

z



FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y CIENCIAS SOCIALES

Prácticas culturales iniciantes de Hostigamiento en el ámbito del petróleo, y su influencia en la motivación

Estudiante: Contreras, Sofía Dolores

Legajo: 26289

Director/es: Érica Andrada

Trabajo Final de Integración para acceder al título de Licenciatura en
Psicología

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE OBRAS EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL DE LA UFLO UNIVERSIDAD

RIUFLO - *Repositorio Institucional de la Universidad de Flores* - fue creado para gestionar y mantener una plataforma digital de acceso libre y abierto para la difusión de la creación intelectual de la Universidad de Flores.

El autor cede a la Universidad de forma gratuita pero no exclusiva, los derechos de reproducción, de distribución y de comunicación pública de su obra, a través del RIUFLO. Por lo tanto, la Universidad adopta para los ítems allí depositados la Licencia Creative Commons atribución - no comercial - compartir igual 4-0 internacional y siempre requerirá que se cite la fuente y se reconozca la autoría. De solicitar otras limitaciones, el autor podrá detallarlas en forma expresa o a través de la elección de otro modelo de Licencia.

Autorizo la publicación de la obra: Prácticas Culturales iniciantes de Hostigamiento en el ámbito del petróleo, y su influencia en la motivación.

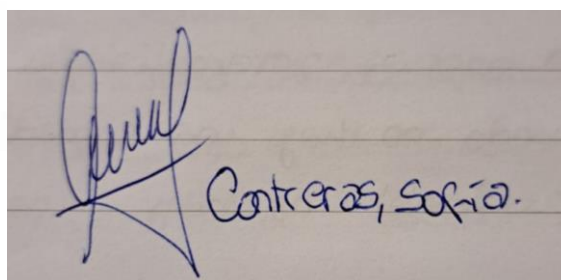
Desde la fecha [02/03/2023]

Dentro de los 6 meses posteriores a su aceptación [08/09/2023]

Otro plazo mayor detallar/justificar:

Lugar y fecha: Neuquén Capital, 08/09/2023

Firma y aclaración del autor:



Contreras, Sofía.

Índice

Resumen:.....	5
Palabras Claves:	5
Planteamiento del Problema:.....	6
Objetivo general:	8
Objetivos específicos:	8
Supuestos básicos	8
Fundamentación	9
Estado del Arte:.....	10
Hostigamiento:	10
Motivación:	11
Marco Teórico:.....	13
Hostigamiento:.....	20
Motivación:	28
Método	38
Diseño:	38
Participantes:	38
Procedimiento:	39
Resultados:	40

Discusión:.....	44
Aportes y contribuciones de la Investigación:	48
Limitaciones de la Investigación:.....	49
Propuesta de Intervención:.....	49
Referencias Bibliográficas:	53
Anexos	55

Resumen:

La vida laboral tiene un sinnúmero de aspectos, pero, el Hostigamiento ha sido uno que se encuentra presente y oculto. Hombres, petroleros, que llevan días fuera de su ambiente habitual, son llevados a un lugar de trabajo aislados de todos, generando un ambiente propenso a muchas acciones que no son medidas o cuidadosas, una de ellas, el Hostigamiento. A partir de la escala R-MAWS y el Inventario de Hostigamiento Laboral Parte B, se dio a conocer que actualmente estas situaciones siguen vigentes, y que cada trabajador continúa dentro de ese mismo trabajo, en la misma empresa y con los mismos compañeros, por un motivo, el salario que reciben, sin importar que en realidad no hay un sentido o propósito digno o interno para llevar a cabo ese mismo.

Prácticas culturales incipientes de Hostigamiento en el ámbito del petróleo, y su influencia en la motivación**Palabras Claves:**

Hostigamiento, psicológico/moral, Motivación.

Planteamiento del Problema:

El mundo laboral presenta grandes exigencias al momento de la incorporación al mismo, debido a las altas tasas de desempleo, de requisitos de selección, entre otros. Pero, un aspecto que no se visualiza en una primera instancia, es la Cultura Organizacional, aquello que da identidad a esa área de trabajo en específico; la misma conlleva a que cada integrante adopte ciertas prácticas, lo cual genera que esa misma Cultura, sea naturalizada y promulgada. Dentro de esta Cultura Organizacional, se encuentra lo denominado Hostigamiento, que también dentro de las distintas jergas se lo denomina Acoso Laboral, Mobbing, Derecho de Piso, etc. Este Hostigamiento es toda acción violenta de una o varias personas hacia otra, cuya aparición se da en los primeros meses de la persona que ingresa a la empresa o puesto de trabajo. Se realizan acciones de tipo “rituales” de iniciación, denominados con la jerga de “Derecho de piso”, los cuales para poder ser merecedores de ese puesto tienen que transitar por ese proceso, que van desde acciones de Hostigamiento psicológicos, físicos, sexuales y morales.

Al momento de pensar en ese concepto, desde distintas partes del mundo, a partir de la cultura, de los significados que se le atribuye, las leyes que se aplican, etc., es a partir de ello el cómo se interpreta y cómo se acciona ante el mismo. Según la OIT (Organización Internacional del Trabajo) a fines del año 2022 el 17,9% de las mujeres y hombres asalariados, del mundo, sufrieron hostigamiento durante su vida laboral, siendo un 8,5% enfrentados a violencia y acoso físico y los hombres en mayor número. Y, pocos países ya cuentan con una ley que permita ir en contra del Hostigamiento Laboral, toman medidas que permiten erradicarlo. Además, dependiendo de la cultura, algunas se enfocan en el Acoso Sexual, otras en el Acoso en general, etc. Sin embargo, en Latinoamérica, no sólo son la minoría que puso en vigencia el Convenio 190 sino que, además, en el 2021 comenzó esta misma a tener presencia dentro de las leyes.

Grecia, Italia, Sudáfrica, Uruguay, Argentina, etc., dieron vigencia a la ley 27.580, teniendo presente, la significancia que cada uno le daría según su propia cultura.

El informe Nacional de Argentina de la oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL 2012) recibieron los siguientes datos sobre consultas para un asesoramiento. El 65% de estas consultas fueron propiciadas por mujeres, mientras que el 32% restante fueron realizadas por varones. Dentro de estas consultas, el 88% son de situaciones de violencia psicológica, el 8% de violencia sexual y el 4% de violencia física. Conllevando un predominio de la violencia de tipo psicológico tanto en mujeres como varones (87% y 89% específicamente). Esto mismo, permite comprender, que si bien actualmente hay una ley que no avala el Hostigamiento, este se encuentra tan arraigado en las empresas, en la Cultura, y aún dentro de la Cultura del país, que se refleja en las estadísticas nombradas anteriormente.

En específico, en Neuquén Capital, al ser una zona muy rica en Petróleo, el trabajo que más se visualiza es ese mismo. Los trabajadores, en su gran mayoría son Hombres, y en sus primeros meses sufren de prácticas propias de la Cultura de la empresa, los cuales los denominan “rituales de iniciación o Derecho de piso”. Estos van desde golpes (“Pelada”), toqueteos en los genitales, abusos sexuales, abuso psicológico y físico, entre otros. Y, no sólo se busca con esto “dar una bienvenida o merecer el trabajo” sino, además, se quiere poder formar Hombres fuerte, que no demuestren debilidad. Ya que, el pensamiento de un trabajador en petróleo es alguien fuerte físicamente, por lo que, Culturalmente en la empresa, se busca que cada uno de los integrantes pueda representar esa misma imagen. Y, una de esas formas, es realizando este tipo de prácticas de Hostigamiento, que buscan fortalecer a quien ingresa, sin tomar dimensión de la gravedad muchas veces que esas prácticas llevan; o, buscan que cada ingresante pueda demostrar la hombría que tiene. Lo cual, también lleva a poder

comprender que pueden ser múltiples motivaciones, lo que cada ingresante puede tener, pero ¿estas prácticas influyen en esa Motivación?

Objetivo general:

Investigar si las prácticas culturales iniciantes de Hostigamiento en el ámbito del petróleo, influye en la motivación de cada trabajador.

Objetivos específicos:

- Identificar la frecuencia de ocurrencia en que los trabajadores del área petrolera reciben hostigamiento psicológico/moral.
- Especificar la modalidad de Hostigamiento, es decir, poder detallar si es Hostigamiento descendente, ascendente u horizontal.
- Distinguir el grado de motivación que tienen los trabajadores petroleros, en sus 5 dimensiones (a motivación, motivación intrínseca, Motivación extrínseca identificada, Motivación extrínseca Introyectada y Motivación Externa).

Supuestos básicos

El resultado que se espera obtener dentro de esta investigación, es poder recibir datos que refieran a prácticas culturales iniciantes de Hostigamiento, que se encuentran en proceso de deconstrucción, y en búsqueda de una Cultura Organizacional que ponga en primer lugar la salud en todo aspecto (física, mental y social) para que así, pueda ser efectivo el resultado de trabajo.

Además, si se obtiene que gran parte de los encuestados fue víctima de Hostigamiento, la hipótesis sería que la modalidad ejercida en esos casos, sea de tipo horizontal. Entendiendo, que los superiores a cada trabajador, entienden la importancia de poder brindar un espacio de enseñanza, de confianza, seguridad, etc., erradicando todo tipo de Hostigamiento.

Por otro lado, que la frecuencia que tienen los hostigadores en realizar ese tipo de prácticas, es con un espacio temporal de por lo menos días unos días, por ende, no se tiene este Hostigamiento todos los días.

Por último, se espera poder abordar respuestas que reflejen que estas prácticas sí afectan a la motivación, pudiendo expresar la gravedad de las mismas.

Fundamentación

Esta investigación, podrá aportar datos sobre el grado de Hostigamiento que hay en las empresas nombradas, la Motivación actual de los trabajadores y el grado de relación que ambas variables tienen. Esto permitirá, si el grado de relación es muy alto, poder proponer alguna intervención psicológica, que permita contener a las víctimas, brindar una psicoterapia que permita trabajar las áreas afectadas, controlar la situación mientras tanto; pero proponer un proyecto que permita eliminar lo mayor posible el factor causante. Esta misma Cultura Organizacional, involucra el impulso de riesgos psicosociales, en donde se lo ubica a la víctima en una posición donde recibe estimulación negativa constante por parte de los agresores. Generando en esos trabajadores, estrés, disminución de la autoestima, sobre exigencia, no generar una buena disociación del trabajo y la vida personal, afecta a lo social del trabajador, etc.

Por otro lado, si el grado de relación es bajo, se podrá trabajar sobre los aspectos que pueden ser potenciadores de un Hostigamiento mayor en formato preventivo, potenciando aquellas áreas que son benefactoras de un mejor ambiente laboral. Y, proponiendo un proyecto a tener en cuenta si la situación excede las intervenciones anteriores. Por último, esta investigación permitirá desarrollar una importancia sobre la salud mental en el área laboral, además de la física, comprendiendo que es un ambiente

en el que los trabajadores se encuentran aislados de su entorno habitual y familiar, y sin inmersos en uno que connota lo laboral y lejos de las civilizaciones.

Dentro de esta investigación, se le da una importancia fundamental al psicólogo laboral, ya que sería el principal agente actor que ejerce una prevención, acción sobre los casos expuestos y sobre potenciar el ambiente laboral efectivo, saludable y proponiendo como prioridad la salud física, mental y social. Ejerciendo trabajo minucioso, que busque la erradicación del Hostigamiento como parte de la Cultura Organizacional. En primer lugar, proponer herramientas que permitan una prevención sobre el Hostigamiento, Busca atender, resguardar y accionar sobre aquellas personas que tengan el valor de exponer su situación y, darle las herramientas necesarias a la víctima. Por otro lado, tratar con las personas Hostigadoras y buscar las herramientas para que ellos puedan ser conscientes del daño que han causado, y que esas actitudes no serán permitidas dentro de la empresa. Además, implementar actividades/reglas/etc., que denoten la negación hacia conductas hostigadoras. Y, por último, potenciar aquellas conductas que favorecen el diálogo, un ambiente empático, seguro y efectivo, dentro de un ambiente laboral favorecedor.

Estado del Arte:

Hostigamiento:

Palermo, H, (2015) “**Machos que se la bancan: Masculinidad y disciplina en la industria petrolera Argentina**”. Investigación no experimental descriptiva, de tipo observación etnográfica.

La investigación permitió comprender como el Hostigamiento, es parte de un proceso de “transformación” para los iniciantes, para poder pasar de “Joven blando” a un “hombre duro”, con el fin de subordinar ese aspecto que se considera “femenino”, se

lo violenta para que “sea un sujeto fabril-petrolero-masculino”. Además, de posicionar al ingresante en ese proceso de “pasaje”, también lo que se busca en el Hostigamiento, es marcar explícitamente la jerarquía laboral para poder dejar demostrado quién manda en los pozos, parafraseando al autor, quien manda es el jefe de equipo y también quien recibe a los jóvenes en su tráiler para el “bautismo” (Hernán Palermo, 2015).

Se presenta en la investigación nombrada anteriormente, un hecho impactante: En el 2008, un joven fue víctima de violación en un pozo de petróleo. Al realizar la denuncia, y la correspondiente investigación se analizó que un jefe de turno había efectuado un acto de violación contra un joven de una empresa iniciaba en el trabajo petrolero, siendo este contratista. A partir, de este suceso, unos meses después el joven terminó suicidándose, y muchos entrevistados expusieron que violaciones a los jóvenes no son una práctica excepcional entre los hombres petroleros.

Motivación:

Terra, L, (2015) **“El trabajo petrolero, un trabajo masculino: reflexiones a partir de un estudio de caso de carreras laborales de varones”**. Investigación no experimental, comparativa.

En el artículo de Terra Leticia (2015) en el cual se analiza la transformación que tuvo YPF entre los años 90 y 2000.

Leticia Terra, pudo llegar a la conclusión, de que muy pocas empresas ha generado una reestructuración en la empresa petrolera, siendo muy escaso el cambio. Ya que, sigue siendo en su mayoría hombres quienes conforman en su mayoría el plantel de empleados, más que las mujeres. Ya que, hay ciertos requisitos que siguen en vigencia, ejemplo la fuerza, las mujeres tienen más capacidad intelectual, por lo que se abocan a trabajos más administrativos.

En el artículo se arrojan los datos que quien ingresaba a la compañía, lo hacía con la mentalidad que debe “ganarse el puesto”, demostrar que puede, y que es capaz de sobrellevar lo que sea en su empleo. Es decir, se focaliza en las competencias que cada uno de los ingresantes tiene, generando una relación directa en cómo esto influenciaba en la motivación de los ingresantes. Teniendo una motivación que demostrara que son merecedores del puesto al que apuntaban.

Gambino, N, (2020), “**Influencia cultural en la gestión de talento dentro de empresas familiares**”. Investigación no experimental, de tipo exploratoria y descriptiva,

Se buscó analizar la gestión del talento humano en los servicios petroleros de Comodoro Rivadavia. Y, se llegó a la conclusión de lo necesario que es tener en cuenta la cultura organizacional como aquel factor que de forma positiva o negativa afecta en el funcionamiento de los empleados.

Muchas veces por falta de puesto, se elige al joven que necesita empleo, sin tomar en cuenta lo anteriormente dicho, generando una mayor exposición a un Hostigamiento. Y, como se exponía en la primera investigación, el ingresante tiende a querer demostrar que es capaz de soportar lo que sea necesario para permanecer en el empleo, y también, que él como sujeto masculino puede hacerlo.

Otro punto, es que, para poder retener a los empleados se generan beneficios no monetarios de todo tipo que construyen una “identidad de empresa”, con aquello que los trabajadores conectan. Esto es una Motivación que reciben por parte de la empresa, pero ¿sólo existe esa Motivación? ¿Cuál es la Motivación que ellos mismos pueden decir que tienen? Que no sea la que se nombró anteriormente.

Estas investigaciones, permiten dar un vago panorama de cómo el tema se encuentra en la sociedad, siendo estas unas de las pocas que se enfocan en las variables por separado o en conjunto (pero con otra perspectiva a investigar). Lo cual, al momento de seleccionarlas, se reflejó en todas las importancias de la selección del personal, lo importante de la Cultura Organizacional, que la Motivación puede ser modificada por distintos factores, etc. Al momento de hablar de hombres fuertes, una estructura empresarial que sólo los hombres tienen mayor probabilidad de ingreso, tomando en cuenta factores como fuerza, y las mujeres sólo se podrían aceptar para tareas administrativas. Además, del poder que tienen los superiores/iguales dentro de la empresa al momento de formar a quien ingresa. Realizando prácticas que sean necesarias para poder transformar en hombres débiles, a lo que se busca “sujeto fabril-petrolero-masculino, sin tomar en dimensión el impacto, las consecuencias o la acción en sí misma.

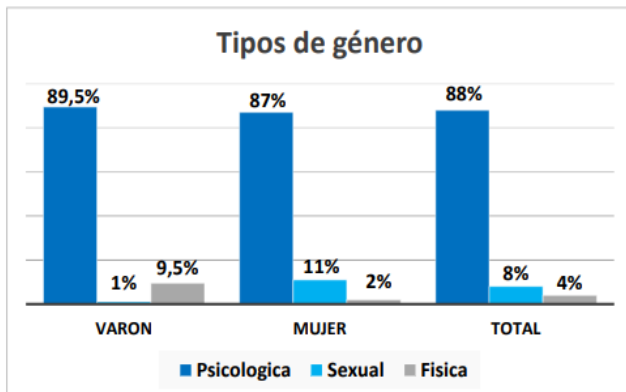
Marco Teórico:

Estadísticas de Violencia Laboral

El informe de la Subsecretaría de Planificación, Estudios y Estadísticas, permiten arrojar datos del 2021 sobre la Violencia Laboral que se tuvo en ese año, a partir de la “Encuesta Nacional de Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad”, se expone:

“Las manifestaciones de violencia de tipo físico representaban el 9,5% de las denuncias para los varones y en el caso de las mujeres solo incide en el 2%. La diferencia mayor es centralmente en las de tipo sexual: mientras en las mujeres encontramos que la denuncia de este tipo es del 11%, en los varones los porcentajes son notablemente inferiores, llegando al 1%.

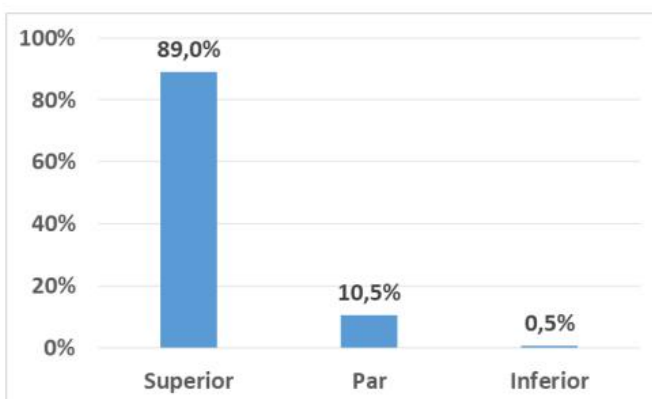
Gráfico N°2: Tipo de violencia laboral de las consultas recibidas por la OAVL durante el período enero-julio de 2021, según sexo



Fuente: OAVL-MTEySS

varones denunciar este tipo de violencia, más aún cuando los acosadores serían mayormente varones.” (Subsecretaría de Planificación, Estudios y Estadísticas, 2021, pág. 9)

Gráfico N°4: Jerarquía ocupacional de la persona denunciada ante la OAVL durante el período enero-julio de 2021



Fuente: OAVL-MTEySS

¹ Figura sobre los Tipos de violencia, recibidos a partir de denuncia a la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral, en el 2021. En Violencia y acoso en el mundo del trabajo Aportes desde la negociación colectiva y la OAVL a un año de la ratificación del Convenio núm. 190, p. 7 por Subsecretaría planificación, estudios y estadísticas, 2021.

² Figura sobre la jerarquía ocupacional de aquellos que realizaron la denuncia en la Oficina de Asesoramiento Laboral, en el 2021. En: En Violencia y acoso en el mundo del trabajo Aportes desde la negociación colectiva y la OAVL a un año de la ratificación del Convenio núm. 190, p. 9 por Subsecretaría planificación, estudios y estadísticas, 2021.

¹Aunque se registran pocos casos de violencia sexual contra varones, no debe soslayarse que aquí podrían incidir sesgos culturales que dificultan a los

²Otro dato que permite contrastar lo expuesto hasta ahora por la revista de informa de la OAVL

es que el 89% del Hostigamiento proviene de un superior, el 10,5% de un par y el 0,5% de un inferior.

Concepto de Hombre petrolero

Como bien se ha nombrado anteriormente, esta investigación será abocada a los trabajadores masculinos petroleros que se encuentran realizando diagramas, es decir, que su desempeño laboral es abocado al campo. Otra forma de nombrar a los mismos, y que así los expone Palermo (2015), es “los trabajadores del oro negro”, estos mismos se encuentran en sus diagramas con condiciones laborales tales como riesgos climáticos, desgastes físicos, problemas en el sueño (debido a su poco tiempo para el mismo, y para la conciliación) y están atentos a los equipos que todo se encuentre en buen estado, por lo que no hay un descanso de 12 horas, etc. Conllevando de esta manera, a que se generen posibles accidentes cotidianos, desgaste mental, entre otros, que muchas veces son ocultos por el concepto de virilidad que se sintetiza en “aguantarse los golpes como hombres”. De esta manera, es que el mismo concepto de “sujeto fabril-petrolero-masculino” se sigue reforzando y, la misma empresa al ver resultados de productividad óptimos no se focalizan en estos mismos riesgos psicosociales.

En su investigación, Palermo expone que tal como se dijo anteriormente, estas condiciones conllevan a la conformación de una ética laboral que día a día genera hombres “duros” y “fuertes” respecto de su propio sufrimiento. . En la investigación, el autor para poder comprender en mayor profundidad lo que sucede en el área, se expone al propio general Mosconi, quien fue el primer presidente de YPF, se distinguen ciertos estos valores:

Al encarar la organización del personal de YPF, lo hicimos con criterio humano, social y práctico, en bien de los intereses generales y del progreso de la nación. Nos

proponíamos formar [...] un personal de hombres fuertes, sanos de cuerpo y de espíritu.
(Hernán Palermo, 2015, pág.)

En la investigación se cita a Baeza (2010), quien expone modos de ser hombre del “macho petrolero”, tiene el valor de “hacer el trabajo como hombre”. Se presenta a continuación un fragmento de entrevista que Palermo realizó:

El ambiente de perforación es un palo de hombres. No te podés comportar como una señorita. Siempre le digo eso a mi equipo: ¡Acá no quiero señoritas! Imaginate si tenemos un quilombo y hay que poner el pecho... Me pasa con los pibes nuevos que vienen un poco blandos... y cuando ven cómo es este ambiente se asustan (jefe de equipo, 2012). (Hernán Palermo, 2015, pág. 10).

Otro fragmento, en donde también se puede analizar un hostigamiento psicológico/moral es el siguiente:

Le dije “este pibe”. Le dije al company: “Si a este pibe le decís hace tal cosa, se queda día y noche hasta resolverlo, caiga lluvia o nieve”. Así es la gente con la que me gusta laburar. No quiero blandos en mi equipo (jefe de turno, 2012). (Hernán Palermo, 2015, pág. 11).

Estos fragmentos son de utilidad para comprender las actitudes/ términos o valores que se tienen en cuenta en el área de los petroleros. Al momento de denominar “blandos” a los ingresantes en el área, lo que el autor permite comprender en su investigación, es que ese mismo término feminiza y connota atributos que no se encuentran permitidos dentro del trabajo. Lo cual es “normal” que deban “pagar derecho de piso” para que los mismos puedan pasar por un proceso de “transformación” a un “sujeto fabril-petrolero-masculino”. Este mismo proceso implica la realización de ritos de iniciación o “pruebas” sobre el trabajo, estas mismas, lo que generan es evaluar

el carácter de los ingresantes y, corroborar si son capaces de “bancarse” el trabajo petrolero. Evaluando los niveles de masculinidad de los jóvenes y también su fuerza, resistencia, tenacidad, etc. Otras implicancias de Hostigamiento, son las bromas o los juegos sexuales, en donde se involucra tocar partes íntimas del cuerpo de las jefaturas o, en caso más extremo sexo con otro hombre. El siguiente fragmento demuestra lo que anteriormente se presentaba como Hostigamiento, en este caso, más de tipo psicológico/moral:

La vez pasada nos mandaron un pibe para operador de boca de pozo. Estaba muy blandito. Le hicimos una joda que por poco se muere. Yo me fui a mi tráiler y le dijimos que todos los recién llegados tenían que entregar el culo al jefe de equipo. Cuando viene al tráiler a hablar conmigo, yo lo estaba esperando con otro compañero, como haciendo que estábamos en la cama... Y le digo: “Espera tu turno afuera que ya te va a tocar”. Nos moríamos de risa (jefe de equipo, 2012). (Hernán Palermo, 2015, pág. 12)

Hostigamiento en Neuquén

En Neuquén, provincia de Argentina, se ha dado a conocer varios casos de Hostigamiento en el ámbito laboral, desde distintos rubros, entre distintos géneros y desde distintos tipos de poder. Hoy en día, se lucha por el respeto del espacio personal, el cuerpo del otro, la salud mental, dar prioridad a solucionar aquello que laboralmente no beneficia el desarrollo de esa área, etc. Sin embargo, dentro del ámbito aún hay aspectos que no se visibilizan, no se toman con responsabilidad o se ignoran. Muchas son las actitudes hostigadoras, a partir del término “pagar derecho de piso”, el cual al iniciante en un trabajo “debe” transitar, cumplir y salir satisfactorio en ello. Entendiéndose como sinónimos Hostigamiento, Mobbing, derecho de piso, Acoso, etc., dentro del vocablo argentino se toman como tal.

Como bien se expresó anteriormente, es algo que actualmente se intenta sacar a luz. Pero, dentro del área petrolera es un aspecto muy difícil, ya que se han expuesto varios casos de Hostigamiento, en específico como “rituales de iniciación”, conllevando hacer prácticas o dejarse hacer ciertos comportamientos que atentan contra la integridad del sujeto. El 24 de abril del 2023, El Canal siete (canal informativo de la provincia de Neuquén) dio a conocer el caso de un trabajador Neuquino, en Senillosa específicamente, que recibió abuso sexual, como parte de un ritual de iniciación en la empresa Tenaris. La fiscal Silvia Moreira confirmó que cinco personas son imputadas por el presunto delito de abuso sexual, y fueron expulsados. La víctima cumplía años, y como parte de su ingreso al trabajo, debían festejar por ambas cosas, tocando sus partes íntimas en los vestuarios, apoyando los genitales suyos en la víctima e intentar darle besos en la boca y golpeándolo; esto repitiéndose en el traslado de la empresa al lugar de trabajo. El primer hecho ocurrió el 28 de noviembre de 2022, lo detalló la fiscal del caso, agregando que el día siguiente (29 de noviembre) otro empleado recibió abuso sexual, cuando se encontraba rindiendo inventario junto a otro compañero, el acosador pasó por tres oportunidades apoyando sus genitales en la espalda de la víctima. Tanto el primer caso, como el segundo, fueron captados por las cámaras. En los testimonios aparece como una práctica habitual lo que denominan «la pela» o la «capotera», una suerte de golpiza legitimada entre compañeros. El 30 de noviembre del 2022 inició esa investigación que dio a conocer el primer caso, generando los despidos, y recibiendo el repudio de parte del sindicato (en específico por el secretario general del sindicato petrolero, Marcelo Rucci) por haber tomado ese tipo de acciones, postulando que preferían realizar suspensiones en vez de despidos.

Hechos como el siguiente fragmento (Sacado de la investigación etnográfica de Hernán Palermo) demuestra lo que anteriormente se presentaba como Hostigamiento, en este caso, más de tipo psicológico/moral:

La vez pasada nos mandaron un pibe para operador de boca de pozo. Estaba muy blandito. Le hicimos una joda que por poco se muere. Yo me fui a mi tráiler y le dijimos que todos los recién llegados tenían que entregar el culo al jefe de equipo. Cuando viene al tráiler a hablar conmigo, yo lo estaba esperando con otro compañero, como haciendo que estábamos en la cama... Y le digo: “Espera tu turno afuera que ya te va a tocar”. Nos moríamos de risa (jefe de equipo, 2012). (Hernán Palermo, 2015, pág. 12).

Este mismo fragmento, permite comprender cómo dentro de la sociedad, el Hostigamiento se ha involucrado tanto en el ámbito laboral, como los mismos jefes son partícipes, avales de estas actitudes y lo normalizan como parte de un proceso que se tiene que transitar. Dentro de la investigación un hecho impactante, el cual se considera importante destacar:

En el 2008, un joven fue víctima de violación en un pozo de petróleo. Al realizar la denuncia, y la correspondiente investigación se analizó que un jefe de turno había efectuado un acto de violación contra un joven de una empresa iniciaba en el trabajo petrolero, siendo este contratista. A partir, de este suceso, unos meses después el joven terminó suicidándose, y muchos entrevistados expusieron que violaciones a los jóvenes no son una práctica excepcional entre los hombres petroleros.

Estas mismas investigaciones, demuestran que el Hostigamiento es parte de la Cultura Organizacional de la empresa, llevando no sólo a naturalizarla, sino como parte de la iniciación laboral del sujeto. Muchas veces estas actividades o rituales que los ingresantes deben realizar, son tradiciones o forman parte de un “proceso laboral”, que

conlleva el “ganarse” el puesto, siendo éstas de tipo despectivas, denigrantes, vergonzosas, etc. El hostigamiento, siempre fue un eslabón más dentro de toda la cadena que conlleva el Trabajo. Expresándose en distintas formas, tales como, de forma verbal, física, psicológica y/o moral. Y, esto muchas veces puede ser un influyente dentro de la Motivación que tenga el trabajador iniciante, sobre su desempeño laboral. Hernán Palermo (2015) expone en su investigación sucesos o renunciaciones que los mismos iniciantes han hecho a causa de ese mismo hostigamiento que padecieron. desconoce o prefiere no priorizar la resolución de la misma, conllevando grandes problemas en los trabajadores, tanto físicos, como psíquicos, emocionales y traspasando al área social (relaciones interpersonales, familia, etc.).

Hostigamiento:

Concepto de Hostigamiento

El Hostigamiento psicológico/moral, esta misma según quien cita a Bustos Villar, Caputo y Aranda Coria (2011) son acciones violentas de una o varias personas, de tipo psicológica, de forma reiterada y en un tiempo prolongado. Con el fin de generar un malestar en la víctima, eliminarlo del puesto, o como se utiliza en la jerga cotidiana “hacerle pagar el derecho de piso”, es decir, llevarlo a realizar ciertas acciones, recibir comentarios, etc., que conllevan a hacerle ganar el puesto que la persona tiene. Además, se realizan conductas intencionales, de tipo negativas, hostiles y prolongadas, para que la víctima sea destruida social y profesionalmente, y abatida tanto psicológica como moralmente (Eduardo Villar, 2013). Se toma el hostigamiento de tipo psicológico y moral, ya que, estas mismas conductas realizadas, lo que generan como consecuencia, además de lo nombrado anteriormente, es la pérdida de dignidad, de la capacidad y confianza que tiene la persona sobre ella misma. Pero, estas se encuentran relacionadas a acciones de Hostigamiento de tipo físicas y hasta sexuales.

Definición de Hostigamiento

Tal como expone Eduardo Villar:

El fenómeno de Hostigamiento psicológico/moral es un tipo específico de violencia laboral, que consiste en acciones de violencia psicológica, mediante una multiplicidad de situaciones recurrentes e intencionalmente dirigidas a destruir la vida social y profesional de un individuo en el ambiente laboral.(Eduardo Villar, 2013, pág. 27)

Es decir, lo que se busca con este Hostigamiento es que la víctima sea, y se sienta, excluida, inútil, cuestionada, sobre exigida, observada por todos, la “nueva y quien debe soportar este mismo”. Generando de esta manera, que la persona termine perdiendo su dignidad, capacidad y confianza en sí mismo. Esto se debe, a que la víctima tiene una idea irracional sobre estos mismos hechos, piensa que siempre fue así, y que sólo queda amoldarse, naturalizando estos mismos hechos. O, por el contrario, al ser conductas sutiles en algunos casos, las víctimas no son capaces de visualizar que se encuentran inmersas en un ciclo de violencia laboral (Eduardo Villar, 2013).

Origen del Hostigamiento

Este tipo de Hostigamiento, tiene su génesis en el siglo XX, dentro de las organizaciones privadas, luego de la industrialización hacia el mercado y, por ende, al realizar distintos cambios se obtuvo una explotación demográfica. (Eduardo Villar, 2013)

Tal como se ha desarrollado con anterioridad, el Hostigamiento tiene presencia hoy en día en el Trabajo. A continuación, se desarrollará el filtro por el cual en esta

investigación será tomado el Hostigamiento, que cabe aclarar que, en la misma se focalizará en el Hostigamiento psicológico/moral.

Factores involucrados

Se toma como autor a Eduardo Villar (2013) como base para la comprensión del término. Proponiendo que, los 3 aspectos involucrados del Hostigamiento, son la organización, la víctima y el hostigador.

Objetivo del Hostigamiento y algunas características el Hostigador

Tal como se ha descrito, el Hostigamiento psicológico/moral es un tipo de violencia laboral, con conductas intencionales y repetitivas, conllevando a que la persona se sienta desanimada psicológica y moralmente, excluida, denigrada, etc. Otro aspecto, es que el objetivo que tiene este Hostigamiento es arruinar la vida tanto social como profesional de la víctima. Este último concepto, el autor lo expone como una persona que es amenazante para los agresores, son elegidas por estos últimos porque tienen complejos de inferioridad, celos o envidia. Tienen características que son amenazantes para los agresores, y para su puesto, por lo que deben actuar para que ese límite no se sobrepase. Tal como dice Villar (2013):

Los hostigadores suelen ser personas con inseguridades personales y profesionales, presentan cierta rigidez intelectual, alteraciones de la norma moral y frecuentemente realizan abusos de poder. También pueden presentar sentimientos de envidia, mediocridad, inseguridad, celos, inadecuación, e incompetencia. (Eduardo Villar, 2013, pág.44)

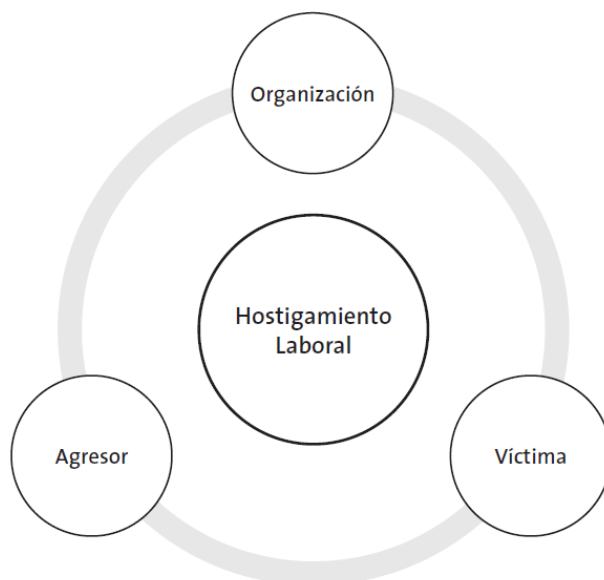
Muchas veces, el mismo entorno de la empresa al obviar u omitir estos tipos de acciones, es quien origina el acoso. Tal como cita Villar a Leymann (1996) la

despreocupación de la misma empresa puede ser tomado como el principal motivo para el origen del acoso (Hostigamiento). Además, puede ocurrir que el personal tome a la víctima como exagerada con respecto a lo que ésta se encuentra viviendo, o las minimizan, generando así, como dice Villar (2013) que la misma se encuentre en un círculo vicioso que produce una degradación creciente de los vínculos en el que se encuentra inmerso.

Otro punto importante para nombrar, es que, las empresas pueden visibilizar las acciones de Hostigamiento, pero, las toman como parte de ella, lo naturalizan. Las víctimas por temor a que el Hostigamiento crezca, o que terminen siendo expulsados, prefieren no quejarse, ergo, terminan siendo parte de la naturalización del hecho.

Círculo de Hostigamiento Laboral

³Dentro de este Hostigamiento, se encuentra el Círculo Hostigamiento Laboral que Villar (2013) cita a Parés Soliva (2006) quien lo propone para poder entender mejor



cómo se estructura, entendiendo que todo depende según sea el caso. Este tiene el centro el cual se ubica a la Víctima, le sigue el Hostigador que se lo denomina como aquél que elige a la persona a la que se le realizará el

³ Figura del Círculo de Hostigamiento Laboral, expuesto por Eduardo Villar, citando a Parés Soliva (2006). En *Inventario de Hostigamiento Laboral ¿Cómo evaluar y actuar frente a la violencia psicológica en el trabajo?*, p. 43, 2013

Hostigamiento, el principal promovedor. Luego, están los Aliados, en referencia a los cómplices que en conjunto al Hostigador son quienes realizan el Hostigamiento, estos Aliados tienen diferentes razones al Hostigador principal, pero forman parte. En consiguiente, los Colaboradores tácitos, estos tienen el rol de ayudar, de potenciar actitudes como exclusión o indiferencia. Dentro del círculo, en el último nivel se encuentran aquellos sujetos que son conscientes de lo que ocurre, pero no llevan acciones a cabo para darle fin al mismo.

En última instancia, al lado del gran Círculo de Hostigamiento Laboral, se encuentran los testigos no mudos, quienes son los que pueden presenciar lo que está transitando la Víctima y demuestran lo que esta misma se encuentra atravesando.

Fases y estadios involucrados en el Hostigamiento

Otro aspecto importante a destacar, son las fases que existen dentro del Hostigamiento, lo cual Villar (2013) toma de los autores Piñuel y Zabala (2004), estas fases son:

1. La primera fase consta de situaciones que generan una confusión en la Víctima, son de amenaza por parte del Hostigador.
2. Fase de Hostigamiento propiamente dicha, en esta se realizan situaciones de forma sistemática, con el fin de poder estigmatizar a la Víctima y buscar eliminarla del lugar de empleo.
3. Fase de intervención por parte de la organización, en donde esta última conlleva acciones para eliminar el Hostigamiento que dentro de ella se encuentra. O, en su defecto, que no tenga las herramientas necesarias para poder llevar a cabo una intervención.

4. Fase de marginación, refiere a que la Víctima queda eliminada de la organización.

Dentro de estas fases nombradas, pueden verse implicadas distintos estadios, los cuales expone Villar (2013), el cual lo toma de Gonzales de Rivera (2002) estos mismos son:

A. Estadio de autoafirmación: en este estadio, la Víctima se encuentra “cegada”, es decir que no logra reconocer como tal el Hostigamiento en las actitudes con sus compañeros.

B. Estigmatización: las situaciones ya comienzan a ser percibidas por la Víctima, es decir, la violencia comienza a ser de forma reiterada. Los síntomas comienzan a agudizarse y se encuentran dentro de los mismos mecanismos de negación.

C. Estadio depresivo: hace referencia al cansancio de tipo emocional, las consecuencias de la violencia comienzan acrecentarse a tal punto de afectar a la autoestima de la Víctima.

D. Estadio traumático: en él, se comienza a tener pensamientos tanto intrusivos como obsesivos, generando gran dificultad para una desvinculación de los mismos.

E. Por último, es estadio de estabilización crónica: en donde el malestar que sólo afectaba al área laboral, traspasa a todas las demás áreas que contiene la Víctima, familia, lo social, lo personal, etc.

Modalidades de Hostigamiento

Otro punto importante dentro del Hostigamiento, que también lo expone Villar (2013) son las modalidades de Hostigamiento, estas pueden ser:

- Hostigamiento psicológico/moral Laboral descendente.
- Hostigamiento psicológico/moral Laboral ascendente.
- Hostigamiento psicológico/moral Laboral horizontal.

El primero, hace referencia al tipo de Hostigamiento en donde, el Hostigador se encuentra en una situación jerárquica más alta que el de la Víctima. Es decir, el Hostigador tiene cierto poder dentro de la empresa, una jerarquía mayor, y sobre la Víctima, siendo este último un subordinado. Se encuentra un abuso de poder.

En segundo lugar, el Hostigamiento psicológico/moral Laboral ascendente, en este caso quien hostiga se encuentra en una posición jerárquica menor a la Víctima. Es decir, el hostigador se encuentra por debajo de la Víctima (quien tiene una posición jerárquica de mayor poder sobre este). Villar (2013) expone que puede darse esta situación, cuando quien toma esa posición de poder proviene de otra empresa y quiere trasladar la organización/dinámica de esa anterior empresa a la nueva, lo cual en esta última no es aceptada.

Por último, el Hostigamiento psicológico/moral Laboral horizontal, refiere a cuando el Hostigamiento proviene de los mismos compañeros. Es decir, no hay diferencia de jerarquía en el área labora, sino que se encuentran en el mismo nivel. Puede ocurrir que uno de esos compañeros se vea amenazado por el joven ingresante y realiza esa misma violencia con el fin de demostrarle quién manda.

Ambiente Laboral y sus factores psicosociales de riesgo

Tal como se ha nombrado en un principio, el Trabajo es un área importante en el ser humano. Más allá de obtener una remuneración, Villar cita en su libro a Kalimo (1988) quien expone que el Trabajo permite sentirse parte de un sector, en el caso de los

petroleros de Neuquén, de un sector vital y muy importante para la provincia. Poder sentirse que, en ese ámbito, uno puede desarrollarse como persona, puede crecer, realizar metas, generar conocimientos y experiencias, tener un apoyo interpersonal y hasta ser parte del crecimiento de la provincia. Sin embargo, Villar en su libro propone:

Parra (2003) señala que el trabajo puede ser fuente de salud, causar daño a la salud o agravar problemas de salud. (Eduardo Villar, 2013, pág. 54)

Esto mismo contrasta lo que en el párrafo anterior se proponía, un ambiente laboral influye mucho en la persona. La salud no es sólo física, sino también es social y psicológica, por lo que, un ambiente laboral debe generar una salud positiva. En otras palabras, lo que se debe potenciar y promover en las empresas son factores psicosociales que potencien y promuevan una buena salud. Estos mismos pueden afectar o agravar una enfermedad en los trabajadores, o, poder ser los mediadores hacia la salud.

¿Qué son los factores psicosociales? Según Villar en su libro, quien propone la definición de la Organización Internacional de Trabajo, los define como:

Interacciones entre el trabajo, su ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por un lado, y por el otro las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo. (Eduardo Villar, 2013, pág.54)

Por ende, mientras más tenso sea el ambiente, mayor será la fatiga, el desánimo, frustración, etc., dentro de los trabajadores. El ambiente laboral, tendrá influencia en la salud de los trabajadores, en su psiquis, en lo físico, en lo social y en el desempeño laboral (Villar, 2013).

Es importante entonces, con estos conocimientos, poder identificar cuáles son los riesgos psicosociales que se encuentran dentro de la empresa. Con el fin de poder evaluar posibles enfermedades, accidentes laborales, o cualquier aspecto que genere efectos negativos en los trabajadores. Una vez identificados estos mismos riesgos, lo que se debe realizar según Villar, es valorizar estos mismos teniendo en cuenta la gravedad que involucran, su originalidad, etc.

Si no se resuelven estos mismos riesgos psicosociales pueden derivar muchas consecuencias, de la forma en que lo plantea Villar (2013), desde afecciones fisiológicas (jaquecas, insomnios, alguna enfermedad psicosomática, entre otras) hasta padecimientos psicológicos, tales como el síndrome de Burnout, estrés laboral, ansiedad, depresión, angustia, agotamiento, entre otros.

Motivación:

Concepto de Motivación

La primera variable que se desarrollará es la de Motivación, la cual según la Teoría de Deci y Ryan, se entiende como un cúmulo de energía ocasionada por necesidades humanas que van a adquirir una dirección hacia la satisfacción de las mismas. Comprendiendo que las conductas son volitivas o autodeterminadas, en otras palabras, son las mismas personas que deciden y se comprometen a realizar las acciones con un sentido específico (Deci y Ryan, 2000). Buscando comprender con esta misma en qué medida el comportamiento es influenciado por distintos factores que afectan a nuestra motivación a actuar.

Estos autores postulan dentro de su teoría que, cuando un individuo es impulsado por una motivación autónoma, él mismo se sentiría autodirigido y autónomo. En cambio, cuando es impulsado por una motivación controlada, se tendrá una presión

que lo llevará a accionar con límites o de una forma específica, generando poca o ninguna autonomía (Deci y Ryan, 2000). Es decir que, la

TAD es concerniente no sólo a la naturaleza específica de las tendencias positivas del desarrollo, sino que también examina los ambientes sociales que son antagonistas a esas tendencias (Deci y Ryan, 2000, pág.2)

Ambiente laboral

Tal como dicen los autores, además de tener factores en lo laboral que permiten un fortalecimiento en buscar el crecimiento, la integración, bienestar, etc.; también, existen factores que generan consecuencias de tipo negativas, de forma gradual, muchas veces se recibe no tan consciente, ya que es minuciosa. Por lo que, se investigará cuán saludable y efectivo es el ambiente laboral en el que los trabajadores se encuentran en su cotidianidad, y cómo la empresa responde ante el mismo. Lo cual, esta misma investigación busca, comprender la influencia que tiene el hostigamiento en la motivación, sino examinar los ambientes que genera el mismo y sus consecuencias.

Teoría de la Autodeterminación

Para el desarrollo de esta variable, se utiliza la teoría de la Autodeterminación, expuesta por autores como Richard M. Ryan y Edward L. Deci.

Definición de Motivación

Los autores Richard M. Ryan and Edward L. Deci (2000) definen a la Motivación como:

La motivación es concerniente a la energía, la dirección, la persistencia y la equifinalidad - todos aspectos de la activación y de la intención. (Richard M. Ryan and Edward L. Deci, 2000, pág. 3)

Esta misma motivación involucra como base necesidades psicológicas innatas, es decir, la necesidad de ser competente, la de relacionarse y la de autonomía. Permitiendo así, un funcionamiento efectivo para la búsqueda de un desarrollo social y personal, y también el bienestar (Richard M. Ryan and Edward L. Deci, 2000).

Concepción de ser humano y sus factores influyentes

Esta teoría de la Autodeterminación, no se enfoca únicamente en los aspectos positivos del desarrollo, sino también en los ambientes sociales que generan consecuencias opuestas a las mismas.

Las personas son motivadas tanto porque ellas mismas le dan un valor a la actividad realizada, o, porque existe una sujeción de tipo externa.

La autora Stover Juliana, quien realiza una revisión bibliográfica de Deci y Ryan, expone que esta misma teoría es de tipo empírico-humanista. De esta manera se visualiza al ser humano como un organismo activo, buscando

[...] un crecimiento, a dominar los ambientes y a integrar las nuevas experiencias en un coherente sentido del sí mismo. (Stover Juliana, 2017 pág. 4)

Busca poder comprender los comportamientos humanos, pudiendo generalizarla tanto a los distintos contextos en el que se pueda ver involucrado el ser humano, como así a distintos dominios, tales como los educativos, los deportivos, laborales y clínicos (Stover Juliana, 2017).

Esta teoría, a diferencia de otras, se enfoca más en la cualidad más que en el monto total. De esta manera, la autora expone 3 niveles de generalización: global, contextual y situacional. En donde, el global se caracteriza por ser estable y estar relacionado con la personalidad. El segundo, se encuentra más abocado a los aspectos que atraviesa la actividad humana, es decir, la educación, trabajo, lo social, o lo que genere una influencia en lo social. Por último, lo situacional, está referido a un momento específico que vivencia el sujeto y, que tienen la característica de ser irrepetibles (Stover Juliana, 2017).

Tipos de Motivación

Hay distintos tipos de motivación:

- **Intrínseca (MI):** es decir, aquella en la que el sujeto realiza las actividades a partir de la satisfacción que esta le brinda como consecuencia. Sin la necesidad de tener recompensas externas por ello.
- **Extrínseca (ME):** esta motivación es guiada a la realización de una actividad que genera una recompensa externa, o para llegar a un fin determinado.
- **Y, por último, amotivación (A):** es la que se presenta cuando el sujeto tiene una falta de propósito para la realización de una actividad, es decir, sus conductas no son reguladas por él (Stover Juliana, 2017).

A partir del tipo de motivación que el sujeto tenga como dominante, dependen los resultados que esas mismas acciones tengan. (Anexo 4)

Subdivisión de la teoría de Motivación

Esta teoría desarrolló una subdivisión de teorías, siendo estas cinco, debido a los grandes y complejos resultados que llegaron. En primer lugar, se encuentra la teoría de las necesidades básicas, en donde, se focaliza trata la energización del comportamiento, aplicable a los niveles de globalización, contexto y situacional. Esta misma energía se origina a partir de la búsqueda de esa satisfacción de las mismas necesidades psicológicas, que involucran la autonomía, la competencia y la vinculación; y su expresión se modifica a partir de las características del medio (Stover Juliana, 2017). Autonomía entendida, tal como lo dice la autora, como una experiencia de integración y libertad (Stover Juliana, 2017). La competencia, es el sentimiento de ser efectivo en una actividad sintiéndose, por ende, hábil. Y, por último, la vinculación refiere a las relaciones sociales. La autora expone:

Los individuos necesitan sentir que pueden elegir e implementar sus propias acciones, asumiendo cierto control sobre las consecuencias. (Stover Juliana, 2017, pág.5).

Estas necesidades y, además, quieren sentir que son responsables de lo que están realizando (es decir, autonomía), que son capaces en la actividad que realizan (competencia) y que en esa actividad se relacionan y conectan con otros (vinculación). Esta necesidad psicológica básica, se relaciona con un mayor bienestar psicológico (Stover Juliana, 2017).

Teoría de la orientación causal

La teoría de la orientación causales, la cual involucra la visión de que las Motivaciones, tanto la Intrínseca, Extrínseca y Amotivación, se caracteriza por una orientación causal, permitiendo comprender los eventos de diferentes modos. Es decir:

[...]los estímulos ambientales pueden contener mucha ambigüedad y, por ende, las características personales juegan un rol importante en la selección e interpretación de los eventos. (Stover Juliana, 2017, pág. 6).

La autonomía, el control y lo impersonal, son orientaciones causales que orientan a la persona, para poder regular el ambiente con su conducta y el sentido general de su vida (Stover Juliana, 2017). Por más que todos los seres humanos contienen las tres orientaciones, siempre hay una que prevalece por las otras dos.

Los sujetos intrínsecamente motivados presentan una orientación autónoma e interpretan los eventos de modo informativo. Utilizan la información para hacer elecciones y autorregularse hacia metas escogidas. El comportamiento es autodeterminado y emana de un sentido integrado del sí-mismo. (Stover Juliana, 2017, pág. 6).

Esto quiere decir, que hay una estabilidad entre los comportamientos, pensamientos, sentimientos y necesidades. En la ME la orientación es controlada, esto debido a una fuerza externa del ambiente que es ejercida hacia el sujeto, es decir, las actividades se realizan por presión, y no porque el sujeto lo elige. En las acciones que se realizan, se deben alinear los pensamientos también para el control. Esto se podría ver ejemplificado cuando una persona realiza actividades, con la mentalidad de que se debe tener éxito para poder formar parte de un grupo.

La Amotivación, se encuentre la orientación impersonal, lo cual genera un sentido de incompetencia para conllevar los desafíos vitales. Esta está presente cuando la satisfacción de todas las necesidades. A partir de todo este desarrollo, dividen la motivación global en MI, ME Identificada, ME Introyectada, ME Externa y A.

Teoría de la evaluación psicológica

En segundo lugar, se encuentra la teoría de la evaluación psicológica, involucra la Motivación Extrínseca y la Amotivación. Esta se caracteriza por el aprendizaje, la creatividad y la investigación, lo cual permite el desarrollo cognitivo y social. Otro aspecto involucrado es la activación en los intereses personales, las capacidades propias para poder efectuar desafíos óptimos. Al realizar las actividades, pueden estar motivadas por comportamientos internos, sin la necesidad de obtener recompensas externas o para generar un control del ambiente. Esta teoría expone que como hay necesidades innatas, también hay intereses innatos, es decir, todos contienen necesidades innatas, pero los intereses varían según las tendencias, lo cual genera que la Motivación Intrínseca se catalice a partir de las condiciones ambientales que guían la expresión de esta misma.

La teoría de las orientaciones causales, expone que el impacto que puede tener un evento sobre la Motivación, no es por el impacto en sí mismo, sino por la implicancia de significado que le atribuya la persona. En este caso, las motivaciones se encuentran en constante variación a partir del ambiente que genera una influencia, no como los tipos de motivación que se ven involucrados en el nivel global. Es decir, al momento de evaluar los eventos, se debe tener en cuenta la orientación causal y los agentes sociales. Y, el sujeto elige participar y controlar una actividad por elección propia o ajena, buscando también generar una interacción eficaz con el ambiente. Por último, los amotivantes, se encuentran caracterizadas por no tener una relación entre acciones y resultados, dando así una indefensión al sujeto.

Teoría Organicista

Otra teoría que contiene la TAD, es la organicista, en la cual los factores sociales son generadores de promover o amenazar la internalización e integración de la regulación de comportamientos. Esta internalización, entendida como aquella que:

[...] implica asimilar una regulación externa de modo que, gradualmente, el sentido de sí-mismo llegue a constituirse. (Stover Juliana, 2017, pág. 7).

La persona internaliza valores, creencias y comportamientos que son habituales dentro de una cultura, con el fin de poder relacionarse con otros y de sentirse partes de esa misma cultura. Es decir, la persona adopta las creencias, reglas o valores que a su alrededor son parte de la cultura del trabajo, las naturaliza e las internaliza, para poder ser parte de ese grupo. Dentro de esa internalización hay cuatro tipos de regulación de la ME: Externa, Introyectada, Identificada e Integrada (Anexo 5). El sujeto será más autónomo, cuando la Motivación Extrínseca se encuentre más internalizada. También se encuentra:

Con el menor grado de autorregulación se encuentra la ME Regulación Externa, en la que los comportamientos son puestos en práctica para evitar castigos u obtener recompensas. Ellos son impuestos por otros y se realizan para satisfacer tales demandas externas. (Stover Juliana, 2017, pág. 8).

En cambio, en la Motivación Extrínseca, Regulación Introyectada, conlleva una internalización externa que no se toma como propia, es decir, las consecuencias externas (premios o castigos) siguen con vigencia, pero son más de tipo internos, muchas veces se ve implicado también la evitación de la culpa y de la ansiedad (Stover Juliana, 2017).

La ME Regulación Identificada, está caracterizada por que la persona elige las actividades que realiza, aunque aquellas siguen derivando de motivos externos. Esta identificación, conlleva a poder reconocer el valor de la actividad, aceptando la

regulación externa como propia (Stover Juliana, 2017). La ME Regulación Integrada, pasa esta misma a ser parte del sujeto, al momento de coherencia entre los resultados de las conductas que se esperan socialmente con las necesidades (Stover Juliana, 2017). Estas últimas formas de regulación parafraseando a la autora, son volitivas, pero no se toman como Motivación Intrínseca debido a que las acciones pueden separarse de los resultados, más allá de que genera un cierto disfrute personal en su práctica (Stover Juliana, 2017, pág. 8).”

Cuando el proceso de internalización de las regulaciones no es llevado a cabo correctamente, es cuando se presenta la Amotivación, es decir, la ausencia total de la motivación. Teniendo sensaciones de falta de propósito, no hay una valoración positiva, no se sienten aptos, etc., (Stover Juliana, 2017).

Por último, la Teoría del contenido de metas, la cual expone la importancia de entender el por qué se produce un comportamiento, y el “hacia qué” (Stover Juliana, 2017), incluyendo metas tanto de contenido intrínseco como extrínseco. Las internas están más abocadas a la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas, generando un bienestar psicológico, tal como dice la autora, permitiendo un crecimiento personal, afiliación, salud y brindar ese servicio a la comunidad (Stover Juliana, 2017). La extrínseca, se orienta más a los otros, al éxito, al reconocimiento, la fama, a las manifestaciones de otros, generando una comparación interpersonal constante y un pobre bienestar. La Regulación autónoma o controlada, son las que explican el por qué se realizan ciertas acciones, en otras palabras, exponen el motivo de esa acción. A diferencia de la meta de los comportamientos que son extrínsecas o intrínsecas, el motivo puede ser autónomo o controlado (Stover Juliana, 2017). Las metas intrínsecas se regulan de modo autónomo, más que las extrínsecas, ya que tienen una relación con

las necesidades básicas, y estas últimas junto con el motivo y las metas, son independientes.

Por último, se expone una cita de la autora, que expone cómo afectarían en el mundo laboral estas Motivaciones con respecto a las necesidades psicológicas:

Pasando al contexto laboral, los desarrollos empíricos observaron que la frustración de las necesidades psicológicas de autonomía, competencia y relación se vinculaban con altos niveles de estrés laboral, propensión al ausentismo, así como mayor malestar físico y psicológico. Por el contrario, los trabajadores con perfiles motivacionales más autodeterminados se mostraban más comprometidos con las tareas, experimentaban emociones positivas y se encontraban más satisfechos con su trabajo. (Stover Juliana, 2017, pág. 9).

Motivación Intrínseca y Extrínseca

Desde esta teoría, se divide la Motivación en dos, tanto Intrínseca como Extrínseca. La primera se encuentra referida al potencial positivo de la naturaleza humana, en donde se pone en juego las capacidades de la persona, el aprender, buscar dominio, etc., (Deci y Ryan, 2000). La motivación Extrínseca, por otro lado, connota a alguna acción que contenga un resultado esperable, y se puede decir que tiene mucha relación con las conductas autodeterminadas (Deci y Ryan, 2000). La diferencia entre ambas partes radica en que, una espera un resultado particular (extrínseca) y la otra, no espera que la actividad realizada le genere una recompensa a la persona (intrínseca).

Por último, esta teoría va a basarse en cinco dimensiones: a-motivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada y motivación intrínseca, las cuales se desarrollarán más adelante.

Método

Diseño:

La investigación a realizar, es cualitativa, con un diseño de investigación no experimental transversal. Ya que, de esta forma se obtendrá mayor información sobre: la frecuencia, el tipo de Hostigamiento, la modalidad de Hostigamiento y conocer el significado que ellos le atribuyen a ese mismo concepto, y cómo definen su impacto. Siendo esto, sin ninguna alteración de las variables, ni realizando alguna comparación de grupo. Sólo se obtiene la información en un momento específico de la historia del petróleo, con el fin de poder poseer conocimiento con respecto a este fenómeno, para poder describir este mismo.

Participantes:

Quienes pueden acceder a la investigación, son personas del sexo Masculino, de entre 18- 25 años, que sean partícipes de una empresa petrolera, y lleven dentro de la misma de entre 6 meses a 2 años. En la ciudad de Neuquén. Ya que, como se ha expuesto dentro del marco teórico, a partir de las reglas sociales y los estereotipos son los más afectados dentro del área del petróleo en campo. El tipo de muestreo a utilizar, es el no probabilístico, entendiéndose tal como se dijo anteriormente, que los hombres son quienes más trabajan en el campo, y, por ende, se ven más vulnerables a recibir Hostigamiento Psicológico/Moral en ese espacio.

Para poder evaluar la frecuencia de ocurrencia en que los trabajadores del área petrolera reciben hostigamiento psicológico/moral. Se utilizará la parte B del inventario de Hostigamiento Laboral (IHL) del autor Eduardo Bustos Villar (2015), siendo este mismo adaptado para poder dar foco no sólo en la frecuencia, en quien lo recibe, sino también en poder conocer cuáles son las acciones hostigadoras que reciben.

Con el fin de analizar el grado de la motivación que tienen los trabajadores, se utilizará la encuesta de Motivación en el Trabajo R-MAWS, de los autores Gagné, Forest, Gilbert, Aube, Morin & Malorni (2010). La cual consta de 19 ítems, de tipo escala Likert, con el fin de poder conocer, a partir de un enunciado, cuán identificado se encuentra con esa situación planteada. Reconociendo así, el desempeño del trabajo, y las razones por lo que lo realiza.

Procedimiento:

Se realizó el contacto con 3 empresas petroleras (que, en formato de resguardar la confidencialidad de las mismas, se evitarán los nombres) con el fin de poder presentarles lo que se busca con esta investigación, y lo que implica el inventario y la encuesta, por ende, la información que permite recoger. Al momento de evaluar la investigación, aceptaron de forma voluntaria dar el permiso de que se realice. Luego, estas mismas empresas serán quienes envíe a través de WhatsApp a los participantes que respondan a los criterios de selección nombrados anteriormente. Una vez realizado esto, quienes participan, recibirán una encuesta a través de la plataforma de GoogleForms, en donde, en primera instancia se realiza una breve presentación de quien realiza la investigación, el objetivo que tiene esa misma encuesta y sobre cómo aportará para la confección de esta misma investigación. Luego, se presentará un consentimiento informado, en donde se expondrá que cada respuesta será tratada de forma anónima, y que los datos sólo serán usados para la investigación, y que, si ellos quisieran recibir los resultados de esta misma, pueden pedirlo. Además, de dejar constancia de que cada participante fue consciente de su participación. Continuando con la encuesta, se presentan tanto la parte B del inventario IHL, como la encuesta de R-MAWS, siendo una con preguntas y la otra de tipo Likert, correspondiendo a una selección de respuesta.

Al finalizar estos mismos, recibirán un mensaje de agradecimiento por su predisposición y contribución a la investigación.

Resultados:

Luego de haber realizado la administración de las escalas, se procedió con el procesamiento y análisis de los resultados, correspondieron con los objetivos nombrados. El Anexo 10, explica de forma detallada y a partir de categorías, cada uno de los resultados específicos, de las encuestas. Dentro de esta división, se pueden apreciar las siguientes categorías:

- A. Categoría de datos sociodemográficos, donde se exponen los datos que los encuestados brindaron sobre su vida laboral, académica y personal.
- B. Categoría Laboral: donde se desarrollan distintas preguntas que permiten comprender el ambiente laboral, y los componentes que tienen cada encuestados, desde Cuántas horas trabajan, si tienen personas a cargo y hasta cuántas horas tienen de sueño.
- C. Categoría B: en la misma, se exponen las respuestas que se brindaron dentro del Inventario de Hostigamiento Laboral Parte B.
- D. Categoría específica: dentro de esta, se presentan las respuestas que contestaron a las preguntas de producción personal, las cuales son especiales de Hostigamiento relacionado con acciones de tipo sexuales, y de rituales o Derecho de piso.
- E. Categoría Motivación: en esta categoría, se brinda el cuadro modelo para poder realizar los cálculos de la encuesta R-MAWS, y en consiguiente los resultados propios de los encuestados.

El rango etario dentro de los encuestados, va de 24 a 56 años, siendo un hombre de 24, otro de 29, 35, 42 53 y 56. El máximo de estudios alcanzados fue: Un 50% secundaria completa, un 33% primaria completa y 16,7% realizaron la universidad completa. El estado civil, fue del 50% casado o conviviendo con su pareja, y el otro 50% es soltero. Además, un 83,3% convive con su pareja, y el otro 16,7% solo. El 66,7% tiene hijos, y el 33,3% no. Siendo el 83,3% es el sostén del hogar, y el otro 16,7% no.

Comprendiendo que el Hostigamiento, tal cual se ha desarrollado en este escrito, son acciones violentas, de tipo psicológicas, físicas o morales que son reiteradas. Los resultados anteriormente expuestos, han demostrado que los petroleros de Neuquén, miembros de 3 empresas distintas, sí son víctimas actualmente, o lo fueron hace unos meses de Hostigamiento, más de tipo Físico y Psicológico/moral y de forma reiterada. Fueron víctimas del tipo Psicológico/Moral, ya que, dentro de los encuestados, varios expusieron que recibían más trabajo del que tenían que realizar (Físico) y otros recibían muchos comentarios que involucraban acciones a futuro de tipo sexuales o de rituales (Psicológico/moral). Esto, tal cual lo postula Eduardo Villar, expone a los petroleros a un escenario donde se sienten cuestionados, a la vista de todos, entre otras palabras, siendo víctima. Si bien, el objetivo del Hostigamiento es romper con la vida tanto social como profesional de la víctima, los encuestados respondieron que, al momento de llegar a sus hogares, no se encontraban invadidos por esas acciones; sí, exponían que querían trabajar en paz, pero no se toma como una situación que los atormentara luego de su salida laboral.

En primer lugar, el objetivo general dentro de esta investigación, se llega a la conclusión de que el Hostigamiento Psicológico/moral, sí influye en la Motivación. Ya que, muchos encuestados han expresado que se encuentran cansados de la situación,

quieren únicamente poder trabajar en su puesto de forma efectiva, y que cada Hostigador cese con las acciones que él mismo lleva de tipo violentas. Sin embargo, se puede apreciar que esa Motivación, por más negativa que sea, los trabajadores siguen en sus puestos laborales ya que encuentran un incentivo, el dinero que cobrarían.

Correspondiendo al segundo objetivo de la investigación, se llegó a los resultados que el principal agente Hostigador dentro del trabajo Petrolero, son los superiores. Siendo 10 encuestados que eligieron esta opción, y 2 compañeros (es decir, de igual rango), en su mayoría en la fase 2 según Eduardo Villar, en la de Hostigamiento propiamente dicho. Además, los encuestados expusieron que ellos sí deben demostrar hombría o que “se la pueden bancar”, correspondiendo al concepto de “Sujeto fabril-petrolero-masculino” que proponía Hernán, Palermo. Y, se confirman los rituales que el mismo autor propone, los comentarios sexuales, las exposiciones de genitales, la pela, etc. Y, también, los conceptos de “blanditos”, para aquellos ingresantes, los cuales deben mostrar que son “hombres de verdad”, realizando trabajo de más, o alguno que involucre demasiada fuerza.

Por último, se puede decir que la Motivación más alta que tuvieron los encuestados, se representa a continuación en un cuadro, fue la de Regulación Externa, con un resultado de 100. Lo cual, quiere decir, que la principal Motivación que tienen los trabajadores es debido a algo externo. En el caso particular de estos encuestados, debido al salario que se les brinda, y por el temor de quedar sin empleo. Julieta Stover plantea este concepto como aquel en el que los comportamientos son llevados a cabo con el fin de evitar castigos u obtener recompensas, es decir, realizando esas mismas acciones para satisfacer las demandas externas. En otras palabras, las acciones que cada trabajador realiza, es por una presión que recibe de forma externa, no porque él las elige,

alineando los pensamientos (“debo demostrar que soy capaz”, “debo demostrar que me la banco”) a las acciones (mayor esfuerzo y sobrecarga).

En segundo lugar, se encuentra la Desmotivación (O, como lo proponen también los autores, la Amotivación), con un valor de 64, lo cual indica que hay una ausencia total de la motivación, con algunas sensaciones de falta de propósito, sin valoración positiva. Es decir, los encuestados encuentran que no hay una relación entre acciones y resultados. Pudiendo llevar a una sensación de incompetencia hacia los desafíos vitales.

En tercer lugar, se encuentra la Motivación Introyectada, con un valor de 56, esto quiere decir que las consecuencias externas que se tengan (tanto premio como castigo) son las que se toman, no proviene de algo interno, sino que también por evitación se hacen estas conductas.

En cuarto lugar, se encuentra la Motivación Intrínseca con un valor de 50, esto refiere a que los encuestados en un nivel no muy alto, tienen motivos o un propósito propio por el cual realizar sus trabajos, además, de poder satisfacer las necesidades psicológicas básicas, el bienestar psicológico también queda dentro de este puesto, ya que no es considerado el principal agente el cual atender.

Por último, está la Regulación Identificada con un valor de 41, la cual por más que las acciones del trabajador son propias, sigue habiendo motivos que son de tipo externos, es decir, se acepta la Regulación Externa como propia.

Desmotivación	64
Regulación Externa	100
Regulación Introyectada	56

Regulación Identificada	41
Motivación Intrínseca	50

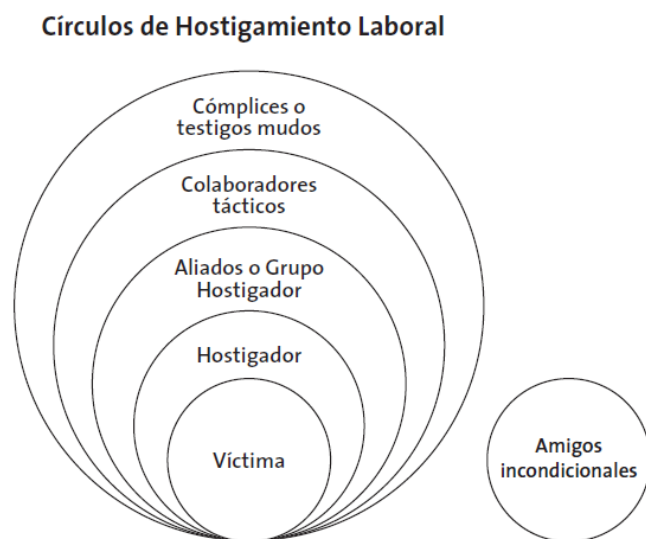
Discusión:

Cada uno de los resultados, permitió comprender que actualmente los Hostigamientos continúan dentro de las empresas petroleras, como parte de una Cultura Organizacional, es decir, que estos comportamientos hostigadores se encuentran ya naturalizados y forman parte de la cotidianidad de los trabajadores, como aquello que debe “apropiarse” con respecto a la identidad de la empresa. Más si, tal cual lo ha demostrado los resultados, hay superiores que incentivan o continúan con estos mismos rituales/acciones/comentarios/etc., siendo en su mayoría de forma semanal cada Hostigamiento recibido. Siendo muchas veces muy desgastante el trabajo, sin dormir lo suficiente, pero, teniendo la Motivación del salario que obtendrían luego. No se estaría dando foco a los factores psicosociales dentro de las empresas, lo cual, conlleva a que se generen estos tipos de Hostigamiento, y que ninguno (tal cual han respondido en la encuesta) tenga la seguridad de poder exponerlo y saber que su trabajo seguirá presente, no le pasará nada en cuanto a su integridad física, y que sus compañeros no aumentarían la posibilidad de Hostigamiento. Con esto mismo, se genera un ambiente tenso del trabajo, con más fatiga, desánimo, etc., que por más que los encuestados expusieron que no se encuentran con los síntomas nombrados, a medida que vaya pasando el tiempo se va acumulando cada uno de ellos, hasta en algunos casos explotar. O bien, generar afecciones fisiológicas (jaquecas, insomnios, alguna enfermedad psicosomática, entre otras) o padecimientos psicológicos, ejemplo el síndrome de Burnout, estrés laboral,

ansiedad, depresión, angustia, agotamiento, entre otros, tal como lo expone Eduardo Villar.

Otro punto que se vio dentro de los resultados, es el concepto de “Sujeto fabril-petrolero-masculino” que proponía Hernán, Palermo, y también, las acciones de rituales de iniciación o de derecho de piso, referidas a los comentarios sexuales, toques en los genitales o bromas con respecto a ello, trabajo de más, etc., pero, con el objetivo de que sean hombres fuertes, que se la bancan, y que no son personas “blanditas”. Muchos de los encuestados no quieren exponer estas situaciones, debido a perder su trabajo y no poder conseguir otro, pero, el autor Palermo también expone que la no exposición de los casos es debido a no quedar dentro del concepto de “Sujeto fabril-petrolero-masculino”, sino, de ser lo contrario y volverse un “blandito”.

⁴ En las encuestas, se expuso que el Círculo de Hostigamiento



Adaptado de Marina Parés

sí se ve reflejado, ya que varios de los que respondieron la encuesta, expusieron no sólo ser víctimas, sino también ser Testigos de un Hostigamiento, lo cual, en cierto aspecto los hace partícipes también de ese

accionar, por no exponerlo a las autoridades. Las fases del Hostigamiento, sólo se ven

⁴ Representación del Círculo de Hostigamiento, realizada por Eduardo Villar. En Inventario de Hostigamiento Laboral ¿Cómo evaluar y actuar frente a la violencia psicológica en el trabajo?, p. 47, 2013

aplicadas hasta la número 2, la primera fase es la de situaciones que generan confusión en la víctima (por parte del Hostigador) y la fase 2 es el Hostigamiento propiamente dicho, donde en sí se ven aplicadas acciones que denotan este Hostigamiento nombrado, o frases, comentarios, excesos, exigencias, entre otros, todos de forma sistemática. No están presentes las fases consecutivas, debido a que no hay una exposición por parte de las víctimas. Siendo las Modalidades en su mayoría, por parte de los superiores, y por otro, compañeros.

La Motivación a partir de ello, tal como lo exponen Deci y Ryan, tienen un cúmulo de energía abocado a una Motivación de Regulación Externa, es decir que, esa energía se aboca debido a algo externo, algo que no es propio, el salario que les brindan. Se motivan, no porque ellos lo vean como un trabajo digno de esforzarse o de realizar, sino por el dinero que luego reciben. La Motivación Extrínseca, involucra acciones que denotan la espera de un resultado estable, es decir, que se espera una recompensa por esa misma acción.

Con respecto a la Teoría de Contenido, la Extrínseca se orienta hacia otro, al éxito o reconocimiento; y, esto conlleva a una comparación, muchas veces motivo por el cual se realiza el Hostigamiento, porque encuentran a otro con el potencial de ser mejor que uno. Regulación controlada, donde hay acciones con el fin de poder responder ante las exigencias o las expectativas de otros, para que puedan ver que son capaces de ello.

En los encuestados se analizó que tienen conductas volitivas, es decir, que los trabajadores deciden hacer ese trabajo por voluntad propia y del salario. Los factores de Hostigamiento, de varias horas fuera del ambiente habitual, de un lugar aislado del resto, el ambiente laboral, etc., generan una motivación controlada, es decir, que hay una presión externa que lo lleva a ese accionar.

Cada encuestado, permitió percibir que el ambiente laboral en el que se encuentran, en cierta parte es de tipo negativo. Ya que, no sólo no hay una respuesta por parte de la Organización ante estas situaciones de Hostigamiento, sino que también, no hay un bienestar, no hay integración, entre otros factores.

Las necesidades psicológicas innatas, no son del todo resueltas. Ya que, sí hay una demostración de competencia por parte de los trabajadores, sí hay un interés por relacionarse, pero también hay factores que no lo permiten realizar de forma libre. Ya que, al haber un Hostigador, hay otros agentes que son parte, y que generan un ambiente negativo para este trabajador, lo cual dificulta la relación entre pares. Otro aspecto, es la autonomía, ya que hay un superior que “está encima del nuevo”, no hay una libertad de poder trabajar como lo considere cada petrolero, porque, hay una presión que contentar.

Según Stover, hay 3 niveles de generalización de la Motivación: global, contextual y situacional; dentro de las respuestas, se puede decir que la más visible es la contextual, ya que hay aspectos que atraviesan a cada trabajador. Algunos no tienen los suficientes niveles educativos para conseguir otro trabajo, otros son el único sostén del hogar, y otros socialmente los ponen en un nivel jerárquico alto el ser Petrolero.

Los encuestados eligen participar de ese trabajo, y controlar sus deberes en el puesto laboral que ejercen. Pero, su interacción con el ambiente, no se encuentra de la forma más positiva, ya que reciben malestares de este mismo. Ante este mismo ambiente negativo, según la Teoría Organicista, hay una amenaza en la internalización e integración de la regulación de comportamientos, es decir, la Regulación Externa, de a poco llegue a constituirse. Lo cual lleva, a que la persona internalice esos valores, creencias y comportamientos, los de Hostigador, generando la posibilidad, de en un futuro hacer lo mismo.

Aportes y contribuciones de la Investigación:

Estos resultados, brindan una mejor comprensión sobre si el Hostigamiento influye en la Motivación. Y, cómo cierta población Masculina son víctimas de ello mismo, no sólo muestra el número de víctimas de Hostigamiento en 3 empresas distintas, sino que también permite comprender cómo algo Externo puede brindar la suficiente Motivación o dirección en la misma, para poder poner no sólo la energía, sino también la calidad de las acciones para satisfacer las expectativas del otro, en otras palabras, buscar una recompensa. Para, luego de evaluar y encontrar los resultados, poder proponer intervenciones que se incorpore también una Regulación de forma Interna, y también los mismos trabajadores puedan comenzar a direccionar su Motivación a partir de algo más interno y suyo, no tanto Externo. Además, esto permitió visibilizar que los hombres, sufren de Hostigamiento, y hasta de sus propios superiores o compañeros. Y, que por no “demostrar que son hombres”, prefieren llamar al silencio, soportar esa situación y demostrar una careta que no es real. Si bien, expusieron que no les afecta a tal punto de “llevarse el problema a sus hogares”, es quedarse en la línea de límite hasta que llegue un día o una acción que sí genere consecuencias negativas tanto a nivel psicológico, como físico, que los lleva a replantearse si en verdad no es pesada la situación; pero, para todo esto, se tuvo que aguantar demasiado, y sobrepasar un límite que, en un primer momento, nunca tuvo que pararse en él. Por último, permitió comprender que sigue siendo vigente la aceptación y permisiva la realización de ciertos rituales para aquellos iniciantes, o el hecho de hacer pagar derecho de piso, ya sea, con golpes en el cuerpo, con comentarios sexuales, o “bromas” que son de tipo sexuales y bastantes pesadas; y, que son personas que se encuentran en un cargo jerárquico de jefe, los que en su mayoría realizan este tipo de acciones.

Limitaciones de la Investigación:

Lo que tiene como limitación esta investigación, es que no aporta datos a niveles muy generalizados con respecto al Hostigamiento en Neuquén, ya que sólo 3 empresas dieron el acceso a la implementación de las encuestas. Lo cual, sólo dieron respuestas a 12 encuestados, donde no todos recibieron ese tipo de Hostigamiento. Además, se abocó la investigación a Hombres, que trabajaban en la boca de pozo (o, que impliquen un viaje hacia el lugar de trabajo), que vayan entre 3 a 6 meses de trabajo. Esto mismo, también no permite comprender toda la Cultura Organizacional de las empresas, o el caso de todos, incluidas las mujeres. Si bien, tal como se han expuesto los valores, las mujeres son quienes más denuncias realizan con respecto al Hostigamiento, dentro de las empresas petroleras, de por sí son pocas, hay que agregarle que es un ambiente más de hombres y de pensamientos que son más de “machos”. Esto mismo, da una duda sobre cómo viven el Clima Laboral las mujeres dentro de un sistema con ese tipo de creencias, y cuál sería en sus casos el “ritual de iniciación o derecho de piso” que deban pagar para poder ser partes.

Propuesta de Intervención:

Como propuesta de intervención, en primer lugar, propongo realizar ambas escalas a cada uno de los trabajadores de la empresa. Antes de ello, encuadraría el ambiente, exponiendo que cada respuesta es de forma anónima, que es un lugar seguro, y no hay repercusiones con aquello que respondan. Luego de recibir las respuestas, y ver que hay varios casos de Hostigamiento. Realizaría intervenciones que fortalezcan la confianza entre los trabajadores, con el plantel de Recursos Humanos, con el fin de que cada Víctima si encuentra el valor y las fuerzas para poder hablarlo, sienta que es un ambiente seguro.

En segundo lugar, realizaría charlas psicoeducativas, que consten de 5 módulos, que abordaría las siguientes temáticas:

- El Hostigamiento y la prohibición del mismo dentro de la empresa. Explicar qué es, el impacto que tiene en la víctima, las consecuencias que tiene el mismo y las áreas afectadas (social, familiar, laboral y personal). Las enfermedades psicológicas y psicosomáticas que pueden llegar a aparecer. La forma de prevenirlo y actividades que generen confianza entre los mismos compañeros y con el psicólogo organizacional.
- Inteligencia emocional y regulación emocional. Qué es, y cómo desarrollar una regulación emocional, los beneficios y las consecuencias de tenerla/o no.
- Manejo del estrés, ansiedad, Síndrome de Burnout y otras enfermedades asociadas. Qué es cada una de ellas, los síntomas, los factores que influyen en su aparición y la prevención.
- Buenos hábitos, con respecto a la alimentación, salud física, higiene del sueño, etc. Poder especificar qué es, por qué la importancia de los mismos, las consecuencias de poder desarrollar buenos hábitos, y lo que nos permiten prevenir ciertas circunstancias.
- El respeto y el buen trato hacia otro. Dentro del mismo, se abordaría el tema de la Comunicación asertiva. Lo que brinda poder comunicar correctamente, de forma asertiva y expresando las emociones o sensaciones que disgustan o son buenas.

Estas charlas, tienen el fin de poder brindar no sólo la información pertinente, sino que también, se realiza con el fin de poder brindar las herramientas a cada trabajador, para que puedan adquirirlas y apropiárselas. Dando así, importancia no sólo a la

erradicación del Hostigamiento sino, lo más importante, la exposición de la existencia del mismo, prevenirlo y exhibir la prohibición de este.

La implementación de “puntos”, podría ser una intervención que podría ayudar a la consciencia del buen trato con otro. Cada trabajador consta de 20 puntos, este mismo va perdiendo los puntos nombrados, cuando se exponen situaciones de Hostigamiento, maltrato, falta de respeto, etc. Cualquier comportamiento que no se encuentre permitido dentro de la empresa, con el fin de poder generar un ambiente laboral correcto y una Cultura Organizacional efectiva, será respondido con la acción de quitar los puntos, luego de quedar sin puntos, se le realizará una sanción.

Luego, propondría evaluar la Cultura Organizacional, los valores de la empresa, y aquellas acciones que se prohíben. Una vez hecha esa evaluación minuciosa, colocaría carteles que expongan cada una de ellas, y algunos carteles sobre un ambiente laboral saludable, sobre “decir No al Hostigamiento”, etc., para poder generar una inquietud tanto en la Víctima como en el Hostigador. Si la Víctima, habla, realizar acciones correctas con respecto al Hostigador, para que pueda tomar consciencia de los daños causados, y para prevenir que no siga haciendo ese tipo de acciones con otros.

Potenciar, las actitudes de aquellas personas que intentan generar otro ambiente laboral, desarrollar intervenciones que puedan de forma progresiva implementar valores, creencias y comportamientos que sean empáticos, respetuosos, positivos, saludables, etc. De esta forma, dar génesis a una Cultura Organizacional que sea efectiva, real y que dé prioridad a los factores psicosociales, a la salud tanto física como mental. Tener un ambiente en casa Tráiler de descanso, actividades/juegos/o elementos que permitan una desconexión y una liberación de energía. Para evitar el estrés, el aburrimiento y bajos niveles de hiperactividad.

Otro punto importante, son los espacios de devolución de cada trabajador sobre sus superiores, que puedan tener un tiempo donde escriban alguna reseña, de forma anónima, pero que permita exponer cómo ellos se sienten. Para poder evaluar el desempeño que cada jefe está realizando, y poder intervenir si es negativa, o si es positiva poder potenciarlo.

Otra propuesta, sería la implementación de un supervisor, que sea parte del área de Recursos Humanos, quien sea el que vela por el bienestar biopsicosocial de cada trabajador. Y, ante cualquier actividad fuera de lo común o de lo esperado, se pueda tener una acción inmediata, algún llamado de atención, para luego exponerlo y realizar una intervención más a la medida del hecho.

Una de las escalas, además del Inventario de Hostigamiento Laboral Parte B, y la R-MAWS, tomaría EDCO, la Escala de Clima Organizacional. Con el propósito, de no sólo poder abocar la evaluación al Hostigamiento y la Motivación, también se evaluaría el Clima Organizacional que tienen como empresa. Esta última escala, es de los autores Acero, Yusset; Echeverri Lina María; Lizarazo, Sandra. Una vez evaluada, si es Clima es positivo, se brindarán herramientas para que ese Clima pueda seguir así y también aumentar el mismo. Si es negativo, poder realizar las acciones pertinentes, con el fin de poder transformarlo progresivamente.

Por último, proponer encuestas que se deban realizar de forma obligatoria, cada cierto periodo de tiempo, para que, a medida que se evalúen poder seguir implementando ciertas herramientas o poder buscar unas nuevas. Si hasta ese momento, las intervenciones no funcionaron, poder buscar la fortaleza de esa empresa y proponer una intervención desde ese lugar, para luego, abocarnos en las dificultades. Se podría utilizar el método FODA.

Referencias Bibliográficas:

- (21 de abril de 2023). Acusaron a cinco trabajadores petroleros de Neuquén de abusar sexualmente de un compañero. Diario Río Negro.
<https://www.rionegro.com.ar/justicia/acusaron-a-cinco-trabajadores-petroleros-de-neuquen-de-abusar-sexualmente-de-un-companero-2866445/>
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M.-H., Aubé, C., Morin, E. Y Malorni, A. (2010). La escala de motivación en el trabajo: evidencia de validación en dos idiomas. *Medida educativa y psicológica*, 70 (4), 628–646.
<https://doi.org/10.1177/0013164409355698>
- Muñiz, L., Por, L., & Muñiz, T. (2015). El trabajo petrolero, un trabajo masculino: reflexiones a partir de un estudio de caso de carreras laborales de varones. Org.ar. <http://www.scielo.org.ar/pdf/spilquen/v18n1/v18n1a01.pdf>
- Palermo Hernán M. (2015) “Machos que se la bancan”: Masculinidad y disciplina fabril en la industria petrolera Argentina. *Desacato*, 47 (enero- abril). México. <http://desacatos.ciesas.edu.mx/index.php/Desacatos/article/view/1424/1219>
- Palermo, H. M. (2016). La construcción social de la(s) masculinidad(es) Un análisis etnográfico acerca del universo laboral de los trabajadores petroleros. Gov.ar. https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/26187/CONICET_Digital_Nro.4e61074c-5aaf-489d-8c4d-d75759b47b46_A.pdf?Sequence=2&isallowed=y

(24 de abril de 2023). Senillosa: Cinco empleados acusados de abusar a un compañero.

Com.ar. <https://www.c7neuquen.com.ar/senillosa-cinco-empleados-acusados-de-abusar-a-un-companero/>

Stover, JB, Bruno, FE, Uriel, FE y Fernández Liporace, M. (2017). Teoría de la Autodeterminación: una revisión teórica. *Perspectivas en Psicología: Revista de Psicología y Ciencias Afines* , 14 (2), 105-115.

Villar Bustos E. Varela, O. Caputo, M. Coria, E. (2013) *Inventario de Hostigamiento Laboral: ¿Cómo evaluar y actuar frente a la violencia psicológica en el trabajo?* Guadalupe.

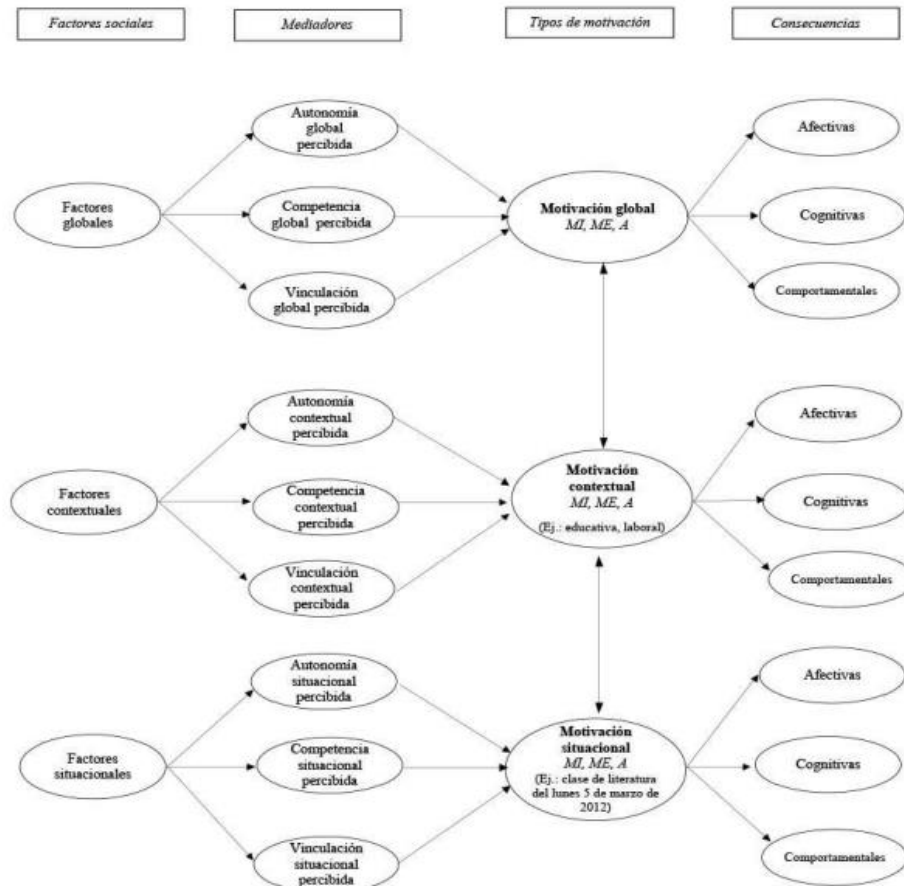
Subsecretaría de Planificación, Estudios y Estadísticas, Subsecretaría de Políticas de Inclusión en el mundo laboral (2021). *Violencia y acoso en el mundo del trabajo Aportes desde la negociación colectiva y la OAVL a un año de la ratificación del Convenio núm. 190*. Dirección de Prensa y Comunicaciones.

<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/mteyss-violencia-laboral-informe-2021.pdf>

Anexos

Anexo 1:

Figura 1. Modelo jerárquico de la motivación (basado en Vallerand, 1997).



Anexo 2:

Figura 2. Continuo de autodeterminación.**Anexo 3:**

Breve explicación de la tesis para los encuestados:

¡Hola! Mi nombre es Sofía Contreras, soy tesista de la Lic. en Psicología Legajo 26289, y me encuentro realizando mi tesina. Si recibiste este formulario, es porque has coincidido con los requisitos para poder ser partícipe. Esta investigación busca conocer la presencia, si la hay en qué frecuencia y el impacto que recibe, el Hostigamiento psicológico/moral, en el área petrolera. A continuación, dejo un breve consentimiento, que expresa la participación voluntaria, y la confidencialidad de los datos brindados.

¡Muchas gracias por tu participación!

Anexo 4:

Consentimiento informado:

Me ha sido explicado que los miembros de la Facultad de Psicología y Ciencias Sociales de UFLO Universidad, desean conocer la frecuencia y el impacto que tiene el Hostigamiento psicológico/moral con respecto a la Motivación. Es por esta razón que se está realizando un trabajo de investigación cuya finalidad es conocer e indagar sobre si los participantes reciben Hostigamiento psicológico/moral en su ámbito laboral. Mi

participación en la investigación consiste en responder con sinceridad a la administración de los cuestionarios que se me entregarán a continuación.

La participación es voluntaria y en cualquier momento puedo dejar sin efecto la presente autorización, retirándome del presente acto. Se me ha dicho que mis respuestas u opiniones serán confidenciales y sólo de conocimiento para el equipo de investigación, resguardando mi privacidad y los resultados no serán ligados a mi información que se coloca al pie del presente consentimiento.

Asimismo, se me ha explicado que los resultados globales de la investigación serán presentados en la Facultad Psicología y Ciencias Sociales, y que podrán ser expuestos también en congresos y/o publicados en revistas científicas preservándose siempre mi identidad, conforme a la ley 25.326.

Habiendo comprendido lo que se me ha explicado, acepto participar en este trabajo de investigación.

Link para Consentimiento informado: <https://forms.gle/wc2RRTrbd5kfnwwG9>

Anexo 5:

Carta de presentación, presentada en las empresas.

Contreras, Sofia Dolores
42.654.457
Cerro Chapelco 2167
Neuquén, viernes 4 de agosto de 2023

Universidad de Flores.
Avenida Mengelle 8
Facultad de Ciencias Sociales y Psicología.
Agostina Reale

Estimada dirección de Recursos Humanos:

Me dirijo a usted, constatando que la alumna Contreras Sofia, DNI 42.654.457, es alumna regular dentro de la Universidad de Flores, con el legajo 26289. La misma, se encuentra realizando el Trabajo Final Integrador, dentro de la facultad de Ciencias Sociales y Psicología, de la carrera Lic. en Psicología. Dentro del Trabajo nombrado, por la metodología elegida se requiere la respuesta de encuestas en formato anónimo que permitan recabar información pertinente hacia el mismo. Siendo únicamente el fin, poder implementar las encuestas, sin observación directa, ni entrevistas a los trabajadores. Y, dando responsabilidad a la alumna de utilizar la información brindada para la utilización de los resultados únicamente en su Trabajo Final Integrador.

Sin más nada que agregar, saludos cordiales.

Atentamente .



L. AGOSTINA REALE BERRUETA
PSICOLOGA
M.P.Nqn. 2098

Anexo 6:

Link de encuesta: <https://forms.gle/mhxZXBUEHwXzo5Kq6>

Anexo 7:

Categoría general de las preguntas:

Preguntas sobre datos sociodemográficos, en donde se pidió datos tales como:

- Edad.
- Máximo de estudios alcanzados.
- Estado civil.

- Convivencia.
- ¿Tiene hijos?
- Puesto laboral.

Categoría Laboral:

El siguiente apartado, se realizó de forma propia, con el fin de poder conseguir información específica y pertinente, y se utilizó como modelo el cuestionario Sociodemográfico que presenta Eduardo Villar en su libro. Se preguntó sobre datos tales como:

- En su entorno laboral, ¿tiene personas a cargo?
- ¿Su trabajo es el principal sostén del hogar?
- ¿Cuántas horas semanales trabaja?
- ¿Cuántas horas duerme diariamente?
- ¿Realiza alguna actividad recreativa?
- ¿Considera que el trabajo afecta negativamente a sus relaciones familiares? Si es afirmativa su respuesta, ¿de qué manera?

Anexo 8:

Encuesta de Hostigamiento, Eduardo Villar (2013)

PARTE B

De acuerdo a la definición de Hostigamiento psicológico/moral laboral brindada al comienzo de este inventario, responda las siguientes preguntas marcando con una X la opción elegida.

1) ¿Ha sido testigo de alguna situación de hostigamiento en su trabajo?

Sí No

2) ¿Considera Ud. que padece hostigamiento laboral?

Sí (Pase a la siguiente pregunta)

No (Aquí finaliza el cuestionario. Muchas Gracias)

3) ¿Con qué frecuencia ha padecido estas situaciones en su trabajo?

Diariamente Semanalmente Mensualmente

4) ¿Desde cuándo se encuentra viviendo este tipo de situaciones en su trabajo?

Algunos días Semanas Meses Años

5) ¿Encuentra alguna explicación acerca de los maltratos recibidos?

Sí No

¿Cuál?

.....

6) ¿Ha pedido alguna explicación al respecto?

Sí No

En caso de haberla recibido describa brevemente cuál fue:

.....

7) ¿Qué desearía Ud. como desenlace de esta situación? (puede marcar más de una opción)

- Lograr comprensión
- Que cese la agresión
- Irse de la empresa
- Cobrar una indemnización
- Que no lo molesten más
- Realizar un juicio
- Que su hostigador reciba un castigo
- Que todo vuelva a ser como antes
- Poder trabajar en su puesto

8) ¿Al salir de su trabajo y/o llegar a su casa se siente tan ocupado pensando en estas situaciones de hostigamiento laboral que no puede hacer otra actividad?

Sí No

9) ¿Considera que las situaciones de hostigamiento se han iniciado por algo que Ud. realizó?

Sí No

10) ¿Ha sentido miedo de quedarse sin trabajo a causa de estas situaciones?

Sí No

11) A continuación le pedimos información sobre la *principal persona* que lo hostiga en su trabajo:

a) Sexo: Masculino Femenino

b) Con relación a la edad es:

Mayor que Ud. Igual que Ud. Menor que Ud.

-
- c) Desempeña un cargo:
- Superior al suyo Igual al suyo Inferior al suyo
- d) La antigüedad en el trabajo es:
- Mayor a la suya Igual a la suya Menor a la suya
- e) Por lo que Ud. conoce, se comporta así:
- Sólo con Ud. Con otras personas de su entorno laboral
- f) Actúa de manera:
- Individual En grupo Ambas
-

Antes de entregar el material, por favor asegúrese de haber contestado todas las situaciones o preguntas que le corresponden.

Se realizaron en específico las siguientes preguntas, con el fin de conocer no sólo los rituales de iniciación, sino también si se sufría Hostigamiento de tipo sexual.

- ¿Ha recibido algún tipo de Hostigamiento de tipo sexual? Si es afirmativa, ¿puede exponer cuál y en cuánta frecuencia sucedió?
 - En sus inicios laborales, ¿tuvo que realizar algún ritual de iniciación? Si es afirmativa, ¿cuál?
 - ¿Percibe que tiene/tuvo que pagar derecho de piso? Si es afirmativa, ¿cómo?
 - ¿Sigue realizando ese tipo de ritual/actividad como derecho de piso?
 - ¿Ha expuesto esos rituales/derecho de piso a las autoridades?
- ?

- ¿Siente que debe mostrar hombría/bancársela/soportar todo/etc., en su laburo? Si es afirmativa, ¿Por qué?
- ¿Sigue allí más allá de tener negativamente Motivación para trabajar debido a...?

Anexo 9:

Encuesta de Motivación en el Trabajo R-MAWS, de los autores Gagné, Forest, Gilbert, Aube, Morin & Malorni (2010).

Instrucciones:

Indique en qué medida el enunciado corresponde actualmente a una de las razones por las que usted está haciendo su trabajo.

Coloque una ASPA (x) sobre la letra de su elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado que mejor lo describa. No existen respuestas correctas o incorrectas.

¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?	TD	DA	LA	I	LD	ED	TA
1. Porqué tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.							
2. Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.							
3. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)							
4. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.							
5. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.							
6. Porque me divierto haciendo mi trabajo.							
7. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.							
8. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.							

9. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)								
10. Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)								
11. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.								
12. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.								
13. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.								
14. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.								
15. No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.								
16. No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.								
17. Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.								
18. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.								
19. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.								

Gracias por su atención.

Anexo 10:

Para el análisis de los resultados, se realizaron categorías para poder organizar la información recabada. En primer lugar, se desarrollará la categoría de **datos**

sociodemográficos:

Con respecto al vínculo o relación familiar, se buscó conocer si el trabajo afecta o no negativamente a sus relaciones familiares, y los encuestados contestaron las siguientes respuestas:

A. Dos encuestados nombraron que no es así.

- B. Sí, en relación al tiempo que pierdo de pasar con la familia.
- C. En parte sí, pese a que uno está muchos días fuera de casa, esto hace que las cosas en casa a veces se hagan difícil la convivencia, más aún teniendo hijos.
- D. Sí, el estar muchas horas fuera de casa hace que se pierdan momentos de la vida como cumpleaños o celebraciones. Además, al llegar a casa después de tantas horas lejos, el humor y las energías no son las mismas.
- E. Sí, tiempo para pasar en familia.
- F. No, es más tengo tiempo libre para disfrutar de familia y amigos.
- G. Sí, debido a la carga horaria es difícil dedicar tiempo de calidad al resto de los integrantes de la familia.
- H. Afecta a proyectos personales que tengo. O actividades que me gustaría hacer, y por mis horarios no puedo.
- I. Sí, poco contacto. Frecuencia baja.
- J. Sí, porque paso más horas en el trabajo que en la casa. Pierdo muchos momentos importantes en familia.

Categoría Laboral:

El puesto laboral que empuña, es en su mayoría de Boca de pozo, oficial, técnico de mantenimiento, mecánico, operador de planta de gas o enganchador de equipo de torre. Dentro de los mismos, el 66,7% no tiene personas a cargo, pero el 33,3% restante sí. Trabajando entre 12hs y 84hs. Durmiendo diariamente, entre 4 a 9 horas. Y, de los encuestados sólo 1 no realiza una actividad recreativa, los 11 encuestados restantes, hacen actividades tales como fútbol, gimnasio y bicicleta.

Categoría B: Inventario sobre el Hostigamiento Laboral.

Pregunta 1: De los 12 encuestados, 11 respondieron que sí fueron testigo de alguna situación de Hostigamiento Laboral.

Pregunta 2: De los 12 encuestados, 9 sí padecen hostigamiento laboral, y los otros 3 no.

Pregunta 3: De los 12 encuestados, la frecuencia con la que han padecido estas situaciones en su trabajo, 5 lo reciben mensualmente, 3 de forma semanal y 1 diariamente.

Pregunta 4: 4 encuestados viven esta situación hace más de 3 meses, 2 hace algunos días, otros 2 hace meses y 1 hace semanas.

Pregunta 5: Las respuestas ante esta pregunta, sobre si encuentran alguna explicación acerca de los maltratos recibidos, y se obtuvo las siguientes respuestas:

- A. Ser ingresante.
- B. Presión laboral desde los mandos altos.
- C. Si, la persona quien lo ejerce tiene actitudes y personalidad gruñona.
- D. Sí, frustración de parte de los supervisores y la necesidad de los representantes de sindicatos de demostrar poder.
- E. Si, el trabajo es así, tiene que ver con el ambiente (aunque hoy ha cambiado mucho)
- F. Trabajo bajo presión.
- G. Hace 5 meses que inicié en el trabajo, ya no es tan seguido, pero antes era varias veces a la semana.
- H. Si, como soy nuevo, tengo que pagar derecho de piso.
- I. Si, por ser nuevo creo.
- J. Soy nuevo.

- K. No.
- L. Si, la diferencia de llevarse bien unos con otros, siendo así hay supervisores que tratan de dividir el grupo.

Pregunta 6: Con respecto a si ha pedido alguna explicación al respecto, las respuestas recibidas fueron las siguientes:

- A. 6 encuestados respondieron “No”.
- B. Mala coordinación de la empresa con los trabajos a entregar.
- C. Si, la empresa tiene que responder eficientemente en tiempo y calidad.
- D. No pedí nada.
- E. Si, no dan motivo.
- F. Sí, realmente he llegado a discutir, y por poco vivir una pelea.
- G. Sí, en realidad no pido explicaciones, pero si trato de frenar la situación, siempre explicando a la persona que ejerce el mal trato que no son formas de tratar a las personas.

Pregunta 7: Al momento de elegir qué desean como desenlace de esa situación, los encuestados respondieron lo siguiente (teniendo en cuenta, que se podía elegir más de una opción):

- A. 5 de ellos, optaron por la opción de “Lograr comprensión”.
- B. 2, eligieron la opción “Que cese la agresión”.
- C. 5, “que no lo molesten más”.
- D. 4, escogieron “Poder trabajar en su puesto”.
- E. 2, eligió “que su hostigador reciba su castigo”.

Pregunta 8: Al salir de sus trabajos, 9 de los encuestados No se encuentran ocupados pensando en esas situaciones de hostigamiento, a tal punto que no pueden realizar otra actividad. Sin embargo, hubo 3 personas, que optaron por la opción de “Sí”.

Pregunta 9: 11 de los encuestados respondieron que No realizaron ningún motivo por el cual deban recibir hostigamiento. En cambio, hubo un encuestado, que consideró Afirmativa esta pregunta.

Pregunta 10: 9 de los encuestados, respondió que No tienen miedo de quedarse sin trabajo debido a estas causas, pero, 3 encuestados consideraron que Sí.

Pregunta 11: El principal género que 11 encuestados expuso que ejerce este tipo de Hostigamiento, es el Masculino. Y, uno, respondió la opción de “otro”.

Pregunta 12: 7 de los encuestados, expuso que la principal persona que los hostiga es Mayor que ellos, otros 4 respondieron que son Iguales a ellos, y uno respondió Menor que él.

Categoría Específica (la cual incluye las preguntas realizadas de forma propia):

Pregunta 1: Las respuestas correspondientes a si recibieron Hostigamiento de tipo Sexual, fueron las siguientes:

- A. Comentarios.
- B. Sí, referidas a manoseos.
- C. Sí, comentarios de mis jefes subidos de tono.
- D. Me hicieron bromas. Sobre que me van a tocar mis genitales.
- E. Y, 8 respondieron “No”.

Pregunta 2: Con respecto a los rituales de iniciación, las respuestas fueron las siguientes:

- A. 7, respondieron “No”.
- B. Sí, trabajar de más, o con cosas que involucren mucho esfuerzo.
- C. Sí, “la pela”... recibir golpes en el cuerpo.
- D. Sí, tuve que realizar trabajo de más y hasta alguno que no me tocaba en mi puesto.
- E. No, pero por ahí no comía durante la jornada de 12hs.
- F. Trabajar de más, y recibir comentarios de tipos sexuales.

Pregunta 3: las respuestas correspondientes a si tuvieron/tienen que pagar derecho de piso, son las siguientes:

- A. 4 encuestados, respondieron “No”.
- B. Haciendo tareas que le correspondían a otros compañeros.
- C. Sí, lo estoy pagando ahora. Con trabajo de más, con comentarios sexistas, rituales, broma de manoseo, etc.
- D. Sí, ya que me dicen “sos el nuevito, hace esto”.
- E. Sí, ya que me asignan trabajos que no me corresponden.
- F. Sí, realizando las tareas engorrosas que los demás no realizaban.
- G. Sí, trabajo más pesado, repetitivo y poco descanso.

Pregunta 4: 9 de los encuestados, respondieron que Sí se encuentran realizando hoy en día ese derecho de piso. Sin embargo, 3 de ellos respondieron que No.

Pregunta 5: 11 de los encuestados respondieron que No expusieron esos rituales/derecho de piso a las autoridades. Y, uno de ellos Sí lo hizo.

Pregunta 6: Las respuestas que los encuestados brindaron a si “deben mostrar hombría/ bancársela/soportar todo/etc., fueron las siguientes:

- A. 3 de ellos respondieron que No.
- B. 2 de los encuestados respondieron “Sí, demostrar que puedo con ese trabajo”.
- C. Sí, obvio, la última vez por poco me fui a las piñas, para demostrar que no soy ningún nene. Y defendiendo mi trabajo.
- D. Sí, para no perder mi puesto.
- E. Sí, porque si me muestro débil, se abusarían más.
- F. Sí, que puedo aguantar esas actitudes y merezco el puesto.
- G. Sí, ya que realmente necesito este trabajo, y el no dejarme pisotear.
- H. Ya no, pero al principio sí tenía que demostrar eso.

Pregunta 7: Los encuestados, con respecto a la Motivación que ellos tienen, respondieron lo siguiente (teniendo en cuenta que se podía elegir más de una opción):

- A. 7 eligieron “Por el dinero”.
- B. 3 escogieron “Soy el único sostén del hogar”.
- C. 4 de ellos, tomaron la opción “La dificultad de conseguir otro empleo”.
- D. 2, optaron por “Siento que debo mostrar que soy capaz.”
- E. 3 eligieron “Me sirve la estructura de mi trabajo (diagramas, el trabajo en sí mismo, los días de franco, etc.)”.

Categoría Motivación:

Agrupación de ítems de la Escala de Ítems por subescala Motivación en el Trabajo (R-MAWS):

Desmotivación	2, 15, 16
Regulación Externa	3,8,9,10,14,17

Regulación Introyectada	1,5,7,19
Regulación Identificada	4,11,18
Motivación Intrínseca	6,12,13

Resultados de las encuestas:

Desmotivación	64
Regulación Externa	100
Regulación Introyectada	56
Regulación Identificada	41
Motivación Intrínseca	50