal.

Al indagar las narraciones de los profesionales demostraron la existencia de múltiples construcciones del concepto de trauma. A continuación los fragmentos que dan cuenta de esta diversidad de construcción, ante la pregunta: Desde tu perspectiva y experiencia ¿qué es para vos el trauma? ¿Qué aspecto suelen evaluar principalmente en relación con el trauma en las personas?

La profesional del campo de la Psicología, referencia que “podemos inferir de que hay algo ahí, que operó colapsando al sistema, si piensan en el términos energéticos, más ligado a lo que sería la teoría freudiana, en el sentido de hay algo que no se pudo simbolizar y retorna constantemente a través de estos síntomas” (E-1), se evidencia una marcada línea epistémica para el entendimiento del concepto desde el Psicoanálisis.

La otra Psicóloga, menciona sobre el trauma, que se centra en cómo la persona vivencia y procesa el trauma, relata que “porque por ahí vos decís “es algo que a mí jamás me trauma determinada cosa” pero a otra persona realmente la está pasando muy mal y le genera un trauma, entonces no es simplemente si entra en la categoría de Trauma o no”...“Que le está pasando en su estructura de personalidad, que determinadas cosas le producen un trauma”.(E-2).

Además relata que no se basa en una teoría específica, “no tengo algo general, sino que simplemente cómo lo vivencia cada uno”. (E-2).

La Trabajadora Social, comprende al trauma como “aquella afectación que de alguna manera te menoscaba internamente, que no es una cuestión que se vea por fuera, pero se puede exteriorizar por fuera”. (E-3), además relata que no es como en la dimensión, sino que a veces se traslada al ámbito familiar, “a las personas más allegadas tuyas que puede trastocar los vínculos personales muy fuertes” (E-3).

El Abogado entrevistado, no da una delimitación concreta del trauma, pero resalta la búsqueda de un espacio terapéutico, “cuando uno tiene una dolencia, una afectación por ejemplo una quebradura nadie dudaría en ir a un traumatólogo para tratar de sanar ese trauma y esa dolencia”... “la persona que viene convencida que está sufriendo violencia que se comprueban y ahí violencia laboral, tiene una negativa a ir a un espacio terapéutico”.(E-4).

Continúa manifestando “que lo que no se elabora se repite, entonces lamentablemente, no es solamente que en esa situación particular, tal vez no lo pueden superar sino que si le toca atravesar otro vínculo laboral es muy probable que vuelva a repetir las conductas”. (E-4), sugiriendo además que si no se aborda en un espacio terapéutico, el trauma puede manifestarse en futuras relaciones en el mundo laboral.

Por otro lado, la Abogada menciona que el trauma se puede identificar en el silencio “el pensar que es culpa de quién denuncia, de la víctima, el auto creerse los estereotipos de género, el no saber elegir cuando de repente te preguntan, bueno, tenemos esta opción de soluciones, cuál te quedaría mejor a vos, para que saquemos el dictamen según lo que vos querés y que te que no sepan

contestar. Creo que alguien sin perspectiva de género, lo tomaría mal, lo tomaría “como puede ser que no puedes elegir, lo que te estoy preguntando” y no en realidad es simplemente que nunca tuvo la opción de elegir y tal vez no se siente cómoda o es la primera vez que le pregunta, no se siente presionada”. (E-5).

Sintetizando, al indagar sobre el trauma, las respuestas de los entrevistados revelan una diversidad de enfoques. La Psicóloga demuestra una definición desde una perspectiva psicoanalítica, la otra profesional de la salud mental enfatizó la singularidad de la experiencia traumática en cada persona. La Trabajadora Social por otro lado, brinda una visión más amplia, analizando los sistemas subjetivos y familiares. Los Abogados coincidieron en la importancia del espacio terapéutico, escuchar el silencio de la persona, dando la oportunidad de poder elegir y poner en palabras lo que les sucede.

Existe un consenso general sobre el impacto y el efecto traumático en la salud mental de las personas, la forma en que se experimenta y manifiesta varía significativamente en la subjetividad de la persona, se lo puede referenciar en las siguientes frases:

La Psicóloga menciona que “te cuentan todas las sintomatología asociada, que sueñan como que se despiertan o que no por ejemplo, tal vez pensando en algo relacionado, pero se van acercando a determinados lugares, van caminando y ya no pueden pasar por la puerta de su trabajo porque empiezan a sentir, ansiedad o taquicardia o algunas persona se descompensan”. (E-1).

La segunda entrevistada menciona, situaciones puntuales como “le produce situación en donde levantarse para ir a trabajar era terrorífico, les aparecían taquicardia, malestares, dolores de cabeza, es decir, claramente está viviendo una situación traumática”. (E-2).

La Trabajadora Social también brinda ejemplos que ha visto en algunos trabajadores “han ido desde problemáticas de afectaciones al corazón, a la piel, afectaciones de entrar en pánico ante determinadas situaciones, que no las podían explicar, pero que tenía que ver con esto como que había algo de fondo que que no podían expresarlo, pero que veían o sentían que tenía que ver o estaba asociado a su ámbito laboral.”...“Entrar con miedo a su espacio de trabajo, que determinada persona se le acercara, entiendo riesgos, física, emocional lo manifestaban de esta forma lo que ellos podían llegar a compartir conmigo en su relato”. (E-3).

La sintomatología descrita por los entrevistados ante este “colapso del sistema”, van desde síntomas emocionales hasta físicos. Cada profesional describe la sintomatología del trauma, desde lo que considera más relevante y lo que más le impacta a la hora de intervenir, son elecciones que demuestran cómo construyen sus narrativas.

Los entrevistados, aclaran que el trauma puede expresarse de formas muy variadas, no es en todos los casos una manifestación emocional, sino también física y cambios comportamentales. La Psicóloga menciona que les comienza a afectar en el armado cotidiano de sus días “más si están de

licencia, porque encima se están de licencia, el peso de que se hagan los ve en una plaza, puedan viste plantear algo así”. (E-1).

Por otro lado la Trabajadora Social referencia, que el impacto no solo es emocional “sino también en el cuerpo, porque el legrado y el nivel de tensión que tiene en la parte corporal, de tener miedo de hacer algo malo en muchos casos, no, en todo a la fragilidad con la que contaban laboralmente”. (E-3), la Abogada por su parte menciona que conoce casos de mujeres “que han hecho denuncias de violencia laboral hostigamiento y que el nivel de trauma hace que no puedan pasar ni por la vereda de su ex lugar de trabajo y creo que es algo, que se lo subestima mucho, no se le da la importancia que tiene, consideran que “hay se hace, hay no es para tanto” y la verdad nadie puede decir si es uno para tanto.”(E-5).

Los testimonios de los profesionales, describen en sus narrativas que para analizar las experiencias traumáticas, se hace desde una dialéctica del sujeto, es decir que se analiza desde el sujeto individual y el sujeto social, tal como describió la Trabajadora Social. Los procesos son multiaxiales y en el campo de los fenómenos siempre se está en constante interacción y movimiento.

Concluyendo, es necesario remarcar que los sujetos no deben ser aislados de sus contextos sociales en el momento de la intervención, debe ser desde una mirada integral, ya que el armado singular también repercute, por consiguiente las intervenciones también deben ser desde una variedad de disciplinas.

Sobre el aspecto singular del Trauma retomando lo antes mencionado por la Psicóloga, que “no es simplemente si entra en la categoría de Trauma o no, sino que como lo vive cada persona, porque hemos escuchado historias y esto la pone mal, como decir qué es lo que le está pasando a nivel psíquico”.(E-2).

La Psicóloga refiere que en muchas oportunidades, las personas no pueden asociar a un hecho concreto, “como algo disgregado en el sentido de que no pueden simbolizar todavía, ¿qué es lo que les pasó? Porque muchas veces dicen “paso esto y no entiendo, a mi me desarmó”, hay algo ahí que parece que opera de lo traumático que seguramente tendrá que ver con la historia de esa persona, que nosotros no podemos abordarlo ”.(E-1).

La Trabajadora Social da cuenta que hay “personas que en la subjetividad estaban muy frágiles. Realmente, había menosprecio, menos cabo, pero muy fuerte, que no podían más y cuando llegaban a las instancias que llegaban a hablar, era muy difícil, uno mismo no quebrarse”. (E-3).

En línea con la teoría psicoanalítica al abordar la manifestación singular y subjetiva del sujeto, en cómo afecta esta representación traumática al funcionar como un cuerpo extraño en el inconsciente, sin menospreciar la percepción del propio sujeto, y comprender cómo ese evento particular fue vivido y presentado en el psiquismo de la persona.

4.4.2 Trauma efecto del acoso laboral

Todos los profesionales entrevistados coinciden en que hay un efecto traumático producto del acoso laboral, es decir, hay un impacto psicológico.

La Psicóloga nos refiere que a su modo de leer, si lo hay. “La mayoría de los casos, no estadísticas porque soy pésima con los números pero la mayoría ya viene con cuadro instalado, en el sentido de que ya el cuerpo habla digamos, o sea, tiene síntomas o los viene teniendo”. (E-1). La otra profesional, reafirma lo antes mencionado sobre el vivenciar particular y agrega que “hay gente que queda muy traumatizada por cuestiones laborales”. (E-2).

La Trabajadora Social, afirma que hay un efecto traumático, si no es atacado a tiempo, “pero para llegar a eso tiene que haber pasado un recorrido muy fuerte esa persona, porque a esa situación no se llega porque sí, a ver lleva un tiempo, hay situaciones que son explosivas, que a lo mejor esta persona tiene una situación en su espacio laboral y termina siendo un detonante pero en realidad puede ser porque la persona viene con otros traumas familiares muy fuertes”. (E-3).

Por su parte, el Abogado afirma y generaliza que en todos los casos donde hay violencia laboral, también por consiguiente la existencia de un trauma, “seguramente también por la por la subjetividad, algunas persona lo podrán manejar y otras personas van a requerir de un acompañamiento profesional, muchas personas que llegan al programa llegan atravesadas de hace mucho tiempo y muy vulnerada”. (E-4).

La Abogada, luego de afirmar, agrega, “hay un efecto traumático de no querer volver a pasarlo y de ser muy sensible, a que no te vuelva a pasar, de ver las señales las alertas”.(E-5). Nos refleja este dicho con un ejemplo subjetivo de su persona.

Luego agrega, “yo creo que la consideración del trauma también va de la mano de cómo es la dinámica tal vez, yo estaba desde un lugar donde buscaba ser más objetiva, donde tenía estos momentos y espacios para ver los expedientes y considerarlos, quién está en atención al público, quien está con el escritorio y no es que no considere el trauma, sino que no tiene el momento, el lugar y el espacio para considerarlo porque estás atendiendo urgencias. Entonces creo que esa es la diferencia entre un profesional que puede no ver el trauma y no, cómo lo vas a ver si estás atendiendo urgencias, estás apagando incendios, nunca va a ser prioridad verlo si estás resolviendo cuestiones más graves”. (E-5).

Es de destacar, la concordancia entre los profesionales de las disciplinas psicología, trabajo social y abogacía, en cuanto al efecto traumático producto del acoso laboral, que abarca no solo posicionamientos laborales, sino también propios de sus subjetividades al haber vivenciado acoso laboral, como referenció la Abogada.

Esta convergencia interdisciplinaria destaca además la necesidad de abordajes diversos, legales, socio-laborales y psicológicos; y la necesidad de profesionales capacitados y en constante formación, que puedan tolerar y acompañar el malestar subjetivo de las personas denunciantes, además de comprender la dinámicas que se ponen en juego en el ámbito laboral diario.

4.4.3 Modos de abordar el trauma de profesionales de Programa Provincial

A lo largo de los apartados precedentes, se ha llevado a cabo un análisis pormenorizado de las narrativas de los profesionales del Programa Provincial, poniendo énfasis en el consenso entre los profesionales entrevistados, con respecto al efecto traumático del acoso laboral.

A partir de este hallazgo, resulta pertinente indagar si consideran que todos los profesionales que intervienen en el Programa Provincial abordan el trauma de la misma manera, considerando la variabilidad entre disciplinas y enfoques teóricos.

El Abogado relata que no podría garantizar que eso suceda, menciona que tuvo la obligación de ser firme y claro “en cuáles son los pasos y la línea a seguir; aún siendo claro, yo siempre fui muy respetuoso de las miradas de los profesionales”. (E-4).

La Abogada, referencia sobre sus colegas que “creo que hay una consideración del trauma por parte del equipo. Sí son conscientes todas, creo que el problema es cuando estás en lugares, donde la demanda de atención, es demasiado alta y el cuerpo es poco es poco. Entonces vos tenés que priorizar a qué le das prioridad y terminas atendiendo incendios y urgencias y diciendo bueno, esto es lo menos y no lo menos importante, pero es lo invisible”.(E-5).

La adscripta menciona que cada profesional aporta un saber distinto, refiere que las psicólogas tienen una fundamentación distinta, por otro lado con la abogada llegaba a un entendimiento por su formación y visión más amplia. “También teníamos nuestros puntos, cada una en su campo había cuestiones muy específicas de ella que abordaban las situaciones desde sus propios lugares, y está bien, me parece fantástico respetarlo los saberes de cada uno, teníamos nuestras coincidencias a veces no las teníamos, pero también las explicaciones ellas le daban el marco necesario que yo en algunas cuestiones no los podría hacer y está bueno hacerlo”. (E-3).

La Psicóloga, menciona que su colega tiene otra mirada “no sé si necesariamente siempre coincidimos pero no, porque estemos en desacuerdo sino porque, yo tengo tal vez un modo, o esto una lectura que no necesariamente siempre coincide, pero en algunas cosas”. (E-1). Además agrega que en los casos que abordan en conjunto, la evaluación en general suelen armar los informes entre las dos. Luego agrega que no siempre es así ya que “por ahí en esto de lo que es lo espontáneo, no sé si

ella siempre coincide con lo que yo planteo, porque en lo espontáneo también tenemos esa libertad de que cuando alguien nos consulta, no necesariamente la respuesta tiene que ser unificada”. (E-1).

La otra profesional coincide en que cada uno tiene su mirada y resalta lo positivo de la diversidad a la hora de compartir las experiencias y miradas para elaborar los informes, “lo que sería el caso en particular y tener en cuenta un montón de cosas que uno por ahí se le escapan, porque tiene transformación, porque lo ve diferente porque nos llaman la atención distintas cosas, o sea, después de cada entrevista se iba la persona y nosotros nos poníamos a hablar y las dos veíamos cosas distintas, que eran super enriquecedor para poder hacer el informe”. (E-2).

Desde el análisis de las frases significativas de las entrevistas realizadas a los profesionales del Programa Provincial, se constata que existe una heterogeneidad en los modos de abordar el trauma efecto del acoso laboral, como fue desarrollado con anterioridad.

Si bien existe un consenso general sobre la existencia y el efecto de acoso laboral, las perspectivas individuales varían considerablemente, influenciadas por la formación disciplinar, la experiencia profesional y los modos de abordaje dentro del Programa Provincial.

Este estudio aporta una visión novedosa sobre la descripción de las significaciones del trauma por acoso laboral. Considerando los aportes teóricos de Temporetti (2023), se ratifica como cada relato, desde la psicología, el trabajo social, hasta el derecho, manifiesta que la intersubjetividad inherentes a esas experiencias son moldeadas por el deseo, las creencias, los conocimientos, intenciones, etc., como menciona la Trabajadora Social (E-3) “abordaban las situaciones desde sus propios lugares”.

4.5 Abordaje Interdisciplinario

4.5.1 Interdisciplina

Como se mencionó con anterioridad, las intervenciones desde la LNSM son desde equipos interdisciplinarios integrado por profesionales, técnicos y otros trabajadores, debidamente capacitados, cuyos abordajes además de ser interdisciplinarios deben ser intersectoriales.

En el equipo de intervención de violencia laboral del Programa Provincial, se encuentran profesionales especializados en Psicología, Trabajo Social y Derecho. Esto fomenta que los enfoques, saberes y destrezas inherentes a cada disciplina genere un abordaje íntegro y desde la complejidad, *“hay complejidad dondequiera se produzca un enmarañamiento de acciones, de interacciones, de retroacciones”* (Morin, 2004, p.16)

En la entrevista con el Abogado nos menciona que el Programa Provincial tiene doce años de implementación, este tiempo recorrido brindó la forma más profesional de abordaje. Uno de los criterios y pasos más fuertes fue la “consolidación de la mirada interdisciplinaria, eso se pudo sostener bien en los inicios ya estaba esta mirada interdisciplinaria, qué profesionales formaban parte”...“era abogado y psicólogo después nos dimos cuenta que había que ampliar otras miradas, se incorporaron trabajadores sociales, médicos”. (E-4).

La Psicóloga, nos relata que en los inicios el programa contaba con “profesionales legales y de salud mental y eso es como que lo vendían como interdisciplina en algún punto. Pero bueno, es la intención siempre de que no sea una sola disciplina de la que opere digamos. Siempre desde la mirada legal siempre que haya psicólogos, psicólogas” (E-1). Esta afirmación nos permite entender que la profesional comprende a la interdisciplina como algo más que una suma de disciplinas de diferentes ámbitos.

Es decir, que el Programa Provincial fue cambiando gestión a gestión. No solo en los profesionales que formaban partes, sino además en la incorporación de disciplinas. Referencia el Abogado entrevistado “hoy este equipo, es un equipo que sigue siendo un equipo muy interesante a nivel abordaje de las violencias a nivel país y a nivel provincial también, me parece que es un equipo con mucha objetividad”. (E-4).

Ante la pregunta sobre los modos de intervención interdisciplinar que posee el Programa Provincial, dado que los profesionales se dividen en Equipo Técnico y Coordinación, la Psicóloga menciona que ella y su colega son personal técnico, cuya función “interviene los expedientes entonces lo que vos haces es una opinión profesional técnica, todo lo que sea a nivel profesional en el estado es la pata técnica”... “K lo que planteó es esto, yo soy funcionario, yo no soy técnico, no voy a hacer laburo técnico, o sea, no voy a fundamentar un cierre de expediente, era funcionario que como funcionario tiene que gestionar”. (E-1).

La Abogada, agrega sobre a lo planteado por la Psicóloga que, el coordinador del programa “asumió un rol como más de dirección política del programa, no tanto involucrarse a tomar decisiones, sino más bien dirigirnos o coordinarnos y una cuestión más de presencia del programa, visibilidad del programa para que la gente sepa que existimos y llegan las denuncias”. (E-5).

Volviendo con la Psicóloga, agrega sobre la figura de coordinador “viene con esta idea de otorgarle al programa cierta profesionalización en el sentido, no por incorporar más profesionales, sino de revalidar un poco los espacios”. Además comenta que se amplió el área, habiendo una incorporación de personal administrativo y una trabajadora social. (E-1).

La Trabajadora Social, menciona una labor particular con el coordinador “antes de finalizar el año lo que hicimos fue un proyecto con el coordinador, donde yo estuve trabajando fuertemente lo

presentamos en nación, que van a hacer una devolución ya así tratando de ampliar, justamente esta mirada y abocarnos a que se conformará o reforzar todo lo que tenía que ver con el interior”. (E-3).

El Coordinador, sobre su labor dice “en la última etapa mi rol no era jurídico, era político obviamente, uno nunca se puede apartar”(E-4). Cabe aclarar que en los inicios del Programa Provincial cumplió además de estar en la génesis del programa, una labor técnica.

Volviendo al rol del coordinador, menciona que “era funcionario político, mi rol era obviamente, de gestionar y de implementar y pensar políticas públicas, pero por mi rol de abogado”... “intenté de acompañar dentro de lo que podía tampoco me parecía ético al ser funcionario político, intervenir en cuestiones administrativas, no me parecía que correspondía, logramos después incorporar un abogada”.(E-4).

Se puede visualizar una marcada diferenciación entre las funciones Profesional Técnico y el rol del Coordinador. Los técnicos se desempeñan en la atención de las personas denunciantes y elaboración de informes, ya sea de manera individual (psicólogos, trabajadores sociales o abogados) o en conjunto (dictamen legal).

El coordinador asume una función directiva, otorgando visibilidad al programa y motivando al equipo técnico en la revisión del Programa Provincial. Si bien el coordinador no emite dictámenes, cumple además con una función crucial en la “revalidación del espacio”, en palabras de la entrevistada (E-1).

Con respecto a la Labor Técnica de cada disciplina, en la entrevista la Psicóloga menciona lo siguiente, “cuando uno sabe lo que uno hace, se ordena todo, claro, no es lo mismo estar en un grupo y quién lo hace y quién responde, para eso están los coordinadores, los jefes, para ordenar y decir bueno esta área sí, entonces en algunas reuniones, tuvimos se pudo decir “E”, va a hacer lo administrativo, “T” hace el asesoramiento y nosotras con las entrevistas. También nos faltaba la parte del dictamen los confeccionaba ella “T” y lo afirmaba “W”.(E-1)

La Psicología, pone en manifiesto que funcionó de una manera muy diferente ya que “no teníamos este famoso abogado-abogada, primero iba a venir un adscripto, no sé qué pasó, no vino, se iba a conseguir un contrato, estuvieron meses con eso no se consiguió nunca”.(E-1).

Además, con respecto al rol del Coordinador, agrega que “no quería hacer laburo técnico y cuando los últimos siete meses de la gestión vuelve a trabajar, es medio caos, quizás te perdés, vuelve a trabajar una abogada que esa es muy buena, los últimos siete meses trabajó “X”, que ahora es directora en otra área, es funcionaria”. (E-1).

La entrevistada Psicóloga, da cuenta de que en un principio cada profesional tenía sus tareas asignadas y el coordinador es quien mediaba para que eso suceda. Pero ante la falta de un recurso clave, un abogado encargado de dictaminar, hubo un impacto negativo en la dinámica de trabajo.

Ante esta dificultad, la misma Psicóloga manifiesta que contar con una profesional del ámbito legal que aborde individualmente, tampoco es fructífero. Ya que el Programa Provincial está armado de modo tal que “las entrevistas psicológicas, lo es como que desde la mirada jurídica lo usan como la palabra final, que va a determinar el curso de expediente. Que eso lo podes interpretar de muchos modos, como que los abogados no se quieren meter mucho, hay una pata necesaria, pero no determinante me parece a mí, pero en el sentido de que en general siempre el análisis de las situaciones es más rica cuando es conjunta porque de hecho nosotras”(E-1).

Por otro lado su colega Psicóloga, coincide con la idea de poder discriminar qué tarea realiza cada profesional. Admitiendo que depende de la necesidad que se tenga en cada momento particular, ya que en un principio ambas Psicólogas realizan todas las tareas ante la falta de personal; “pedíamos ayuda exclusiva, por ejemplo a un abogado de jurídico para que nos diera una mano con determinados casos, pero no es que ella estaba con nosotros y así”. (E-2).

Afirma la profesional, que en la actualidad el Programa Provincial es más acertada la delimitación de sus trabajos. Referencia que “la parte de la entrevista y los informes como poder limitar y que quede más prolijo todo, entonces estaría la parte del asesoramiento, está la parte de la administrativa, que hay una persona digamos que le va diciendo bien, cómo son los pasos y todo eso. Después obviamente la parte legal, que es la que termina de cerrar con el dictamen. Nosotras en lo posible nos dedicamos simplemente a lo que nos incumbe a nosotros, como psicólogas y ahí también vemos el tema de asesoramiento”. (E-2).

En consonancia con el marco teórico antes referenciado, los equipos de salud mental que abordan interdisciplinariamente se distribuyen las funciones en relación a la problemática específica y no según el peso de la profesión. En este Programa Provincial, son muy claras las funciones, roles y tareas de cada disciplina.

Sin embargo, la interdisciplinariedad es esencial para abordar problemas complejos; ya que si el poder no se distribuye equitativamente entre las disciplinas, la colaboración se verá obstaculizada. Pero en particular lo que acontece aquí, es que cada disciplina tiene su saber particular, donde un dictamen legal solo puede llevar la firma de un profesional matriculado en abogacía.

Ante la pregunta de cómo estaba conformado el equipo interdisciplinario, los profesionales entrevistados mencionan lo siguiente:

La Psicóloga, refiere que el Programa Provincial, fue siempre desde una mirada legal y con profesionales del campo de la psicología. Agrega, que la Trabajadora Social, estuvo cuatro años atendiendo, “es una pata súper rica, que es algo, con “L” siempre lo hicimos solas, pero cuando “K” puso más gente se pudo hacer como un pasaje para que “L” y yo no quedemos respondiendo en todas las instancias a la gente”. (E-1), la colega agrega que “estuvo buenísima la parte de de Asistente Social, con su mirada que nos aportó también mucha información, para poder tener en cuenta un poco

más el contexto, si bien era nosotros lo teníamos en cuenta, es como que ya nos dio como una apertura un poco más amplia, en ese sentido”.(E-2)

El Abogado manifiesta sobre la incorporación de la Trabajadora Social “hay una cuestión, que creo que se genera desde cuestiones personales, que a veces la incorporación de nuevas miradas, de nuevas ciencias no es tan sencillo, en el 2013 había quedado solo la mirada de la psicología, después al sumar a una trabajadora social no fue tan sencillo el tema de la construcción del trabajo interdisciplinario, pero bueno, se logró algo que ayudó muchísimo”. (E-4).

La Trabajadora Social caracteriza su inclusión como novedosa, comenzando en capacitaciones virtuales. Menciona que trabajar de manera interdisciplinaria es muy difícil, necesario, pero que no todos los profesionales lo hacen.

Agrega una crítica sobre la interdisciplina, “es muy lindo enunciarlo en una política pública, en un plan de trabajo, queda muy lindo en un programa en un proyecto, si quieres de extensión, pero aplicarlo a algo concreto, es muy difícil”(E-3), además refiere que para ella también fue difícil construir su espacio personal profesional, ya que las tareas estaban muy “estancas”, “ porque ya había una modalidad de trabajo, yo venía de una disciplina un poco más amplia”. (E-3).

El Abogado enuncia que en un principio “se descansaba mucho en el derecho y si nosotros nos ponemos a mirar, tanto un abogado como un juzgado o un área administrativa, que solamente se basa en el derecho lo que mira son posiciones y la trata de encuadrar, de este procedimiento se va más allá de eso que también nunca lo podemos cortar del encuadre legal, pero se suma que la prueba que fundamente una decisión tenga una mirada más amplia”. (E-4).

Además describe sobre los saberes disciplinares, “que ninguna ciencia tiene el 100% de la mirada, precisamente eso es lo más difícil de entender. No siempre nuestra opinión va a ser la que va a priorizar en una en un informe, en una conclusión, una recomendación. De hecho cuando cambiamos el chip es donde se construyen mejores resultados. Por eso algo que yo destaco es que la mirada de la psicología fundamental, en torno a lo que es salud mental y sintomatología y efecto o daño que causan la violencia, pero la mirada también de una trabajadora social fue muy interesante en lo que es conformación del trabajo en equipo la mirada social integral de la situación y en la abogacía siempre en un rol complementario, de encuadre de cuidar también”. (E-4).

Por último la Abogada menciona que ella conformó equipo con dos Psicólogas y una Trabajadora Social, “ yo trataba de abordar el caso a lo último con un dictamen jurídico técnico para conservar la mayor objetividad posible, sin perjuicio había casos donde acompañaba a la psicóloga con las entrevistas y ellas entendían que necesitaban mi acompañamiento en algunas situaciones, por ejemplo que habían entrevistas abogados y ella sentían que por el abogado tiene más experticia entonces yo las acompaño. Yo las acompañaba, pero eran excepciones”. (E-5).

Su labor particular era elaborar el dictamen, basándose en el informe técnico de las Psicólogas “hacia un encuadre legal y en este encuadre legal, utilizaba mis conocimientos en derecho laboral mis conocimientos en abordaje de violencias y mis conocimientos en perspectiva de género, entonces hacía como un trabajo interdisciplinario y intersectorial por así decirlo, y cuando yo tenía alguna duda, yo consensua mucho mi dictamen con la psicólogas y con la trabajadora social de si era una respuesta a lo que ellas habían perseguido en la entrevista muchas veces, ellas percibían una problemática, pero no sabían cómo darle una solución, entonces yo por ahí encontraba la herramienta jurídica para dictaminar brindando una solución”. (E-5).

La Abogada evidencia un trabajo en conjunto para la resolución de la problemática en conjunto con las herramientas y visión jurídica propia de su profesión. También se puso el foco en la incorporación de una nueva disciplina con la Trabajadora Social, lo cual no solo fue un desafío personal para ella incluirse en el Programa Provincial, sino también para sus compañeras.

Los elementos centrales para que la interdisciplina sea considerada como tal, son el trabajo en equipo, la intencionalidad, la flexibilidad, la cooperación recurrente, y por último la reciprocidad. Estos elementos en el Programa Provincial también se pusieron en juego y las siguientes frases dan cuenta, como las voces disciplinares se ponen en circularidad.

La Psicóloga menciona que escuchar las demás voces disciplinares para llegar a un consenso, “por ahí escuchar a ver qué piensa la abogada, a ver qué piensa la asistente social, a ver cómo lo podemos resolver administrativamente”, escuchar las demás voces disciplinares y llegar aún consenso”. (E-2). Por otro lado la Trabajadora Social, referencia que se potenciaban, “ porque ellas hacían las preguntas puntuales y yo también. En alguna situación es que se dio, sí que necesitábamos la presencia del asesora legal, que tuvo, lo hicimos también en sensaciones muy complejas de organismos. Cuando había violencia laboral con abogados, que por ahí también tenemos su manera de ver la violencia, entonces ahí necesitábamos sí o sí, que una mirada más jurídica”.(E-3)

Todos los profesionales rescatan que el abordaje interdisciplinario es necesario, ya sea ante la frase demandante de “nosotras hacíamos absolutamente todo” (E-2); ante el asumir el límite en las disciplinas, como se puede visualizar en la frase “que ninguna ciencia tiene el 100% de la mirada” (E-4). También en lo complejo que es abordar violencias, referenciado en la frase “porque unipersonal, es muy difícil hacerlas por el desgaste que implica porque se le escapan cosas que no es viable a su hacer este tipo de intervenciones” (E-5), así mismo en la mirada social-contextual de la trabajadora social al decir “ yo abordaba otras cuestiones mucho más amplia, que acompañaban por supuesto y de eso se trata sobre la misma problemática en común” (E-3).

A lo largo de este apartado específico, en las narrativas mayoritariamente coinciden en la insuficiencia de una única disciplina para el abordaje de violencia laboral en el Programa Provincial.

Si bien, la incorporación de otras disciplinas fue con dificultad en sus inicios; hoy ha dado una nueva lectura, con mayor diversidad sobre los factores intervinientes, en un contexto socio-histórico particular. Es un recorrido que aún está latente en las políticas públicas la incorporación de nuevos saberes, para lograr una visión transversalizada de la problemática.

4.5.2 Desafíos

Ante la pregunta sobre los desafíos que se enfrentan en las intervenciones, los profesionales coinciden en que son muchos. Van desde la complejidad de abordar con disciplinas diversas, hasta cuestiones transferenciales entre colegas.

La Psicóloga, particulariza que “entre los profesionales siempre es complejo, para mi personalmente siempre es complejo porque primero partís desde una formación desde una mirada distinta de esa realidad”.(E-1). La otra Psicóloga, suma a lo que dijo su colega que “hemos tenido muchos desafíos dependiendo de la situación actual de la Secretaría y cómo estaba el programa, si teníamos gente disponible o no”.(E-2).

La Trabajadora Social cuenta que “cuesta, y cuesta mucho, hay que buscar, hay que conocerse y tratar cada uno desde su lugar decir “bueno, pero yo lo veo desde acá” es difícil, pero no es imposible, pero es como todo, es una inversión, si se quiere a largo plazo, no se vence, hay resistencia, si, la resistencia la vas a tener”. (E-3)

Los profesionales hasta acá refieren que los desafíos son del orden de trabajar en equipo de manera interdisciplinaria; no es novedad que al contar con abordajes diferentes, esa diversidad parte de una realidad armada.

Por otra parte el Abogado, nos manifiesta que hubo momentos, donde las profesionales quedaron sin contención ni apoyo. Menciona que en sus decisiones y su rol de coordinador generaba muchos malestares, “porque a veces el tomar decisiones en el marcar alguna línea de trabajo. A veces y eso algo cortado desde que trabajar la violencia laboral que las demandas organizacionales no representan violencia, sino representan una de las características de los trabajos que hay que desarrollar”(E-4). Referencia que el desafío es particular desde su rol profesional a la hora de trabajar de manera interdisciplinaria coordinando los equipos que abordan violencia laboral. Son dificultades que pueden suceder bajo demandas propias de la Secretaría, así como demandas de otros organismos.

La Abogada menciona que las dificultades son provenientes de las ansiedades de las personas, ante la espera de un dictamen: “creo que es un desafío, yo soy considerada, sé que la otra persona está esperando una solución, pero tampoco me gusta trabajar apurada, porque muchas veces yo necesito como repensar el dictamen, masticarlo, tomarme un día leer para ver que que se me ocurre o por ahí

me preguntan algo, necesito tomar unos días porque sé que le voy a encontrar alguna solución, pero necesito encontrarlo en mi cabeza”. (E-5).

Se han podido observar los desafíos en las construcciones narrativas de los entrevistados. Se visualiza gran variedad de situaciones, donde los desafíos no son solo entre ellos como profesionales, o los que tuvo el coordinador al generar malestares, sino también con las personas intervinientes.

Las complejidades desde lo subjetivo a la hora de abordar interdisciplinariamente, también están presentes en el Programa Provincial. Referencia la Psicóloga que “uno está influenciado también transferencialmente con los colegas, colegas y no colegas de otras profesiones, por aquí también uno puede estar transferencia de un montón de cosas de gente con la cual vos compartís un montón y hay casos en los que no, y vos decís ¿cómo puede estar viendo eso? Es muy complejo porque lo nuestro no es tan material, o sea, es distinto material que los jurídico entonces jurídico te dice, pero si vos pedís acá acá no te lo dan, está bien porque el otro estaba en su estaba derecho podía decir que no para nosotros es más complejo”.(E-1).

Por otro lado, la Abogada nos manifiesta que “siempre digo que en esos lugares, no podes estar mucho tiempo porque te queman la cabeza”.(E-4), sin particularizar si por abordar esta problemática o por el abordaje interdisciplinario.

Las frases significativas de las entrevistas la Psicóloga (E-1) y el Abogado (E-4), están en relación a la perspectiva de Jerome Bruner, quien nos demuestra que los factores constitutivos y culturales, moldean las interacciones de los profesionales.

La Psicóloga, (E-1) menciona que transferencialmente trasciende en las relaciones personales, en lo laboral. Y el Abogado (E-4) referencia el impacto en el bienestar psicológico que puede tener abordar violencias; entender la acción situada, es abrir un horizonte a lecturas sobre las acciones, ya que no son aisladas, sino que están enmarcadas en culturas específicas y construidas a partir de la interacción con otras personas.

Si bien, todos los profesionales mencionan que tenía muchos desafíos a la hora de intervenir, la interdisciplinariedad se presenta como un eslabón clave en la cadena para abordajes efectivos en situación complejas, como es la violencia laboral. La Trabajadora Social con respecto a esto nos menciona que: “el hecho de conocer a cada uno de los que está, no imponer el saber de uno, pero sí tratar de generar de que se necesita la visión, porque son problemáticas que no pueden tener respuestas solamente del campo de la psicología, o el campo del derecho, o de un trabajador social”. (E-3).

Luego del análisis de frases significativas, con respecto al abordaje interdisciplinario del Programa Provincial, se constata que existe una complejidad a la hora de intervenir. Si bien se logra integrar las diversas disciplinas, no fue una tarea sencilla; ya que requiere solventar los desafíos ante

la falta de una de las disciplinas. Se evidencia una clara distinción de roles, diversos enfoques; pero con un objetivo en común compartido.

Para culminar este apartado, se presta relevancia a una frase significativa. En torno al poder la Abogada menciona que “se le escapan cosas que no es viable a su hacer este tipo de intervenciones, sino de manera unipersonal y no contando con un equipo el equipo te da contención, te da como esto de poder ver desde otro lugar las situaciones que lo que implica también, asumir un poquito de humildad, de que necesitamos la opinión de otro profesional de otra área, para poder dar un dictamen más autosuficiente, más resolutivo que realmente le resolvamos algo al ciudadano de pie, que es una denuncia, que tal vez no es una sentencia, no es algo que le que le dice si vos tenés la razón o hacer un poquito de Justicia” (E-5).

La frase particular “también asumir un poquito de humildad, de que necesitamos la opinión de otro profesional de otra área” (E-5); da cuenta de un pensamiento complejo en asumir la incompletud en la disciplina, donde las luchas de poder en el campo de la Salud Mental se disputan de manera constante entre profesionales.

4.6 Incidencias de las significaciones en las prácticas según la percepción de los trabajadores

En este último apartado se analizará sobre las significaciones en las prácticas según la percepción de los trabajadores del Programa Provincial dedicado al abordaje de la violencia laboral, entendiéndose por significaciones desde los postulados de Jerome Bruner.

Temporetti, menciona además que las narraciones, a través de los relatos de las personas, ponen y reconocen la subjetividad; que en esencia es intersubjetividad. Estas acciones y actos son guiados por diferentes estados; los cuales son el deseo, las creencias, los conocimientos, intenciones, etc.

Para indagar sobre las significaciones, fue bajo la pregunta ¿Crees que las perspectivas teóricas, tu experiencia personal, laboral y todo tu recorrido, influyen en cómo cada profesional considera y aborda el trauma efecto del acoso laboral?. A continuación las conclusiones de los entrevistados.

La Psicóloga considera afirmativa la respuesta a la pregunta, “yo por lo menos acá en la Secretaría a mí sí. Yo noto esto, tal vez la lectura del Psicoanálisis si te da herramientas, que vos podés detectar que es la identificación, cómo opera, como uno no está en función de analista, por lo menos acá, no tenés las limitaciones del consultorio en el sentido de la función”. (E-1)

Coincide su colega Psicóloga en la afirmación. Además agrega que en un principio tenía inseguridades al no tener tan aceitado el proceso de entrevistas, las cuales las hacía más largas y

dudaban en lo que debía poner en el informe, luego con la experiencia de los distintos casos, iba asociando las particularidades, y similitudes. (E-2). Continúa refiriendo que la experiencia le dio un mayor entendimiento y rapidez; lo cual le permitió encarar los informes de una manera diferente “me quedaba pensando cómo ponerlo, que decir hasta dónde. Sí o sí, necesitaba que alguien más leyera el informe, a ver si se entendía lo que quería decir, cosa que a medida que se va, digamos lo vas haciendo lo vas a aceitando ya no tenés esas inseguridades, quizás sí lo conversas y lo compartís, pero no necesariamente para que alguien te diga está bien”. (E-2).

La Trabajadora Social refiere que desde su lugar como profesional “sí por supuesto”...“plasmarlo es muy difícil porque no si bien había situaciones que venían y era gratificante realmente, cuando había algún cambio, pero era era poco y no estaba registrado solo en mi memoria, pero digo no te puedo decir similar a estadísticamente pasó esto hubo cambio, la verdad que lo que yo pude transmitirle o lo que se pudo llegar a hacer acá en conjunto, a esta persona le sirvió o le aportó”. (E-3).

Reafirma la Profesional, que desde su observación personal, lo afirma “porque yo recibí a gente que bueno que se acercaba o me escribían y me decía mira me pasó esto tuvo una situación y tu charla me sirvió o lo que no me propusiste yo lo o no ya lo pude lograr, pero fueron contadas, pues ya te digo no todo el mundo se te acerca. Es verdad, pero fueron experiencias, para recordar”. (E-3).

El Abogado comenta que es inevitables que eso no suceda, referencia además que en su labor como coordinador es fundamental “por ejemplo con la academia, o sea, con las universidades poder tener un vínculo, de pasantías, de prácticas profesionales, de investigación en un procedimiento que es muy interesante, muy específico y es muy útil, creo también para profesionales”. (E-4).

La Abogada por su parte también afirma, y agrega que en su experiencia personal, “darle lugar, comprenderlo y también pude hacer empatía a los demás al decirle a mí me pasó, a mí me pasa, a mí todavía me pasa y cuando vos ves que al otro también le pasó y también le pasa, dejas de pensar que esos a la única persona que le estaba pasando eso y es un poquito, no te digo que más aliviador porque después te das cuenta que todas pasamos por lo mismo, pero por lo menos te animas a hablar, compartirlo con otros”. (E-5).

Comenta la Abogada que no solo es una apreciación personal, sino que se lo ha dado la formación en abordaje de violencias, también trabajar de manera interdisciplinaria aplicando derechos y la formación en perspectiva de género “conforme el programa interdisciplinario de la dirección de género diversidad sexual y derechos de rectorado de una universidad, antes de trabajar acá, yo trabajé en el equipo abordando situaciones de violencia, un poco mucho más amplio que violencia laboral porque abordamos muchas más”. (E-5).

Y por último refiere a la consideración del trauma, que está aparejado a la dinámica; agrega que “quién está en atención al público, quien está con el escritorio y no es que no considere el trauma, sino que no tiene el momento, el lugar y el espacio para considerarlo porque estás atendiendo urgencias”. (E-5).

Los profesionales confluyen de manera unánime que el recorrido académico, laboral y profesional incluye en los modos de intervención, lo cual entra en relación como consideran el trauma, y el trauma efecto del acoso laboral.

Se destacan diferentes puntos, en primer lugar la importancia que tienen las perspectivas teóricas como el Psicoanálisis. Esta corriente aporta postulados teóricos que permiten comprender los mecanismos psíquicos que subyacen al trauma, y por consiguiente cómo abordar las intervenciones. (E-1).

Además, la experiencia adquirida a partir de la práctica laboral, ya que a medida que se enfrentan a la diversidad de situaciones adquieren la capacidad de adaptar y generar nuevas estrategias a la hora de intervenir y realizar informes. La seguridad y confianza que ha desarrollado la experiencia permite abordar situaciones complejas con mayor eficacia. Reconocer la importancia de contar con apoyo del equipo interdisciplinario, como la presencia de una abogada para llevar a cabo entrevistas cuando la particularidad de la situación lo amerita, además de analizar conjuntamente dictámenes entre todos los profesionales. (E-2).

Asimismo, la necesidad de mantener un vínculo con la academia, es un punto clave para mantenerse en constante actualización en las investigaciones en este campo específico. Colaborar con instituciones académicas facilita el acceso y conocimiento de nuevas herramientas que enriquecen a la práctica, si bien, se pudo analizar en el decir de los Abogados es un horizonte que todas las disciplinas deberían considerar. (E-4), (E-5).

Finalmente, es relevante mencionar la importancia de integrar no solo la teoría, capacitación continua, sino la práctica en el abordaje del trauma por acoso laboral. La vinculación de todos estos elementos, formación académica, capacitación continua de los profesionales, experiencia práctica contribuye al mejor abordaje de esta problemática compleja.

5. Conclusiones

Para elaborar las conclusiones finales, es pertinente recuperar el interrogante central que guió esta investigación: ¿Cuáles son las significaciones en torno al trauma efecto del acoso laboral que poseen los profesionales que intervienen en el trabajo interdisciplinario de un programa provincial de abordaje de violencia laboral?. Para indagar las narrativas de los profesionales, se pautaron entrevistas semi-estructuradas las cuales fueron analizadas utilizando el método de frases significativas, de esta manera se logró identificar, puntualizar y analizar las significaciones de los trabajadores del Programa Provincial.

Este Trabajo Integrador Final, tuvo como objetivo general indagar sobre las significaciones en torno al trauma efecto del acoso laboral que inciden en las intervenciones de los profesionales que trabajan interdisciplinariamente sobre situaciones de violencia laboral en un Programa Provincial. Se propuso como punto de partida dos supuestos, el primero que las significaciones inciden en las prácticas; el otro supuesto fue que podrían ser diferentes según su proveniencia disciplinaria, ya sea la psicología, el trabajo social o la abogacía.

El Programa Provincial, se alinea con la LNSM, promoviendo una abordaje intersectorial e interdisciplinario que fomenta la colaboración entre distintas áreas y organismos gubernamentales. Al ser entre distintas disciplinas, este encuentro es enriquecedor ya que cada profesional aporta una perspectiva única en su área de conocimiento.

Para una mejor comprensión de cómo se construyeron los sentidos, resultó fundamental analizar las referencias teóricas, los protocolos de intervención y las normativas legales que respaldan las acciones realizadas de los profesionales que forman parte del Programa Provincial dedicado al abordaje de la violencia laboral.

Con respecto a las bases teóricas, se ha logrado reconocer que los profesionales reflejan una diversidad de respuestas, se desacata el Psicoanálisis como teoría para la Psicóloga; como también para el Abogado en el entendimiento del trauma. Por otro lado, el enfoque constructivista, de la Trabajadora Social, en consonancia con su formación disciplinar. Y por último la perspectiva de género que atraviesa a la Abogada, en el marco de los Derechos Humanos. En esta diversidad de perspectivas, está aparejado la complejidad que requiere intervenir en violencia laboral, imprescindible desde múltiples ángulos, sin caer en reduccionismos. Pero marcando que cada disciplina cuenta su saber particular y específico.

El marco legal y normativo no solo es una herramienta, sino que enlaza las experiencias personales de quien lo utiliza. Los abogados y la Trabajadora Social relatan un mayor conocimiento de las leyes nacionales; en específico las convenciones internacionales fue la Abogada quien trajo sus

aportes adquiridos en una especialización internacional. Mientras que las Profesionales del campo de la Psicología dieron cuenta de un dominio de la Resolución Provincial N°330/2012, siendo la guía y orientación para sus intervenciones como profesionales.

Como ya se mencionó, el protocolo de actuación es muy acotado y no contempla todas las profesiones que podrían intervenir en esta problemática. Sin embargo, es un punto de partida prometedor para futuras ampliaciones en políticas públicas, como era el objetivo personal de la Trabajadora Social. En las narrativas de los entrevistados, todos refieren las dificultades que presenta la falta de reglamentación de la Ley Provincial específica de violencia laboral. Resaltan que la Resolución N°330 viene a saldar una necesidad. El alcance de dicha resolución solo es en las intervenciones, los entrevistados manifiestan que es necesario poner el valor las voces que abordan esta problemática y realizar los ajustes pertinentes.

Otro objetivo específico, fue describir similitudes y diferencias en la significación sobre el trauma efecto del acoso laboral en los profesionales provenientes de las diferentes disciplinas del Programa Provincial dedicado al abordaje de la violencia laboral. Como era parte del supuesto, al comenzar a indagar sobre el trauma los entrevistados refieren una diversidad de enfoques. Al igual que el marco teórico, la Psicóloga aportó una mirada desde la teoría psicoanalítica. Su colega Psicóloga enfatizó que para comprender la experiencia traumática, hay que considerar la propia singularidad de la persona que acude al Programa Provincial. Los profesionales Abogados, desde su ámbito, coincidieron en la importancia del espacio terapéutico como un lugar seguro para escuchar el silencio de la persona desde una escucha activa. La Trabajadora Social brindó una visión más amplia, desde una análisis de los sistemas subjetivos, desde la dialéctica del sujeto. Ya que se analiza desde el sujeto individual y el sujeto social. Por consiguiente refiere que puede además interferir en los sistemas familiares. Coincidiendo con sus postulados teóricos del constructivismo ampliando la mirada entre los procesos, caracterizados como multiaxiales y en constante interacción y movimiento.

Respecto a la diversidad de perspectivas que se evidencian en el trabajo, habitualmente se las relaciona con la diversidad de disciplinas de proveniencia. Un aspecto interesante observado en el análisis de las narrativas, es que la diversidad de perspectivas no estaba relacionada en totalidad a la diversidad teórica de referencia sino a diferencias subjetivas de los entrevistados, ligadas a experiencias previas laborales o profesionales.

Afinando la indagación con respecto al impacto y el efecto en la salud mental de las personas, se lee un consenso entre los profesionales. La forma en que se experimenta y manifiesta varía significativamente en la subjetividad de la persona. En consiguiente, en la sintomatología asociada al trauma refieren los entrevistados que se pueden observar emocionales, como ansiedad, malestares; físicos, como taquicardia, dolores de cabeza, afecciones en el corazón, en la piel y comportamentales como evitar lugares determinados, miedo en el establecimiento de trabajan o lugares cercanos. Cada profesional desde su narrativa describe desde su propia experiencia,

intervención y práctica, son elecciones que demuestran cómo construyen sus narrativas. Se puede leer una implicación en análisis de la Trabajadora Social, desde una dialéctica del sujeto; por otro lado la Abogada en su experiencia personal refiere que las personas ya llegan al programa muy vulneradas, y manifiesta una comprensión desde su experiencia personal.

Todos los integrantes del equipo interdisciplinario del Programa Provincial, coinciden en el impacto traumático del acoso laboral. Esto afecta no solo a la situación laboral de las personas, sino también a su bienestar emocional. La convergencia entre las disciplinas resalta la necesidad de abordajes integrales, con profesionales capacitados para acompañar a las personas. Si bien todos los profesionales coinciden en que hay un efecto traumático del acoso laboral, los modos de abordar dicho efecto son variados según los posicionamientos subjetivos y disciplina de los profesionales, desde sus “propios lugares”. La construcción de conocimientos, además es “desde y en lo laboral” de las intervenciones específicas en el Programa Provincial; ya que en los inicios de las psicólogas se estaban formando. Se puede decir que los conocimientos también son en la interacción con los demás profesionales y en los desafíos que día a día se tienen interviniendo, es decir, son continuos y constantes.

Los modos de abordar varía según la disciplina de cada profesional y la especificidad de su profesión desde los roles, tareas y funciones específicas, distinguiendo las funciones profesional técnico y el rol del coordinador. Los técnicos se desempeñan en la atención de las personas denunciantes y elaboración de informes, ya sea de manera individual (psicólogos, trabajadores sociales o abogados) o en conjunto (dictamen legal), firmado específicamente por un profesional abogado matriculado. La Abogada relata que realiza un trabajo en conjunto para la resolución de la problemática con las herramientas y visión jurídica propia de su profesión. La Trabajadora Social narra que los lugares y tareas eran muy marcadas y que luego fue generando su lugar, y las Psicólogas mencionan que fue un proceso el marcar el límite de tareas ya que solían participar en todos los pasos del Programa Provincial.

En sus relatos refieren desafíos, obstáculos y transformaciones en el equipo al momento de abordar intervenciones interdisciplinarias. Una vez consolidado el equipo, luego de varias transformaciones e incorporaciones de profesionales, las intervenciones se desarrollaron de manera más fluida. Las Psicólogas se encargaban de realizar las entrevistas y realizar informes, la Trabajadora Social establece el primer contacto con las personas, el coordinador daba visibilidad al programa y la Abogada elaboraba un dictamen legal basado en las entrevistas y los informes. Entre los obstáculos que encuentra en este aspecto la interdisciplina, los entrevistados ubican de acuerdo a su profesión diferentes cuestiones específicas. Una de ellas es la incompletud de sus disciplinas, lo cual manifiestan como esa falta de recurso humano específico legal; la disposición espacial del Programa al no contar con un lugar particular para las entrevistas; también la ansiedad de las personas ante la espera del dictamen legal.

El último objetivo fue conocer la incidencia que tiene estas significaciones en las prácticas, según la percepción de los trabajadores del Programa Provincial dedicado al abordaje de la violencia laboral. Los profesionales confluyen de manera unánime en que los recorridos académicos, laborales y profesionales influyen en los modos de intervención; lo cual entra en relación sobre cómo consideran el trauma, y el trauma efecto del acoso laboral.

El primer punto a destacar es la importancia de las perspectivas teóricas en relación a cómo el Psicoanálisis comprende al trauma y los efectos traumáticos en el psiquismo, ya que las intervenciones se abordaría con esta teorización. Es importante mencionar que las Psicólogas no realizan un seguimiento periodico, ni una psicoterapia, ni constatan que hay trauma, sus informes son en miras de constatar la violencia en sus espacios laborales.

Otro punto destacable en las narrativas de los abogados, es la necesidad de mantener un vínculo con la academia. Refieren la importancia de mantenerse en constante actualización en las investigaciones en este campo específico, además que generar una colaboración con las instituciones académicas facilita el acceso y conocimiento de nuevas herramientas que enriquecen a la práctica.

En suma, a lo largo de las narrativas los entrevistados rescatan la importancia de generar una integración, teórica, práctica y de capacitación continua; ya que mantener vinculados estos elementos contribuye al mejor abordaje de esta problemática compleja.

Para ir concluyendo este TIF, el cual se centró en indagar las significaciones en torno al trauma efecto del acoso laboral que inciden en las intervenciones de los profesionales que trabajan interdisciplinariamente sobre situaciones de violencia laboral en un programa provincial, es fundamental poner en valor la perspectiva de género en el cuerpo legal y normativo. Ya que fue un nuevo emergente en las narrativas de los entrevistados al mencionar de manera explícita en sus narraciones el “plus” con el cual contaba la Abogada. Ese plus era la perspectiva de género como modo de lectura y abordaje que fue adquirido por el feminismo y sus capacitaciones-especializaciones. La perspectiva de género, aporta conocimientos fundamentales, que una vez asimilados se integran de manera ineludible a nuestra forma de pensar y actuar. Que son reconocidos por todos los profesionales que integran el equipo interdisciplinario.

Luego del recorrido en este Trabajo Integrador Final, se ha evidenciado la complejidad en la construcción de las narrativas de los profesionales entrevistados Psicólogos, Trabajadores Sociales y Abogados. Sus relatos entrelazan enfoques teóricos, marcos legales y experiencias profesionales previas. Además de las vivencias personales y subjetivas en relación con la violencia laboral, así como la perspectiva de género y los conocimientos en feminismo, para la forma en que cada profesional concibe el trauma efecto del acoso laboral revela un amplio espectro de perspectivas teóricas.

Rescato la importancia de estos Programas Provincial como política pública y me sumo a lo dicho por los profesionales entrevistados, que es necesario ampliarlo, leerlo para complejizar más aún las intervenciones, en la generación de propuestas que respondan a las necesidades de la comunidad. La violencia laboral es una problemática contemporánea que debe ser abordada con puntualizaciones actuales y situadas en este contexto específico, donde el malestar es constante y puede aparecer en lo vincular de las relaciones laborales.

Queda abierto el interrogante en relación a cómo podemos hacer desde la Universidad Pública, para profundizar en futuras investigaciones sobre problemáticas contemporáneas al interior del ámbito institucional, ¿Cómo podemos desde la Universidad Pública, colaborar con programas provinciales para impulsar estos cambios?. En mi recorrido como pasante en el ámbito público, pude comprender que mi camino profesional va de la mano con problematizar lo instituido, realizar mi propia experiencia, y traerla hoy para pensar y repensar qué hacemos como profesionales en el campo de la Salud Mental. Lo cual sin dudas es un trabajo que se construye desde la interacción y necesidad de colaboración con otros.

Bibliografía

Bibliografía Teórica

- Arribas, S. (2008). Cornelius Castoriadis y el imaginario político. *Foro interno*, 8, 105-132.
- Bucciarelli, M. C. (2021). “*Representaciones y prácticas de los trabajadores de salud mental acerca de la producción de cuidado en un hospital de día: estudio de caso en un hospital general de Bahía Blanca en el marco de la Ley Nacional de Salud Mental: 2018-2019*”. Univ. Nac. del Sur. Argentina.
- Bruner, J. (1990) “*Actos de Significados. Más allá de la revolución cognitiva*”. Madrid, Alianza.
- Canteros, G. R. (2022). El fenómeno de la violencia y el acoso laboral: una mirada integral. *Revista de Ciencias Empresariales, Universidad Blas Pascal*, (7 (2022)), 51-59.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Ley N° 23.179). Argentina. Congreso de la Nación. (1985, 8 de mayo). Boletín Oficial, 3 de junio. Recuperado de https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/ley23179_0.pdf
- Damasco, P. M. C. (2011). Tesis de Maestría en Salud Mental (Doctoral dissertation, Universidad de la República).
- De la Iglesia, Ma., & Rojas Breu, G. (2014) “*Hostigamiento laboral: introducción de una cuarta dirección en una institución de ley. Anuario de investigaciones*” 21(1), 311-319.
- De Souza, N. (2005). El trauma y la crisis (actual) del psicoanálisis; el permanente retorno a Freud. *Revista Uruguaya de Psicoanálisis*, (100), 108-135..
- Elichiry N. (1987). “La importancia de la articulación interdisciplinaria para el desarrollo de metodologías transdisciplinarias” en el niño y la escuela. Reflexiones sobre lo obvio. Comp. Elichiry N. Nueva Visión. Bs As
- Elichiry Nora (2009) Escuela y Aprendizajes. Trabajos de Psicología Educacional. Buenos Aires: Manantial (Capítulo 9).
- Kobila, Esther (2000) “Epistemología de la complejidad” en Cuadernos de la Diosa Episteme. Año 1, N° 1, Abril. Rosario: Laborde Editor (pp. 21-28).
- Ley Nacional de Salud Mental. (2010). Ley N° 26.657. Argentina. Congreso de la Nación. Boletín Oficial de la República Argentina. Recuperado de: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26657-175977>

- Ley N° 26.378. (2008) Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo. Argentina. Congreso de la Nación. Sancionada el 21 de mayo de 2008 y promulgada el 6 de junio de 2008. Recuperado de <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26378-141317/texto>
- Ley N° 24.632. (1996) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará). Argentina. Congreso de la Nación. (1996, 13 de marzo). Sancionada el 13 de marzo de 1996 y promulgada el 1 de abril de 1996. Recuperado de <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-24632-36208/texto>
- Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744. (1976) Argentina. Congreso de la Nación (Decreto 390/1976). Recuperado de: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/25552/actualizacion>
- Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional N° 25.164. (1999). Argentina. Congreso de la Nación. Recuperado de: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/25552/actualizacion>
- Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres N° 26.485 (2009). Argentina. Congreso de la Nación. Recuperado de: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26485-2009-152155>
- Ley de Técnicas de Resolución Alternativa de Conflictos Laborales en la Administración Pública Nacional N° 27.417 (2016). Argentina. Congreso de la Nación. Recuperado de: <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/286055/20230510>
- Ley N° 9671/06. (2006). Entre Ríos. Legislatura de la Provincia de Entre Ríos. Recuperado de: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/entrierios_ley9671_06.pdf
- López Ocariz, C. (2017). Acompañamiento terapéutico. Las tensiones de su clínica y la especificidad de su posición. (Introducción, Capítulo 1: Salud Mental, Transdisciplina y Acompañamiento Terapéutico) Tesis de Maestría en Psicopatología y Salud Mental, Facultad de Cs Médicas, UNR.
- Manzano Salazar, A. M. (2023). Prevención del Acoso Laboral y su Articulación con Las Políticas Públicas Difundidas para el Sector Empresarial Ecuatoriano (Bachelor's thesis, Quito: UCE).
- Madariaga, C. (2002). Trauma psicosocial, trastorno de estrés postraumático y tortura. *Serie Monografías*, 11, 1-32.
- Medina, P. Saussure. (2015). El signo lingüístico y la teoría del valor. *Las Nubes*, 17.
- Miguel Barrado, Vanessa; Prieto Ballester, Jorge Manuel (2016). “*El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español PERSPECTIVAS*”, núm. 38, pp. Universidad Católica Boliviana San Pablo Cochabamba.

- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social - Argentina. (2020). “La violencia en el trabajo: un acercamiento al problema desde la encuesta de salud y trabajo de argentina”.
- Ministerio de Trabajo de Entre Ríos. (2012). Resolución N° 330/2012. Recuperado de https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.entrerios.gov.ar/sectrabajo/userfiles/files/Resolucion%25200330%2520-%2520Programa%2520Reconocer.pdf&ved=2ahUKEwjHh5-ix-2HAxVlqJUCHSCUAnAQFnoECBIQAQ&usg=AOvVaw0_m2piyN6D6fM943Tf7IT4
- Morin, E. (2004). La epistemología de la complejidad.
- Negro, M. A. (2010). “*Lenguaje, palabra, discurso en la enseñanza de Jacques Lacan*” *Affectio Societatis*, 6 (11) <https://revistas.udea.edu.co/index.php/affectiosocietatis/article/view/5260>.
- Onocko Campos, R. (2008). Humano, demasiado humano: un abordaje del mal-estar en la institución hospitalaria. Spinelli H,(compilador). *Salud Colectiva: Cultura; Instituciones; Subjetividad. Epidemiología, Gestión y Políticas*. Buenos Aires: Lugar Editorial, 103-120.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). Convenio sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (Convenio N° 190). *NORMLEX*. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- Secretaria de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Gobierno y Justicia, Entre Ríos, recuperado de: <https://www.entrerios.gov.ar/sectrabajo/index.php?codigo=192>
- Seitz, V. N. (2021). Transformación del modelo de atención en salud mental a partir de la ley 26.657. *Revista de Psicología y Psicopedagogía*. (6), 22-25.
- Stolkiner, A. (1987). De interdisciplinas e indisciplinas. *Nora Elichiry (comp.) El Niño y la Escuela Reflexiones sobre lo obvio., Argentina. Ed. Nueva Visión*.
- Stolkiner, A. (2005) “Interdisciplina y Salud Mental”. Dossier de la cátedra de Salud Pública, Salud Mental de la carrera de Psicología, Universidad de Buenos Aires.
- Temporetti, F. (2023) “*Sobre la perspectiva metodológica en el Proyecto de Psicología Cultural de Jerome Bruner Félix*” *Revista Electrónica de Psicología Política* Año 21, N° 50– Julio-Agosto 2023.
- Urroz, Diana L. (2016). “*Trabajo y precariedad laboral en la administración pública*” UNER. Paraná, Entre Ríos. Argentina.
- Valotta, M. F. (2018). Consideraciones sobre el trauma en la actualidad. In *X Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXV Jornadas de Investigación XIV Encuentro*

de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología-Universidad de Buenos Aires.

-Varela, O., Grassi, A., de la Iglesia, M., Caputo, M., García, A., Hidalgo, V. Colombo, L. (2009). “*Acoso laboral - daño psíquico*” *Anuario de investigaciones*, 16, 59-64.

Bibliografía de Antecedentes

-Artavia Alpizar, M. M. (2021). El papel del trabajo interdisciplinario entre Psicología y Derecho en el abordaje a la violencia ejercida en relaciones de pareja: un análisis a partir de un proceso de intervención. *Wimb lu*, 16(2), 119-136.

-Canteros, G. R. (2022). El fenómeno de la violencia y el acoso laboral: una mirada integral. *Revista de Ciencias Empresariales, Universidad Blas Pascal*, (7 (2022)), 51-59.

-Chiliquinga López, L. F. (2022). *El acoso laboral y su afectación al bien jurídico de la integridad psicológica* (Bachelor's thesis).

-Manzano Salazar, A. M. (2023). Prevención del Acoso Laboral y su Articulación con Las Políticas Públicas Difundidas para el Sector Empresarial Ecuatoriano (Bachelor's thesis, Quito: UCE).

-Oliver, F. J. M. (2023). El peritaje psicológico de la víctima de acoso (The psychological expertise of the victim of bullying).

Bibliografía Metodológica

-Badano, M y Díaz, R. *Análisis de la entrevista. Frases significativas*. Ficha de cátedra. Seminario Apoyo a Tesistas. Maestría en Trabajo Social, Facultad de Trabajo Social. Universidad Nacional de Entre Ríos. Paraná. (2019)

-Flick, U. (2015). *El diseño de la investigación cualitativa* (Vol. 1). Ediciones Morata.

-Folgueiras Bertomeu, P. (2016). La entrevista.

-Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación. Editorial McGraw Hill. -Maxwell, J. (1996). Qualitative research design. An interactive approach. Editorial Sage Publications.

-Maxwell, J. (1996). *Qualitative research design. An interactive approach*. Editorial Sage Publications.

- Guber, R. (2001). La entrevista etnográfica o el arte de la no directividad. La etnografía. Método, campo y reflexividad, 11. Siglo XXI editores.
- Resolución N° 0663/2019 de la Facultad de Humanidades Artes y Ciencias Sociales UADER.
- Sampieri, R. H. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw Hill México.
- Yuni, J. A & Urbano, C. A. (2006). “*Técnicas para investigar. Recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación*” Volumen 2. Córdoba, Argentina. Editorial Bruja.
- Ynoub de Samaja, R. (2011). “ *El proyecto y la metodología de la investigación*”. 1a ed., Buenos Aires.
- Winkler, M. I., Villarroel, R., & Pasmanik, D. (2018). La promesa de confidencialidad: nuevas luces para la investigación científica y la práctica profesional en salud mental. *Acta bioethica*, 24(1), 127-136.

Anexos

Preguntas para entrevistas a profesionales

Entrevista a Profesionales del Programa Provincial en Paraná sobre el Trauma Efecto del Acoso Laboral y su Incidencia en Intervenciones Interdisciplinarias

Introducción:

Agradezco su participación en esta entrevista, que tiene como principal objetivo recopilar información sobre las intervenciones que realizan y realizaron interdisciplinariamente bajo el programa Provincial, además de dialogar sobre el acoso laboral y el concepto de trauma, trauma efecto del acoso laboral.

Su respuesta será de gran valor para mi investigación de grado.

Las preguntas se enfocarán en su experiencia y percepción en relación con este tema, bajo total confidencialidad de su persona.

Datos de Identificación:

Fecha de la entrevista:

Profesión:

Cargo en el Programa Provincial:

Preguntas:

Preguntas de inicio:

- a. ¿Recordas cuándo comenzó a funcionar el Programa Provincial?
- b. ¿Cuánto tiempo llevas o llevabas formando parte del Programa Provincial?
- c. ¿Qué profesionales conforman el equipo que realizan las intervenciones?
- d. ¿Qué tipo de intervenciones realizas desde tu profesión?

Enfoque Interdisciplinario:

- a. ¿Cómo se da el trabajo entre ustedes los profesionales? si trabajan en conjunto, por caso, se reúnen en subgrupos, etc. ¿Cómo se dan sus encuentros?
- b. ¿Cómo podes describir la relación entre el trabajo en equipo y las intervenciones en casos de violencia laboral?
- c. Desde tu perspectiva profesional ¿que tipo de intervenciones realizas en el Programa Provincial? Podes contarme alguna experiencia significativa que hayas tenido.
- d. ¿Hay algún desafío particular que enfrenten al trabajar juntos?
- e. ¿Cómo los superan para garantizar una intervención efectiva?

Construcción de Significados:

- a. ¿Hay alguna teoría o autor de referencia, que ha inspirado tu trabajo?
- b. ¿Qué aspectos suelen evaluar principalmente en relación con el trauma?
- c. Desde tu perspectiva y experiencia ¿cómo definirías el “trauma” en el contexto laboral?
- d. ¿Cómo crees que los profesionales de diferentes disciplinas lo conceptualizan? (teniendo en cuenta que como profesional uno toma categorías teóricas desde la cual posicionarse, ¿cuales son las que te resuenan de tus compañeros? por ejemplo, el abogado).
- e. ¿Consideras que hay un efecto traumático producto del acoso laboral?
- f. ¿Podría compartir algún ejemplo de cómo ha observado el impacto del acoso laboral en los individuos que han buscado ayuda en el Programa?

Referencias Teóricas y Normativas:

- a. ¿Podrías mencionar algunas normativas legales o protocolos de intervención que consideras fundamentales en su práctica diaria dentro del Programa Provincial?
- b. ¿Qué teorías o enfoques teóricos crees que orientan principalmente su trabajo en la intervención del trauma relacionado al acoso laboral?

Percepción sobre la Incidencia en las Prácticas:

- a. ¿Crees que las perspectivas teóricas o tu experiencia personal, laboral influyen de alguna manera en cómo cada profesional aborda el trauma relacionado con el acoso laboral en tu práctica profesional?
- b. ¿Has notado alguna diferencia significativa en cómo se aborda el acoso laboral entre las distintas disciplinas dentro del programa provincial? si es así, ¿Cómo crees que estas diferencias influyen en la colaboración y el trabajo en conjunto del equipo?

Cierre:

Agradezco sinceramente su participación en esta entrevista y la información invaluable que ha compartido. Sus respuestas contribuirán a mi investigación sobre este tema crucial. Si desea agregar algún comentario adicional o compartir alguna experiencia relevante, para ir finalizando.

Muchas gracias por su tiempo y colaboración.

Transcripción de las entrevistas

ENTREVISTA 1 - “E-1”

Datos de Identificación

Fecha de la entrevista: 24/4/2024

Profesión: Lic. en Psicología

Cargo en el Programa Provincial: Equipo Técnico

Entrevistadora: Para dar comienzo, agradezco tu participación en esta entrevista y por abrirme las puertas en tu lugar de trabajo, esto que tiene como principal objetivo recopilar información sobre las intervenciones que ustedes realizan y que realizaron interdisciplinariamente bajo el programa Provincial, la idea es no mencionar el nombre del programa para resguardar a ustedes, resguardarme a mí y resguardar también al programa porque como hay muchos provinciales, para que esa confidencialidad de tu persona quede resguardada.

Por otro lado, dialogar sobre lo que sería el acoso laboral, el concepto de trauma, y el trauma efecto del acoso laboral. Tu respuesta va a ser un gran valor para mi investigación y las preguntas están enfocadas a lo que sería la experiencia por un lado la percepción, en relación a la temática de mi investigación. Pasos posteriores a publicación y eso que ustedes también van a poder acceder a una copia, yo les puedo traer material también, se los puedo mandar digitalmente, no va a ser algo que va a ser anónimo sino que va a ser algo que se va a compartir en la comunidad intelectual, pero mencionando estas particularidades que serían las cuestiones formales.

En las preguntas de inicio yo puse si me querés comentar ¿cómo, cuándo, dónde empieza a funcionar lo que sería este programa provincial?

Entrevistada: Bueno, yo no estuve en los inicios, yo te cuento lo que sé. El programa arranca en el 2012 estaba el Gobernador y acá en la Secretaría junto con el Ministro, se arma.

Dentro de la gente que participó en la confección estuvieron los gremios UPCN, fue uno fue el gremio que más motorizó y aportó, de hecho tenemos folletos que todavía tienen los nombres de las personas iniciales estuvo una psicóloga “P” y “K” como abogado, me parece que ellos dos como los primeros nombres y después yo creo que aparece aporte de “P”. Ella era una con la que “K” salían a recorrer la provincia y hacían promoción del programa este. Entonces como hacían la difusión y acá en la Secretaría quedaba un equipo dentro de la gente de acá queda con abogada “C” y una psicóloga que era “N”, yo no la conocí nunca, porque cuando yo ingresé ella ya no estaba bien, pero que era una chica que venía se las entrevistas y se iba entonces, tenía ese encuadre.

Y cuando yo ingresé al programa, estaba parado hace unos 7 u 8 meses, porque la abogada sola no podía avanzar, porque lo armaron de modo tal, que las entrevistas psicológicas, lo es como que desde la mirada jurídica lo usan como la palabra final, que va a determinar el curso de expediente. Que eso lo podes interpretar de muchos modos, como que los abogados no se quieren meter mucho, hay una pata necesaria, pero no determinante me parece a mí, pero en el sentido de que en general siempre el análisis de las situaciones es más rica cuando es conjunta porque de hecho nosotras. Bueno, “L” ahora no está acá, pero en general y cuando estaba, la trabajadora social “T” más, siempre legalmente hay cuestiones que intercambiamos porque desde la mirada legal es distinto, el discurso jurídico por ahí tienes la figuras que se tienen que conformar o no, y para nosotros desde otra vereda, digamos independientemente de que se configura o no hay prácticas que impactan o hay situaciones que impactan en los subjetivo y pero no necesariamente, todas pueden abarcarse en la figura jurídica, que los abogados tienen como por ejemplo Moobing Laboral son conceptos jurídicos.

Entonces ahora venimos como de otro pozo y por ahí con los discursos jurídicos por ahí hay una distancia y no choque, pero sí siempre tenemos que por ahí, suavizar o no, y no, en el sentido de que sea algo de tensión, sino de que siempre hay que hacer un intercambio para acomodar el encuadre y la mirada, porque si no imposible avanzar.

Cuando quedó “C” sola, se paró todo porque no había personal de profesionales de salud mental y ahí ingresamos “B” y yo que bueno no está más, éramos dos psicólogas que tomamos la tracalada de casos que estaban ahí a la espera.

Entrevistadora: ¿Hace cuánto tiempo que estás trabajando acá en este Programa Provincial?

Entrevistada: Nosotras entramos en el 2014, van a ser diez años, después entro “L” a los meses.

Entrevistadora: Entonces en un primer momento había lo que sería abogado y psicólogas ¿Qué otros profesionales conformaban el equipo?

Entrevistada: Siempre hubo eso, o sea, así se inició con profesionales legales y de salud mental y eso es como que lo vendían como interdisciplina en algún punto. Pero bueno, es la intención siempre de que no sea una sola disciplina de la que opere digamos.

Siempre desde la mirada legal siempre que haya psicólogos, psicólogas. Cuando “T” se incorporó, no pudimos tenerla de entrada, pero cuando logramos, porque bueno el coordinador, era medio renuente a que ella participará de las entrevistas y quería de entrevistas solo por psicólogo. Cuando logró esto, pasarse con nosotras a esa instancia, bueno, mejoró obviamente y aporta una mirada que nosotros compartimos, pero no tenemos precisamente entonces es súper rico el intercambio y es mucho más llevadero, referenciando que “T”, es trabajadora social, la tuvimos estos últimos 4 años no más, nunca antes había ingresado una adscripción de otra disciplina social.

Fue una buena experiencia para mí y fue gracias a que en algún punto a “K” cuando vuelve hace 4 años como coordinador, viene con esta idea de otorgarle al programa cierta profesionalización en el sentido, no por incorporar más profesionales, sino de revalidar un poco los espacios, porque lo que pasaba, es que esto depende exclusivamente por supuesto de la voluntad política de cada gestión o sea, todos tienen que esta área funcione, no siempre están los elementos necesarios, en el sentido de que nunca hay un personal legal exclusivo para el programa.

Pero entiendo la lógica, porque por ahí los abogados en general no se quieren meter con este tema, o pocos son los que les gustan, y la figura del abogado, no sé si vos estas al tanto, pero bueno, en el Estado también es compleja, no todos los abogados están dispuestos a cumplir horarios. La mayoría tiene que ir a tribunales, y un montón de cosas y los que están cumpliendo ya están abocados a otras áreas que lo requieren todo el tiempo.

Entonces bueno, siempre tuvimos esa cuestión legal y cuando “K”, volvió a coordinar el área en algún punto amplió el equipo, entonces trajo a “E” en la parte administrativa, la trajo “F” como médica para trabajar lo que es consumo de sustancias pero bueno, eso es aparte, e incorporó a “T” como trabajadora social, primero pensando en incorporarla para trabajo infantil.

Luego por cuestiones de gestión decisiones más políticas trabajo infantil no tuvo una evolución y “T” quedó trabajando con nosotras y a raíz de insistir, insistir “K” accedió y ella se se pasó, digamos a conformar los equipos de entrevistas, aparte de que “T” también le tocó estos cuatro años a asesorar a todas las personas que ingresaron, o sea que tuvo también digamos esa formación de estar cara a cara con la gente apenas llega y que por ahí la instancia más rica del programa, en el momento donde vos te encontrás con un montón de situaciones, pero también te encontrás con como personas que vienen como con cierto impulso cuando le pasa algo en el trabajo, entonces te encontrarás por ahí con situaciones que están desbordadas o las personas están desorientadas a raíz de esto no como que empujadas hacia hacer algo con lo que les pasó y que no necesariamente este es el lugar adecuado, pero así esa es esa ese primer momento de encuentro a vos te permite que mientras la persona habla, lo podes ir ayudando a ordenar un poco lo discursivos y a ir encontrando si en esa demanda que tiene, algo de eso acá se le puede brindar.

Entonces “T”, estos cuatro años estuvo atendiendo, es una pata súper rica, que es algo, con “L” siempre lo hicimos solas, pero cuando “K” puso más gente se pudo hacer como un pasaje para que “L” y yo no quedemos respondiendo en todas las instancias a la gente.

Entrevistadora: ¿Cómo es el primer acceso a consultarlas?

Entrevistada: Acá lo que por lo menos para mí, es una virtud y que siempre cuando se difunde lo remarcamos, no hay necesidad de pedir turno una persona accede y puede hablar con alguna de nosotras. Sí, antes “L” y yo éramos las las el primer acceso.

Y en otras instancias a veces hacía con la abogada, pero bueno, ahí tenés que tener la colaboración del abogado-abogada, no siempre están dispuestos porque a veces están en otra cosa o porque no los encontraste, nos ha pasado también.

Y no necesariamente siempre la consulta es estrictamente legal, entonces también es eso, entonces bueno es como un mix. Lo ideal sería que haya un primer acercamiento de alguien, no necesariamente que sea legal, pero si alguien que tenga ciertas ideas, como para más o menos escuchar, poder identificar, por dónde viene ese reclamo, esa demanda. Después podemos digamos hilar más fino, pero ese primer encuentro está bueno que sea alguien que sepa un poco dónde está parado, mínimamente “T” lo logró en estos 4 años que pasaron, que previamente lo hacíamos “L” y yo.

Entonces discriminamos ahí, en esta primera entrevista si era algo que podía darle alguna herramienta la denuncia por violencia laboral o no, y si es que no, lo orientamos por la dirección que nos parecía más fructífera para la persona.

Obviamente de casos en los que por más que oriente es la denuncia se hace igual y no derivan nada que le sirva, pero bueno, eso también escapa la voluntad porque no le podemos negar a alguien que que no haga la denuncia, si la persona lo quiere hacer bueno, después el abogado tendrá que desestimar con algún fundamento, pero ya es un trámite, ya es un paso, requiere tiempo.

Entrevistadora: La denuncia, es por fuera de acá o es un paso más que ustedes hacen, es decir ¿La persona viene con la denuncia o son ustedes quienes toman esa denuncia?

Entrevistada: Eso va variando según la gestión, en verdad desde el inicio desde el día 1, creo que está en la resolución escrita, pero ahora no recuerdo si está especificado o no, pero creía que sí, o sea, que dice que se reciben por escrito, o sea que se intentó siempre que la persona lo traiga por escrito porque hay muchas instancias donde están acompañadas por gremios o mucha gente contrata abogados privados.

Entonces acá entre abogado siempre es bueno, si alguien tiene su privado que lo use y nadie se mete cuando ya hay un abogado privado, en ese sentido, no meterse no interfieren porque aparte también le está abonando a un abogado que le arme los papeles correspondientes. Si no, la persona puede venir sin ningún tipo de asesoramiento privado, puede venir sin gremio sin nada y también puede armar su propia denuncia.

En alguna época se tomaron denuncias, pero se trata de desestimar esa práctica porque o dejarla, ahora actualmente no se hace, porque cada vez que pasó lo tiene que tomar un abogado, y demoran prácticamente dos horas cada denuncia y es por ahí, no siempre disponemos de de alguien que tenga esas dos horas para hacerlo, porque a veces sacamos abogados de otras áreas y aparte que también es un tema, tampoco esto de acceder al impulso es una cuestión que colabora con la causa del otro porque no necesariamente todas las denuncias o todo lo que ingresa va a derivar en una denuncia, entonces por ahí esto de que haya un acceso irrestricto, a que alguien te tome una denuncia, no te permite tener

este espacio, donde uno puede darle cierta vuelta lo que el otro trae y devolverle algo como que un poco más útil.

En el caso de que sea una denuncia también está la cuota que te juega a favor y que le explicamos a las personas es que nosotros armamos un formulario, lo imprimimos se lo damos a la persona y le decimos bueno, cuando estés en tu casa tranquilo, tranquila a la noche lo armas porque requiere que vos hagas tal vez cierta memoria o que puedas resignificar alguna situaciones que cuando están en el momento que están tan angustiados o enojados o con situaciones emocionales que no están en lo cotidiano, no las pueden recordar.

Porque pasaba mucho eso, nosotros veíamos cuando las abogadas le tomaban denuncia, se quedaban en blanco las personas y a veces estaban con los gremios le daban letra. Entonces cuando armamos este formulario hace años y lo sostenemos hasta el día de hoy. Es muy básico, pero cada vez que viene alguien y vemos que la situación lo amerita, lo damos y le explicamos, porque sabemos que puede sonar mal al trabajar en el estado y por lo menos esta es mi postura uno está a la demanda de la población, uno tiene que responder a lo que población pide, no dándole lo que el otro pida si o si, sino brindando el servicio para lo cual te paga el estado.

Entonces decir, no no tomamos denuncias a veces puede generar cierto malestar en persona y más si es un caso que puede ser que lo amerite, entonces en ese primer momento en que uno le transmite también tiene que ser bastante cuidadoso en cierto punto, entonces explicarles los motivos de por que es mejor que cada uno relate su propia historia laboral y lo que le pasó, es mucho más rico que te lo tome alguien que no te conoce, no solo porque no te reconozca sino porque en ese momento mucha información no vas a recordar y en el caso de que tengan su abogado privado. Bueno, ahí también los aconsejamos de que si ellos van a invertir un dinero que no es requerido acá, que lo hagan, pero si de todas maneras lo van a hacer bueno, les recomendamos siempre de que los charlen con su asesor o abogado legal, y que los oriente en el mejor modo en que pueda formalizar ese relato.

Entonces en ese sentido, yo diría que nada es tajante en el estado, en estas cosas de que sí o no, pero la mayor situación se da por denuncias que ingresan ya escritas o poner lo que asesoramos acá o bueno o que la se arma en otro lado y es muy muy poco lo que se requiere de que alguien se lo tome acá. Por lo menos que yo recuerdo últimamente en estos cuatro años que pasaron creo que una vez sucedió no más. Fue excepcional.

Hubo gestiones donde nos pedían que las tomemos, no como regla general, pero pasa en los lugares, así que, si la gestión recibe un gremio o no sé, cualquier cercanía que tenga, y les dicen si si, acá te las tomas y te llaman a que le tomes la denuncia. Nos pasó con una gestión, pero no sé si la tomamos, se convocaban abogados de otras áreas. Por que nosotras también planteamos esto que tampoco sirve que nosotras estemos en todas las instancias del programa, perdía seriedad la situación. Por que la misma persona que te toma la entrevista, luego la denuncia, después entrevista, luego te hace el informe, y sólo el legal interviene para hacer un dictamen de algo que desconoce y que toma lo nuestro y el relato de las psicólogas, son situaciones muy particulares y depende el tono de cada gestión. En general no.

Entonces, para ingresar una denuncia hay varias vías, o con abogado personal, o que los acompañan los gremios, o que a veces pueden acompañar los gremios pero no puede hablar por la persona, o la persona lo arma sola, lo más común es que no conozcan que exista esta posibilidad, entonces hay un asesoramiento, si del asesoramiento deriva que la situación es posible de ser considerada como un caso de los que se trabajan acá, se le da el formulario, se le explica, que lo hagan tranquilo, que lo completen y que traigan copias para luego el traslado del material.

Entrevistadora: Ahí ustedes como equipo, ¿cuál es la dinámica que van teniendo? ¿Es caso por caso?

Entrevistada: Hay cuestiones que se discriminan desde la entrada, por ejemplo pasa que tuvimos muchas denuncias que no tuvieron este asesoramiento previo. No sabemos si la persona conoce el programa, si el abogado se lo dijo, pero también hay muchas denuncias que los abogados arman pero no las firman. No se bien como es el arreglo, si son consultadas profesionales como de cliente que uno va y le paga o la hace de favor, pero te das cuenta cuando está escrita.

Después la persona también te dice, porque también cuando hay abogado en general, se presenta al principio y brinda una dirección legal, que es para que se envíe toda la documentación cuando eso no está uno lo puede inferir por la calidad del escrito, no porque sea mejor, sino por los modos. Luego la persona nos confirma que sí, pero no está declarado nada, son como prácticas, no te se decir si es legal o no, por que no se la naturaleza de ese vínculo, no preguntamos si le cobran, si es un amigo, si es un conocido.

Los casos digamos más formales sí, los abogados se presentan, declaran la dirección legal y está el caso de la clienta o el cliente y tenemos la firma por supuesto de la persona y del asesor legal bien.

Entrevistadora: Ahí ustedes, por ejemplo ¿trabajan en su equipo, ya van difiriendo quién toma eso cómo serían?

Entrevistada: Cuando ingresan hay un modelo ideal de trabajar, que no siempre se da. Por eso te digo que los elementos del programa legal, siempre flaquea para nosotros. Ahora tenemos una abogada los lunes y martes, no más física, que es la delegada de Victoria o sea que imagínate que es la delegada, de una delegación de la Secretaría en Victoria que viaja y viene dos días acá y hace todo lo legal. Y que es como coordinadora del programa.

Entrevistadora: ¿Y el año pasado sí lo tenían de lunes a viernes? ¿o como era?

Entrevistada: El año pasado estaba “K”, coordinando, la gestión pasada la arrancamos también ya con esta problemática. Fue la primera vez que el programa tuvo coordinador, previo a esto al programa nunca tuvo una coordinación una figura a eso nos referimos con coordinador, una figura persona que

responde por el programa siempre fuimos profesionales. “L” y yo siempre de este programa y abogado abogadas de otras áreas.

Y si alguna vez se contrató un abogado para defender, no, con el carácter de coordinador, siempre así, entonces es como que no teníamos un algún inmediato jefe o jefa, ponele que sería un formato, pero no es jefatura, pero bueno, vendría a funcionar como una autoridad, dentro del programa que es la coordinación nunca habíamos tenido.

En el 2019, arrancó en el 2019 la gestión de “Z” y “K” viene como coordinador de este programa y otro más.

Era la primera vez, por eso digo que había un montón de expectativas por esto de que él aparte de conocer el programa la temática y yo se lo valoro porque él siempre planteó, para este programa sea serio y tenga un funcionamiento adecuado la psicóloga no tienen que estar expuestas a que todo pase por ella, tiene que haber instancias de asesoramiento o de consultas por fuera de ellas. Eso requiere personal y disposición, entonces trajo a adscriptas, por qué ya no había chance de contratar, hace un montón que es muy difícil que se contrate gente. Desconozco los manejos internos de cómo se decide, pero es muy difícil hacer un montón sacar contratos nuevos, entonces te tenés que manejar con lo hay. “K” trajo adscripciones y más o menos se armó.

Ahora entonces hay un primer una primera instancia que cuando entra una denuncia, lo ideal es que esa denuncia se ha leído por un personal legal y si la persona legal, legal como sería fundamental, que esa primer lectura sea estrictamente legal, porque ahí sí se discriminan un montón de cosas que nosotros por ahí las fuimos aprendiendo con el tiempo, pero alguien más idóneo, en este caso ella porque es la que tenemos “V” puede discriminar, que por ejemplo se reclamo porque a veces son muy claros, es un reclamo salarial, como un reclamo por condiciones de laburo de ya sea materiales o edilicias, que tal vez desembocan por supuesto en un montón de impacto en lo personal, pero el núcleo del reclamo se puede tratar con otras vías.

Si de ese reclamo hay herramientas existentes jurídicas que se pueden utilizar entonces no hace la denuncia, lo puedes reclamar por otra cosa, si puedes mandar una carta documento, si podés iniciar algo interno, cualquier figura que que se vea entonces ya no corresponde que sea una denuncia porque es laboral porque eso se trata por otra vida claro, entonces esa mirada legal es importante que la tenga la primera vez un abogado.

“V” la hace y según esa primera mirada también la hacían otra abogada que teníamos, pero bueno no está más y fundamental y desestima cuando desestimar tenés que es fundamental porque tenés que explicar por qué el objeto de esta denuncia no se adecúa jurídicamente no sé lo que lo que pueda armar y luego de eso se desestima y notifican creería. Mira, ahí no te quiero mentir. No estoy segura porque ha variado con los años, no sé, ahora notifican a la parte de que se va a ir archivo en la notificación, no se pone todo se pone a un extracto nomás y si la persona quiere venir a ver porque se va a ir archivo obviamente se le permite ver el expediente bien.

Entonces eso caduca y muere ahí digamos esa presentación. Y si no fuera así, o sea, si la abogada considera que que sí que tiene, muchas veces pasa esto uno se lee esa denuncia, hay veces que es

insuficiente, no te da para pensar, por ahí en esos casos, si lo leímos entre todos, o sea ella es en nosotras y por ejemplo decir, bueno, este no queda claro, hay mucho uso de “me acosan me persiguen” y eso nos queda claro, porque hay de todo percepciones de la realidad, como cada subjetividad, entonces en esos casos, nosotras antes optamos si no teníamos abogada, optabamos por citar a esas personas a una entrevista de asesoramiento que nos amplíe.

Ahora lo que se hace es se le mandó una notificación y se le pide ampliar e identificar personas o conductas que se quieran denunciar. También a veces la una denuncia no queda claro, hay millones de nombres y no sabes a quién quiere denunciar.

Pero eso uno por ahí, nosotras somos nosotros leemos un poquito más allá del papel. Uno ya ve que ahí ya hay cierto desorden que viene plasmando y ya intuimos un poco de que la situación está desordenada. Decimos, bueno, sí, mejor hay que clarificarla y que la persona se ordene identificando a quién y qué es lo que el otro hace. Hay veces que se manda eso y otra parte no responde nunca y no responden tres meses se archiva. Otras veces que se manda y vuelven a mandar lo mismo y otras veces que sí se manda y aclaran bien, o sea, aclaran y dejan un poco más claro, el panorama entonces ahí la abogada dice bueno, ya está tomando otro color ahora.

Para terminar más o menos de dilucidar más allá de los papeles que pasa entrevista bien y ahí viene la entrevista, o sea que tenemos esas dos vías o que llegue la persona con la denuncia, si se hace entrevista de asesoramiento no es la entrevista, no le llaman entrevista le ponemos nosotras. Le decimos, vamos a hacer una entrevista pero esa vía tratamos de no usarla, así que mejor caduca.

Yo por ahí te doy un montón de opciones, porque ningún caso es de un solo modo, vos lo podés intervenir de distintos modos, la vía formal que que rige es esta cuando no está claro que se amplíe por por escrito, digamos que se amplíe y se identifiquen las conductas de personas.

Cuando se agrega ese material al abogada le parece que está óptimo para seguir, digamos investigando un poquito más nos pasa a nosotros y nosotras hacemos las entrevistas, citamos a las partes presencial o virtual, porque es presencial para todo lo que es Paraná.

Entrevistadora: ¿Juntan ambas partes en la entrevista, o las hacen por separado?

Entrevistada: No, no por separado nosotras hacemos por separado. Puede pasar que las personas la denunciante o el denunciante quiera hacer una una especie de acercamiento o mediación es muy extraño, no suele pasar se hizo en el 2015 en 2016 en esa época había otra gestión que la gestión quería trabajar de un modo.

Cada gestión también puede definir como quieren tomar alguna situación y bueno, ellos plantearon determinadas modalidad de hacer audiencias apenas empezaron una denuncia. Nosotras dijimos que no, obviamente si nos requerían participamos, pero después nosotras lo que hacíamos era un seguimiento de lo que se había acordado en esa audiencia. Al mes hacíamos un seguimiento para ver si se sostenía eso que se había acordado.

No es algo que que no sirva, pues está bueno en algunos puntos pero suelen servir cuando... que eso es lo que tiene por ahí el programa de violencia laboral, no solo es violencia laboral lo que ingresa de hecho lo que menos ingresas, entonces muchas cuestiones que son más de de la salubridad laboral podemos decir, o de las regulaciones dentro de los trabajos que exceden, por supuesto esto que te digo no es bueno, no me dan los zapatos para trabajar. Requieren a veces un acercamiento y una mesa de diálogo a veces hacían actas con ciertas pautas y se cumplían a veces sí a veces no, pero en ese tipo de casos era fructífero, pero no todos, por ahí esa no discriminación de qué caso era como compleja. Ahora supuestamente la herramienta está de poder hacer eso, pero nadie la pide.

Entrevistadora: Ustedes la mencionan digamos, como una opción más.

Entrevistada: Siempre le preguntamos a la persona si ella estaría ella o él estaría dispuesto a una mesa de diálogo, la mayoría no quiere, pero si hay casos en los cuales sí, pero ojo no es que si está dispuesto o no es que se va a hacer sí o sí, porque también, hay otra realidad es que para vos instalar eso necesitas bueno, la pata legal que arme la audiencia.

También dependes de de mucha voluntad en ese sentido de las partes de no solo de las partes convocadas, sino de las partes de acá de los trabajadores, profesionales. Lo más común es que nadie quiera hacer eso.

Entrevistadora: Hay una parte que tengo yo acá, en las preguntas, sobre desafíos, es ¿Hay algún desafío particular que enfrenten al trabajar juntos? y este podría ser un claro ejemplo.

Entrevistada: Entre los profesionales siempre es complejo, para mi personalmente siempre es complejo porque primero partís desde una formación desde una mirada distinta de esa realidad.

Entonces nos ha pasado donde abogada, y más cuando es el tema de ellos de un caso de un juzgado en el interior no dijeron, no bueno, pero es obvio que está hasta celosa del cargo, porque ella quiere ese cargo. Nosotras cuando la entrevistamos a la abogada en cuestión, no nos parecía que tuviera que ver con eso al contrario nos parecía que la persona era totalmente adecuada para un cargo más alto porque era súper formada la mina y una grossa, pero los que ya estaba luchando, no era su eso en relación a su cargo eran otras cuestiones que pasaban con un juez.

No es fácil porque aparte, esto por ahí yo por ahí charlamos siempre con mi pareja o en general, uno no cree que esto, que bueno que las miradas. O sea, uno está influenciado también transferencialmente con los colegas, colegas y no colegas de otras profesiones, por aquí también uno puede estar transferencia de un montón de cosas de gente con la cual vos compartís un montón y hay casos en los que no, y vos decís ¿cómo puede estar viendo eso?

Es muy complejo porque lo nuestro no es tan material, o sea, es distinto material que los jurídico entonces jurídico te dice, pero si vos pedís acá acá no te lo dan, está bien porque el otro estaba en su estaba derecho podía decir que no para nosotros es más complejo. Entonces no siempre se le puede

decir que no jefe o una jefa, por más que estás habilitado a decir que no, nosotros podemos comprender que en determinado mundo subjetivo de alguien es ese no, no pudo aparecer, por motivos personales, por su historia, por lo que refiere a esa persona. En ese sentido es complejo, no digo que sea feo, pero es complejo porque uno está atravesado también por un cuestiones así no de lo que es la transferencia con otros profesionales con los que trabaja. Me parece que también ahí está esa riqueza de poder ampliar un poco esto en que hasta donde no juega el prejuicio a veces en algunas situaciones, eso también pasa se ve, lo escuchas en frases como muy del sentido común. No es fácil siempre desarmar todo eso, por lo menos siempre el intento o por lo menos para mí siempre lo intento es que el aparato digamos está al servicio del trabajador-trabajadora que pueda servirle a esa persona independientemente de que por ahí haya diferencias en el equipo si encontramos que hay dificultad cuando uno tiene que trabajar con otros, en esto en la en la precariedad del estado, en que vos creés que vos tenés un caso que vos pensás, y haces una mesa de diálogo interna, su jefe y los demás.

Por que esa es otra, en todos los casos en general, ninguno hace el recorrido interno que tiene que hacer que es primero elevar su reclamo o su problemática en su lugar de trabajo y en verdad, ese paso es necesario, es fundamental, pero nosotros como órgano, digamos externo, le podemos hacer la sugerencia a ese a ese organismo o a ese ámbito de que establezca tal cosa, de que haga un diálogo de que se deje plasmado por escrito que se acuerden pautas de convivencia un montón de cosas como sugerencia, no en caso que no son estrictamente para nosotros, un acoso laboral.

Y entonces a veces uno piensa, esto estaría buenísimo vamos a hacer esto sí sí, sí, bueno, pero después empezamos a hablar si teníamos coordinador y cómo se podría hacer y si se notifica y lo pones, después quién lo hace, y el cuerpo para eso.

Esto de la gestión de “K” fue quien asumió como coordinador, él es abogado, pero por ejemplo, él no es una opinión, esto lo planteó el dijo yo soy funcionario, no soy técnico.

Entrevistadora: ¿Me querés explicar esa diferenciación entre técnico y funcionario?

Entrevistada: Porque nosotros acá somos personal técnico. Nuestra coordinadora, por ejemplo ahora es coordinadora pero oficia técnicamente, interviene los expedientes entonces lo que vos haces es una opinión profesional técnica todo lo que sea a nivel profesional en el estado es la pata técnica entonces el funcionario en general. Él está oficiando con una función de secretario, entonces ese es su trabajo, “K” lo que planteó es esto, yo soy funcionario, yo no soy técnico, no voy a hacer laburo técnica, o sea, no voy a fundamentar un cierre de expediente, era funcionario que como funcionario tiene que gestionar.

Entrevistadora: ¿Y esa pata legal, entonces ustedes como hacía?

Entrevistada: Entonces no la teníamos ya con “Z” en la última gestión, en estos cuatro años.

Entrevistadora: Ahí hay una dificultad, por ejemplo para solventar esa en esa dinámica.

Entrevistada: Entonces uno de los temas era que en esa gestión ya acariciamos de personal a legal.

Entrevistadora: ¿Pedían de otra área? Por que no me está cerrado como hacían.

Entrevistada: Entonces “K” dijo yo voy a conseguir un contrato, pasaban los meses, pasaban los meses, un chico, se vino a conocer como a empapar de la situación, no le salió nunca el contrato como estaban acá a la vuelta. Yo no sé bien, yo no estaba en el día a día porque nosotras con “L” no estábamos muy en conexión, digamos con con alguno de los modos.

Ellos estaban acá a la vuelta y nosotras acá, ahora si las trajeron acá a las chicas, igual el abogado cuando viene, viene ahí. Ahora mejor.

Pero acá hay una realidad que el componente que el componente que añade “K” cuando trabaja en grupo, no siempre suman. Tiene algunas dificultades para trabajar en grupo en equipo, entonces eso se nota, lo empezás a sentir como eso se disgrega en esta famosa conformar equipo. Es imposible conformar un equipo cuando el de arriba fogonea lo contrario.

Es súper complejo porque si yo te lo cuento y como fácil decir, bueno sí, si hacíamos esto pero después, cuando se transita el espacio tenés un montón de variables, tenés que “T” era adscripta dependía 100% de la decisión de “K”. Ella no se podía despegar de la autoridad de él y nosotras sí, porque también en el Estado pasa esto, el que viene como funcionario, no, es que vienen y hacen lo que quieran la gente del organismo, siempre tiene más prevalencia que la gente que viene de afuera ¿por qué? Porque vos te vas a quedar, vas a dar la cara en un montón de cosas que quieran inventar hipótesis te digo, no es que pasó, no lo vas a hacer, porque vos, vas a seguir trabajando igual.

Pero en sí los que conocen el día a día del organismo, sos vos no, el que viene afuera, el que viene de afuera se va a ir acomodando y se va a ir adaptando, pero no es a priori decir bueno, ahora hacemos así así, y hay que decir mirá acá pasa esto, porque la gente viene con su igual no podemos no hacer esto.

En general las gestiones siempre escuchan esto, hay un ida y vuelta.

Violencia laboral le sirve a todas las gestiones, no te diría que es un área que cuidan porque sería mucho decir, pero sí es un área que todos la quieren tener cuando hay que saltar la carta bien, nunca corre riesgo de que te planchan, por lo menos porque aparte nosotros también trabajamos con población. No dependemos de que nos pidan una inspección, a nosotros la gente entra y la tenes que atender. Es como trabajar a demanda, se trabaja demanda entonces si hay mucha gente se trabaja más, si hay poca gente se trabaja menos, según lo que tengas y ahora sumamos la pata del juzgado, así que ahora también nos manda el juzgado los casos que ellos tienen como violencia laboral, que eso es nuevo desde diciembre más o menos.

No sabes lo que era, y no teníamos abogada ni abogado y nosotras dijimos bueno nos empezábamos a entrevistar la mayoría eran de situaciones ya resueltas, entonces lo que empezamos a hacer es

entrevistar a la denunciante según con ese material, responder. Porque a veces no tenía sentido el denunciado o denunciada, porque ya no trabajaban juntos, entonces ya con ese material, nosotros podíamos decir ya con esa medida que continúe o no, porque no trabaja más o ya no van a volver a trabajar juntos. Y bueno, así más o menos estamos manejando para sacarlo rápido aparte, vienen convencimiento del tiempo.

El funcionario y el técnico es eso, el funcionario tiene el rol de gestión política y el técnico trabaja el técnico, o sea, interviene los expedientes.

Entrevistadora: Puntualmente la función técnica tuya ¿cual sería?

Entrevistada: Lo específico, por lo cual nos contratan, es entrevistas de las personas que hacen denuncia por violencia laboral, donde hagamos un informe de esa entrevista para colaborar con el dictamen final jurídico de la opinión técnica de la secretaría sobre ese caso bien, eso sería la parte técnica.

Y los abogados, lo técnico son las audiencias, los dictámenes jurídicos, el dictamen jurídico fundamental y si surgen audiencias para tomar así conjuntas lo tienen que hacer, desestimar una denuncia.

Notificar y eso bueno nada porque le puede hacer cualquiera, nosotros notificamos nuestras entrevistas y “E” notifica todo el resto bien.

Entrevistadora: ¿Y “T” el año pasado?

Entrevistada: “T” el año pasado notificaba y asesoraba a la persona, participaba las entrevistas, en los informes también y notificaba conjuntamente con “E” la ayudaba a notificar.

Entrevistadora: ¿o sea que, ustedes se dividían en subgrupos?

Entrevistada: Creo que fueron los dos últimos años de la gestión porque los anteriores, porque al principio esto no de que ella se pudiera incorporar a las entrevistas fue medio resistido, porque ella lo consultaba con “K”, yo tengo el recuerdo de pandemia 2020, 2021 que ya estábamos reincorporados todos, pero que ahí todavía se sentía que no se lograba armar un equipo, ahí era esto no acciones como desmembradas y por ahí nosotras con Ana que tenemos mayor conocimiento del programa porque hace un montón que lo hacíamos solas notamos esto e intentábamos siempre plantear esto de que hay que saber qué es lo que cada uno hace.

Cuando uno sabe lo que uno hace, se ordena todo, claro, no es lo mismo estar en un grupo y quién lo hace y quién responde, para eso están los coordinadores, los jefes, para ordenar y decir bueno esta área sí, entonces en algunas reuniones, tuvimos se pudo decir “E”, va a hacer lo administrativo, “T” hace

el asesoramiento y nosotras con las entrevistas. También nos faltaba la parte del dictamen los confeccionaba ella “T” y lo afirmaba “W”, un abogado de acá, ha pedido porque es amigo de “K”.

Entonces funcionaba así porque no teníamos este famoso abogado-abogada, primero iba a venir un adscripto, no sé qué pasó, no vino, se iba a conseguir un contrato, estuvieron meses con eso no se consiguió nunca.

El coordinador, no quería hacer laburo técnico y cuando los últimos siete meses de la gestión vuelve a trabajar, es medio caos, quizás te perdes, vuelve a trabajar una una abogada que esa es muy buena, los últimos siete meses trabajó “X”, que ahora es directora en otra área, es funcionaria. Ella es de planta de acá, volvió dos meses con una modalidad volvió, pero no estaba, físicamente, buscaba la expediente un día a la semana, venía se reunía.

“T” va a tener mucha información porque se reunía siempre con “T” veían esto lo que ingresaba desestima, nos pasaba lo que estaba para nosotras, o filtra eso que hace el abogado de filtrar, pero siempre lo veían allá. Una vez nos reunimos por un caso, ella tenía otras cuestiones y tenía ese arreglo, no venía y hacía todo online, nos mandaba los dictámenes. Hicimos un par de entrevistas con ella porque eran internas de acá de la gestión que nos pidieron por unos problemas en otra localidad y los dictámenes de “X” son muy buenos, porque ya estaba muy formada en lo que es género, entonces no es común encontrar abogados con esa formación. Los de ella tienen un plus porque ya les agrega, por ejemplo, en casos donde nosotros no podíamos decir que había violencia laboral, pero por ejemplo ella le buscaba la vuelta.

Mira, yo creo que esa es la única que en los dictámenes no tomaba lo nuestro y era la respuesta, le hacía el agregado legal, que es lo que debería pasar claro, entonces ella armaba con lo nuestro, si lo nuestro no le cerraba, nos decía que veía.

Por ejemplo, en los escritos muchas veces pasaba escrito, puede haber escrito de todo, sí, después no cuando escuchan y aparecen otras cosas, entonces las chicas, a mí me parece que acá cuando dice esto para mí esto configura esto y no sé qué entonces ahí nosotros, mira entrevistas salió nada que ver esto no sé, no me acuerdo ahora el caso, pero que para esta persona eso era totalmente, no importante, ni lo mencionó de hecho aclaró, que a ella no le parecía tal cosa. Entonces que eso no aparecían los escritos y entonces ahí, acá nos decía oka, listo sigo entonces, lo sigo así como como ustedes planean y después en otros casos.

Otro ejemplo decía, había sido una situación muy compleja y no podemos decir si hay violencia laboral, pero así esta persona no fue ayudada, digamos en algún punto, sus autoridades no hicieron no les facilitaron las cosas en el sentido, de que no la advirtieron que si no presentamos certificado y va a quedar con un sumario, cosas que afines a lo laboral, en el sentido de que lo que le pasaba a esta persona ya no era laboral, porque la persona no trabajaba más años la otra persona, pero lo que la institución no advirtió, le produjo un daño a la trabajadora. Por ahí nos excede a lo que nosotros hacemos acá o los que podemos sugerir, pero ya lo agregamos.

Entonces ahí sí se cumplía lo que sería la pata legal, no la teníamos en mi asesoramiento viste de face to face. Eso es necesario acá, porque el Estado tiene que estar, pero bueno, esos son posiciones de cada

uno, por lo menos depende donde trabajes, acá es muy difícil trabajar por productividad como plantean en otras áreas que se podría hacer acá, pero acá no se puede por lo menos para mí.

Yo difiero en unas posiciones, sí me parece que siempre lo valore me parece que ya fue de las riquezas más grandes que tuvimos legales, porque los dictámenes de ella aportaban eso o en uno en caso que tuvimos también donde no se configuraba, no era violencia laboral de ningún modo, pero así había una irregularidad normativa, que si proseguía o si no la modificaban iba a configurar no en violencia laboral, sino bueno, en sí, ella lo rodea de todos modos que si eso esa normativa no se modificaba a esta persona, no le estaban pagando lo que dice eso que se paga, todo era un error, parecía que nadie tenía la intención de perjudicar a esa persona, pero sí, eso se mantiene a ella, la están perjudicando en el sueldo y eso es un concepto de ella. Lo pudo redactar, entonces fue realmente fue una ganancia para el equipo el pasaje de ella por acá, pero duró poco duró 7 meses, porque ya en noviembre ya avisó y asumió. Esos últimos meses que tuvimos legal re bien.

Entrevistadora: Bueno, algo más que me quieras contar en torno a esto del trabajo en equipo, los modos de intervención y esas cuestiones, sino ya pasamos a tu parte más singular.

Entrevistada: Con eso estaría, ya hablé un montón.

Entrevistadora: Bueno, entonces pasaríamos a la construcción de significados ¿vos considerás que tenés alguna teoría o autor de referencia, que ha inspirado tu trabajo o te ha servido para trabajar acá? puede ser a lo largo de tu trayectoria académica y laboralmente.

Entrevistada: Ay que difícil, porque en verdad mi pensamiento está atravesado por lo que es el Psicoanálisis, entonces, no sé si lo puedo pensar en términos de un autor particular, sino de una teoría. No lo es que no logré porque intento, sino que tengo una mirada que ya de por sí apunta siempre a configurar esto un poco no, no solo los lugares de donde cada uno habla, esto de de pensar la la rivalidad de entorno de lo imaginario y del espejo que eso lo ves continuamente. También importa en relación a las construcciones más ligadas a la psicosis, eso también se ve acá la gente que denuncia, no es que siempre se ve patología.

Uno puede inferir que ahí, hay ciertas construcciones que están más ligadas a un plano, pensado ya más complejo que la simple neurosis, va, no tan simple, pero sí la neurosis sí. Uno por ahí escucha casos, en la denuncia de que hay siempre hay un otro que los que les hace mal.

Y hay casos en donde es difícil, porque nosotros tenemos un alcance muy muy escueto. Nosotros no podemos sugerir en los escritos cuestiones a nivel de personalidad ni nada obvio, pero por ahí en lo oral en la transmisión podemos hacer con las personas intentamos, en algunos casos hemos tenido que sugerir y le hemos brindado datos, ya sea de profesionales de Salud Mental, instituciones, organismos que le hemos sugerido, pero siempre es todo con un trabajo de hormiga, con sutileza.

Ahí siempre es crear de algún modo que el otro lo demande, de no imponerlo.

Para mí, mi mirada siempre es desde el lado psicoanalítico y la noción de conflicto, sino de esto de que sí me ha servido mucho esto de cómo nosotros pensamos los vínculos o el conflicto inherente a lazo humano y al lazo social, entonces eso sí me ha servido mucho a mí para plasmar cosas con las personas y hasta con las mismas gestiones porque también internamente a veces se nos han convocado en algunas situaciones de complejidad que a veces también sucede que uno tiene un material de trabajo, que también lo hace lo pone a trabajar en su lugar en su espacio.

Yo siento como que te brinda una herramienta el psicoanálisis siempre porque para mí que yo me me formé y me formo en ese aspecto en esa línea, a mí me ha brindado esa herramienta para pensar situaciones en las cuales uno no queda ligado al sentido común o a esta cuestión del espejo de que lo que pasa es porque el otro no le gusta que vos decís o qué sé yo sino abrir un poco ese juego y de pensar situaciones que se dan en los trabajos también en distintas áreas, donde no es fácil trabajar con otras personas y donde también hay personas que no tienen cierta tolerancia a la diferencia a esto no a a que a entender que el otro, es otro, que tiene otro mundo, otras percepciones y que uno también hace lo que puede con el otro.

Uno no elige, o por lo menos en el estado, con quien trabajar. Eso lo logras en el ámbito privado, es una renuncia y es laburar con algo de lo que es la sensación de estar de frustración, en algún punto vos laburar continuamente con eso, porque nada es de lo que vos elegirías.

Igualmente con esto de los equipos, de las intervenciones posibles, podemos pensar un montón de cosas sí. Ahora, la frustración es constante, ¿pero qué se puede realmente? ¿qué materializamos de todo eso?

A la vez también es romper un poco eso, porque yo muchas veces recuerdo una abogada que decía que esta área que yo en algún punto adhiero no debiera llamarse violencia laboral, hay que ampliarla ella lo pensaba más ligado a una oficina de género y para mí a mí me parece que es más pertinente pensarla como directamente como un área de salubridad laboral.

Donde abarque un montón de aristas donde te permite también dar otro tratamiento y ofrecer otras herramientas, pero bueno, violencia es lo que las gestiones les cierra por ahora.

Entrevistadora: ¿Qué aspectos sueles evaluar principalmente en relación con el trauma con las personas?

Entrevistada: Mira es medio complejo ahí porque sí, nada es así A, B, C... yo lo pienso en relación a la gente que recibimos y en donde es imposible, a veces que es muy claro, hay otras que no, porque tampoco nosotros hacemos un abordaje clínico, que es importante de aclarar. Nosotros no tenemos un dispositivo clínico, nosotros con lo que aparece con las entrevistas que hacemos de cierto lineamiento, podemos decir de cómo, por dónde viene ese malestar.

En muchas veces, si podemos decir que hay algo de lo traumático que se presenta sobre todo en esto de cuando aparece, por ejemplo, el sentimiento de pertenencia de los trabajadores o trabajadoras a los lugares donde estaban, porque suelen estar en licencia muchas veces y esta sensación de “no puedo

creer que esto me haya pasado”, “no puedo creer que después de tantos años ahora”, “esto me toca a mí” o “no creí que estas cosa realmente pasaran”.

Te cuentan todas las sintomatología asociada, que sueñan como que se despiertan o que no por ejemplo, tal vez pensando en algo relacionado, pero se van acercando a determinados lugares, van caminando y ya no pueden pasar por la puerta de su trabajo porque empiezan a sentir, ansiedad o taquicardia o algunas persona se descompensan.

Muchas veces pasa esto, que no lo pueden asociar a algo, entonces ahí ves esto de como algo disgregado en el sentido de que no pueden simbolizar todavía, ¿qué es lo que les pasó? Porque muchas veces dicen “paso esto y no entiendo, a mí me desarmó”, hay algo ahí que parece que opera de lo traumático que seguramente tendrá que ver con la historia de esa persona, que nosotros no podemos abordarlo y es más una hipótesis la que siempre manejamos, depende cómo se da ahí el encuadre con la persona, en el diálogo.

Hay personas, por supuesto son más receptivas y pueden contar mucho más, pero sí podemos inferir de que hay algo ahí, que operó colapsando al sistema, si piensan en el términos energéticos, más ligado a lo que sería la teoría freudiana, en el sentido de hay algo que no se pudo simbolizar y retorna constantemente a través de estos síntomas, pero es muy escueto lo que podemos abordar porque te digo en general las personas muchas son las que ya están en tratamientos, muchas ya están hasta con psiquiatras, psicólogos, y van elaborando, pero también uno sabe que hay tiempos subjetivos que lo descubrirá cuando o abordará cuando pueda, por más que uno perciba que hay ciertas cuestiones que que aparecen medidas, ahí hay luz. Bueno, como lo que te pasa también en el consultorio.

El tiempo del paciente, es del paciente por más que hay cuestiones que empiezan a salir o hay construcciones que se empiezan a amar y acá también lo notas, notas esa cuestión de cómo es el impacto emocional de lo que sucedió en lo laboral.

Y hay veces que pasa esto no, que son personas significativas que antes eran amigas o cercanos y otras veces que no, que es más ligado a esto sorpresivo. Bueno, siempre tienes un factor como sorpresivo por más que haya habido un lazo, sorpresivo de impacto de afuera, como del daño que el otro produce.

Entrevistadora: Poniendo en tensión entre las cuestiones que me has dicho ¿hay un porcentaje que llega con esa sintomatología? ¿Hay personas en donde esta categoría se ve reflejada?

Entrevistada: La mayoría de los casos, no estadísticas porque soy pésima con los números pero la mayoría ya viene con cuadro instalado, en el sentido de que ya el cuerpo habla digamos, o sea, tiene síntomas o los viene teniendo.

La mayoría, porque aparte me parece a mí que es una temática que también cuando suele aparecer esta decisión de hacer denuncia, no es preventiva la denuncia es cuando ya ocurrió de todo o cuando esa persona viene tolerando o bancando hace un montón, por eso no es casual, que las denuncias aparezcan muchas veces con abogados y licencias laboral.

Pero muchas veces es el abogado o abogada que les dice mira esto es para denunciar porque la persona no lo significa como algo así o por lo menos no le puede poner ese nombre.

Hace poco tuvimos un caso de una mujer que nos decía yo estaba en licencia y tenía un montón de sintomatología y ella no podía relacionar por dónde venía la cosa y la psiquiatra le dijo, pero mira, “vos me estas contando esto y esto, a mí se me ocurre que esto esto tiene que ver con este laburo” y ella ahí es como que empiezan todas las fichas se le empiezan a aclarar de las situaciones en las en las cuales ella evidentemente había sentido una agresión de parte de la otra persona, pero no lo había podido interpretar de ese modo, pero sí, reaccionaba eso.

Entrevistadora: Nosotros los que venimos digamos del palo de la psicología tenemos como un modo de concebir el trauma y más en este contexto, digamos del acoso laboral, ¿vos crees que los demás profesionales con los que vos trabajas coincidan o no, en cómo conceptualizan este término?

Entrevistada: Las profesiones con las que más nosotros lidiamos es abogacía, con “T” fue distinto porque fue la única experiencia con trabajo social y por ahí con “T” compartimos más marco teórico. Aunque, no especifica, porque “T” de Psicoanálisis no, pero desde lo social sí, hay lecturas que son como amigables entre sí.

Con los abogados, abogadas ya es distinto, yo creo que ellos tienen mucho o por lo menos a mí me parece la concepción de que los psicólogos tenemos una bola de cristal, podemos decir si esto es una violencia o no lo lo objetiviza. Si esto es una violencia, como que una violencia viene caminando, tiene esta concepción, por eso también se apoyan fuertemente en esto y que lo dirima al psicólogo psicólogo. Es muy complejo transmitirles lo que es la realidad psíquica, de que nosotros que por eso tratamos siempre por lo menos yo de aclarar que cuando nosotros hacemos un informe y por ejemplo: si coloco, que es que amerita o que podría relacionarse con con una situación de de violencia laboral, con lo que yo me manejo es con el material discursivo de esa persona. Ese material me está indicando y siempre lo hacemos en condicional, porque como no es un espacio clínico, lo hacemos con ese material a mí me indica que ese malestar o ese sufrimiento está relacionado a lo que podría denominarse de estresor para ellos que ellos les gusta mucho esto del estrés, del Burnout, a los abogados porque creen que esos son categorías nuestras. Yo entiendo que siempre ellos te piden si hay algo de eso.

Yo les digo que lo pensamos así, del material discursivo de esta persona, o sea, yo no voy a tener la bola de cristal y mirar al otro o a la otra y decir esta persona puede ser agresiva a veces, por empezar esto no es un dispositivo clínico, tampoco esto fue un juzgado es un acá, no hay juez jueza que le vas a dictaminar una pena a alguien y no se está acusando, o sea, no estamos evaluando, no es una acusación a esta persona en el sentido de que vamos a evaluar, si esa persona hizo o no hizo lo que la otra le acusa.

Nosotros evaluamos que tú de lo que vos nos traes, si para nosotros según lo que vos describí y que por supuesto va a estar atravesado, por quien escucha y qué posición uno tenga ante lo que escucha entonces si eso que trae podría estar relacionado directamente con lo que se denuncia.

Nosotros nunca hablamos de personalidad, de ninguna, si me lo pidieron si alguna vez, pero nosotros nunca hablamos de personalidad nunca. Si podemos poner si hay una fragilidad subjetiva a raíz de cómo se presenta la persona como la vemos muy escueto, pero nunca vamos a hablar de la personalidad del supuesto agresor supuesta agresora.

Pasa eso que Violencia laboral a tal situación en donde vos podés totalmente entender el mundo de la persona, aparte su uno también tuvo tránsito por los mundos laborales uno también puede comprender, de la tensión que se genera en la simetría de poder cuando uno labura, sobre todo en determinado ámbitos. Muchas veces vos no de que la persona realmente la está pasando mal, está sufriendo un montón y vos del otro lado encontrás que no hay una intención, de destruir al otro.

Lo podemos pensar los que tenemos otra formación y también lo vemos desde otro foco digamos para esa persona, es algo que le está pasando a ella. Yo no puedo negar que ese sufrimiento es legítimo, ahora, yo no puedo decir que ese otro te lo hizo producir, cuando te pasa la entrevistas vos podés percibir de que no hubo una intención, nosotros tal vez tenemos otras herramientas para pensar.

No, porque como decía, en el amor también se daña sin intención y con intención. Viste tenemos esto, que aparte es atroz cuando te pasa también en el amor, cuando voy a decís “no lo quiero lastimar” y el otro estaba hecho cueros, y bueno lo lastimaste igual.

A lo que voy es no existe, viste un contrato social que dice bueno, yo te voy a tratar bien, vos vas a responder bien, o sea, en la subjetividad después se mezcla todo pasan un montón de cosas y en los laburos, uno también reproduce un montón de cosas de lo que hace personalidad. Entonces bueno, por eso no es un área tan fácil de discernir siempre todo lo que uno encuentra donde uno escucha, hay casos que son más complejos que otros y esto somos un equipo acotado no es como el ETI.

Nosotros somos una meta administrativa, imagínate nunca vamos a hablar de la personalidad de alguien. Yo no sé bien, pero tengo informes que me mandan generalmente, tengo dos o tres y sí suelen tener psiquiatra, trabajadoras sociales, psicóloga.

Entrevistadora: Vos como profesional y en todo tu recorrido ¿Consideras que hay un trauma efecto del acoso laboral?

Entrevistada: si, hay por lo menos en mi modo de leer esto, yo creo que si.

Entrevistadora: Me podes comentar algún ejemplo puntual en donde se vea reflejado esto de lo traumático en el ambiente laboral, vos me contaste, situaciones en que venían con esa angustia, que ya habían transitado esa parte sintomática, también comentaste que vienen con el abogado que se toman licencia ¿pero si tenés alguno puntual, que te acuerdes?

Entrevistada: Hay de todo tipo.

Alguno que esté que hayamos podido conocer con algún efecto, generalmente suelo pensar de los últimos o alguno paradigmático que nos han quedado.

Uno de hace unos meses, que me impactó, por no solo lo traumático en la denunciante sino también en su hija, porque estuvo presente en la situación.

Bueno, estuvo presente en la situación laboral, porque era una niña que iba siempre al trabajo de la mamá y fue testigo de la escena que detona podemos decir el la presentación de la denuncia.

La escena que detona no se configura exclusivamente con esto que a veces se acentúa desde el acoso, o el hostigamiento, o el acoso psicológico que a veces jurídicamente lo ponen así, sino que se configura directamente con una acción totalmente transgresora de lo que es la ley, podemos decir la ley social de los laburos, o sea, a la chica la agreden verbalmente y hasta con actitudes un poco física se llamativas y prácticamente salen escapadas de la oficina, logrando sacar a la nena de de espacio físico reducido.

No solo que cuando yo la entrevisto ya estaba en tratamiento psiquiátrico y psicológico, pero a mí me impactó en la situación de de la cantidad de la sintomatología en el sentido de la virulencia, podemos decir, con la que la sintomatología se presentaba con una ataque de pánico, muy fuerte en su casa sola con su nena, y luego a raíz de eso también los síntomas de insomnio de su hija.

Que luego se pudo tramitar, por supuesto con un abordaje con todo y temor, el temor de que aparece eso aparece en general en todas las personas cuando no todos los casos todos los que los casos que tienen digamos un componente ya ligado a lo que es violencia laboral, de encontrarse a las personas en la calle de ser sorprendidos por una situación donde no sepan qué hacer, y la nena de ella le pasaba eso.

Eso fue tremendo, obvio fue a la psicóloga ella, la hija, pero por ejemplo, eso me pareció importante que a raíz de consejo de su abogado estaban evaluando que la nena declare en cámara Gesell porque esto se va a judicializar y algo que ella lo pensó como un imposible como no no no, no, yo mi hija la tengo que proteger, la misma niña es la que después le dice que ella quería ir a declarar.

Te lo resumo, como todo un abordaje, pero se resignó, digamos que para la nena, parecía que para ella era como necesario ir a contar lo que había visto que le pasó a su mamá . Es fuerte, no recuerdo la edad de la nena, si que tenía más de 10.

No es un impacto exclusivamente ligado al laburo, cuando ya escala de otras otra esfera, el temor era tal que cambió el auto, porque ahí ya sabía que conocían su auto, dejó de estar donde estacionaba siempre.

Entrevistadora: Claro, afectó en su cotidiano.

Entrevistada: Afectó todo, en ese caso fue que respondimos eso de que continúe la medida por más que no trabajaba más juntas y como que nos tomamos una licencia porque nosotros somos laboral, entonces si para nosotros las personas no trabajan juntas, ya se terminó, en este caso ya no trabajaba

más, pero los edificios están pegados. Ahora si van a encontrar entonces ahí nos tomamos una licencia o yo me la tomé y le planté y le puse que sugería que se continúe la medida porque está porque la trabajadora había tenido que modificar toda su vida y la hija, porque ahora se sumaban otras nena que sumaba que iba a hacer el recorrido la menor y que no no podía pasar por ahí había que resguardarla pero se la arme, que se la resguarde y bueno y el juzgado lo tomó.

Bueno, ese era ése fue como impactante por lo que involucró, algo que en lo cotidiano uno puede pensar que bueno es un desacuerdo o son situaciones que al otro no le gusta cómo trabajas y fue escalando y no eran evidentemente no eran cualquier personaje. Esto tenía una historia laboral, ahí no con ella, pero sí, esta gente tenía una historia un historial de ahí de complicaciones laborales, pero esto sería como importante pero de ese de ese tono de ver el efecto en cómo les en algún punto quedan las vidas momentáneamente, por supuesto esta no hablo a nivel de viste de efecto total o para siempre, pero como cuando nosotros logramos verlas a las personas, vemos esto de que como no pueden continuar con su cotidianidad, no pueden.

Por ejemplo muchas de esas son “quiero llevar mi hijo a la plaza y no me animo” porque tengo miedo que pasen o no sé cruzarme con mi jefe o mi jefa, y les empieza a afectar en el armado cotidiano entendés y más si están de licencia, porque encima se están de licencia, el peso de que se hagan los ve en una plaza, puedan viste plantear algo así.

Entrevistadora: ¿Podrías mencionar algunas normativas legales o protocolos de intervención que consideras fundamentales en su práctica diaria dentro del Programa Provincial?

Entrevistada: sí, por ejemplo, si nos traen situaciones como bueno, me pegó una piña a alguien obviamente ahí tenemos la orientación legal y de orientarlos a lo Penal hacer la denuncia penal.

Y a ese nivel digamos siempre desde lo legal, de que cuando algo excede el administrativo, siempre los tenemos que orientar nos pasó una vez de un de un acoso un abuso sexual, y la tuvimos que orientar de que sí o sí haga la denuncia, obviamente era su voluntad de hacer, pero como ella vino a denunciar con nosotros.

Le planteamos que el caso de ella necesitaba un abordaje judicial porque era un delito un crimen y que nosotros no abordamos, digamos administrativo, que el paso previo a lo a lo judicial, pero en materia laboral, un abuso sexual, si fue en el trabajo, pero nosotros no somos idóneos.

Entrevistadora: ¿Qué teorías o enfoques teóricos crees que orientan principalmente su trabajo en la intervención del trauma relacionado al acoso laboral? Me habías mencionado el psicoanálisis.

Entrevistada: Yo, a mí, pero porque mi formación es así. Es algo personal.

Yo no creo que uno agote o pueda mirar todo. Yo tengo una tendencia a mirar así no sé si todo, pero sí no creo que sea la respuesta a todo.

Pero sí es mi modo de lectura que por supuesto en algunos casos, te quedas corto, o sea, como todo, no te sirve para todo, no es que es la herramienta para hacer todo todo no. Si es mi mayor modo de leer la realidad, o de reflexionar más que leer cuando por alguna cosa me quedan y reflexionó siempre en torno a esas variables, pero no necesariamente creo que sea la teoría, tampoco creo que sea sí o sí la herramienta.

Entrevistadora: En lo que sería la percepción sobre la incidencia en las prácticas ¿Crees que las perspectivas teóricas o tu experiencia personal, laboral influyen de alguna manera en cómo cada profesional aborda el trauma relacionado con el acoso laboral en tu práctica profesional? Si crees que las perspectivas teóricas y tu experiencia personal y laboral influyen de alguna manera en cómo como profesional abordas el tramo efecto del acoso laboral en tu práctica profesional particular.

Entrevistada: Yo creo que sí sí, yo por lo menos acá en la Secretaría a mí sí. Yo noto esto, tal vez la lectura del psicoanálisis si te da herramientas, que vos podés detectar que es la identificación, cómo opera, como uno no está en función de analista, por lo menos acá, no tenés las limitaciones del consultorio en el sentido de la función. Entonces vos estás en otro lugar, entonces por supuesto estás mucho más cercana a como te podés identificar con algunos relatos, y a comprender la materialidad de algunas cosas que te cuentan, que si tal vez no transitaste algo así, no las podés de mencionar.

Tal vez pensado no necesariamente porque lo viviste, sino porque a mí en algunas cuestiones sí me me pasa de escuchar cosas de lo Laboral de de esto de cuando aparecen diciendo, “que sí o sí tengo que hacer la denuncia” y poder brindar esto, que uno tiene que poder elegir en torno a lo que uno quiere hacer aún si te equivocas o no, pero no comandado por lo que un otro plantea.

Entonces poder abrir ahí un poco de cosas que en el sentido común, esto cuando uno aparece como siempre lo mismo, se escucha siempre lo mismo o al revés “no, no, cómo vas a renunciar con 10 años, ¿cómo vas a renunciar? No, no, no vengo acá porque me dijeron que no renuncien no, no renuncies” Y es decir, bueno, pará, pará porque también vos podés renunciar sin hacer un juicio sin hacer nada, no estás obligado a eso vos lo podés decidir si a vos eso te va a traer tranquilidad.

Perderás plata, legalmente el consejo siempre es “no renuncies” porque perdes tu derecho a reclamo.

Pero bueno, también podés elegir que perder dinero para vos sea la vida, entonces me parece que eso descomprime, por lo menos en los casos con la que yo me he encontrado de descomprime esto de decir, bueno no es que sí o sí viste, no tengo que renunciar y seguir acá bancando esto cuando vos ya estás dispuesto a hacer otra ruta.

Entrevistadora: ¿y tus colegas sentís que actúan de la misma forma?

Entrevistada: No sé, no, “L”, tiene tiene otra mirada, me parece, no sé si necesariamente siempre coincidimos pero no, porque estemos en desacuerdo sino porque, yo tengo tal vez un modo, o esto una lectura que no necesariamente siempre coincide, pero en algunas cosas, en los casos que trabajamos

juntas y que evaluamos en general siempre nos los terminamos de armar entre las dos, en algo que sirva para el programa y que le sirva a la gente.

Pero por ahí en esto de lo que es lo espontáneo, no sé si ella siempre coincide con lo que yo planteo, porque en lo espontáneo también tenemos esa libertad de que cuando alguien nos consulta, no necesariamente la respuesta tiene que ser unificada.

Entrevistadora: Bueno, por eso quizás es lo rico es poder trabajar con otro también.

Entrevistada: Sí, yo creo que sí, porque sí, yo soy como mucho más vehemente con algunas cosas, entonces como que me interesa que a veces, en esos casos donde encuentro que uno le puede aportar una luz, que no es la solución, sino por lo menos esta pequeña luz de que no hay un manual que diga como uno se tiene que ir de un trabajo, es como también en como otro aspecto. Entonces ya sentir que le aportas, aunque sea ese mínimo respiro.

Yo siento que es súper satisfactorio y cuando veo esas oportunidades o en el sentido que escucho algo de ese orden y siento que tal vez hay algo que me surge y no lo coordino con otra persona, lo digo.

Entrevistadora: Yo porque una de las preguntas que tengo es eso. Digamos sí sentís o crees que estas diferencias digamos que tenés en el trabajo colaborativo, el trabajo en el conjunto. Si esas asperezas, digamos esos no es modo de coincidir, se pueden solventar o no.

Entrevistada: En lo que es formación las diferencias más grandes, las encontramos con las o con las otras disciplinas entre ellas y yo en general son más encuentros, que desencuentro los que tenemos desencuentro tal vez.

Más en criterio, no más en situaciones así de de la escucha, de la escucha rápida, pero en general en el abordaje de los casos cuando nosotros tenemos que más allá de donde la persona ya no está sentada acá y tenemos que elaborar el informe si es conjunto, ahí siempre tenemos... pero yo creo que es por la cantidad de años que hace que escuchamos determinadas situaciones.

Entonces se nos hace simple tal vez en algunos casos poder ubicar, ¿por dónde viene la situación? Entonces yo creo que es más que nada por esto por compartir tantos espacios de escucha juntas, pero después lo que es la espontaneidad y si surgen diferencias porque ahí surge lo que cada una le quiera aportar a la persona.

Entrevistadora: Lo que uno se imagina, considera, pone en juego, lo que escucho. Bueno algo más que me quieras contar o que sientas que es significativo.

Entrevistada: Creo que ya agoté la batería.

Entrevistadora: Te exprimí. Te saqué el jugo más de poder.

Bueno, para ir cerrando, entonces agradezco sinceramente la participación en esta entrevista toda la información que me has compartido y me has brindado. Seguramente que todas estas respuestas van a servir a mi investigación, quiero preguntarte si está abierto a que si alguna, no quedó del todo cerrada o considero que necesito más información si pudimos tener otro encuentro?

Entrevistada: sí, sí, por supuesto.

Entrevistadora: bueno, si decidís en algún momento leerlo y esas cuestiones también te lo puedo enviar después, gracias.

Ay, qué lindo, de verdad. Gracias, está buenísimo esto, es mi primera experiencia haciendo una entrevista para una tesis. Muchas gracias por tu tiempo y colaboración.

Entrevistada: Gracias a vos.

ENTREVISTA 2 - “E-2”

Datos de Identificación

Fecha de la entrevista: 29/4/2024

Profesión: Lic. en Psicología

Cargo en el Programa Provincial: Equipo Técnico

Entrevistadora: Para dar comienzo a la entrevista, agradezco tu participación en esta entrevista y por abrirme las puertas en tu casa, yo tengo como principal objetivo recopilar información sobre las intervenciones que ustedes realizan y realizaron interdisciplinariamente, ya que son varias las disciplinas bajo el programa Provincial, la idea es no mencionar el nombre del programa para resguardar a ustedes como profesionales, resguardarme a mí como tesista y resguardar también al programa porque como hay muchos provinciales.

Por otro lado, dialogar sobre lo que sería el acoso laboral, el concepto de trauma, y el trauma efecto del acoso laboral, en el ambiente laboral. Tu respuesta va a ser un gran valor para mi investigación y las preguntas están enfocadas a lo que sería la experiencia por un lado la percepción, en relación a la temática de mi investigación. En pasos posteriores a publicación y eso que ustedes también van a poder acceder a una copia, yo les puedo traer material también se los puedo mandar digitalmente, si bien va a ser anónima la participación de ustedes, la investigación va a estar bajo mi nombre y apellido, y va a ser algo que se va a compartir en la comunidad intelectual, pero mencionando estas particularidades que serían las cuestiones formales.

Hice algunas preguntas guías en donde vos luego te puedes explicar.

En las preguntas de inicio yo puse si me querés comentar ¿cómo, cuándo, dónde empieza a funcionar lo que sería este programa provincial?

Entrevistada: Sí, empezó a funcionar en el 2012, o sea que yo tengo entendido, porque yo recién me incorporé, en el año 2015. Yo me incorporé a trabajar en el programa, pero ya venían funcionando. Entonces hubo un periodo en el que realmente nosotros fuimos rescatando lo que se venía haciendo, pero no sé exactamente si era igual o no. De hecho “Ñ” empezó un poquito, unos meses antes que yo, y tenía un poco más de información en ese sentido de cómo se venía trabajando. Yo cuando lo agarré ya está un poquito más transformado.

Entrevistadora: Claro, bien ¿Entonces hace 9 años estaría formando parte de este programa?
¿Siempre siempre en calidad de psicóloga?

Entrevistada: Sí, siempre.

Entrevistadora: ¿Qué profesionales conforman el equipo que realizan las intervenciones?

Entrevistada: Mira, fue variando bastante cuando ya ingresé, ya había dos psicólogas que una era “Ñ”, y otra chica “B” ella estaban a full tratando de poner un poco de orden a todo lo que se venía dando, porque el programa quedó medio acéfalo un tiempo, o sea, había una psicóloga anterior que se va hasta que ellas se incorporan había quedado un poco retrasado el tema y había quedado un montón de cosas por hacer. En ese momento que yo me incorporé, había una abogada “D” este que estaba con la parte legal. Pero bueno, fue se fue transformando porque después este se va “B” después se va a “D”, nos acompaña a otra abogada “C” que se va, después “H”.

Se fue viendo quienes estaban disponibles y quienes les interesaba por lo menos colaborar con el programa, pero las psicóloga siempre fuimos nosotras dos, desde el principio que y hasta ahora “N” y estoy yo. Después estuvimos con “T”, que estuvo buenísima la parte de de Asistente Social, con su mirada que nos aportó también mucha información, para poder tener en cuenta un poco más el contexto, si bien era nosotros lo teníamos en cuenta, es como que ya nos dio como una apertura un poco más amplia, en ese sentido.

Entrevistadora: Vos como profesional dentro de este programa, ¿Qué tipo de intervenciones son las que llevas?

Entrevistada: Mira, nosotros desde el principio arrancamos con el tema de asesorar mucho a la gente, mucha parte de administra porque no había. Hoy sí tenemos la parte administrativa como digamos más exclusiva, pero en ese momento no, aprendimos todo lo que era lo administrativo del programa y después como la parte fuerte de nosotros son las entrevistas que se hacen personales.

Con las partes de los expedientes, con las denuncias que hay y en ese sentido, nosotros hacíamos las entrevistas y los informes, que es como lo principal que queda digamos después por escrito. O sea, que

aparece digamos como nuestro trabajo, pero también teníamos por ahí muchas entrevistas como casuales que venían, preguntaban, se asesoraban y ahí trabajamos también un montón para ayudar, quizás a que no se llegue a una denuncia, sino que evitarla y bueno, pero eso no aparece.

Entrevistadora: El trabajo que está atrás digamos, lo que no se ve.

Entrevistada: Sí, exacto, que quizás es mucho más. Teníamos muchas más de esas entrevistas espontáneas, que las que podíamos concretar digamos para el expediente.

Entrevistadora: Entonces ustedes al estar ahí en la Secretaría digamos, de lunes a viernes en este periodo de la mañana, ¿Las personas pueden llegar y ustedes las alojaban? ¿Eso sería espontáneo?

Entrevistada: Si, siempre estamos nosotros para recibir el tema era cuando nosotros citamos, digamos puntualmente para que quede como concreto, en el expediente con un consentimiento de la persona que se iba a hacer un informe. Pero el laburo era mucho más amplio que eso.
claro, sí, un montón por atrás digamos que lo que no se ve bien.

Entrevistadora: Si quieres pasamos a la parte de lo que serían los equipos interdisciplinarios y más que nada preguntarte ¿Cómo trabajan ustedes entre las diferentes profesiones, si trabajan en conjunto, si se van dividiendo los casos, si trabajaban por sus grupos y después de ese trabajo ustedes se volvían a encontrar?

Entrevistada: Era como es muy relativo, era acaso acaso porque por ahí es como que nosotras ya estábamos bastante aceitadas en algunas cosas y lo íbamos resolviendo. A veces necesitábamos sí o sí, la mirada legal, la mirada del asistente social, entonces como para avanzar como para estar seguras. Teníamos reuniones, y decíamos ¿Che, qué hacemos con esto? ¿Qué les parece esto? Pero no es que había unas formas exclusiva de trabajar, sino que se iba viendo, según la necesidad de los casos, que muchas veces nos pasaba, digamos que vos decís. “bueno, este caso es muy parecido a tal” pero tenía un condimento diferente.

Entonces por ahí escuchar a ver qué piensa la abogada, a ver qué piensa la asistente social, a ver cómo lo podemos resolver administrativamente, por ahí dependía del lugar de donde viniera el laburo que tuviera esta persona, puede ser mucho más simple o más complejo, por la por la posibilidad de que esta persona pudiera perder el trabajo, o sea había que ver entonces.

Ya te digo, no había una forma exclusiva de trabajar, sino que le íbamos viendo, por lo menos con “Ñ” la mayoría es en conjunto, los íbamos charlando, eran pocos los que nos repartíamos, por cuestiones de tiempo era “yo trabajo con este, vos con este”, pero la mayoría es en conjunto.

Entrevistadora: En conjunto, entre ustedes dos bien. Yo tengo entendido que ustedes hacen un recorrido en los momentos de intervención, si me quieres contar ese recorrido ¿Donde intervienen ustedes, dónde intervienen los demás profesionales del Programa?

Entrevistada: Nosotros en un principio como te decía viste que hemos cambiado de personas y de gente que pudo colaborar en su momento con el programa, más que nada porque a veces, dependía de la gestión si le daba mucho más importancia o no, entonces como que lo explotaban a medio que lo dejábamos ahí medio hundido

En ciertos momentos, nosotras hacíamos absolutamente todo, porque estábamos solas, o sea, pedíamos ayuda exclusiva, por ejemplo a un abogado de jurídico para que nos diera una mano con determinados casos, pero no es que ella estaba con nosotros y así. Hoy en día está mucho más establecido el programa, entonces tenemos como esas posibilidades de decir, nos acotamos nosotras nuestro trabajo exclusivo para hacerlo de la mejor manera posible.

La parte de la entrevista y los informes como poder limitar y que quede más prolijo todo, entonces estaría la parte del asesoramiento, está la parte de la administrativa, que hay una persona digamos que le va diciendo bien, cómo son los pasos y todo eso. Después obviamente la parte legal, que es la que termina de cerrar con el dictamen.

Nosotras en lo posible nos dedicamos simplemente a lo que nos incumbe a nosotros, como psicólogas y ahí también vemos el tema de asesoramiento, no sé ahora, por ejemplo, yo estoy de licencia. No sé ahora cómo se está arreglando la “Ñ,” en este momento porque cuando yo me fui no teníamos abogada y ahora sí hay. Parece que están trabajando súper bien, pero “V” no es que está todos los días entonces yo creo que “Ñ” está haciendo también bastante asesoramiento.

La idea es como discriminar las tareas de cada una, pero depende también de la necesidad del momento.

Entrevistadora: Entonces desde tu perspectiva profesional digamos las intervenciones que hacen sería de asesoramiento, las entrevistas y el informe.

A la hora de trabajar en conjunto, ¿han encontrado estos diferentes desafíos? ¿Cómo los han ido solventando a lo largo de estos años?

Entrevistada: Sí, es constante no te diría que fue un año en particular, sino que hemos tenido muchos desafíos dependiendo de la situación actual de la Secretaría y cómo estaba el programa, si teníamos gente disponible o no. Por ejemplo cuando estamos con “X” era todo el tiempo sabiendo que ella estaba al pie del cañón, así fuera virtual digamos o por mensajito, contábamos mucho con ella, entonces es como que ahí nos aliviábamos porque sabíamos que teníamos seguro la pata legal, pero en otros momentos no la teníamos.

Años anteriores, entonces era como bueno, a ver ¿qué abogado o a quién le podemos consultar o cómo podemos hacer? Esos desafíos eran bastante cotidianos digamos, pero bueno, a medida que va

pasando el tiempo también nosotras estamos más seguras de lo que hacemos, sabemos que a quién preguntarle, qué la gestión ponen abogado para nosotras, eso es espectacular porque el abogado se interioriza y participa de manera mucho más concreta.

Pero sí, muchos desafíos.

Entrevistadora: Entonces, ustedes para poder garantizar lo que serían intervenciones efectivas han ido “cinturiando” para decirlo de alguna manera desde el punto de vista legal.

Entrevistada: sí, exacto.

Entrevistadora: Si quieres pasamos al otro apartado, este es sobre lo que sería lo tuyo personal, lo que es más que nada de la construcción de significados que vos has ido haciendo, no solo a lo largo de tu trayectoria digamos laboral en este programa sino anterior y a lo que es lo que ha sido tu formación, si vos me querés contar si tienes algún autor de referencia, si tenés algún eje o alguna teoría en la cual te has inspirado digamos para posicionarte en este trabajo para trabajar en este programa.

Entrevistada: Yo como referencia lo primero que hice fue ver cómo estaban trabajando, cuando yo me incorporo estaban “Ñ” y “B” ellas tenían una mirada muy particular que era “veamos si es, violencia o conflictos” y me llamó mucho la atención eso y me gustó. Es como que me adapté, a eso porque me pareció muy interesante, claro, ella tenía en una parva de expedientes impresionantes donde había que ver a cuál le daban prioridad porque había que sacar.

Y vos imagínate que detrás de cada expediente había personas que podían estar pasandolas muy mal, entonces como que me compenetré con la mirada que ella le estaban poniendo y a partir de ahí, yo también empecé a ver esto... No busqué un autor particular, pero sí me puse a leer mucho de qué era lo que se hacía en otros lugares o si había, en realidad no encontré demasiada información. Fue como construirlo también un poco nosotras sí, ahora si vos me decís, no me acuerdo una autora que vino una vez que había hecho un libro que era trabajando, no me acuerdo bien el título del libro, pero era como el trabajo feliz o algo así, entonces yo fui a ver qué onda. Claro, no estaba enfocado, digamos en lo que era mi violencia, ni conflicto ni nada, sino en el clima laboral.

Yo de ahí iba, adquiriendo el conocimiento, porque mucha venía con problemas decía “Bueno, cómo podemos darle otra mirada, para buscarle la vuelta”, pero si vos me decís, no tengo un autor, no tengo una mirada exclusiva, sino que fui como tratando de buscar y absorber en el momento concretamente las tenía ellas como psicólogas que también se estaban formando porque no tenían mucha idea.

Eran nuevas también no entraron tantos meses antes que yo claro, pero si vos me preguntas exclusivamente yo me basé más en ellas, porque me interesó la forma en que lo venían mirando.

Entrevistadora: Bien ¿y a lo largo de tu formación académica en la facultad y esos ámbitos?

Entrevistada: A mí me encantaba, por eso también busqué trabajar en la parte laboral, me encantaba la materia de organización laboral bien. Me interesaba ver cómo las personas que no tenían nada que ver una con la otra se encontraban en un trabajo y tenían que coordinar determinadas situaciones, y vos decís que loco no, porque uno no lo elige, no elige con quién trabajar muchas veces, entonces ahí se generan un montón de situaciones y eso desde la parte de la psicología me interesaba mucho.

Yo tenía un profesor que tenía tomaba millones de autores, o sea eran muchas miradas, vos te podías quedar con uno o dos o lo que sea, pero es una de las materias que me interesó y por eso yo empecé, digamos con el tema de currículum repartirlos en los lugares, donde podía trabajar como psicóloga de la desde el punto de vista laboral.

Entrevistadora: ¿En dónde estudiaste?

Entrevistada: En la UCA en Paraná, ahí en calle Buenos Aires bien.

Entrevistadora: Otra de las preguntas es ¿qué aspectos evalúas como psicóloga, principalmente de lo que sería la relación con el trauma? ¿Qué entendés por trauma?

Entrevistada: A mí, es como que me llama la atención ver cómo lo está procesando cada persona . Porque por ahí vos decís “es algo que a mí jamás me trauma determinada cosa” pero a otra persona realmente la está pasando muy mal y le genera un trauma, entonces no es simplemente si entra en la categoría de Trauma o no, sino que como lo vive cada persona, porque hemos escuchado historias y esto la pone mal, como decir qué es lo que le está pasando a nivel psíquico.

Que le está pasando en su estructura de personalidad, que determinadas cosas le producen un trauma entonces, si bien no tengo una teoría para decir porque se producen los traumas, es decir es como lo vive cada uno porque he escuchado historias donde “que no les salude de determinada manera”, ya era algo traumático para una persona y por qué traumático porque lo vivía con síntomas la pasaba mal, le produce situación en donde levantarse para ir a trabajar era terrorífico, les aparecían taquicardia, malestares, dolores de cabeza, es decir, claramente está viviendo una situación traumática.

Entonces, ¿cuál era el trauma en sí? no lo sé, qué era lo que le producía a nivel físico eso era lo que a mí me digamos me llamaba la atención y es por ahí. Entonces no me importaba si lo que le pasaba sino cómo lo vivía y en base a eso, decía bueno está pasando con una situación que no está buena.

Entrevistadora: Claro, ¿Para esta persona digamos singular y particular esto es traumático sería?

Entrevistada: Exacto, o sea no tengo algo general, sino que simplemente cómo lo vivencia cada uno.

Entrevistadora: Vos trabajás con varias disciplinas, el año pasado trabajabas con trabajadora social, trabajas con “Ñ”, también que tiene otra formación y con abogados ¿vos crees que ellos en lo que es

este concepto, los diferentes profesionales lo conceptualizan así de la misma manera que lo haces, vos?

Entrevistada: No, cada uno tiene su mirada y por eso está buenísimo cuando nos podíamos juntar y ver que es lo que ve cada uno, el caso yo miraba “Ñ” y luego decía claro, yo eso no le presté atención y yo presté atención a otra cosa, entonces ahí como que podíamos conformar y armar, lo que sería el caso en particular y tener en cuenta un montón de cosas que uno por ahí se le escapan, porque tiene transformación, porque lo ve diferente porque nos llaman la atención distintas cosas, o sea, después de cada entrevista se iba la persona y nosotros nos poníamos a hablar y las dos veíamos cosas distintas, que eran super enriquecedor para poder hacer el informe.

Coincidíamos re bien, por ejemplo, en el caso donde decíamos “che, esto es de violencia o esto no es violencia por tal cosa” es como que siempre estábamos de acuerdo, pero ahora ¿qué era lo que veía cada una? era diferente.

Entrevistadora: Vos consideras, digamos ¿que hay un efecto traumático producto del acoso laboral?

Entrevistada: Sí, sí lo considero porque ya te digo cómo lo vive cada uno, y sigue evidentemente, hay gente que queda muy traumatizada por cuestiones laborales bien.

Entrevistadora: Podrías compartirme algún ejemplo que considere significativo, a lo largo de tu trayectoria o el que recuerdes, donde se pueda visualizar que hay un trauma a efecto de acoso laboral o en el ambiente laboral.

Entrevistada: Si vos me preguntás, bueno, tengo. Como se me vienen a la cabeza varias situaciones distintos, expedientes donde había cosas importantes para rescatar, pero por ejemplo, si recuerdo una persona un con un caso donde dijo “yo no puedo trabajar nunca más en la vida” o sea, era como que sostenía esa frase por haber vivenciado algo que realmente no parecía ser tan traumático, era simplemente que no le daban demasiada importancia, ella necesitaba que con que estaba trabajando en este momento la tuvieran más en cuenta o le dieran digamos tarea más importantes, o no sé, eran cosas que no estaban buenas pero no eran, o sea no eran cosa que sí gravísimo, o sea no la estaba pasando realmente tremendo en el trabajo que le estaban haciendo cosas malas, sino que tiene el valor que ella sentía que no le estaban dando.

Esa persona insistía en que no podía trabajar más en conjunto con otras personas porque no la valoraban o no le daban... y realmente decidió no querer trabajar más, o sea, buscar algo que fuera individual solo para ella, pero no trabajar en conjunto con personas y realmente quedó traumatizada.

Yo veía cuando tomé la entrevista a las personas que ella supuestamente denunciaba, que yo no me acuerdo en este momento, si eran a tres o cuatro eran como varias. Y yo decía claro, ninguno

realmente le estaba haciendo algo particularmente malo ninguno, era que sabía enfocado en decir, “voy a hacerle esto para que la pase mal”, sino que simplemente no la valoraban como ella necesitaba, de hecho para ella fue traumático y terminó renunciando, es una pena porque no pudimos sacarla de ese lugar, pero bueno, si ella lo estaba viendo así de esa manera tan traumática, lo ideal era que no siguiera participando de esta situación porque la verdad que no está bueno para nadie, evidentemente tiene que haber habido una historia muy personal detrás de eso, había cuestiones familiares, seguramente o algo, así que nosotros no podíamos indagar porque nos íbamos en nuestro eje, pero seguro que lo había.

Entrevistadora: Eso también te quería preguntar. No es que ustedes hagan una clínica, solamente hacen esa entrevista, y el informe?

Entrevistada: Si, si podemos aconsejar, “estaría bueno, que puedas acudir a un profesional que te ayude con determinadas situaciones”, o sea, es como que nuestro trabajo se limita en ciertas formas, ya te digo, no, al no hacer clínicas no podemos decir que tenés que ir a hacer determinado tratamiento. Pero si, aconsejamos para que lo tengan en cuenta, porque ya te digo nosotros podemos ver que en la base del problema hay cuestiones muy personales, pueden ser familiares o lo que sea, que estarían buenísimas que puedan trabajarla para salir adelante, con las cuestiones laborales, pero estamos muy limitadas y tampoco indagamos claro, bien es lo que te cuenta la persona y te quedas con eso, te sirve como para tener herramientas y decir no es violencia laboral, pero si la está pasando mal.

Entrevistadora: Claro, no es violencia laboral, pero hay algo de lo traumático que se pone en juego ahí.

Entrevistada: Exacto.

Entrevistadora: Con respecto a lo que serían desde un punto de vista más teórico, de circulares y esas cuestiones de normativas, si me podés mencionar, digamos normativas legales protocolos de intervención que fundamenten, lo que sería el programa o ¿con cuáles son los que ustedes intervienen?

Entrevistada: Nosotros tenemos para llevar a cabo el programa, la parte legal que sí o sí, esta es el en la resolución ministerial la 330, que seguramente te la mencionó “Ñ” también.

La resolución 330, nosotras la tenemos como la base de lo que realmente, como tiene que funcionar el el programa, cuáles son los pasos, que es lo que hay que tener en cuenta, la parte legal la parte de la entrevista personal y todo eso, si vienes a algo que quedó en el tiempo; es de donde nosotros nos podemos prender para decir bueno, sostenemos que esto es violencia laboral, porque según la resolución 330 que toma determinada Ley Provincial o Nacional de violencia laboral, esto se está establecido de esta manera.

Para tener una pata de donde y tener en cuenta en la medida que después viene un abogado X y dice porque ustedes dicen que laboral claro, entonces bueno, esto nos apoyamos acá la resolución 330 toma las leyes, ya te digo provinciales, pasa que al no estar reglamentada hemos tenido problemas sí, porque tenemos la ley, pero no está reglamentada, entonces es difícil por ahí no tener no entrar en discusiones más que nada con la parte legal, no esta reglamentada en Entre Ríos.

Es como todo un tema, porque tenemos las leyes, pero después y al tener la resolución 330, es como que nos podemos basar en eso.

Nosotros la tenemos de última para pasarte, para que la tengas en cuenta. En la resolución lo que encontré es como librito o las instrucciones de cómo nosotros deberíamos trabajar nosotros obviamente hoy en la actualidad, le vamos agregando más cosas para que quede hoy en día, más adaptado de lo que estamos viviendo.

Entrevistadora: Ese modo de intervención que ustedes tienen, bajo esa resolución ¿Sería el enfoque principal a la hora de intervenir?

Entrevistada: Es donde te dice que la persona debe ser asesorada, va a tener entrevistas personales, donde va a haber un informe donde va a haber un dictamen, qué tipo de dictamen es. O sea, es como que te da un pantallazo general de lo que se trabaja en el programa bien.

Entrevistadora: Bueno, es la base para decirlo de alguna manera sí, porque si ustedes después van agregando cosas que no están, es sobre esa misma base que ustedes después siguen construyendo también.

Entrevistada: Exacto, por ejemplo, en la en la resolución, habla de audiencias individuales. Nosotras no decimos audiencias, decimos entrevistas personales, porque al ser psicólogas, trabajamos diferentes y si pueden haber audiencias con el abogado, con los abogados y todo eso que está abierto también a que funcione sí.

Era una opción que también está, pero que no es la gran mayoría de la gente que la utiliza. Vos pensa que quien la va a estar pasando mal en el trabajo, cuántas ganas va a tener de participar de una audiencia, con quién se supone que lo está violentando o lo está pasando mal.

Entrevistadora: Nosotras hemos hecho un recorrido de lo que sería el programa, de lo que sería la significación de trauma y de lo que serían las normativas. Yo ahora te quiero hacer unas preguntas para ir finalizando que convergen todas esas cuestiones, sería sobre la percepción que tenes vos sobre la incidencia en esta prácticas, ¿Crees que las teorías o tu experiencia personal, laboral a lo largo de tu trayectoria, influyen de alguna manera en cómo cada profesional aborda el trauma relacionado con el acoso laboral dentro de tu práctica profesional?

Entrevistada: Sí, sin duda, digamos como que al principio obviamente uno al no estar tan aceitado, tiene mucha más inseguridades entonces es como que las entrevistas eran más largas dudaba mucho, si poner o no poner determinadas cosas en el informe más que nada porque sacaba también muchas cosas personales de la entrevista de esta persona, que yo veía que la estaba pasando muy mal, sí, pero esto no lo puedo poner, no puede quedar en un expediente donde después puede venir cualquiera y leerlo, entonces es como que al principio, quizá llevaba mucho más tiempo para poder hacerlo bien y a medida que iba pasando el tiempo, que va captando diferentes situaciones y con la experiencia de los distintos casos, podrías ir asociando a este caso es muy similar a tal a ver qué dice en este caso.

De hecho con “Ñ”, lo vivimos haciendo digamos, nos vamos a sentar a hacer un informe, “fíjate en el caso de tal persona ,cuando decimos el informe que pusimos o qué hicimos en este caso”, eso tiene que ver con la experiencia, si bien, cada uno, cada persona que está dentro de cada expediente, lo vivió diferente, hay cosas que son similares bien, quizás.

Si hablamos desde el trauma, como que es lo que a vos te llama la atención en este sentido, todas las personas que viven diferente no todas las personas con violencia laboral son traumatizadas.

Yo considero que hay personalidades más fuertes y más débiles digamos por ende el trauma, puede ser muchísimo, lo pueden investigar de una manera tremenda y gente que quizás no se traumatizó, pero sí hizo una denuncia por violencia laboral vivenciando violencia laboral propiamente dicha, pero una vez que sale eso lo supera y ya no es un tema traumático, lo pude contar de otro lugar claro para traducir digamos.

Entrevistadora: para ver si yo entendí la misma línea de lo que vos me estás contando, sería como que en ese momento particular de la vida, la persona lo vivió de manera traumática, pero no quiere decir que su cotidiano y luego lo va a seguir vivenciando de esa manera ¿sería algo así?

Entrevistada: Si, que puede cambiar su perspectiva, su trabajo, de lo que sea y no quedar traumatizado con eso, aunque haya vivido una situación de violencia laboral propiamente dicho.

Ya te digo eso me lo dio la experiencia también, de poder entenderlo más rápido y también poder encararlo yo diferente, al principio las inseguridades como profesional aparecían.

Y me llevaba mucho más tiempo, de hecho salía del trabajo, que me quedaba pensando cómo ponerlo, que decir hasta dónde. Sí o sí, necesitaba que alguien más leyera el informe, a ver si se entendía lo que quería decir, cosa que a medida que se va, digamos lo vas haciendo lo vas a aceitando ya no tenés esas inseguridades, quizás sí lo conversas y lo compartís, pero no necesariamente para que alguien te diga está bien.

Entrevistadora: ¿Has notado alguna diferencia significativa en cómo se aborda el acoso laboral entre las distintas disciplinas dentro del programa provincial? si es así, ¿Cómo crees que estas diferencias influyen en la colaboración y el trabajo en conjunto del equipo? porque tengo entendido que al venir de diferentes disciplinas no todos entendemos el trauma de la misma manera.

Entrevistada: No, de hecho yo creo que bueno con “T” con la asistente social, teníamos la mirada bastante parecida, pero no, no nos pasaba siempre con los abogados.

Ellos tienen como algo mucho más estructurado, o sea, es más objetivo, si había determinadas cosas listo es violencia y si no; como puntos que ellos tenían en cuenta y por ahí se les perdía esta mirada más de decir bueno, a ver cómo lo vivió la persona más allá de que aparezcan estos puntos o no aparezcan. Yo he tenido varias discusiones con los abogados porque he puesto determinada cosa en un expediente en un informe, por ejemplo, yo pongo que es violencia, porque yo estoy convencida de que la persona lo está viviendo de esta manera y ellos no le dicen, pero esto no puede ser violencia, sí, porque claro, porque no se cumplía donde terminados puntitos, que parecían faltar bueno, pero esta persona lo vivió así, claro, fue violentada. Le causó una situación traumática que quizás ella en los papeles no lo pueden ver, entonces las distintas disciplinas tenemos eso, pero está buenísimo poder conversar y decir bueno “te modifico el informe para que ellos puedan verlo” y a veces al revés me han dicho sí, pero esto es violencia, cómo vas a poner que no, entonces ahí también explicar el porqué y poder terminar, pero ya te digo más que nada con los abogados, los que particularmente me ha pasado que tenemos más diferencias.

Entrevistadora: En lo que sería el diálogo ustedes van pudiendo solventar esas dificultades en conjunto. ¿Van pudiendo solventar el por qué o ir fundamentando sería entonces?

Entrevistada: Si, siempre, las mirada objetivas por ahí son muy distintas, pero una vez que uno se siente y lo charla, se puede entender hacia dónde apuntamos y estar de acuerdo.

Eso es lo que nosotros, como psicólogas por ahí obtenemos de la información que sacamos de la entrevista, ¿porque es traumático para tal persona determinada cosa y para otra quizás lo mismo no sería?

Entrevistadora: ¿vos crees o consideras, que ustedes trabajaban en equipo o trabajaban de manera interdisciplinaria?

Entrevistada: Sí, digamos hubo periodos en los que hemos trabajado súper bien, más que nada cuando estábamos con “T” y “X” yo creo que armamos un equipo genial.

Que fue cuando vos te fuiste a averiguar, ese ese periodo realmente te puedo decir era un equipo era un equipo hoy, por ejemplo, yo al principio de año no hemos coincidido con la “Ñ” porque ella sacó sus vacaciones y yo la cubrí. Ahora está ella y yo estoy de licencia, que ahora ya el mes que viene ya vuelvo y volvemos a hacer ese equipo, y está “V”, que yo no he trabajado con ella, pero según el contacto cosas yo charlo con lo con “Ñ” y me cuenta que están trabajando súper bien, así que eso me da un aliento decir, tengo ganas de ir a ver cómo estaban las cosas y porque es algo que me gusta hacer digamos, me gusta trabajar, me gusta ver que podemos colaborar y ayudar a las personas digamos de

hecho por ahí le preguntó de casos, porque veo en el grupo y me intriga saber cómo lo están resolviendo, no porque me interesa el caso en sí, sino porque a mí yo no lo había visto que podía pasar. Si, se ha podido trabajar bien en equipo.

Entrevistadora: ¿Y los años anteriores, que tenían la figura nueva de coordinador?

Entrevistada: Un poco difícil era ponernos de acuerdo, porque yo creo que el objetivo era distinto, era como más visualizar lo que se podía hacer en el programa que los casos en sí, otro eje sería.

Le prestaba muchísimo más interés, digamos a lo que era la capacitación y todo eso que por ahí no es mi fuerte.

Claro, y con “Ñ” creo que coincidíamos que era más en los casos, en sí, que salir a hacer digamos “hagamos campaña para que esto no suceda” porque está buenísimo eso, pero no es nuestro fuerte,, o sea es como que estaba re buena la parte de él, que decía bueno, hagamos capacitaciones a los sindicatos a los distintos lugares, las empresas para que no lleguen denuncias por violencia laboral, digamos, sino que se eviten estos problemas antes, pero bueno, ya te digo ahí como que no coincidimos demasiado en el laburo cotidiano, los expedientes seguían llegando.

Entrevistadora: ¿Se contratan otras personas o lo hacían ustedes?

Entrevistada: Está dentro de lo que nosotros podemos llegar a ser el tema, es la mirada la importancia que le puede dar cada uno.

Es como que nosotros nos podíamos enfocar mejor, si hacíamos la parte, digamos cotidiana de recibir a la gente a las entrevistas y de vez en cuando las capacitaciones de temas que con esa coordinación él tenía intenciones de hacerlo más capacitaciones, más todo, y nosotros no dábamos, tampoco es que hicimos tantas, porque él entendió y empezó a hacerlas él digamos, o sea, no es que se dejó de hacer sino que empezamos como a repartir un poco más las tareas y de hecho no, no sé exactamente ahora como está funcionando, pero tengo entendido que hay gente que va a ser exclusiva, digamos desde Educación para hacer las capacitaciones que parece genial bien, entonces no se descuida ninguna de las dos cosas.

Entrevistadora: Bueno, algo más que me quieras contar o que consideres que es relevante para mi investigación.

Entrevistada: no en este momento no se me ocurre, pero bueno, no sé si a vos te quedó pendiente de algo que te haya contado “Ñ”, lo que no te haya dicho.

Entrevistadora: Si, te fui preguntando, como lo del trabajo en equipo, me parecía importante reforzar esas cuestiones.

Más que nada agradecerle, si no tenes más nada que contarme, porque yo sé que esto es tiempo que yo te estoy robando y si vos acabas de ser mamá, es tiempo que te estoy robando con tu bebé.

Esta información digamos que para mí va a ser invaluable todo lo que me compartís, porque todas tus respuestas me van a contribuir a este tema que yo considero que es crucial y que está muy poco investigado y que son muy pocas las personas que de verdad nos interesa.

Y bueno, nada, muchas gracias por tu participación y por tu colaboración. Te quiero preguntar también, si es que a mí me quedó alguna consulta o si alguna pregunta o alguna información siento que quedó muy acotada, si te puedo volver a molestar.

Entrevistada: Si, obvio. Ya te digo uno se va, me hiciste una pregunta y capaz tenía varias cuestiones y capaz, que te conteste una y nos colgamos con otra pregunta, me mandame mensajito y te ayudo digamos, no hay drama.

Entrevistadora: Muchas gracias nuevamente.

ENTREVISTA 3 - “E-3”

Datos de Identificación

Fecha de la entrevista: 23/4/2024

Profesión: Lic. en Trabajo Social

Cargo en el Programa Provincial: Equipo Técnico

Entrevistadora: Para dar comienzo a la entrevista, agradezco tu participación en esta entrevista y por abrirme las puertas en tu casa, esto tiene como principal objetivo recopilar información sobre las intervenciones que ustedes como profesionales realizaron interdisciplinariamente, en el programa Provincial, la idea es no mencionar el nombre del programa para resguardar a ustedes como profesionales, resguardarme a mí como tesista.

Por otro lado, dialogar sobre lo que sería el acoso laboral, el concepto de trauma, y el trauma efecto del acoso laboral.

Tu respuesta va a ser un gran valor para mi investigación y las preguntas están enfocadas a lo que sería la experiencia por un lado la percepción, en relación a la temática de mi investigación. En pasos posteriores a publicación, te puedo acercar una copia, te lo puedo mandar digitalmente, si bien va a ser anónima la participación de ustedes, la investigación va a estar bajo mi nombre y apellido, y va a ser algo que se va a compartir en la comunidad intelectual, pero mencionando estas formalidades.

La idea de la entrevista es que puedas desarrollar y ampliar lo que consideres necesario.

Como preguntas de inicio, estas son sobre, si te acordás ¿cuando comenzó a funcionar, cuánto tiempo estuviste vos en el programa desde que año?

Entrevistada: Bueno antes que nada, la verdad que sí, me encantaría que una vez que ya sea una colega, ya seas Licenciada y estés recibida, me encantaría si recibir y que me pueda facilitar, una vez que ya esté todo, esta producción porque siempre es interesante, apropiarse de nuevos conceptos también sobre todo en el campo de la psicología.

Yo soy trabajadora social, ingresé en el programa justamente cuando había todo un caos con el tema de lo que es la pandemia, en el contexto de pandemia. Hice mi adscripción ahí, en la puedo mencionar el organismo, la Secretaría de ..., yo vengo de un organismo un poco más estructural, que es el Ministerio de Planeamiento de Infraestructura y Servicio de la Provincia, así que bueno, me pareció novedoso integrarme al grupo de trabajo, que si bien había profesionales, en el campo de la psicología, y en el campo de de las ciencias jurídicas, no había un trabajador social, era novedoso, tenía también una colega que que era médica y que bueno, estaba dentro de lo que era el programa en sí.

Tiene varios ejes, más allá de lo que violencia laboral, también abordaba la problemática del trabajo infantil que no es poca cosa y la problemática de las adicciones también en el campo laboral, así que la verdad que era un programa novedoso para mí.

Empecé al principio a trabajar en conjunto con lo que tenía que ver con las problemáticas en adicciones haciendo capacitaciones, en ese momento era todo virtual.

Nuestro coordinador me pidió que me sumara así, ya con el equipo de las chicas que estaban abordando la problemática de violencia laboral y al principio como todo y seguramente en el recorrido que vas a hacer como profesional te vas a dar cuenta que es muy difícil trabajar de manera interdisciplinaria, ¿es necesario?, sí, ¿todos lo hacen? no, es muy lindo enunciarlo en una política pública, en un plan de trabajo, queda muy lindo en un programa en un proyecto, si quieres de extensión, pero aplicarlo a algo concreto, es muy difícil.

Yo lo traté de hacer al principio fue muy difícil, porque era siempre situaciones por muy estancas vos hace una parte o hace otra, lo miramos de acá y bueno, esa lucha esa construcción de espacio profesional, fue difícil para mí, porque ya había una modalidad de trabajo, yo venía de una disciplina un poco más amplia. Y a lo mejor la visión que tiene una profesional y un campo de la psicología yo abordaba otras cuestiones mucho más amplia, que acompañaban por supuesto y de eso se trata sobre la misma problemática en común, se trataba de construir algo, no en conjunto al principio, socializamos, fue difícil, pero bueno, llegamos a trabajar.

Entrevistadora: Queres continuar contandome ¿con qué profesionales intervenían en este programa? Y ¿cuál es tu intervención desde tu profesión?

Entrevistada: Básicamente, yo estaba con dos Licenciadas en psicología y luego se incorpora al equipo una abogada, la cual tenía una visión bastante amplia, mucho más fácil de entender algunos

procesos desde el campo mío, hace que nos compenetráramos rápidamente las dos, mi formación es amplia. Yo tengo base jurídica también y la verdad que los dictámenes los hacíamos, básicamente en conjunto, o sea, lo hablábamos muchísimo permanentemente y, con con las psicólogas también empezamos a dialogar algunas, cuestiones algunos procesos.

Yo tenía un marco mucho más amplio en el sentido de que tenía la capacidad de entender, cuáles eran las limitaciones del programa desde lo político, los cambios que se tenían que hacer, por eso también yo trataba de de plantear una modificación en la resolución N°330, la que la que nos organizaba nosotros como equipo que no hablaba de un equipo interdisciplinario al momento de abordar, sino que los específicos solamente del campo de la psicología y hablaba de una especie de desactualización o descontextualización porque no se contemplaba en algunas figuras que hoy están en boga y que creo que con todo el contexto que estamos viviendo político y económico hace que esa figura se vean más precarizadas a futuro.

A qué me refiero con esto, que acercar a otros sectores que a veces pueden ser los gremios, que sí están, pero siempre son los mismos, sindicatos. No había capacidad de verse reflejada, en esta resolución, esta normativa, la capacidad de justamente de que intervengan unidades académicas y cómo se estudiaba este fenómeno esta problemática de violencia laboral, desde el trabajo social, desde el campo de la psicología, desde el derecho, entonces era necesario, que se involucran en otros sectores. Esa es la parte intersectorial que está faltando.

Entonces yo lo propuse, al coordinador en su momento, propuse una reunión también con el secretario que no lo pude lograr, si la había pedido; pero también era un contexto muy demandante donde, había que trabajar en la inmediatez. Y eso es lo que yo trataba de explicar que a veces en la inmediatez, la coyuntura está buena atacar, pero que de fondo se necesitan políticas, digamos que radiquen lo estructural y no se estaba reflejando.

El programa, como todo programa hay que revisarlo, como toda política pública hay que ajustarla al contexto que se está viviendo y las demandas que venían nuevas que no estaban siendo contempladas. Eso era preocupante, porque se evidenciaba todo tipo de violencia, que el programa no le estaba dando respuesta.

Entrevistadora: Claro, quedaba acotado, sería.

Entrevistada: Era muy acotado, muy acotado, es una política incrementalista, con un modelo o un paradigma hegemónico de cuestiones puntuales y no se salía de ese esquema. De hecho era lo que yo te comenté recién, no contemplaba lo interdisciplinario. Entonces era muy difícil abordarlo desde ese lugar, obviamente uno siempre tiene alternativas de intervención profesional y parte de cualquier trabajador social en meterse más intersticio de cualquier política pública y dejar ver esos espacios y

tratar de construir ahí nuestro propio espacio de intervención profesional, que es lo que yo traté de hacer. Lo abordé desde ahí.

Entrevistadora: ¿Y cómo hiciste eso? Si me quieres contar, ¿Cómo te metiste en el programa? ¿Cómo lo abordaste? ¿Cómo intervenías?

Entrevistada: Básicamente dando mi opinión, de decir “bueno mira si hay la situación”. A veces las personas iban mal, entonces tratar de bueno a ver qué estamos haciendo en este espacio.

El programa tenía ya tenía lugares asignados, tanto adentro como a la intervención de sí, qué hacer, tenemos esta modalidad de trabajo “hacemos esto, esto, esto” era muy lineal, lo cual nada es lineal sobre todo en el campo de las Ciencias Sociales, entonces la idea era sistematizar un poco, ver qué cómo estaba funcionando el programa en este momento, no sé hoy porque yo ya me fui en diciembre del 2023. Hasta ese momento no había datos estadísticos, de cuantas personas ingresaban al programa y si realmente el programa les había cambiado en algo, le había significado algo, muchas veces sobre todo en la parte pública no teníamos registro.

Yo tenía un registro, como todo trabajador social un registro de campo en todas las personas, de todas las intervenciones que yo realizaba todas las entrevistas y asesoramiento que yo tenía e iba sacando algunas cuestiones que me servían de indicadores de insumo. Pero que no sé sistematizan nada y que no terminaba, que era el fin que yo quería, de alguna manera de presentar una nueva política pública o que el programa se ayornara a las situaciones actuales, pero estaban ahí, en cada conversación que yo podía mantener y que presentaba, lo exponía sí era algo que yo hacía como profesional.

Entrevistadora: Bien, vos entonces ese recorrido que había que hacer como para esta modificación o esta cuestión de hacer voz digamos y eso que estaba pasando el camino legal, ¿lo hiciste? simplemente que después no fue alojado sería.

Entrevistada: Sí, lo que pasa es que a ver a veces hay situaciones también los equipos quedan muy estancos y a veces a ver es como todo. No, entra en la agenda del organismo interpretarlo en querer mejorar o no depende de las demandas que cada uno tenga, este organismo aborda otras cuestiones mucho más importantes, que creo que se centra más en el trabajo, si está registrado o no, cuestiones que a lo mejor una rama de lo que trabaja digamos en otros sectores, entonces no era lo mejor de interés, en ese momento decir, bueno, la verdad que este equipo o parte del equipo está planteando esto, yo no lo puedo instalar.

Me hubiera gustado porque me parece que es un programa muy interesante, es el único que está en la provincia y uno de los pocos, esto me permitió de construcción del espacio profesional, dos cosas la primera, acercarme con una experiencia muy similar que ellos tomaron de nosotros fijate, que a pesar que tiene sus deficiencias el programa, como un programa digamos pionero para el Ministerio de ... en realidad de si no me estoy equivocando, pero en Tucuman o Salta mira, no me no me quiero

confundir. Bueno, uno de los dos ministerios tendría que chequearlo bien, porque yo hablé con una colega hace mucho de esto y estaba re interesada en cómo abordamos las problemáticas, el procedimiento sobre todo. Cuál era la primera parte del asesoramiento, que era la que yo estaba encargada del asesoramiento, yo ahí veía si la situación podía prosperar o no, implementar estrategias, ¿qué significaba esto? bueno tratar, a ver si se podía llegar un diálogo con la persona directa, es decir, como algún jefe o un par antes de iniciar la denuncia, si realmente eso era violencia laboral. Porque a veces también pensaba que muchas personas se confunden y cuando le indicaba alguna cuestión de lo que tenía que hacer, ante lo nuevo, ante lo novedoso sentía como un rechazo y lo veía como algo como violento, o de reformulación o estructuración, hay áreas que a veces se ha reestructuran y necesitaban que esas personas no tuvieran más y lo tomaban como una violencia laboral.

Entonces también el campo comunicacional de las organizaciones, también no estaba siendo muy enfocado y yo, esa es una de las cuestiones que también yo planteaba, de capacitar desde ese lugar, las áreas o las famosas áreas de Recursos Humanos de personal, que sigan fallando ¿por qué? Porque son personas que las que están a cargo, no son idóneas, normalmente son gente dentro de la misma organización que bueno que porque tiene una trayectoria adentro terminan con un cargo, pero no tienen la preparación, no tienen el conocimiento desconocen las leyes, los permisos.

¿Y de cómo abordar la situación, no? O sea de crisis, que si no hay una comunicación, que es una de las cuestiones que siempre lo planteé en la en la capacitaciones que hice, con sumándome con el equipo, se termina de alguna manera boicoteando la gestión, porque termina no haciendo el trabajo o dilatando lo o generando tensiones entre los compañeros, entonces vos fijate lo importante que es la comunicación.

Eso no estaba en las áreas de los organismos públicos, del privado menos, por supuesto. Tuvimos muchos casos de hipermercados por ejemplo, que tenía una lógica empresarial y bueno, todo muy lindo la parte de recursos humanos pero su lógica era distinta, el otro hipermercado también y así algunas cadenas de supermercado, tenían una impronta completamente distinta. Nosotros podíamos trabajar mejor en la parte pública, porque ya está organizado y es mucho más fácil.

El tema es hacerlo, el implementar eso, esa parte para no llegar a la denuncia, que muchas veces no prosperaba porque era esto conflictos que se podían a través de un mediador, que podía ser un propio compañero capacitándonos o nosotros mismo yendo y haciendo esto, que podría ser a través de un abogado o sea, yo voy a ir con una abogada y charlarlo, se podía disolver el conflicto de lo mejor y no llegar a una denuncia que no iba a prosperar, dada la la tipificación en el cual se enmarcan la 330 y la ley de fondo.

Porque uno habla de violencia laboral, a ver, son muchas las dimensiones, cuando uno empieza a ondar lo que es violencia laboral es que pero nosotros teníamos una una acotada intervención y no

podíamos tampoco salir de ese esquema que te comentaba hoy normativo, que era lo que yo quería emplear, al menos lo intenté lo enuncie.

Entrevistadora: Esa es otra de las preguntas ¿desde qué normativas o desde qué sustentos teóricos que ustedes se apoyan?, ¿desde esa ley o es una normativa?

Entrevistada: Es una es una Ley Provincial, que se que se desprende y tomó del nivel nacional algunas cuestiones, pero el Ministerio de Nación en su momento, hoy ya no podemos hablar de lo mismo por supuesto el Ministerio abarcaba otras dimensiones que tenía que ver más por lo institucional, con lo económico, violencia política, era mucho más amplio y era interesante porque, no estaba tan acotado decir “bueno, la violencia laboral indica esto, esto, esto, esto” ¿puede indicarlos? sí, pero hay otras cuestiones que también van de fondo, además de eso no lo tenía, por ejemplo Nación, pero trabajo no tenía equipos interdisciplinarios y eso sí, una gran falencia.

Nosotros lo teníamos, pero no estaba esta normativa, no estaba esta normativa que tenía que haberse ampliado y acabarse modificado, creo que hubiera sido más rico interesante que hubiera aportado a los trabajadores que iban no, porque iban con muchísimas inquietudes, personas que en la subjetividad estaban muy frágiles. Realmente, había menosprecio, menos cabo, pero muy fuerte, que no podían más y cuando llegaban a las instancias que llegaban a hablar, era muy difícil, uno mismo no quebrarse.

Entrevistadora: Te hago otra pregunta, vos me comentaste que hacías una parte de asesoramiento, y de discriminación con respecto a si era o no era violencia laboral, ¿no? ¿Cuál era el proceso de trabajo que ustedes hacían? ¿Cuál era tu proceso de trabajo y cuáles eran los de los demás? Por ejemplo, una vez que vos discriminabas que no era violencia, ¿que se hacía, en caso que sí, cómo seguía su curso?

Entrevistada: Básicamente cuando ingresé una de las ideas era esta, si bien no estaba muy no me gustaba mucho ser lo que alguna vez el coordinador lo mencionó como un filtro. Me parece que era horrible, porque justamente eso lo traté de cambiar eso sí, tuve margen de autonomía traté de hacer un espacio necesario de escucha.

Porque era la puerta principal, era un escenario donde la persona, se mostraba tal cual llegaba muy mal. Entonces no era solamente relacionado a lo que era su situación laboral, sino también su trama familiar, como había llegado a su trabajo, lo que le costaba, entonces la capacidad de escuchar es fundamental, la construcción que había que hacer desde ese lugar era importante bien. Entonces darle tiempo necesario que se desahogue y después sí, ir viendo con esa persona qué se podía hacer antes de la denuncia, porque había un porcentaje importante que no era como para hacer una denuncia. Sabiendo esto que, al estar en las otras instancias yo del programa podría llegar a que no salga favorable, en algunas cuestiones era esto bueno, ¿con quién lo hablaste?, ¿hiciste una presentación por escrito?, ¿trataste de abordarlo de la parte administrativa de tu área?, muchos no tenían conocimiento de cómo hacer algún pedido formal.

Decir, bueno, mira ¿por qué me sacás de acá? o ¿por qué tal cosa? o ¿desde qué lugar me estás diciendo vos que yo no soy productiva y que mi trabajo no rinde? o sea, no sabían hacer, no sabían cómo expresar, no tenían un área, era lo que yo te planteaba hoy, o sea las áreas de las áreas de personal, los recursos humanos, simplemente están para marcar el horario, hacer descuento en el sector de liquidaciones y yo si alguna otra cuestión, más las licencias y se termina su función.

Era un poco esto no tratar de darles esa capacidad de que ellos piensen, a ver qué pueden hacer ese sí un rol del Trabajo Social de que para sus adentros busquen a ver ¿qué se puede hacer? que generen esa capacidad de autonomía, que la tienen, la tenemos todo, pero que a veces, cuesta encontrarla entonces decía, entonces me planteaban. Bueno, puedo ir acá o puedo ir allá podría hablar, tengo un conocido a veces cuando la cuestión era un poco más difícil, le preguntaba si se necesitaban si tenían algún gremio, la mayoría sí, la verdad que sí. Entonces siempre le decía, asesoramiento primero en la parte legal, acá tenemos le dimos un asesora legal, pero en su momento no la teníamos era difícil. Luego se incorporó la asesora legal, y fue más fácil, pero siempre le dejamos abiertas todas las posibilidades y alternativas, esa era mi función, no cerrarme o limitarme a tomar el formulario y venir dentro de dos semanas. Si bien yo siempre le dije recalaba esto si vos ves que la situación es peor, así vez que la situación no ha mejorado. Bueno, entonces sí, acercate tenés el formulario donde explico más o menos como hacerlo, pero también decir esto, que no necesariamente podía llegar a constatar, Violencia Laboral, que siempre tenían como herramienta final la justicia bien.

Entrevistadora: Esa parte, entonces ¿la hacías vos sola la hacía yo sola?

Entrevistada: La hacía yo sola, me hubiera gustado hacerlo con esta colega, con la abogada que vino después. Pero era difícil el espacio, los horarios aparte era una demanda constante, no era que uno decía bueno, a las 10 puede venir alguien no era a las 10, a las 11, a las 12, o sea, era muy difícil realmente sí, tuve dos situaciones de crisis, que hay si, pedí a una de mis compañeras que justamente no compartimos la oficina, pero sí pedí que venga porque, si bien yo tenía experiencia, en algunas crisis, esta me pareció que era importante que ellas estuvieran.

Esta persona si bien yo tenía conocimientos, o sea, la experiencia que tuve está en el Hospital Escuela yo era concurrente, así que tenía había trabajado algún equipo interdisciplinario muy grande en el hospital de día, lo primero que hice fue pedirle al celu, me acuerdo a esta persona que estaba mal y me contacté con su psiquiatra y su psicóloga, su psicóloga había trabajado conmigo, así que ahí fue como pusimos una conexión rápida y mientras sucedía todo esto si solicité la colaboración de una de las chicas intervino rapidísimo bien.

Esa fue una de las experiencias. Retomando un poco del asesoramiento, las personas normalmente algunas venían y otras ya no, porque así en alguna cuestión, hacia el interior de su organismo, alguna petición algunas no les alcanzaba y venían al mes, mes y medio.

Del procedimiento administrativo, se iniciaba el expediente de chequeaba toda la documentación. Yo la miraba la documentación completa, si faltaba algo a través de cédula, la solicitaba, sino en la entrevista, lo abordamos a la documentación faltante y a la entrevista a veces estábamos las tres, las dos psicólogas y yo, a veces una y una, o sea, yo y una de las chicas, así que bueno, ahí cada una iba haciendo preguntas, si la parte esta de trabajar en conjunto de la que yo me llevaba en los expedientes todas las mañanas o parte de alguna cosa nos sentamos a charlar de lo que veíamos de lo que se había hecho y bueno, básicamente a partir de ahí empezamos a trabajar.

Entrevistadora: Esa sería entonces la relación que ustedes tenían en lo que sería el trabajo en equipo y los modos de intervenir sería como más propio.

Entrevistada: Sí, coincidimos potenciandonos, porque ellas hacían las preguntas puntuales y yo también. En alguna situación es que se dio, sí que necesitábamos la presencia del asesora legal, que tuvo, lo hicimos también en sensaciones muy complejas de organismos. Cuando había violencia laboral con abogados, que por ahí también tenemos su manera de ver la violencia, entonces ahí necesitábamos sí o sí, que una mirada más jurídica. Eso también es interesante, pero fueron contadas las veces que tuvimos todas como equipo, fueron más así, entre nosotras era que al hacer el informe final lo hacíamos construyéndolo en conjunto. Se había salido lo mejor de esa dinámica decir, “esto podría ser así”, sino que teníamos nuestras propias discusiones, nuestras propias diferencias a veces o no y lo volcamos, salían informes interesantes, cuando intervenía algún expediente que venía de algún juzgado, era contundente lo que estaba reflejado en los informes, producto que cuando se logra es maravilloso. Cuesta, y cuesta mucho, hay que buscar, hay que conocerse y tratar cada uno desde su lugar decir “bueno, pero yo lo veo desde acá” es difícil, pero no es imposible, pero es como todo, es una inversión, si se quiere a largo plazo, no se vence, hay resistencia, si, la resistencia la vas a tener de hecho yo ahora lo estoy teniendo, si bien estoy en otro campo, estoy teniendo las mismas resistencias.

Entrevistadora: Yo te iba a preguntar eso, ¿consideras que hay algún desafío particular que se enfrentan así a la hora de trabajar en conjunto?

Entrevistada: Claro. Sí, por eso el hecho de conocer a cada uno de los que está, no imponer el saber de uno, pero sí tratar de generar de que se necesita la visión, porque son problemáticas que no pueden tener respuestas solamente del campo de la psicología, o el campo del derecho, o de un trabajador social. A ver, son fenómenos que no se pueden explicar con una sola disciplina, es más, yo lo planteaba que hasta un antropólogo y un sociólogo tendrían que estar presente un cientista político, porque la magnitud de la violencia laboral no se explica por sí misma con una sola vez, que no es o no es blanco o negro tiene muchas matices. Cuando uno empieza a hacer una búsqueda cuando uno empieza a indagar, seguramente vos lo habrás hecho, fijate que hay distintas disciplinas que lo ven distinto al fenómeno y las repercusiones son la misma, pero siempre está dentro del campo de lo Laboral, y hay poca gente que lo lo aborda, somos pocos los que nos interesa.

Entrevistadora: Sí, exacto ¿sentís que estos desafíos que ustedes han tenido o esta falta de otra perspectiva que pueda mirarlo lo han podido suplir, lo han podido superar para garantizar estas intervenciones efectivas o directamente sentís que es algo que todavía queda a seguir construyendo?

Entrevistada: Nos hemos podido acoplar bien, hemos llegado a un punto enriquecedor. Lo que pasa que hay que sostenerlo, hay que sostenerlo en el tiempo, yo de hecho con las chicas, me sigo contactando, sigo teniendo contacto, porque me dicen, se extraña tu visión, una vez a la semana charlamos todo. Las capacitaciones también, yo me acuerdo que una de las capacitaciones que tuvimos en una institución, ellas abordaban toda la problemática desde su lugar como profesional, yo le daba el marco de contención más amplio de lo que faltaban en las organizaciones institucionales, ha sido pre-diagnóstico producto de esto no de los registros que yo tenía, particulares míos, pero que veía las deficiencias de los organismos, de la falta de comunicación, de la precariedad laboral que estaba que se sostenían, de las nuevas figuras laborales que era permanente desde el campo educativo, como salud y la falta de proyección de la persona, porque no se pensaba, pero le gustaba, no tenía la pertenencia porque tenía un contrato un frágil, pero a su vez se sentía cómodo por sus compañeros, pero que su jefe no lo le daba lugar que correspondía, entonces era como toda una mezcla entonces era interesante abordar desde ese lugar.

A mí me a mí me encantaba yo siempre decía “chicas, yo puedo ampliar desde acá” esto que me parece que se puede hacer un diagnóstico interesante y reforzar sí, como una propuesta ya de trabajo desde el programa, la 330 como política pública como normativa que tenía que cambiarse. Hacer sí o sí, programas que pongan el eje en estos espacios, porque las instituciones no estaban, era más fácil decir “Bueno, denunciarme”. Además de que nosotros tenemos, teníamos un gran problema, era un equipo interdisciplinario solo para Paraná, entonces abordamos la problemática de toda la provincia son 17 departamentos, entonces mi idea también era un poco esto hacer, un plan de trabajo conociendo todas las delegaciones de trabajo que hay en la provincia, vamos a hacer o intentemos construir un instructivo en todo caso de cómo abordarlo, porque en la delegaciones normalmente, son administrativos, abogado es poco, podría ser el delegado, pero no les interesaba la temática de violencia laboral, sino otras cuestiones, entonces bueno, qué hacer para que no venga tú de esa lluvia de demandas en un expediente, que la gente esperaba meses hasta que nosotros podíamos verlo. Imagínate, éramos muy poquito, entonces la idea era esto.

Con el tema de las delegaciones, que la Secretaría le estaba faltando, como ampliar un poco la política pública y el programa en sí. Bueno, eso quedó digamos, no eran para mí, era interesante abordarlo desde ese lugar, no lo pudimos hacer de manera concreta, pero sí, antes de finalizar el año lo que hicimos fue un proyecto con el coordinador, donde yo estuve trabajando fuertemente lo presentamos en nación, que van a hacer una devolución ya así tratando de ampliar, justamente esta mirada y abocarnos a que se conformará o reforzar todo lo que tenía que ver con el interior, todas las delegaciones, que se supiera actuar, desde un asesoramiento desde cada una de las delegaciones.

Eso quedó trunco porque hubo un cambio de gestión, pero hubiera sido interesante, el año pasado sí en diciembre, finalizando diciembre, pero fue una pena porque hubiera aportado un montón al programa al menos si bien estaba marcando estas deficiencias hubiera ayudado, hubiera descomprimido también la demanda y que las chicas estuvieran complicadas, al momento de darle prioridad a los casos, porque todos son importantes, todos necesitan sí o sí, una respuesta inmediata, eso no se le podía dar.

Un equipo muy pequeño, era complicado y las delegaciones eran muy chiquitas, había departamentos que eran más conflictivos y bueno, te caían, 10 expedientes de un solo departamento, te caían capaz 15 oficios que vos tenías que sí o sí en un plazo contestar, entonces entre la justicia y las demandas del Interior eran muy difícil de poder llegar a tiempo y tener una respuesta en los momentos.

El programa estaba indicando, si bien no había indicadores precisos, pero lo estaba haciendo de alguna manera de que que había que ampliarse, ya había llegado a su momento entramos en un cambio, pero bueno, por ahí políticamente las personas que podían llegar a hacerlo, no le daban la prioridad, o no lo consideraban necesario.

Yo digo ¿cómo van a abordar esto? porque realmente la situación social, que estamos viviendo, y nosotros trabajamos de manera intersectorial, que lo que hablábamos hoy, y muchas veces era yo quien hacía las derivaciones al INADI o a la Secretaría de la Mujer y estos organismos ya no están, entonces también es como que queda un poco desconectada la política en sí, el programa en sí, está muy desconectado y eran organismos, que también daban respuesta, contenían el trabajador.

Entrevistadora: Como para cerrar lo que sería este eje de enfoque interdisciplinario ¿desde tu perspectiva profesional como para puntualizar, qué tipo de intervenciones realizadas en el programa? me podés graficar con alguna experiencia que haya sido significativa para vos.

Entrevistada: No, no te podría decir uno en especial, porque yo no para mí cada caso que iba era particular. Yo todos los abordaba desde la particularidad, no los generalizo, no puedo generalizar ninguna intervención bien. Yo me abogaba puntualmente y trataba esto si, de la capacidad de escucha que te puedo decir que en algunos escuchaba media hora, otros 40 minutos y otra una hora.

Me pasaba que a veces iba a con esta situación, del síndrome del burnout. Me ponía mal, necesitaba descargar porque uno también es persona, afecta, la verdad que me afecta muchísimo pero a hombres y mujeres quebrarse, sobre todo hombres fuertes no, que uno tiene una representación a veces del hombre que es inquebrantable, pues no. Y entonces a veces sí, me afectaba, pero todas las situaciones para mí eran particulares.

Entrevistadora: Si quieres pasamos a la parte de construcción del significado, que quizás es un poco más personal tuya y de lo que sería tu recorrido, como primer pregunta ¿Hay alguna teoría o autor de referencia que ha inspirado lo que sería tu trabajo ahí dentro del programa?

Entrevistada: Mira las teorías todas. Yo me paro de las intervenciones desde un constructivismo puro. Siempre pensando en una intervención con un aporte más prospectivo y desde una defensa ultranza de los derechos. Esa es una de las líneas de trabajo fundamental de un trabajador social, y la capacidad está de generarle al otro la capacidad de buscar sus propias herramientas de ser resilientes consigo mismo, correrse de al lado esto decir “yo te voy a ayudar” no, ayudar no, sí se busca alternativas en conjunto, entonces en las intervenciones mías siempre fueron sustentadas desde esa perspectiva, desde un paradigma propositivo, y en defensa de los derechos y buscar alternativas en conjunto.

Volviendo a esto de la perspectiva que hablábamos recién esto, sobre que uno se para el constructivismo, que para mí es fascinante. Retomando un poco esto, justamente lo que implica esta perspectiva o esta mirada porque tiene una visión más pluralista, de las situaciones de incorporación de otros sectores.

Entrevistadora: Desde tu experiencia, lo transitando en el programa, y en lo que sería también tu trayectoria académica y personal ¿qué entendés digamos por trauma en lo que sería el contexto laboral?

Entrevistada: Yo lo entendería como aquella afectación que de alguna manera te menoscaba internamente, que no es una cuestión que se vea por fuera, pero se puede exteriorizar por fuera, pero sí, de alguna manera va siendo como menoscabo, no a todo lo que tiene que ver con la dimensión de la persona, o sea, en el desarrollo personal sea en su trabajo, el no poder crecer, el no poder ser escuchado, pero que también a veces se traslada al ámbito familiar, y a las personas más allegadas tuyas que puede trastocar los vínculos personales muy fuertes. Interiorizándose ¿por qué? Porque yo la he visto en situaciones de de algunos trabajadores que han ido desde problemáticas de afectaciones al corazón, a la piel, afectaciones de entrar en pánico ante determinadas situaciones, que no las podían explicar, pero que tenía que ver con esto como que había algo de fondo que que no podían expresarlo, pero que veían o sentían que tenía que ver o estaba asociado a su ámbito laboral.

Entrar con miedo a su espacio de trabajo, que determinada persona se le acercara, entiendo riesgos, física, emocional lo manifestaban de esta forma lo que ellos podían llegar a compartir conmigo en su relato.

Entrevistadora: Vos creés ¿que los demás profesionales con los que has trabajado, que son abogados y también con la psicólogas, ellas toman esta categoría de la misma manera o se posicionan de esta misma manera que lo haces vos?

Entrevistada: No, por supuesto que no, porque cada uno portamos un saber distinto. Seguramente las psicólogas y que vos lo vas a ser próximamente tendrás una fundamentación distinta.

Y bueno, ahora con la abogada, si bien teníamos muchísimas cuestiones en común, la verdad que yo creo que teníamos más posibilidades de coincidir intelectualmente si ven a veces el derecho es el

derecho también, este es blanco negro en algunas cuestiones, no todo, pero llegábamos a un entendimiento y ella también tenía una formación distinta, se había especializado en el exterior, así que tiene una visión bastante amplia, lo cual eso es importante en cuestión de género, yo también estaba en curso con la maestría de políticas públicas, así que teníamos una visión bastante amplia.

Con la abogada nos sentábamos, ella preparaba un mate y tenía el mío y nada y bajamos línea y organizado y “K” decía “Bueno, bueno, está bien” no tenía mucho problema, si bien el nos orientaba y los organizaban muchas cuestiones, porque la verdad que tiene una cabeza, brillante realmente es muy bueno en lo que hace y tiene una visión viste la verdad que él en eso es muy bueno. Como él armó el equipo, la verdad es interesante, es un desperdicio que que bueno que las cosas hayan cambiado no, pero realmente tiene una capacidad intelectual. Con él vas a sacar mucha data, también para hacer ahí unas cuantas cosas interesantes.

Pero con “X”, dice es muy bueno, es muy, cómo te puedo explicar, muy sencilla, se corre un poco no del rol de ahí de del abogado que te inhibe, nada que ver, se puede hacer de todo con ella, porque otra postura totalmente, más acostumbrada también a trabajar en lo interdisciplinario, viene de la UADE, si bien es de la casa porque es de la Secretaría, que estuvo trabajando afuera, estuvo en el Conaf tuvo en varios lugares y tiene una visión completamente distinta.

Entrevistadora: ¿Con las otras profesionales las psicólogas?

Entrevistada: También teníamos nuestra nuestros puntos, cada una en su campo había cuestiones muy específicas de ella que abordaban las situaciones de sus propios lugares, y está bien, me parece fantástico respetarlo los saberes de cada uno, teníamos nuestras coincidencias a veces no las teníamos, pero también las explicaciones ellas le daban el marco necesario que yo en algunas cuestiones no los podría hacer y está bueno hacerlo.

Porque para eso es un equipo interdisciplinario, hasta dónde llega el alcance de uno, reconocerlo es parte del crecimiento también.

Entrevistadora: ¿soles evaluar, digamos si es algo a considerar este aspecto de lo que le está pasando a la persona y si eso está relacionado con un trauma? si es algo significativo, por ejemplo, vos me comentaste de que había personas que venían con cuestiones orgánicas, ¿eso para vos es algo que digamos incide en lo que sería el trauma?

Entrevistada: Sí, claro, porque te lo está manifestando ves personas que entran y no pueden hablar y esto que yo te decía hoy, la importancia de lo que era la primera parte de la capacidad de escucha, que no es solamente sentate y decime las cosas, es hacer el espacio escuchar los silencios, de esas personas y personas que no podían poner en palabra lo que le estaba pasando sin llorar o quebrarse, también tenía personas que me teatralizada la situación, porque no lo podían verbalizar entonces era más fácil hacer una escena de cómo era que esta persona o personas se le acercaba, hacían ruido, tiraban objetos,

por supuesto pero ese espacio ese espacio que yo lo peleé mucho porque en un espacio muy ruidoso donde había muchas interrupciones y traté de pelearlo decir no, necesito un espacio de asesoramiento y quiero tranquilidad que en un vaso de agua, quiero una cajita de camiseta de pañuelo, y yo quiero mi espacio para esta persona, yo traté siempre defender eso y hacer un lugar aparte, podría ser la oficina como podía ser otro lugar porque me había tocado un par de veces ser estratégica, siempre un profesional tiene que buscar alternativas, no siempre estamos en las condiciones que nos gustaría que trabajo entonces hay que apelar mucho a la imaginación y actuar rápido, pero yo trataba de darle el espacio de contención necesaria, me pasaba también que había personas que estaban una hora y no me decían nada y tenían mucho para decir claro, pero no podían hacer.

Entrevistadora: Vos en lo personal y como profesional ¿consideras que hay un efecto traumático producto del acoso laboral?

Entrevistada: Mira si no se ataca tiempo, que es lo que yo te decía hoy sí, pero para llegar a eso tiene que haber pasado un recorrido muy fuerte esa persona, porque a esa situación no se llega porque sí, a ver lleva un tiempo, hay situaciones que son explosivas, que a lo mejor esta persona tiene una situación en su espacio laboral y termina siendo un detonante pero en realidad puede ser porque la persona viene con otros traumas familiares muy fuertes, sí, no nos olvidemos del contexto, un trabajador no está solo, no está aislado entonces si viene gestándose algo que no lo ve, el organismo donde está o la empresa donde está o no lo quiere ver, porque a veces lo ve, pero miran para otro lado, entonces sí, a la larga con el tiempo que no es un tiempo de haber por ahí como dicen en los textos de tres, seis meses eso depende, no de la gravedad con la contundencia con que esa persona se ve afectada. Yo conozco situaciones de que había trabajadores llevo 4 meses que no se le asignaban tareas, pero se les obligaba a estar sentado de 7 a 13 entonces en la psiquis opera de manera distinta.

Esta persona se levantaba, ya estaban las miradas que lo estaban juzgando de que se está por ir o no quiere hacer, esto y en realidad esta persona no tenía ninguna específica. Eso es realmente afecta, tiene un impacto no solamente emocional, sino también en el cuerpo, porque el legrado y el nivel de tensión que tiene en la parte corporal, de tener miedo de hacer algo malo en muchos casos, no, en todo a la fragilidad con la que contaban laboralmente, o sea, un contratado de obra o una un suplente que no tenía asignación de tareas, no podía ni levantarse o un operario digamos con un contrato de esto no también bastante flexible. Entonces por supuesto que sí, muchas veces en pánico.

Entrevistadora: Bueno, una de las preguntas que tenía era esto si me podías contar, digamos algún ejemplo, donde se pueda ver esto y bueno, me lo acabas de brindar sin sin preguntárselo.

Entrevistada: Porque todo es relacional, una cosa lleva a la otra, es imposible hacer un corte.

Entrevistadora: Con respecto a lo que veníamos hablando hoy, también de lo que sería la teoría y las normativas. Yo tengo una pregunta específica que es ¿si vos en tu práctica diaria y profesional tenés otra normativa u otro protocolo a aplicar?

Entrevistada: No, justamente las 330 era como nuestro horizonte de sentido, está directriz, que se concretó en un momento, se cristalizó como política pública y no salió de ahí. Cuando yo llego al tiempo y veo esto que te digo lo detecto, lo primero que hago es hablarlo con el coordinador porque yo veía que las demandas iban por un carril y la 330 iba por el otro, la ampliación tenía que estar y tiene que estar, no se puede estar con el mismo programa y la misma modalidad de trabajo.

Eso fue una de las cuestiones que sí, desde mi formación. Yo tengo la capacidad de presentar de argumentarlo y bueno, cuando la abogada se supone pareció que sí que era lo correcto, hacer una modificación de las 330 ampliar esto de las capacitaciones en las delegaciones para que no llegue todo a la Secretaría, salir y correrse un poco de esta política incrementa que solamente era atacar sobre lo conocido, ¿qué pasa con aquello que uno conocés? pero que está hasta latente, entonces no se incorporaban sectores que estaban adormecidos, pero que estaban diciendo algo, ¿qué significa esto? Por ejemplo, la intervención de gente de trabajadores que estaban de alguna manera, no registrado que era necesario, sí, porque tenían tuvimos algunos casos, pero había intervenido también la justicia, pero todo lo que era el empleo doméstico y quedaba por fuera, había muchas cuestiones que quedaban por fuera y quería que trabajar con los gremios o con los sectores que representaban a esas minorías, eso no estaba, porque fue hecho en un determinado contexto.

Depende del interés, tiene que ver con las decisiones políticas que tenga, yo creo que la sociedad lo necesita sí, que la demanda está si, ahora cómo vos la quieres canalizar y la quieres plasmar y presentar como una política pública. Bueno, eso ya no es parte de un equipo interdisciplinario lamentablemente, porque no tenemos injerencia en las decisiones políticas.

Podemos sugerir que es lo que se trató de hacer y casi te digo yo hubiéramos podido hacer al menos no sé si la modificación de las 330 completo pero sí, al menos el trabajar en que las delegaciones y fortalecer que es necesario, sí, ¿por qué? Porque no hay ningún protocolo de intervenciones vení tenés una denuncia, sin decir, bueno acá tenés el formulario o no llamar directamente Paraná o saber qué le voy a escribir a ver creo que tiene un correo el programa, porque era así, no sabía nuestros propios delegados el correo, entonces imagínate cómo podrían ellos asesorar alguien que venía del interior.

Desde ese lugar creo que es necesario sí o sí, es una obligación hoy del organismo reforzar a seguir construyendo claro, pero aparte de fascinante poder hacerlo, porque como gestión te posiciona.

Entrevistadora: Aparte es algo innovador, porque no hay muchos programas en el país y los que hay esta parte de intervenciones simplemente se quedan en el asesorar y el brindar la información como que en la parte de intervención no hay tanta injerencia.

Entrevistada: Claro, justamente, o sea, buscar la prevención y la promoción, que siempre se plantea la prevención ¿pero y la promoción? vos tenés que promocionar algunas cosas, o sea, te quedas con la mitad de de una línea de trabajo.

Hay muchas cuestiones que afecta al trabajo, que afecta la dinámica de la organización y que como resultado te está dando que hay gente que justamente podría dar mucho más, que y que no lo ven no lo vean las áreas estas que para mí son esenciales, que es como el corazón. Yo siempre digo el Área de Personal, los recursos humanos y si quiere una visión más empresarial es de corazón de cualquier organismo, tenés que manejar todas las leyes que hay, que no hay, que contempla que no contempla, qué derechos tiene y le asiste y hacer las capacitaciones, de higiene y seguridad depende del organismo, de violencia laboral, la hacemos, de tal cosa la hacemos, o sea y no hay esa comunicación que es una de las fallas.

Si hay un trabajador que está descontento, a ver hace una nota, hace una presentación, hace esto darle las herramientas, pero como no tienen contención el trabajador lo que hace, se acerca a la Secretaría y cree que con eso, alcanza, a hacer la denuncia en realidad, lo que pasa es que no se ha denunciado hacia adentro del organismo. Muchas veces pasa que los propios jefes en el caso o el propio par compañero, no sabe que lo están denunciando, ni sabe por qué, otras veces por supuesto que sí, uno lo detecta con las entrevistas, pero digo al momento entonces porque no hay un sentido de orientación, de ese trabajador que era donde uno tiene que poner el el eje y que me parece que es lo que se está descuidando.

Entrevistadora: Bueno, te hago las últimas preguntas, que es sobre la percepción de las incidencias en las prácticas se llama, ¿vos crees que lo que serían estas perspectivas teóricas, tu experiencia laboral, profesional y toda tu trayectoria influyen de alguna manera en cómo cada profesional aborda lo que sería el trauma en el acoso laboral en tu práctica profesional?

Entrevistada: Desde mi lugar como trabajadora social, y que me enmarco en esto que hablamos hoy, sí por supuesto. Por ahí determinarlo, plasmarlo es muy difícil porque no si bien había situaciones que venían y era gratificante realmente, cuando había algún cambio, pero era era poco y no estaba registrado solo en mi memoria, pero digo no te puedo decir similar a estadísticamente pasó esto hubo cambio, la verdad que lo que yo pude transmitirle o lo que se pudo llegar a hacer acá en conjunto, a esta persona le sirvió o le aportó. Bueno, no tengo eso, una de las cuestiones que siempre lo hablábamos. Era esto de ampliar para ver a ver hasta dónde era el alcance que era positivo o negativo el programa lo cerramos un expediente, no sabíamos después que pasaba, así como faltaba la parte de sistematizar faltaba la parte del seguimiento, que a mí me hubiera encantado de ser parte del seguimiento, de hecho porque es parte de una de las incumbencias que tiene un trabajador social sobre todo en la justicia, pero bueno también se puede dar en otras áreas hacer un seguimiento a ver de la intervención que pasó que no, bueno todo eso era difícil lograrlo cuando no había un recurso humano más disponible, porque yo era la única y también económico, porque a veces había uno que trasladarse

a otros lugares que no se podía, no contaban con todas las herramientas como teníamos nosotros entonces era difícil constatar.

Desde lo personal mío, yo te digo que sí, porque yo recibí a gente que bueno que se acercaba o me escribían y me decía mira me pasó esto tuvo una situación y tu charla me sirvió o lo que no me propusiste yo lo o no ya lo pude lograr, pero fueron contadas, pues ya te digo no todo el mundo se te acerca. Es verdad, pero fueron experiencias, para recordar.

Entrevistadora: ¿Has notado alguna diferencia significativa en cómo se aborda lo que sería el acoso laboral entre las distintas disciplinas dentro del programa? y si es así ¿ crees que estas estas diferencias influyen a la hora de trabajar así en equipo?

Entrevistada: A ver, al principio tal vez sí que era esto que no el no conocerse, yo voy a hacer esto dividírnos muy específica la intervención, pero una vez que uno hace su propio camino qué fue lo que yo traté de hacer, de conocerlas de ver cómo abordaban, de no invadiendo el espacio no este y hablándolo, porque un trabajador social lo que tiene es que habla demasiado, entonces hablaba mucho y busca dialogar permanentemente entonces en ese diálogo también construye su espacio y lo que hice fue justamente eso. Entonces creo que al trabajar, yo a menos de un desde mi enfoque trabajamos en conjunto y logramos interdisciplinariedad, que fueron significativas, logramos algo en conjunto, salimos de la individualidad hacer algo colectivo.

A mi me aportó, yo siempre le sigo a las chicas, me enriqueció un montón aprendí un montón de facetas y cuestiones que yo no las tenía, y la verdad que yo me iba feliz, armábamos los informes juntas y era entre agarrarlo decir, no, pero vos te parece, pero vos fijate, pero vamos a repasar, que registraste, yo registre porque yo era tenía la capacidad de registro muy fuerte, entonces siempre en las entrevistas sean virtuales yo registraba y entonces me decía bueno a ver vamos a cotejar por qué registraste vos, “ bueno, esto esto esto es, tenías por tal y tal” no sé cómo quiere interesante para mí sí, en la modalidad de intervención cambió digamos, hablando de la significación fue distinto fue significativo.

Entrevistadora: Bueno, para ir cerrando, simplemente preguntarte si me quieres contar algo más o consideres que hay alguna pregunta que no te hice o información que me quieras brindar.

Entrevistada: Mira, me encantaría como te digo que esto te sea útil de insumo, que creo que es lo importante hoy por hoy. Bueno, yo ya no estoy, como sabrás, si estoy en una nueva etapa justamente que no tiene que ver con la violencia laboral, pero sí trabajar en equipo interdisciplinario, pero bueno, disciplinas más duras, una significa no, arquitecto, ingeniero es difícil trabajar un armar planes de trabajo, con una mirada muy social.

Entonces todo lo que uno tiene todo ese trayecto que uno hizo sea laboral personal vos lo trasladadas y yo intenté siempre y sigo intentándolo y eso es lo que tiene que dejar o lo que te tiene que dejar a vos,

uno tiene que ser fiel con sus pensamientos y su posición ético política siempre tiene que direccionarte no importa, digamos lo demás y creo que se cortó, yo me quedé tildada.

Entrevistadora: Para culminar, agradezco sinceramente tu participación, la verdad que esta va a ser información invaluable para mí, has dicho un montón de cosas interesantes que me va a servir mucho para el análisis y más que nada de esta cuestión última con respecto a lo que es lo personal tuyo, Quiero preguntarte y comentarte de en el caso que yo necesite revisar alguna pregunta o que no haya quedado o por las interrupciones o porque no haya quedado del todo cerrada, si yo te puedo volver a contactar.

Entrevistada: No hay ningún problema si vos querés en todo caso si tenemos estas fallas técnicas que la verdad que no la contemplaba, me lo mandas por correo y yo te lo voy armando. Te lo hago por escrito, te profundizo algo eso, yo no tengo problema, dale genial.

Entrevistadora: Muchas gracias, sí. Yo considero que quedó todo bastante lineal porque fuimos armando, hay un montón de preguntas, digamos que vos las fuiste saldando. Muchas gracias.

Entrevistada: Bueno, me alegro mucho y dale cualquier duda que tenga que vos quieras. Ya sabes, yo estoy a disposición, muchísima suerte en tu en tu proceso, ya te queda poco.

Entrevistadora: Gracias nuevamente y seguimos en contacto.

ENTREVISTA 4 - "E-4"

Datos de Identificación

Fecha de la entrevista: 9/5/2024

Profesión: Abogado - Mediador

Cargo en el Programa Provincial: Coordinador del Equipo

Entrevistadora: Buenas

Bueno, vamos a comenzar con las preguntas de la entrevista, están divididas en diferentes subgrupos y en diferentes apartados como para ir cerrando también los temas.

Para dar comienzo a la entrevista agradezco más que nada de lo que sería tu participación, aunque sea en el auto. La idea es recopilar información como objetivo principal que a mí me sirva como material insumo para la tesis, se basa más que nada lo que son las intervenciones que ustedes realizaron y que realizan en diferentes equipos interdisciplinarios bajo un programa provincial, la idea es no mencionar el nombre del programa para un resguardo para ustedes y para mí, bajo la confidencialidad si bien los

nombres de ustedes no van a estar de las personas que también me comenten tampoco son bajos seudónimos, la idea es también dialogar en lo que es el acoso laboral y el concepto de trauma efecto del acoso laboral y nada, tu respuesta va a ser de gran valor para mí .

En un principio sobre las preguntas de inicio. Yo lo que propongo es que me cuentes ¿cómo fue elaborado el programa, qué personas formaban parte y qué diferentes disciplinas?

Entrevistado: Miren bueno, yo tuve la oportunidad de estar, desde la génesis del programa y de la resolución que lo crea y del procedimiento. En el año 2005, yo era en ese momento era asesor del Ministerio y en la provincia se estaba discutiendo y después se termina sancionando la Ley N° 9671, una ley que fue impulsada por un gremio estatal acá en la provincia y bueno se logra sancionar, en ese momento a mí me consultaron desde el asesoramiento, la verdad que fue una una ley de avanzada, principalmente por hablar de la temática de la violencia laboral porque se incorporó en la provincia el abordaje para el sector público y privado, algo que hasta el día de la fecha sigue siendo novedoso para gran parte del país que solamente abordan las situaciones privadas en ese momento solamente me consultaron externamente porque mi opinión.

En el año 2011 se crea el Ministerio de la Provincia y nunca se había reglamentado esta ley, con una implementación escasa, nunca se lo había reglamentado que vale aclarar hasta el día de la fecha de nuestra reglamentada y en ese momento el ministro me encargó el trabajo para la redundancia, la labor de pensar o en una reglamentación que tampoco había alguna decisión política de reglamentar la ley, pero sí se quería buscar una una respuesta o sea que si bien no salía una reglamentación, porque también se empezó a observar en ese momento que había algunos puntos de difícil implementación o de imposible implementación.

Básicamente la sanción de la multa, bueno en ese momento pensamos en la figura de una resolución en la Resolución Ministerial iba a ser suficiente para crear un programa y que ese programa a través de un procedimiento que se adecue a la ley, no ir en contra cumplir todos los pasos, pero en todo caso, salvar o enmendar los pasos, los los artículos que eran tal vez de cumplimiento imposible. Primero se genera la el procedimiento de violencia laboral de abordaje, violencia laboral de la provincia después ese procedimiento se incorpora una resolución más amplia, que era es la creación del Programa, a partir de ahí vuelvo a insistir estuve de la génesis, porque fui un poco quién pensó, adecuando la ley vigente, mejorando la por ejemplo, el aspecto no generar una instancia conciliatoria que estaba prevista en la ley, pero era por por insistir. Yo siempre lo repito, no era por una cuestión malintencionada ni errónea, sino por ahí la falta de experiencia de lo que se ha abordado a lo largo, después de décadas en materia de violencia.

Entrevistadora: ¿Cuánto tiempo formaste parte del programa?

Entrevistado: Bueno, yo estuve en el año 2011 hasta el 2013 estuve en la creación del Programa ahí de asesor, el asesor legal, volví como funcionario político a cargo de la coordinación de trabajo decente del año 2019 a 2023, es decir que son 7 años, con una interrupción en el medio. Muy interesante porque vi el nacimiento y después pude ver el programa casi con 10 años de implementación, hoy el programa tiene ya 12 años de implementación y la verdad que bueno los criterios y los pasos más fuertes, por ejemplo, la consolidación de la mirada interdisciplinaria, eso se pudo sostener bien en los inicios ya estaba esta mirada interdisciplinaria, qué profesionales formaban parte.

Entrevistadora: ¿En los inicios ya estaba esta mirada interdisciplinaria? ¿qué profesionales formaban parte?

Entrevistado: No, en su momento la ley establece la posibilidad de presentar testigos como medio de prueba, en este tipo de temática creo que ahí sí también fuimos avanzada, porque no pensábamos que la fibra de los testigos primero no era una prueba contundente y también muchas veces complejizaba la relación laboral interna, entonces en ese momento para cambiar esa prueba de desistir de la prueba de los testigos teníamos que generar una mirada superadora. En ese momento en otra en otras áreas del programa que era trabajo infantil, había una psicóloga entonces lo que empezamos a pensar es en una prueba que pueda reflejar básicamente uno de los inicios síntomas o características principales de la violencia laboral, que es la cuestión de salud mental, en los padecimientos afectaciones, estrés, bueno todas las cuestiones, vos vas a tener más claridad, pero todo es la afectación del no de la violencia física que es excusa, sino de la violencia psicológica o acoso, que es en porcentaje la mayor parte y ahí se empezó a pensar en un equipo interdisciplinario, en ese momento era abogado y psicólogo después nos dimos cuenta que había que ampliar otras miradas, se incorporaron trabajadores sociales, médicos, vuelvo a insistir también las décadas nos fueron mostrando una forma más profesional de abordaje.

Yo reitero. Hoy este equipo, es un equipo que sigue siendo un equipo muy interesante a nivel abordaje de las violencias a nivel país y a nivel provincial también, me parece que es un equipo con mucha objetividad.

Entrevistadora: Desde lo que sería tu profesión, vos me contaste que en un primer momento estuviste como asesor y que después detuviste como coordinador ¿cuáles eran las intervenciones que vos realizaste en el programa?

Entrevistado: En un primer momento me tocó una cuestión que creo que muy común en la generalidad pensar que los abogados tenemos la solución para este tipo de problemas y en realidad el derecho encuadra situaciones, encuadra procedimiento pero no siempre sana cuestiones o restituye derecho plenamente y para eso se requieren de otra mirada. Entonces en un primer momento se descansaba mucho en el derecho y si nosotros nos ponemos a mirar, tanto un abogado como un juzgado o un área administrativa, que solamente se basa en el derecho lo que mira son posiciones y la trata de encuadrar, de este procedimiento se va más allá de eso que también nunca lo podemos cortar del encuadre legal, pero se suma que la prueba que fundamente una decisión tenga una mirada más amplia. Por suerte a mí me gusta trabajar esta mirada, no solamente el derecho o el derecho aparte terminan haciendo en salomónico tengo que decidir una cosa o la otra, y acá creo que en realidad hay que encuadrar todo el procedimiento y las recomendaciones en base a lo que se puede probar fácticamente en este caso con una mirada interdisciplinaria.

Entrevistadora: Si querés pasamos a la parte de lo que sería el enfoque interdisciplinario y mi pregunta va más que nada en ¿cómo se dio el trabajo en equipo entre ustedes, digamos si trabajaban en conjunto, si trabajaban en caso por caso, si primero en un grupo después fueron un subgrupo, si trabajaban en su grupo después como se encontraban,? Entiendo que vos en el último momento tuviste la coordinación, no tanto la parte técnica.

Entrevistado: En la última etapa mi rol no era jurídico, era político obviamente, uno nunca se puede apartar. Voy al principio en lo que fue la génesis, la creación la elaboración del proyecto, tuvo una base muy fuerte desde lo legal, pero lo que respecta a los criterios de abordaje de salud mental o interdisciplinario ahí, nosotros no nos metimos simplemente confiar que iba a haber una instancia probatoria o una instancia de informe, basada en aspectos científicos, de hecho una característica del arranque fue no nos metíamos en ese criterio y no influenciábamos y de alguna forma quedamos condicionados a ese criterio interdisciplinario, pero sí, en un primer momento mi rol como asesor me llevó a tener más intervención en casos, aparte de ser abogado soy mediador entonces, también la figura de la mediación, es algo que se trata de incorporar, no la mediación prejudicial como tenemos nuestra región, sino la mediación interdisciplinaria también y ver si se puede llegar a un punto de acuerdo en un conflicto.

En la segunda instancia fue más confuso porque bueno, era funcionario político, mi rol era obviamente, eh, de gestionar y de implementar y pensar políticas públicas, pero por mi rol de abogado y al no tener abogado en el equipo y algo que sí me parece interesante agregar, en la Secretaría de Trabajo existen abogados siempre han existido, pero también ha existido una negativa, no formal, pero una negativa a formar parte de este equipo, porque la temática es compleja es como que algún abogado consideran que asesorar en materia laboral, es más sencillo que en cuestiones que

obviamente es más complejo y más integral y con personas atravesadas muchas veces por cuestiones emocionales, entonces la verdad que no contamos con el apoyo de los abogados de otras áreas, inclusive de los asesores legales de del organismo, por eso yo traté, intenté de acompañar dentro de lo que podía tampoco me parecía ético al ser funcionario político, intervenir en cuestiones administrativas, no me parecía que correspondía, logramos después incorporar un abogada, muy formada en perspectiva de género y diversidad lo cual me pareció muy interesante, porque siempre remarco el procedimiento no es un procedimiento de violencia laboral por género, pero obviamente es importantísimo tener perspectiva, así que bueno la incorporación de “X”, nos permitió tener una persona abocada a este trabajo, que sí fue de mucha comunicación y articulación entre las distintas ramas, ciencias pero aparte sumándole una una experiencia y un de una mirada, también en lo que son recomendaciones si no la vorágine de trabajo era dar respuesta a cumplir el proceso los tiempos y llegar al informe, al sumar un abogado con una mirada perspectiva también ella hizo mucho hincapié y sumó a lo que son recomendaciones.

Entrevistadora: O sea que fueron dependiendo digamos el momento y el periodo histórico fueron como no sé si mutando los equipos, pero se fueron adaptando a lo que iba pasando también a nivel de gestión política. Yo te pregunto ¿cómo puedes describir el trabajo en equipo que los profesionales llevaban a cabo? ¿Y lo que serían las intervenciones a los diferentes casos, desde lo que era tu postura de coordinador?

Entrevistado: Hay una cuestión, que creo que se genera desde cuestiones personales, que a veces la incorporación de nuevas miradas, de nuevas ciencias no es tan sencillo, en el 2013 había quedado solo la mirada de la psicología, después al sumar a una trabajadora social no fue tan sencillo el tema de la construcción del trabajo interdisciplinario, pero bueno, se logró algo que ayudó muchísimo, yo lo destaco es la virtualidad, la virtualidad permitió mayor agilidad en las entrevistas y que de esa forma también puedan participar la profesionales de las distintas ramas, en la escucha.

Después la verdad que se fue dando naturalmente, en la administración pública a veces es común esta cuestión de que si viene alguien nuevo parece que viene a cambiar el trabajo, a sacar el trabajo o a cuestionar el trabajo, creo que de ese lado tal vez llegó un tiempo, pero bueno, yo lo tomo como algo lógico también, lo que en el resultado y el objetivo fue mucho más profundo que el consolidar una mirada interdisciplinaria y la otra son cuestiones personales, pero qué bueno que creo también se hacen en toda conformación del equipo interdisciplinario.

La cuestión de que ninguna ciencia tiene el 100% de la mirada, precisamente eso es lo más difícil de entender. No siempre nuestra opinión va a ser la la que va a priorizar en una en un informe, en una conclusión, una recomendación. De hecho cuando cambiamos el chip es donde se construyen mejores

resultados. Por eso algo que yo destaco es que la mirada de la psicología fundamental, en torno a lo que es salud mental y sintomatología y efecto o daño que causan la violencia, pero la mirada también de una trabajadora social fue muy interesante en lo que es conformación del trabajo en equipo la mirada social integral de la situación y en la abogacía siempre en un rol complementario, de encuadre de cuidar también.

Entrevistadora: Tenés alguna intervención significativa o alguna experiencia significativa que me quieras contar puede ser en cualquier momento de asesoría capacitación o intervención.

Entrevistado: Las situaciones de intervención la dejaría en un genérico, porque si algo nos muestra la intervención es que todos los ámbitos, todos los sectores cualquier género, puede estar atravesado por situaciones de violencia, eso es una cuestión general.

Yo soy un gran militante de las capacitaciones y la sensibilizaciones, como instancia preventiva, de hecho la ley de Entre Ríos habla de prevención y sanción de la violencia laboral. Yo creo que hay que modificarla y hay que hablar de prevención que me parece muy bueno que lo hayan comprado la prevención y abordaje. La sanción... estamos hablando de violencia y sanción, sumamos más conflictiva, más malestar de hecho obviamente una actitud errónea, violenta se debe cambiar, la actitud pero no a través de una sanción, es mi forma de ver en los casos extremos, habrá que ver la alternativa pero, por eso yo apunto mucho más a todo lo que son capacitación, de hecho hoy no soy más funcionario, pero venía trabajando también, lo venían haciendo en la última etapa de gestión donde se apuntala mucho lo que era la capacitación a los distintos sectores y es importantísimo al sindicalismo, al empleador y también al Estado, capacitar esta temática y hoy en lo profesional más a distintas actividades que tengo se generó una demanda espontánea y permanente entre todas las semanas estoy dando capacitación a distintos, organismos empresas o sindicatos en materia de Prevención de la Violencia Laboral.

Entrevistadora: Recién me mencionas que como que hubo una resistencia, no sé, si resistencia yo lo menciono de esa manera, con respecto quizás la trabajadora social formar parte digamos de esa dinámica disciplinar. Esto lo podemos considerar. Digamos que esto ¿fue un desafío a la hora de trabajar juntos?

Entrevistado: Si, la palabra es resistencia, yo hoy no la quise utilizar, no tomo más que una mirada profesional de una cuestión personal repito, las dos psicólogas que habían quedado mucho tiempo también sin contención sin apoyo, si algo tiene el procedimiento es sacar la discrecionalidad de los políticos y dejarla a la mayor fortaleza a la mirada profesional, gestión anterior política se que han querido influenciar en relación a resultados, la verdad que ya mientras tuve yo en la en la y después en

la última etapa como coordinador, la verdad que siempre se le dio libertad al equipo para sus informes. Entonces creo que también estas profesionales de alguna forma sufrieron el abandono, la falta de criterio, algunas presiones y frente a la incorporación de alguien nuevo, se generó esa resistencia, pero lo tomo como algo totalmente personal, entendible y hasta justificado, pero bueno, creo que ahí donde también uno cuando tiene un rol de de coordinación y decisión tienen que también tratar de ser claro, firme. Esa resistencia se fue corriendo con trabajo y con generación de confianza.

Entrevistadora: Bien, ¿Sentiste que así digamos pudieron ir superando eso?

Entrevistado: Sí, dándole también las condiciones de tranquilidad, nadie venía a controlar. Yo repito muchas veces cuando viene alguien nuevo en el estado, parece que viene a controlar, a criticar y la verdad que no se fue dejando aparte, el perfil de la trabajadora social, que es una persona con mucha experiencia muy abierta, muy seria, muy profesional. Y obviamente también no fue la misma actitud después de las dos psicólogas, pero bueno, son cuestiones, que también somos personas, también las que intervenimos en resolver los conflictos. Muchas veces esto no tengo problema en decirlo porque creo que también sirve para muchas veces, en mi rol y en mis decisiones, yo sé que al que generaban algunos malestares, inclusive dejando entre ver si no mi actitud era la actitud de una actitud de presiones de violencia, digamos, pero porque a veces el tomar decisiones en en el marcar alguna línea de trabajo. A veces y eso algo cortado desde que trabajar la violencia laboral que las demandas organizacionales no representan violencia, sino representan una de las características de los trabajos que hay que desarrollar.

Entrevistadora: Bien, si quieres pasamos a otro eje con respecto a lo que sería la construcción de significado ¿Hay alguna teoría o algún autor de referencia que ha inspirado, digamos a lo que es tu trabajo y a lo que ha sido tu formación?

Entrevistado: Sinceramente no, sinceramente la labor tomo de cualquier autor de la formación mía como abogado en derecho laboral, algo que también nos encontramos este el procedimiento es único en único en el país y en la región también, no conozco otro país por lo menos la región, que tiene un procedimiento similar y la verdad que nos encontramos con mucha soledad, por eso tampoco hay muchos autores, no diría un autor porque en realidad, nunca me nunca me basé en un autor para para trabajar la temática. He leído de distintos autores y distintas también profesiones, no solamente del derecho, hay muy poco trabajo en relación a violencia laboral y hay muy poco trabajo con la mirada que se le da en Entre Ríos, se habla mucho de violencia laboral en relación a obligaciones cumplimiento y la conflictiva que se genera, el malestar, pero como en otros lugares solamente, se escucha las posiciones y de la escucha de posiciones se toma una una una decisión convencido más por

un lado o por el otro de la narración, porque es sobre la narración, la verdad que nosotros acá en la provincia tenemos otros elementos que se asemejan.

Hay una figura del derecho que el la prueba anticipada, en realidad la nueva forma matiza y no es la misma naturaleza, pero este procedimiento sirve de prueba anticipada, que es poder generar una instancia pericial cuando la relación laboral está vigente, eso es algo, que es muy novedoso también a ver por qué otras provincias, por qué nación no han implementado este procedimiento primero porque es muy demandante, es muy complejo y se requiere de capital humano, se requiere de profesionales formados, con experiencia y bueno a veces el Estado, no invierte o no tiene intención de fortalecer sus equipos en este tipo de temática, pero no, no tengo ningún ningún autor especial.

Entrevistadora: Desde lo que ha sido tu perspectiva y tu experiencia laboral ¿qué me podrías decir del trauma?

Entrevistado: Es una pregunta muy interesante, porque hoy te adelantaba desde el derecho que existe una una ficción, una fantasía y una confianza excesiva en el derecho, pasan todas las ramas del derecho, siempre lo comparo con el derecho de familia. Un conflicto familiar no se resuelve en un juicio de familia, al contrario tal vez inclusive ganando el juicio el malestar y el trauma sigue entonces, algo que se intenta trabajar y no es fácil ,porque las personas que muchas veces denuncian violencia laboral vienen confiadas que desde la ley se va a arreglar todo primer punto este equipo interdisciplinario donde hay psicóloga, no hacen tratamiento solamente hacen un informe y algo que nosotros le marcamos desde la primera de la primer consulta entrevista e inclusive cuando se llega a una resolución positiva, decir hay violencia laboral que muchas veces el primer paso para restituir derechos de la víctima.

Lo que siempre recomendamos es buscar un espacio terapéutico, porque cuando uno tiene una dolencia, una afectación por ejemplo una quebradura nadie dudaría en ir a un traumatólogo para tratar de sanar ese trauma y esa dolencia. Ahora, esta persona que muchas veces, se ve un perfil, que se repite mucho, esta persona que viene convencida que está sufriendo violencia que se comprueban y ahí violencia laboral, tiene una negativa a ir a un espacio terapéutico y la verdad que bueno esto vos como profesional de la salud mental, tenés muchísima formación, que lo que no se elabora se repite, entonces lamentablemente, no es solamente que en esa situación particular, tal vez no lo pueden superar sino que si le toca atravesar otro vínculo laboral es muy probable que vuelva a repetir las conductas sino buscar un espacio terapéutico para el trauma, pero bueno ese es un punto donde nosotros no tenemos está dentro del margen de la libertad de las personas. Siempre se recomienda que busquen un espacio terapéutico, porque el procedimiento no es suficiente.

Entrevistadora: ¿Vos creés digamos que todos los profesionales que forman parte del programa conceptualizan este concepto de la misma manera? Teniendo en cuenta que cada profesional tiene una perspectiva y un modo de posicionarse también diferente.

Entrevistado: No podría garantizarte de eso, sí, lo tengo claro y también puedo ver algunos perfiles, cuando uno ve funcionario tiene la obligación de ser firme claro, en cuáles son los pasos y la línea a seguir; aún siendo claro, yo siempre fui muy respetuoso de las miradas de los profesionales. Esto se agrava y se complejiza cuando hay cambio de gestión porque hoy por ejemplo, no sé cuál es el criterio. En realidad sí porque la nueva gestión, me me convocó para que los capacite, lo cual me deja cierta tranquilidad si lo puedo capacitar, pero los cambios de gestiones, muchas veces generan cambios de criterio, entonces esto genera que muchas veces el personal de plantas en este caso profesionales, que ya viene trabajando, hace mucho tiempo pueden de alguna forma, abusar de su criterio personal, pero bueno, esto también trae a colación algo que lo importante observar es muy complejo el seguimiento de los equipos interdisciplinarios, yo estuve en un periodo de gestión que costó la conformación la consolidación y después el sostenerlo tampoco fue sencillo obviamente, reconozco que hubo un cambio muy importante y también sumado que eran mujeres todas, digo creo, que era un vínculo inclusive más interesante, no había una mirada machista, ni patriarcal digamos que quieren ponerse, pero es muy complicado pero bueno también por otro lado yo reconozco la capacidad, la formación y el compromiso que ésta profesionales tienen, obviamente requerirían muchísimo más elementos recursos herramientas, pero bueno también no conozco por lo menos en el país un equipo con la claridad y la objetividad.

También esto en situaciones muy complicadas, tengamos en cuenta que cuando toca abordar situaciones público-privados, en el sector público han tenido que abordar situaciones de funcionarios funcionarias y la objetividad, el cuidado también al equipo se dio se garantizó.

Entrevistadora: ¿Qué aspectos son los que suelen evaluar principalmente para considerar si hay trauma o no hay trauma con respecto a los dictámenes o las resoluciones?

Entrevistado: Ahí no te sé responder y un poco lo que te dije al principio, cuando se crea el procedimiento se confió mucho en la mirada interprofesional entonces en lo que siempre tuve yo a mi cargo, ya sea como asesor después como funcionario, era que se cumpla el procedimiento ahora los aspectos técnicos de la mirada de salud mental o interdisciplinaria, pero en lo que respecta a digamos, la sintomatología o a los traumas, eso es materia para consultarla a la profesional de psicología o trabajo social. No significa un desconocimiento y tampoco como un desinterés, yo creo que es fundamental eso que cada uno tenga su espertes, porque cuando a mí me llega, digo a mí como abogado o funcionario o en el caso de los jueces, nos llega un informe nosotros no tenemos que

analizar cuáles son los criterios de salud mental, tenemos que confiar en ese equipo, o sea que en eso es una cuestión de filosófica, decir nunca me metí y considero que no hay que meterse en los criterios que se tienen en materia de trauma, obviamente en un asesoramiento y lo legal, uno lo que tiene que explicarle es que el derecho no le arregló todo.

Como abogado, uno tiene cierto termómetro cuando hay personas que están quebradas o están vulneradas, por eso mismo ahí desde el derecho reforzar que un procedimiento o una sentencia, una resolución que eso no le va a no va a sanar toda la cuestión traumática que le ha generado en su psiquis, en su emociones, la situación de violencia, entonces obviamente el lugar que nos toca explicar lo recomendable que no hay un espacio terapéutico y que es importante buscar ayudante profesional.

Entrevistadora: ¿Consideras que puede haber un efecto traumático producto del acoso laboral?

Entrevistado: Sí, totalmente creo que en los casos, creo que el 100% de los casos donde hay violencia laboral, el trauma existe seguramente también por la por la subjetividad, algunas persona lo podrán manejar y otras personas van a requerir de un acompañamiento profesional, muchas personas que llegan al programa llegan atravesadas de hace mucho tiempo y muy vulnerada, así que son casos que diría que la mayoría necesita de un espacio de acompañamiento.

Entrevistadora: Con respecto a lo que son las referencias teóricas y las normativas, si me podés mencionar cuáles son las normativas legales, los protocolos de intervención que funcionan en la diaria del programa.

Entrevistado: Sí, cronológicamente en convenio 190 de la OIT, que es el primer instrumento internacional que se crea en la materia y con perspectiva de género entre otras de las características. A nivel nacional no existe una ley de violencia laboral. Llamativo, pero no existe, sí, nos tenemos que enmarcar en en la Ley del empleo público o la Ley de Contrato de Trabajo que incluyen, tácitamente incluyen a la temática y a la obligación de de mantener un buen clima laboral y no violencia, o sea que estarían ahí incorporados. A nivel provincial si tenemos la Ley 9671 y la Resolución 330 del 2012.

La Ley 9671, no está reglamentada, a cambio de la reglamentación se sancionó la resolución. Sería esa resolución la 330 para la creación del programa y reglamenta el procedimiento, esa resolución es autosuficiente. Ahora la ley no era autosuficiente necesitaba o de una reglamentación que no salió nunca, pero en este caso fue subsanado con la resolución.

Entrevistadora: Entonces esa resolución sería la que orienta principalmente digamos el modo de intervenir de ustedes.

Entrevistado: Sí, no podríamos decir, no la reglamenta por propiamente no lo es. Sí,, marca las pautas prácticas de la aplicación de la ley.

Entrevistadora: Las últimas preguntas son sobre estas partes prácticas en relación a lo que es la percepción sobre las incidencias y lo que yo te quiero preguntar ¿crees que lo que serían las perspectivas, las reglamentaciones, las diferentes teorías en lo que sería tu experiencia personal y tu formación si influyen en la manera en que cada profesional va relacionando lo que sería el concepto de trauma de su práctica profesional?

Entrevistado: Yo creo que es inevitable, que eso suceda, pero bueno, para eso también desde el lugar que me tocó yo he intentado generar y ojalá que eso no se corte y no se concretó, pero esperemos que se siga apuntando a esa mirada que es la coordinación, por ejemplo con la academia, o sea, con las universidades poder tener un vínculo, de pasantías, de prácticas profesionales, de investigación en un procedimiento que es muy interesante, muy específico y es muy útil, creo también para profesionales, por ejemplo los psicólogos o el colegio, también bueno de hecho yo también esa articulación se logró a 11 años de de la implementación del procedimiento se logró, que por primera vez se haga capacitación a los psicólogos y cuánto los psicólogos necesitan de de conocer este procedimiento a los contadores también el año pasado. Yo creo que no se alcanza a ver dos cuestiones primero, lo importante que puede ser a los psicólogos que trabajan en el estado, pero también lo importante que es para el espacio consultorio.

Entrevistadora: Como última pregunta ¿has notado alguna diferencia significativa en cómo se aborda el acoso laboral desde las diferentes disciplinas del programa? ¿Crees que estas diferencias influyen, digamos, en lo que es la colaboración en conjunto y el trabajo en equipo?

Entrevistado: A ver como te lo resumo, por suerte si, son muchas las diferencias, pero también lo negativo que te marcaba que llevo tiempo en fortalecer este equipo, estas diferencias son la que enriquecen los resultados, claramente, o sea que yo creo que hay que seguir trabajando y profundizar las diferencias, obviamente de lo ético capacitaciones, actualizaciones permanentes y después en la mesa de trabajo, ahí volcar todo con libertad y con respeto, pero esa diferencia son las que realmente enriquecen y aparte no existe un manual para abordar la violencia o sea, cada situación es distinta cada situación se toma distinto, eso lo bueno de la por eso que yo cuando hablo de perspectiva de diversidad lo hago, lo hago de una manera muy amplia, o sea, somos todos diversos, ese lugar cada vez que nos sentamos a pensar un caso primero hay que dejar de lado los prejuicios, la subjetividades obviamente

profundizar la academia que cada uno fue adquiriendo, pero todo eso volcarlo en una mesa desde las diferencias, o sea que está bueno que el equipo sea diverso también.

Uno cuando tiene varios años, de hecho tengo 21 años trabajando en el estado, en el área laboral, siempre vinculado y he sido empleado, he sido asesor, he sido funcionarios y yo me he dado cuenta que muchas veces estando del lado de funcionarios, donde uno quiere poner primero el orgullo y la satisfacción de haber llegado a un lugar de decisión en una carrera técnica, yo sé que por ejemplo parte del equipo en algunos en algún momento primero tuvieron desconfianza permanente porque también yo lo he planteado. Yo fui directorio y di mucha libertad de los equipos técnicos, así debía ser y yo puedo resumir un poco en esto cuando uno da libertad a veces yo quería desconfianza, porque lo peor que se puede dar es libertad, cuando vos tenés un jefe o una o una autoridad que es muy estricta y te marca los límites en realidad te está facilitando el trabajo, facilitando en el sentido negativo ahora cuando y porque aparte de todas las responsabilidades.

Si tengo un jefe que me da libertad, ahí le estoy devolviendo la responsabilidad a cada uno de los agentes, más si son profesionales, entonces a veces la libertad es compleja y se malinterpreta, pero bueno, también termine la gestión sin ninguna violencia laboral .

Pero bueno, esto es real y cuando uno devuelve y esto también, no da tal vez para vos y libremente yo algo que yo cuando construí el proyecto, del programa era empleado el asesor, pero empleado técnico y siempre fui de la idea y me he encontrado por suerte con muchos profesionales la misma idea, de que no voy a hacer lo mínimo, no voy solamente a cumplir la respuesta de los expedientes que tengo si puedo ser creativo mejor bueno, a veces, esperar o demandar creatividad no es tan fácil.

En esta gestión en estos cuatro años, yo no quería ser creador de nada, quería devolverle la autonomía y la la misma oportunidad también reconozco estuve la la oportunidad que me den la libertad de crear en su momento y eso que lo habilité al principio la gestión le dije bueno, es el momento de revisar todos los instrumentos, para ver que en que modificamos, pero no lo quiero reformar yo quiero que se reforme desde la diaria y bueno, nunca llegó ese proyecto.

La trabajadora social es fantástica, por ahí fue un poco más la mirada de las psicólogas que se resistieron que inclusive marcando la la falta de experiencia, que no de experiencia profesional, pero sí de antigüedad en la temática se la marcaban a la trabajadora social, se le marcaban a la médica, por eso no puedo generalizar pero obviamente con un equipo que hubiese dado al 100% en la misma línea, que eso es imposible también del aspecto positivo yo digo hubiese podido ser peor fue muy bueno, fue superador siempre puede ser mejor, pero bueno a veces por otra cuestión es que un jefe venga y te diga tener la libertad en generar un proyecto, pero te lo resumo algunos lo pensaron como este no quiere

hacer el trabajo y en realidad yo trabajo lo hice hace y ahora estoy dando la oportunidad porque aparte creo que sería mucho más enriquecedor y en aspectos específicos, pero bueno, son las cuestiones, lógicas que pueden surgir, pasa mucho en la en la administración pública, así que no lo generalizó, solamente un área.

Entrevistadora: ¿Algo más que me quieras contar o que consideres que es relevante?

Entrevistado: Después de tantos años sigo entusiasmado, ayer tuve una capacitación a un sindicato y la semana pasada una empresa muy grande y veo que se desconoce bueno, esto sí, para agregar este procedimiento que tiene tanto trayectoria, que todo el tiempo se haga porque, todo el mundo dice voy a denunciar a la Secretaría, pero se conoce muchísimo de qué se trata así, que eso hay que seguir trabajando.

Me parece buenísimo, por ejemplo, que una instancia de tesis se pueda trabajar en temática, por otra parte es extremadamente profesional, o sea, yo esta materia creo que a mí me causaba... empecé a trabajar en el trabajo infantil, fue la temática que empecé a trabajar y hay temática que a veces se la subestima, que son de segunda y en realidad acá está la vida, es juego a veces se piensa que en el Derecho Laboral y muy importante el abogado que gana un juicio cobrando la indemnización y no el abogado que le tranquilizó la vida a una persona que estaba destrozada.

Ojalá se siga profundizando yo creo que un campo laboral y de exploración profesional muy rico y prepararse porque al ser que fuera capacitación a delegado gremiales y le dije, estén preparados porque creo que se viene el momento muy difícil donde no solamente eso lo económico, sino la Cuestión de violencia y de explotación y aprovechamiento van a van a ampliarse, así que hay que estar preparado y ahí donde el lado de los psicólogos que he preparado no solamente para el Estado sino para su consultorio.

Entrevistadora: Para ir cerrando agradezco tu participación, que lo hagas desde el auto, para mí es una gratificación enorme que te hayas encontrado en ese momento. Tu respuesta seguramente va a ser crucial para mi investigación porque es la parte y desde el punto de vista legal, de normativos y esas cuestiones más allá, toda la información que me pudiste brindar, muchas gracias.

Entrevistado: Teneme al tanto de como va el estado de defensa de tesis, si quieres el día de la defensa invítame.

Entrevistadora: Seguramente, si necesito alguna pregunta mandarte un audio, que me puedas responder quizás de otra manera en caso de que algo no me quede bien cerrado o que necesite revisar y eso que está a disposición una vez culminado, si quieres ir a la defensa también, yo lo voy a poder pasar en PDF esto va a ser material científico.

Entrevistado: Avísame, porque yo soy director de tesis también y por suerte a ella la pude incorporar ahí en las capacitaciones. Porque a mi me interesa no sólo profesional, sino tener compromiso con la temática. Estoy disfrutando de este rol de director de tesis, ya era docente universitario pero estoy disfrutando desde esta instancia, de poder colaborar con vos me pone muy contento.

Entrevistadora: Muchas gracias y a disposición.

Entrevistado: Muchas gracias a vos y éxitos.

ENTREVISTA 5 - “E-5”

Datos de Identificación

Fecha de la entrevista: 10/5/2024

Profesión: Abogada

Cargo en el Programa Provincial: Equipo Técnico

Entrevistadora: Agradezco tu participación en mi entrevista como introducción, el que me abras las puertas de tu estudio, seguramente toda la información que vos me brindes, va a ser crucial, mi idea es que vos me cuentes cómo han realizado en este trabajo interdisciplinario y el proceso bien.

Entrevistada: Yo formé parte del equipo interdisciplinario del programa de la Secretaría de la Provincia de Entre Ríos. Yo como abogada, conforme al equipo con dos psicólogas y una trabajadora social donde yo trataba de abordar el caso a lo último con un dictamen jurídico técnico para conservar la mayor objetividad posible, sin perjuicio había casos donde acompañaba a la psicóloga con las entrevistas y ellas entendían que necesitaban mi acompañamiento en algunas situaciones, por ejemplo que habían entrevistas abogados y ella sentían que por el abogado tiene más experticia entonces yo las acompaño. Yo las acompañaba, pero eran excepciones.

Y cuando yo elaboraba el dictamen me basaba en el en el informe técnico de la psicólogas, hacia un encuadre legal y en este encuadre legal, utilizaba mis conocimientos en derecho laboral mis conocimientos en abordaje de violencias y mis conocimientos en perspectiva de género, entonces hacía como un trabajo interdisciplinario y intersectorial por así decirlo, y cuando yo tenía alguna duda, yo consensuaba mucho mi dictamen con la psicólogas y con la trabajadora social de si era una respuesta a lo que ellas habían perseguido en la entrevista muchas veces, ellas percibían una problemática, pero

no sabían cómo darle una solución, entonces yo por ahí encontraba la herramienta jurídica para dictaminar brindando una solución, llámese señalar que había un excesivo rigorismo, llamar una atención a alguna de las partes, como por ejemplo un empleador, que pretendía que se avise con anticipación imprevisto y bueno, pues anticipar un imprevisto, o sugiriendo que no se le aplique falta sin avisos a una trabajadora porque existe la violencia la licencia por violencia de género, que debería ser aplicada en este caso y tal vez habían pecado en omisión o no la habían considerado, entonces iba buscando soluciones jurídicas para la problemática relevada que no se trataba de darle la razón a alguien, porque yo no soy no ejercí un lugar de jueza, ni de tomar una decisión, simplemente era un dictamen donde sugería medidas, entonces trataba con las herramientas que tenía en cada caso encontrar una solución para el caso posible posible real en territorio.

Entrevistadora: ¿Cuánto tiempo formaste parte del programa?

Entrevistada: Más o menos febrero 2023 del año pasado a 10 de diciembre 2023, que asumí con la nueva gestión en otro lugar.

Entrevistadora: ¿Tenés conocimiento de si había otra persona que hacía tu trabajo o que hacía lo que vos hiciste en el programa?

Entrevistada: Sí, sé que han pasado varios profesionales por ese lugar. Tal vez con otras formaciones y otros encares, profesionales que eran más formados en lo penal o más formado especialidades, o sea, siempre abogados pero en otras especialidades no tanto como yo, que soy especialista en derecho laboral y me especialicé en abordaje de violencias y en perspectiva de género.

Entrevistadora: ¿Qué otros profesionales forman parte del programa?

Entrevistada: No simultáneamente conmigo, pero formaron parte del programa distintos doctores, “Abogado 1” en un principio de programa después, “Abogada 2”, también dictaminó tengo entendido que la “Abogada 3” también dictaminó para el programa y creo que actualmente está dictaminando o el doctor “Abogado 4” o una abogada nueva de Victoria así que en el interior de Entre Ríos, en las delegaciones hay abogadas que dictaminan y salvo que haya una cuestión de conflicto de intereses, me pedían a mí qué dictamine, si había una cuestión que tenga que ver un empleado de la delegación para no exponer a ninguna de las partes, me mandaban el expediente a mí y yo dictaminaba, pero si no creo que Victoria, Concordia, varias delegaciones, tenían sus propios profesionales que dictaminaba.

Entrevistadora: Bien ¿y de otras disciplinas?

Entrevistada: De otras disciplinas éramos solamente “T” que es trabajadora social, las dos psicólogas y el coordinador del programa que si bien es abogado asumió un rol como más de dirección política

del programa, no tanto involucrarse a tomar decisiones, sino más bien dirigirnos o coordinarnos y una cuestión más de presencia del programa, visibilidad del programa para que la gente sepa que existimos y llegan las denuncias.

Entrevistadora: Recién me contaste de que tu manera si se puede decir de intervención y un dictamen y también formando parte de las entrevistas.

Entrevistada: A veces eventualmente, si era necesario yo formaba parte del entre las entrevistas.

Entrevistadora: Pero si no ¿tu intervención particular sería el dictamen?

Entrevistada: El dictamen en concreto.

Entrevistadora: Vos lo haces en el marco, digamos de todas estas formaciones que vos me fuiste contando o lo haces simplemente como abogada técnica, ¿qué quiere decir eso va de la mano de la responsabilidad que también asumís?

Entrevistada: Yo creo que la carrera de Abogacía nos da una cosmovisión, porque había que tener en cuenta, no solamente, la normativa de fondo sino también de procedimiento, respecto de cómo garantizar derechos a quien hace denuncia y la verdad yo creo que la perspectiva que aplicaban los dictámenes, no solamente es como abogada, sino también como compañera feminista que sé que hay un montón de realidades invisibilizadas o por así decirlo, que no son tan evidentes y que muchas veces estaban escritas entre líneas y había que simplemente decir las cosas o decir bueno, esto significa tal cosa esto evidencia tal otro, esto es un excesivo rigorismo y eso no me lo dio la abogacía. Me lo dio la formación en abordaje de violencias, me lo dio la formación en perspectiva de género y me lo dio haber trabajado en otro programa, yo trabajé conforme el programa interdisciplinario de la dirección de género diversidad sexual y derechos de rectorado de una universidad, antes de trabajar acá, yo trabajé en el equipo abordando situaciones de violencia, un poco mucho más amplio que violencia laboral porque abordamos muchas más.

Trabajé también de manera interdisciplinaria, y encontré que aplicando derecho podemos abordar este tipo de situaciones de una manera más justa si estamos formados.

Entrevistadora: Recién me contabas de en que vos hacías el dictamen y en esos casos particulares, que ya lo solicitaban, vos intervenía ¿Esto era siempre así, no eran todos los expedientes?

Entrevistada: Yo participaba en las entrevistas excepcionalmente cuando la psicólogas me pedían que las acompañe. Porque el entrevistado, podía llegar a ser o una persona, como que ella sentían que las podía dar vuelta en la entrevista o que eran muy hábiles o que eran personas muy especiales en sentido

de denuncias de casos como muy complejo. Entonces, en casos puntuales y hacíamos la entrevista todas juntas bien, pero más que nada para cuidarnos entre nosotras gente para cuidar el equipo.

Entrevistadora: ¿Los dictámenes sí estaban todos bajo tu firma o cómo era esa cuestión?

Entrevistada: Si, firmaba yo.

Entrevistadora: ¿Cómo podés describir lo que sería la relación entre el trabajo en equipo y las intervenciones que ustedes hacían?

Entrevistada: Yo creo que este tipo de de de abordajes de manera unipersonal, es muy difícil hacerlas por el desgaste que implica porque se le escapan cosas que no es viable a su hacer este tipo de intervenciones, sino de manera unipersonal y no contando con un equipo el equipo te da contención, te da como esto de de poder ver desde otro lugar las situaciones que lo que implica también asumir un poquito de humildad, de que necesitamos la opinión de otro profesional de otra área, para poder dar un dictamen más autosuficiente, más resolutivo que realmente lo resolvamos algo al ciudadano de pie, que es una denuncia, que tal vez no es una sentencia, no es algo que le que le dice si vos tenés la razón o hacer un poquito de Justicia.

Para garantizar poder darle un poco de tranquilidad, quien denunció que su caso está siendo atendido, está siendo escuchado y que se le puede dar una solución o proponer una solución diferente que tal vez a ninguna de las partes, se le había ocurrido para resolver el conflicto.

Entrevistadora: Desde lo que sería tu perspectiva particular si me podés contar alguna intervención significativa que haya sido para vos.

Entrevistada: Uf tal vez no sé, si de ahí de la Secretaría, sí de la universidad. Creo que muchas veces en estos equipos le damos a las personas un poquito de justicia, porque la justicia es muy lenta, no digo que la justicia sea lenta como algo negativo. Creo que la justicia tiene que garantizar procesos donde se garantiza el derecho de defensa que son lentos y que las personas, los humanos no, no nos llevamos el mismo ritmo, que la justicia que es un trámite, pero en estos dispositivos podemos contener a la persona que tenga un tratamiento humano, que tenga una atención personalizada y tal vez con un dictamen donde tal vez no le hicimos si vos tenés razón, pero le podemos decir si queda evidente, esto es excesivo, esto hay que corregirlo, se puede podemos brindar un poquito de justicia más rápido, a estas personas que están buscando resolver un conflicto, que no a los fines de mediación, porque no se puede mediar en caso de violencia, pero sí, a los fines de de resolver entre estas partes que no pueden dialogar o que no tienen un vínculo simétrico, sino que es un vínculo asimétrico de poder donde de un lado es el empleador y el otro lado es el trabajador, es claramente la negociación no es pareja.

Eso pasa en todo tipo de vínculos, no solamente en lo laboral.

Entrevistadora: ¿Consideras que tuviste algún desafío a la hora de abordar así de esta manera interdisciplinaria?

Entrevistada: La ansiedad de las personas, creo que es un desafío, yo soy considerada, sé que la otra persona está esperando una solución, pero tampoco me gusta trabajar apurada, porque muchas veces yo necesito como repensar el dictamen, masticarlo, tomarme un día leer para ver que que se me ocurre o por ahí me preguntan algo, necesito tomar unos días porque sé que le voy a encontrar alguna solución, pero necesito encontrarlo en mi cabeza. Así como yo no hago un trabajo automático porque hago un trabajo intelectual e interdisciplinario, siento que el desafío es, que yo sé que necesito este tiempo para generar un dictamen, respetable y adecuado pero también la persona está súper ansiosa de recibir el dictamen y creo que el desafío, es pobre la Secretaría Administrativa que es la que ponía la cara que es la que manejaba estos reclamos.

Entrevistadora: ¿Cómo sentís que esos desafíos se fueron solventando?

Entrevistada: Yo creo que a medida que los dictámenes fueron siendo buenos, aceptados y respetados y el programa empezó a ganar determinado renombre y respeto por estos dictámenes que hacíamos juntas con el equipo, había más confianza en el equipo y quien decía bueno, no todavía no salió le podía decir quédate tranquila, que acá trabajamos bien, que si se toma tiempo, no es que no está trabajando en tu caso al contrario, el tiempo se lo está tomando para resolverlo de la mejor manera. Creo que ese fue el desafío y esa fue la manera en que trabajaba un poco tiempo, tal vez igual siempre digo que en esos lugares no, no puedes estar mucho tiempo porque te queman la cabeza. Pero creo que se generó eso, la confianza del equipo hizo que podamos autodefendernos entre nosotras defendernos y defender el equipo, en que si había algún reclamo de una demora o algo podíamos tener la confianza de decir, sí, tal vez está tomando su tiempo, pero ese tiempo es necesario para que tu dictamen salga sea bueno.

Entrevistadora: Claro, que es también lo que la persona está esperando

Entrevistada: Sí, o sea, no es una máquina, que yo pongo harina, pongo huevo y sale es un trabajo intelectual, que yo no uso, no copio y pego y uso el mismo dictamen para todos, al contrario. Encuadraba los casos, los dividía, no es lo mismo empleo público, que empleo privado no es lo mismo, si se trata de un hombre, que de una mujer. Por ejemplo el uso abusivo de un desvariante, que es cuando te cambia las condiciones de trabajo, a cuando hay una acoso hostigamiento, hay un montón de opciones de lo que se podía dar, que había que como que leerlo entre líneas y yo necesitaba como ese momento de de búsqueda intelectual, de leer el caso con la confidencialidad, que eso implica y es

muy difícil hacerlo ahí, en en la oficina aovivo con la gente tocándote la puerta, yo me tenía que venir a mi oficina encerrarme, leer el expediente, tomar unos mates, tal vez investigar un poco.

Entrevistadora: Tenías esa libertad, entonces en el que no sea de lunes a viernes de 7 a 14 sería.

Entrevistada: Me la gane. Igual es como que yo estaba a disposición y muchas veces tal vez lo hacía en otro horario o creo que cuando tenés esas libertades en realidad nunca cortas, porque yo estaba, a la tarde diciendo “Ay, cómo se te prende una lamparita”, “tal caso, este me ocurrió esto sí voy a investigar es por acá” que es un poco, tal vez no estaba, en carne y hueso, ahí de 7 a 13, pero estaba mucho más a disposición y al pendiente, desde otro desde otro lugar.

Entrevistadora: Voy a hacer unas preguntas más personales referenciando lo que es la construcción del significado y vos tenés una amplia trayectoria. Entonces quería preguntarte ¿desde qué teoría o desde qué enfoque vos te fuiste formando para abordar y formar parte de ese programa?

Entrevistada: Básicamente, yo sufría acoso laboral en un momento donde no podía decir, o sea, ni siquiera sabía que no era mi culpa. Pensaba que si yo decía lo que me estaba pasando, me iban a decir y es tu culpa mirá cómo te vestís, entonces me fui de ese lugar y pasó mucho tiempo hasta que lo pude trabajar en terapia, el feminismo me abrazó, vamos a decir.

Es como que esa lucha individual por así decirlo, que no pude dar, encontré una explicación de lo que estaba pasando tal vez. Yo creo que, no te digo 10 años, pero fueron muchos años después que le puede poner nombre a lo que me pasó. Que pude perdonarme saber que no fue mi culpa, que pude perdonar el contexto de que nadie hizo nada y no es que fueron cómplices sino que fueron ignorantes, porque en ese momento no estaba tan visibilizada la cuestión.

Y surgió la posibilidad, me llegó un momento una propuesta de formación en Salamanca en España que era sobre abordaje de violencias acá, en ese momento no había nada de esa temática.

Entrevistadora: Estamos hablando, ¿en qué tiempo histórico?

Entrevistada: Yo sufrí este acoso laboral más o menos en 2013, 2012, me fui y esa formación yo la hice en el 2020, hice mucha terapia.

Entrevistadora: Fue un proceso.

Entrevistada: Me formé en otras cosas en el medio, antes hice una maestría en derecho laboral internacional. Y bueno, me llegó de esta formación esta propuesta de formación para estudiar en la Universidad de Salamanca justo fue el 2020 en la pandemia la hice y ahí hice varias al respecto también hice en la universidad acá de Córdoba, hice las de UADER, la de fue replicadores de Ley

Micaela, pero la que más me abrió la cabeza fue cuando estoy en Salamanca, esta cuestión de todo tipo de violencias de abordaje de la verdad es jurídico de violencia y también invertí en un tratado de derecho con perspectiva de género. Entonces me dediqué mucho a leer, el derecho con perspectiva de género tanto laboral, penal derechos humanos, derecho de salud y ver cómo estos estereotipos de género han estado implantados en el derecho desde siempre, desde todas las áreas y cómo ha afectado eso, a que no tengamos soluciones justas y también encontré una algo que nadie estaba haciendo que era derecho con perspectiva de género, entonces empecé a hacer, no solamente en derecho laboral aplicar la perspectiva de género, sino en el derecho civil o en el derecho de familia, en el ejercicio liberal de la profesión.

Entrevistadora: ¿y eso sería?

Entrevistada: Yo como abogada, por ejemplo, ahora ya está un poco más reconocido, pero hacía reclamos de alimentos, donde además del alimento reclamaba parte las tareas de cuidado, no remuneradas de que la mujer tenía dificultades para insertarse laboralmente, que el hombre no tenía porque la mujer era la que se quedaba de lunes a viernes con los hijos, entonces no es que alcanza con que pases alimento tenés que pagar estas tareas de cuidado, no remuneradas que no estás ejerciendo y no estás aportando. Entonces empecé a aplicar mi conocimiento en la profesión independiente y empecé a rentabilizar este conocimiento de manera cuantitativa, en dinero en honorarios y lo más satisfactorios también en devolverle la dignidad a mis clientas de que por ahí venían con un problema más que jurídico, que yo tal vez tenía que acompañarla desde otro lugar y muchas veces les tenía que pedir que busquen un acompañamiento que yo no les podía dar.

Me pasó una clienta que no se animaba, que terminó haciendo la denuncia según como yo le dije y eso implicó un allanamiento porque ya estaba amenazada de muerte, y el ex tenía colecciones de armas y ella no dimensionaba lo peligroso que era el contexto y lo necesario es que era que alguien ya hiciera la denuncia, y así casos en la profesión independiente que me empezó como a formar de la experiencia no también te nutren, no solamente le estudiar.

Empezar a valorar, mi conocimiento, no invisibilizarlo, no permitir que otros lo invisibilizan y cobrar porque mi información no fue barata. Me pasó cuando me llamaron para conformar un equipo para escribir un protocolo, que yo pido que me nombren, que conformaba la comisión que iba a escribir el protocolo aunque sea ad honorem para el antecedente, porque no estaba dispuesta a trabajar y que después salga publicado el protocolo y que no me nombren, cuestión ese protocolo no salió no se hizo nunca, pero me llamaron de otros lugares directamente para que yo escriba el protocolo como asesora externa, que yo no aparezca, pero que yo lo venda mi trabajo.

Entonces digo bueno pude rentabilizar el conocimiento de la formación, no lo hago por amor, a la lucha, o sea, es reivindicar a mis clientas, también es cobrar, porque si no estaría invisibilizando lo mismo, que estamos luchando para que no sea invisible.

Pero ese es otro nivel de lucha, por ahí algunas compañeras que no están en el mismo nivel de lucha, a decir no quiero invisibilizar a nadie. Me piden un asesoramiento o una intervención gratuita y yo les digo que no y por ahí se enojan y yo digo bueno, ahí hay un momento la lucha que uno está apagando incendios y queriendo satisfacer la demanda, uno elije que batalla dar y bueno yo creo que ya luche bastante y yo creo que ya lo hago por otro lugar.

Entrevistadora: ¿Desde qué aspectos soles evaluar, principalmente, lo que sería en relación al trauma? ¿cómo te darías cuenta? ¿qué consideras de trauma?

Entrevistada: Yo creo que cuando una persona que está en situación de violencia, laboral o de cualquier tipo, vos le preguntas qué quiere y no te sabe contestar. No es que no sabe lo que quiere, no, simplemente es la primera vez que alguien le pregunta o que tiene la posibilidad de pensar que puede elegir y trato de ser como muy empática y humilde en el sentido de que puede tener un trauma o un dolor, respecto de lo que está pasando que yo desconozco y puedo no estar sabiendo lo leer y que la pregunta misma puede no puede no poder contestar la de manera inmediata.

Asumir un poco los privilegios que tenemos porque sí, si a mí me preguntan qué quiero yo puedo contestar que quiero es porque siempre me preguntaron que quería y me enseñaron a elegir y hay situaciones en las cuales, no. Entonces yo creo que el trauma, los que conozco no, los que puedo así decir si los identificado es el silencio, el pensar que es culpa de quién denuncia de la víctima, el auto creerse los estereotipos de género, el no saber elegir cuando de repente te preguntan, bueno, tenemos esta opción de soluciones, cuál te quedaría mejor a vos, para que saquemos el dictamen según lo que vos querés y que te que no sepan contestar. Creo que alguien sin perspectiva de género, lo tomaría mal, lo tomaría “como puede ser que no puedes elegir, lo que te estoy preguntando” y no en realidad es simplemente que nunca tuvo la opción de elegir y tal vez no se siente cómoda o es la primera vez que le pregunta, no se siente presionada.

Yo sufrí violencia de género, así que te puedo decir que hay cosas en eso todavía se me caen las lágrimas en algunas situación. Trato de ser paciente, o sea de ir paso a paso, creo que así como yo mastico, el dictamen las personas van masticando la situación y llevándola, y tal vez no tienen el acompañamiento que necesitan, por estar en situaciones de vulnerabilidad o por no priorizar la salud mental ,no tienen un acompañamiento psicológico paralelo al proceso, tienen que hacerlo sola, entonces trato de ser respetuosa, de intervenir hasta donde me permiten.

Entrevistadora: ¿Vos querés que tus colegas conceptualizan o prefieren esto de la misma forma que lo haces vos no?

Entrevistada: No, por lo menos yo he tenido casos donde me dicen “no, porque tu clienta se fue o se fue con otro, o desapareció, o se mudó y si no se hubiese ido yo veré a mis hijos” y yo tengo que contestar “Mira con una lectura de perspectiva de género, lo que pasó es que ella huyó con lo opuesto para poder sobrevivir y si querés que lo discutamos en juicio, hay fallos” y es como que ahí recién... tienen el tupé de decir cualquier gansada y cuando le contestas es como que recién ahí dice “Ah, bueno. Bueno, sí como” Todavía se animan, no sé si es a los fines de chicanear, pero se animan a pretender seguir aplicando conceptos machistas, en los procesos y en los casos que cuando alguien plantea algo diferente que es coherente, que es real, genuino y coherente, a lo que realmente pasó del otro lado quedan un poco en jaque de decir bueno, si no hay mucho, no no se animan a discutir mucho y empezamos a negociar y muchas veces las soluciones económicas, ni siquiera es una solución que yo les digo vos, qué querés que te digan que tener la razón, no crees que logremos una compensación económica, ¿que preferís, tener la razón o ser feliz?7

No digo que todos los colegas, creo que hay colegas formados en perspectiva de género, pero no sé si los colegas que no han vivido la violencia de cerca, en carne propia, lo pueden ver porque tal vez todavía lo están mirando desde los privilegios. Creo que no alcanza con la formación para poder aplicar perspectiva de género, hay que hacer un poquito de introspección. Tampoco me creo dueña de la verdad, también sé que hay cosas que me pueden escapar a mí y todavía yo me auto cuestiono en situaciones que me encuentro todavía con pensamientos estereotipados.

Entrevistadora: ¿con los profesionales en los cuales abordaba interdisciplinariamente en el programa también?

Entrevistada: Con los profesionales, lo que me pasó es que tal vez tenía información en abordaje de violencias, pero no de perspectiva de género, porque muchas veces me decían, lo hablé con las psicólogas, me decían, no, a la mayoría de los casos no es violencia laboral es precariedad laboral. Entonces yo agarro, digo lo que pasa es que la precariedad laboral, si la leemos con perspectiva de género es piso pegajoso y techo de cristal, ¿por qué los hombres no tienen precariedad laboral en las mujeres sí? entonces ahí como que lo repensamos y digo no es lo mismo que venga alguien y te diga no puedo ascender y en realidad no asciende nadie porque no hay ninguna recategorización, a que venga una mujer y te diga no puedo ascender y todos mis compañeros, sí.

Entonces creo que ahí es donde se da cuando vos juntas las dos cosas realmente abordaje de violencias y perspectiva de género, donde encontrarás la diferencia de cómo marca diferente la vida regida por un sistema patriarcal y podés decir bueno no la precarización laboral, vos lo percibes como que no es violencia, pero sí lo está sufriendo una mujer en un contexto a donde los demás si ascienden y no están

precarizados. Si es violencia laboral y tiene un título que se llama piso pegajoso y techo de cristal y está y hay fallos.

Entrevistadora: Pero eso es ponerse los lentes violeta que una vez que te los pone, no te los puedes sacar.

Entrevistada: Y leer investigar y para leer investigar, tienes que tener tiempo de ocio para poder dedicarte a leer investigar y muchas veces la cotidianidad y la dinámica diaria no nos permite tener ese tiempo de investigar y comprar los libros no es barato, porque vos encontrás en Internet una parte de fallo, pero si quieres el fallo con las opiniones, los tratados en mi profesión, los libros son carísimos y es una inversión y vos decís bueno, pero voy a comprar este libro, todo bien con la lucha, pero en cómo recupero la plata. Bueno, yo lo rentabilice, aplicando perspectiva de género en la profesión, eligiendo esto y que yo lo hago pero con honorarios, no amor a la lucha, porque no voy a poder acompañarlo con ganas, porque no voy a tener el compromiso, porque tengo que resolver el plato de comida y otras prioridades.

Entrevistadora: ¿Vos consideras desde toda tu perspectiva que has tenido, desde todo tu recorrido y experiencia que hay un efecto traumático en el acoso laboral?

Entrevistada: Sí, se me acabo de largar a llorar por algo que pasó hace 10 años.

Entrevistadora: ¿Cómo lo referencias a eso?

Entrevistada: Si hay un efecto traumático de no querer volver a pasarlo y de ser muy sensible, a que no te vuelva a pasar, de ver las señales las alertas, y mi efecto más traumático por así decirlo, es yo en ese momento podía decir que no podía poner un límite, aunque lo padecía igual, pero yo veía compañeras, que no tenían la misma posición económica para animarse a decir que no, porque dependían económicamente de ese puesto porque dependían de que fulanito les firme el contrato, y yo decía yo tengo este privilegio de poder decir que no y si me quieren rajar que me rajen la otra, no. Y esa otra puede ser mi ahijada, puede ser mi prima, puede ser mi amiga como eso fue lo que más me resonó.

Y lo que yo hoy cuando me planteo las situaciones, digo bueno, yo tengo el privilegio de poder poner el límite y decir que no y de abstenerme de las consecuencias, pero por ahí compañeras que no, que la necesidad y la vulnerabilidad hace que tengan que fumarse el acoso, la violencia.

Entrevistadora: ¿Entonces en lo que sería tu profesión también lo ves?

Entrevistada: Una vez que lo empezaba a verlo, lo ves en todos lados.

Entrevistadora: Algún ejemplo que me quieras compartir donde hayas visualizado este trauma efecto de lo que sería el acoso laboral en el programa, que sea significativo el caso.

Entrevistada: Como me tengo como más memoria de los casos privados tal vez, que en los casos del programa pero creo que conozco casos de mujeres que han hecho denuncias de violencia laboral hostigamiento y que el nivel de trauma hace que no puedan pasar ni por la vereda de su ex lugar de trabajo y creo que es algo, que se lo subestima mucho, no se le da la importancia que tiene, consideran que “hay se hace, hay no es para tanto” y la verdad nadie puede decir si es uno para tanto, como a mí me pasa que todavía me sensibiliza lo que me pasó a mí cómo voy a cuestionar que otra persona no pueda siquiera pasar por la vereda de su ex trabajo. Creo que sí existe el post trauma, que también cómo abordarlo cómo superarlo yo no sé si lo superas, tal vez simplemente lo tenés un poco más trabajado, lo puedes ver de otro lugar. Mi manera de superar el mío, por ejemplo, es tratando de trabajar estas temáticas, formarme, conformar un equipo, brindar soluciones un poco más justas, soluciones más territoriales, no tan la justicia en sí tan abstracta de una sentencia sino un poco más de soluciones territoriales más inmediatas o más palpables.

De alguna manera fue significativo para mí brindar estas soluciones a las cuales yo no las tuve, pero para el alma, para mí fue re significativo ocupar ese lugar en el equipo. De hecho es re significativo para mí, ser una referente en la temática, que vos me entrevistes, ser consultada.

Entrevistadora: Me gusta el resignificar o la reminiscencia y le puede dar como otra vueltita. También te pregunto sobre lo que serían las referencias teóricas y un poco de lo que serían las normativas, si me podrías contar ¿desde qué base o desde qué normativas y perspectivas vos te posicionas en el programa o te posicionas?

Entrevistada: Bueno, ahí se reciben dos tipos de denuncias de trabajo privado y público, entonces utilizaba como base el régimen en el Estatuto del Empleado Público de la provincia de Entre Ríos para los empleados públicos y la Ley de Contrato de Trabajo para lo que son trabajadores del ámbito privado, respecto de lo Laboral, respecto de el abordaje de violencia en Argentina hay un montón de normativa, está la ley de abordaje de las violencias de protección de las mujeres y en el ámbito público está la Ley de Violencia Laboral de la provincia de Entre Ríos.

Pero, yo utilizaba mucho y me fundamentaba en tratados internacionales, en el Belén do Para y el otro la Convención Interamericana y básicamente hay una frase que yo usaba mucho, que la idea es la siguiente, el derecho penal sanciona un hecho cometido, o sea, que llega tarde, siempre llega tarde, esta

ley de protección a las mujeres está técnica legislativa siugeneris, su por así decirlo y novedosa lo que viene a buscar es evitar que nos maten, entonces habilita medidas preventivas de protección con la sola denuncia, con la sola existencia de indicios para protegernos, la vida y habilita restringir las libertades del otro, o sea, medidas de impedir acercarse o impedir molestar o impedir comunicarse para protegernos la vida.

Y ahí en esa balanza está de un lado de la vida, la vida libre de violencias y del otro lado restringir la libertad de tránsito en tantos metros, entonces cuando vos empezás a los dos bienes jurídicos protegidos y de un lado está la vida y expones esto de que el derecho penal llega tarde, porque nos matan es como un párrafo, que yo usaba en los dictámenes que yo decía que es como a prueba de boludo, o sea, si vos no entendés por qué es necesario esa medida, te voy a tener que explicar así si no la aplicamos, llegamos tarde y hay casos de que no les dieron bola y las asesinaron incluso en violencia laboral, no estoy hablando de vínculos personales de relaciones de derechos, familia.

Estoy hablando de laboral, como pasó con la docente en Tucumán que un ex alumno la asesinó y hay un montón de denuncias y nadie se dio cuenta y yo utilizaba ese fundamento jurídico para justificar porque yo sugería determinada medida, sostener la medida o porque sugería determinada solución. Entonces la verdad me basado en normativa, en antecedentes jurisprudenciales, o sea, en jurisprudencia en fallos y en estos casos internacionales que son tomados como base como el de Angeles de España, que nadie le dio gol a la mamá de que esto de la violencia vicaria, de que terminan asesinando a la hija para hacerle violencia directa a la mamá, entonces a todos dicen “cómo vas a decir que le va a hacer algo a los hijos” Bueno, pero cuando vos ves que hay casos donde pasó y están encuadrado y en este caso tenés algunos puntos similares como que judicialmente, hoy los jueces no se animan a no darte bola porque cae sobre ellos al no haber hecho lugar.

Entrevistadora: Que bueno escuchar eso ¿Con respecto al trauma tenés algún enfoque o alguna perspectiva particular normativa o con qué te referencias?

Entrevistada: No, no hay normativa de cómo tratar el post. No, no simplemente ser comprensiva, pero la normativa lo único que te permite obtener por lo menos en lo laboral es una indemnización, ni siquiera hay antecedentes de extensión de responsabilidades personales cuando la empresa en una empresa privada grande se acredita que hubo violencia, hostigamiento personal, de un gerente a un empleado, vos tal vez si la empresa responsable por haber permitido que esto pasara, pero todavía no hay antecedentes de que te permitan extender, la responsabilidad económica al sujeto o tenés que demostrar un montón como que, todavía sigue siendo una prueba muy difícil, por más de que vos inviertas la carga de la prueba para extender la responsabilidad no es tan fácil este invertir la carga de la prueba, así cuando vos decís planteadas violencia o discriminación se invierte la carga de la prueba,

pero es muy difícil y también es como la búsqueda de esto de la justicia de que me digan que fue verdad y tal vez en las responsabilidades no van a recaer de manera personal. Y un poco que sea responsable de la empresa es hacer un responsable de la sociedad, que todos sabían que eso estaba pasando o esa persona estaba autorizada o tenía la autoridad asignada para poder ejercer toda esa violencia.

Entrevistadora: Que sea como más global, sino sobre también las personas que forman parte de la empresa. Sí yo también lo veo así, cuando uno quiere venir a romper ese instituido después pasan cosas.

Entrevistada: Sí y también yo siempre digo cuando yo encargo los procesos, digo para qué te voy a embalar en una búsqueda de generar antecedentes y jurisprudencia para que lo culpen a él y hacerte pasar por un proceso súper difícil cuando yo elijo que batallar y decir bueno, yo sé hasta dónde pedir y tirar que se, que vamos a tener un buen resultado y no te voy a exponer a hacer, o sea, como que sería tipo experimental a decir bueno, vamos a probar a ver si sale, parece que demasiado pasó la persona la persona para que yo pruebe si puedo generar jurisprudencia novedosa.

Lo de juntar pruebas yo creo que estamos nos estamos volviendo un poco más intolerantes, y decir hoy la justicia, te permite pedir medidas de protección sin necesidad de probar nada, simplemente con la denuncia e indicios vos denunciar lo que le pasó tienen que salir medidas protectoras, porque si vos tenés que demostrar y cómo podemos demostrar estas cosas que pasan en un ámbito privado, entonces yo prefiero que las medidas protectoras sean con la zola denuncia a los fines de preventivas y bueno, y si al otro no le gusta siempre estar lo que dicen “no, porque se presta para el abuso que pidan una denuncia sin fundamento”, el estereotipo, de la denuncia falsa, la denuncia falsa no existe.

Yo te digo si vos supieras por la situación, por cómo es ir a denunciar, ninguna persona por más venganza que quieras se sometería a esa situación solo por venganza.

Entrevistadora: Te pregunto sobre lo que sería la percepción en lo que fueron tus prácticas, son como dos preguntas de cierres sobre las cuestiones que hemos ido hablando. ¿Crees que las perspectivas teóricas, tu experiencia personal y laboral influyen en cómo cada profesional considera el trauma del acoso laboral? En cada una de las prácticas, si toda tu experiencia, tu recorrido, está relacionado con cómo consiguen el trauma efecto del acoso laboral en cada profesional dentro del programa.

Entrevistada: Yo creo que la consideración del trauma también va de la mano de cómo es la dinámica tal vez, yo estaba desde un lugar donde buscaba ser más objetiva, donde tenía estos momentos y espacios para ver los expedientes y considerarlos, quién está en atención al público, quien está con el escritorio y no es que no considere el trauma, sino que no tiene el momento, el lugar y el espacio para considerarlo porque estás atendiendo urgencias.

Entonces creo que esa es la diferencia entre un profesional que puede no ver el trauma y no, cómo lo vas a ver si estás atendiendo urgencias, estás apagando incendios, nunca va a ser prioridad verlo si estás resolviendo cuestiones más graves.

Entrevistadora: Bien, y en cómo vos consideras lo que es el trauma y tu recorrido ¿sentís que o sea sentís que tu recorrido ha llevado o guiado el cómo lo consideras hoy?

Entrevistada: Sí, sí, porque también pude entender el mío por así decirlo, darle lugar, comprenderlo y también pude hacer empatía a los demás al decirle a mí me pasó, a mí me pasa, a mí todavía me pasa y cuando vos ves que al otro también le pasó y también le pasa, dejás de pensar que esos a la única persona que le estaba pasando eso y es un poquito, no te digo que más aliviador porque después te das cuenta que todas pasamos por lo mismo, pero por lo menos te animas a hablar, compartirlo con otros.

Entrevistadora: ¿Notas, con los demás profesionales que formaban parte del programa alguna diferencia en respecto, a cómo lo conceptualizan?

Entrevistada: No, no llegamos a hablar mucho sobre el el post trauma, si la dinámica era como la ansiedad de las personas y gestionar con las emociones de qué iba a preguntar, es lo que yo te digo quién está respondiendo en el escritorio atendiendo al que va a reclamar, que su trámite no salió al que está esperando una respuesta, que es el que da la cara, que se tiene que gestionar con esas emociones, no sé si hay una formación para ese tipo de atención al público.

La trabajadora social es super empática y ha tenido paciencia con todas las personas que ha atendido a todas las personas que las ha atendido bien. Creo que hay una consideración de trauma el problema, es que estás todo el tiempo atendiendo en el escritorio y no te dejan terminar de hacer lo que tenés que hacer, O salís de una entrevista con la cabeza llena de cosas y hay una persona esperando que vos le contestes algo. Entonces creo que hay una consideración del trauma por parte del equipo. Sí son re conscientes todas, creo que el problema es cuando estás en lugares, donde la demanda de atención, es demasiado alta y el cuerpo es poco es poco. Entonces vos tenés que priorizar a qué le das prioridad y terminas atendiendo incendios y urgencias y diciendo bueno, esto es lo menos y no lo menos importante, pero es lo invisible.

Entrevistadora: ¿Algo más que me quieras contar lo que consideres que va a ser significativo para mi investigación?

Entrevistada: Yo celebro que existan este tipo de disparadores, que tu tema de tesis sea este porque demuestra que bueno, que las semillas que hemos sembrado las feministas, que hemos estado en diferentes lugares y bueno, vemos generado interrogante y vamos, se va a lograr, que si bueno si yo logré resignificar en mi historia personal y también mejorar el trabajo de este equipo aportando mi grano de arena y que cuando yo me voy todavía sigue existiendo ese grano de arena, y encuentro que hay como trabajo y estudios más allá de lo que yo llegué a hacer porque vos estás considerando, no solamente la situación de violencia, sino los posts y el trauma que le queda a la persona, a la herida que le queda a la persona que lo sufrió y digo dentro de 10 años vamos a poder encontrar también reclamos indemnizatorios, no solamente por la violencia sufría sino también por el trauma y que queda. La verdad que es gratificante saber que todavía esas semillas sembradas están teniendo frutos y se están sembrando otras. Creo que que son lugares que agotan, no sé si agotan porque agotan en sí mismo o porque no están las condiciones dadas para cuidar a quienes cuidan, y cuidar al equipo para que no se queme, y hacer que el equipo... porque yo sí tenía ambiciones de crecimiento y si ahí no iba a crecer, bueno, me tengo que ir a otro lugar, entonces teniendo las posibilidades de hacerlo también pasa esto de cómo haces, para también hay que darle lugar a los otros.

Pero creo que falta un poco los equipos. De cuidar a quienes cuidan cuidar los equipos con tenerlos y de alguna manera remunerarlos mejor.

Entrevistadora: Sí, porque es mucho es mucho lo que no se ve en realidad es mucho lo que no se ve, porque un caso que llega a que hagan dictamen salga una resolución no es el total de todo lo que se ve. Considero yo desde las entrevistas que les he hecho a ustedes ese es el tema principal.

Entrevistada: Sí que no se ve, se ve el 10% de todo lo que sucedió. Pero creo que lo que faltaría un poco para poder atender el trauma, y dejar de apagar incendios, es mejorar las condiciones de los equipos, que se vea como una utopía porque uno tiene que no sé, hasta hace unos años, no existía el equipo o el equipo fue de a poco conformándose y creciendo y teniendo más más poder, o más reconocimiento y por el reconocimiento también se lo sostuvo y se empezó no te iba a dar financiamiento, pero que tengan un espacio y a que como necesitaban un profesional buscar un profesional formado. Creo que de él cuando salió la ley, el primer equipo a hoy hay una evolución importantísima en la en la institucional, no sea ahora ya las chicas siguen trabajando, no sé cómo quedaron conformadas, pero lo que me dijo el excoordinador, es como que cuando nos bajamos el equipo que los dos nos fuimos como que dejamos la barra muy alta para que viniera después seguir cumpliendo con las expectativas, como habíamos dejado el trabajo. Sí, lo que pasa es que la vocación también yo tengo que contraponer no la vocación con mi ambición de crecimiento, si yo tengo posibilidades de crecimiento, entonces todo bien si, el reconocimiento todo el currículum y todo, pero eso también me catapultó hacer referente para ocupar otros espacios y hoy estoy en otro lugar donde tal

vez no dictaminó, pero lidero otros equipos y hago otra cosa, le tocará a otro, a otra seguir trabajo ocupar ese lugar, pero no sé el requisito de la vocación, creo que no sé si lo palpas en una entrevista de trabajo, creo que o te gusta o no te gusta o tenés los archivos violeta o no y también puede ser progresivo.

Muchas veces reconocer que lo que está pasando es genuino y es real involucrarte e implica reconocer que tu vida está rodeada de violencia y no lo quieres reconocer ,entonces muchas veces te interpela de una manera que no estás todavía preparado para reconocerlo, reconocer que determinadas personas son violentas, es reconocer tal vez que tu pareja violenta, que tu hijo violento que entonces muchas veces no llegamos a ese nivel de compromiso, pero por otras cuestiones y yo esas personas, digo, bueno, perdonen las.

Para mí gratificante saber que las chicas del equipo te te referencian que te comuniqués conmigo, porque yo no pude hacer vínculos personales con ellas, siempre fue un vínculo muy profesional, no te distante, porque yo trataba de mantener la objetividad y el profesionalismo y tampoco tenía tiempo para involucrarme mucho más y creo en otros equipos me he involucrado mucho más y terminé sufriendo cuando me tenía que ir, y yo digo bueno, no quiero sufrir yo sabía que iba a ser por un corto tiempo, que yo del 10 de diciembre iba a ocupar otro lugar. Entonces dije bueno, me voy a evitar los vínculos personales, así no sufro tanto.

Entrevistadora: Creo que te he sacado un montón de información, no solo de tu parte laboral, sino también desde tu experiencia personal, que considero que los más gratificante así que nada agradezco que me hayas brindado de esa respuesta, que haya sido tan rápido también, perdón por la insistencia. Te quiero consultar si es que alguna pregunta, me quedó muy cerrada la respuesta o si necesito ampliar, si ¿te puedo volver a molestar?

Entrevistada: Pregúntame. Y luego yo te voy contestando. Creo que uno de los prejuicios que existen respecto de la formación en perspectiva de género o en esto es que es una lucha, como decirlo desinteresada y que no tiene que estarlo económico y para mí lo económico tiene que estar, porque esta cuestión transaccional hace que la otra persona valore lo que vos estás diciendo. Pasa como con los psicólogos no le das bola a tus amigos que hace 10 años que te dicen lo mismo gratis, vas al psicólogo pagás y decís. Ah, las cosas eran así. Creo que o sea, yo aprendí a perder la vergüenza y a valorar, mi conocimiento a ponerle precio y rentabilizar lo que estudié y también es una manera de acompañar de manera comprometida porque si no, no asumo el compromiso, no lo hago por amor a la lucha y todavía está un poquito mal visto o por algunos sectores. Incluso con el tema de los honorarios, pero bueno, mal no me fue.

Yo quedo a disposición, y bueno avisame cuando defiendas la tesis.

Entrevistadora: Eso te quería decir, que esto va a ser material, a nivel intelectual si bien el resguardo de tu nombre va a estar y la confidencialidad. Bueno, lo leíste sos abogada, no te voy a contar todo eso, eh? Después previo lo que sería la publicación tiene que estar en la Facultad yo no voy a tener seguramente de manera digital y si lo querés ver o quieres que te lo paso. Nuevamente muchas gracias.