



UNIVERSIDAD NACIONAL DE JUJUY
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES
LICENCIATURA EN EDUCACION PARA LA SALUD

Trabajo de Campo y Proyecto Final

Percepciones sobre la violencia laboral en Feriantes que desarrollan tareas en la “vieja terminal” de ómnibus en el primer semestre del año 2025. Propuesta de Intervención desde la Educación para la Salud

Postulante: EPSA Marcela Alejandra Tello LU: E-7371

Tutor: Lic. Ignacio Felipe Bejarano

AÑO 2025

DEDICATORIA

“A Dios todo poderoso por haberme dado la vida, salud, fortaleza y las fuerzas necesarias para poder enfrentar con mucha responsabilidad cada reto que se me ha presentado en mi vida”

“Dedico esta tesis con toda mi estima, cariño y corazón a mi madre Elvira Gonzales, a mi hija Marianela torres, familia, sin ellos no lo habría logrado, por su apoyo incondicional, quienes, con sus palabras de aliento, lograron que siga adelante y cumplir con las metas deseadas”

Marcela Tello

AGRADECIMIENTOS

- *Quiero agradecer a Dios por su protección, seguridad y fortaleza a lo largo de mi vida profesional. Sobre todo, por su guía y darme las fuerzas para avanzar y las ganas de aprender siempre.*
- *Quiero agradecer a mi director de trabajo final: Lic. Ignacio Felipe Bejarano por su constante apoyo, dedicación y orientación indispensables en el desarrollo de este trabajo, quiero destacar su actitud motivadora y positiva que lo caracteriza y la predisposición que demostró en todo momento.*
- *Gracias a la Universidad por haberme permitido formarme en ella, a todos los que fueron partícipes de este proceso ya sea de manera directa e indirecta, a todos ustedes los responsables de realizar un aporte más, que se verá reflejado en la culminación de mi paso en la universidad.*
- *Finalmente, mi profundo agradecimiento a los participantes del estudio que sin su colaboración no habría sido posible lograr esta anhelada meta.*

INDICE GENERAL

	Pág.
Dedicatoria	1
Agradecimientos	2
Índice General	3
Introducción	5
Planteo del Problema	7
Definición del Problema	9
Objetivos	10
Objetivo General	10
Objetivos Específicos	10
Marco Teórico	11
Antecedentes	26
Propuesta Metodologica	32
Resultados y Discusión	37
Conclusiones	50
Bibliografía	52
Proyecto Final	60
Anexos	72

TITULO

Percepciones sobre la violencia laboral en Feriantes que desarrollan tareas en la “vieja terminal” de ómnibus en el primer semestre del año 2025. Propuesta de Intervención desde la Educación para la Salud

TEMA

“Percepciones sobre la violencia laboral en Feriantes que desarrollan tareas en la vieja terminal de ómnibus en el primer semestre del año 2025”

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo, englobado desde la mirada de la salud ocupacional, está basado sobre el estudio de un grupo de trabajadoras vulnerables del sector informal que desarrollan tareas en la llamada “la vieja terminal” la cual se ubica en calle Iguazú del Barrio Centro de San Salvador de Jujuy. El conjunto de trabajadores que desarrollan tareas en ese sector mayormente tienen un salario mínimo, que no alcanza para abastecer la economía familiar. Estos trabajos informales son realizados en condiciones de inestabilidad y en muchos casos pone en riesgo la salud física y mental del trabajador que es corrompida por la violencia laboral e inseguridad que, en muchos casos, son ejercidos por los propios dueños de locales aledaños y/o clientes y las mismas personas que transitan por las calles de dicho sector en donde ellas trabajan.

El trabajo informal es la actividad a través de la cual el individuo se crea a sí mismo; es esta actividad auto creadora la que le permite al hombre proyectar su ausencia. Al respecto Marx nos dice que es una actividad específica del individuo donde puede expresar su humanidad¹. Sin embargo, nos encontramos en una sociedad, sumamente cooperativa donde el ser humano se ha deshumanizado en forma acelerada, pasando a ser una herramienta más del engranaje productivo.

Este tema despertó mi interés ya, que no solo afecta a los trabajadores del sector de la zona “vieja terminal”, sino que también a otros sectores de la sociedad, y que a su vez se expande no solo en dicho lugar de trabajo, sino también en cualquier parte del mundo, ya que la violencia laboral se encuentra a creciendo a gran escala y en cualquier ámbito². En esta vinculación individuo-trabajo hay situaciones de violencia psicológicas, desvalorización, descredito que configuran lo que actual mente se ha denominado Mobbing.

Si se parte de la idea de que el trabajo es un espacio esencial para el despliegue de la identidad, la creatividad y la autorrealización de los individuos, cabe preguntarse en qué situaciones deja de funcionar de esta manera para transformarse en un generador de violencia. El trabajo funciona, en determinados contextos, como un dispositivo que, en vez de potenciar la autorrealización y la creatividad, la impide, anulando dirigiéndolos a dinámicas de violencia.

¹ Marx, K. (1968). Manuscritos Económico Filosófico. Altaya. Barcelona.

² Conferencia Internacional del Trabajo (2019). Votación nominal final sobre la adopción del Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. 108a reunión. Ginebra.

El entorno socioeconómico y la trayectoria histórica que han atravesado las provincias de la región han contribuido que persistan problemas en la calidad de vida en la población y en la generación de ingresos de las personas que presentan problemas en su inserción laboral en la Provincia de Jujuy, (en la vieja terminal), que se presentó en la mayor parte de los vendedores (con matices entre ellos) y la falta de un aparato productivo que compensara el excedente fuerza de trabajo, hizo que esta población se insertara laboralmente en empleos por cuenta propia, en ocupaciones de baja remuneración y en el sector Feriantes informal.

A partir de los 90, algunos países dieron inicio a su discusión con el fin de otórgale un marco normativo para su prevención y erradicación a raíz de las graves consecuencias que ha originado el desempeño de los trabajadores³. El objetivo es de explorar y describir los tipos, percepción y modalidades en la que se presenta la violencia laboral en vendedoras/es ambulante, o feriantes, así como el significado que adquiere para ese grupo seleccionado de las trabajadoras feriantes informales sobre la violencia laboral.

La inserción laboral en este tipo de ocupaciones es el resultado de una serie de situaciones laborales personales, y trayectorias heterogéneas asociadas a factores históricos como la conformación de la estructura ocupacional (cuenta propia informal), pero también a factores vinculados a la realidad reciente del mercado laboral (desempleo, precariedad, bajos salarios).

Adicionalmente, hay que destacar que en esta indagación se toma como punto de partida que la inserción a una actividad no es resultado únicamente de razones estructurales (desempleo malignidad) ni de decisiones deliberadas de los trabajos con arreglos a fines específicos, en ese sentido, como plantea Bourdieu⁴.

El objetivo es identificar en los feriantes que tipo de percepción sobre la violencia laboral conocen y analizar las formas que se presenta en este caso. Este análisis busca tomar el estudio de caso como elemento de comprensión densa de dichos trabajadores informales de la vieja terminal, y la generación de violencia laboral, vertical y horizontal. Entre los factores condicionantes de las situaciones de violencia y acoso se encuentra la imposibilidad de salvar la brecha que existe entre trabajo prescripto y trabajo real.

³ Todo Jujuy (2010). Sobre la vieja terminal de ómnibus. Municipalidad de San Salvador de Jujuy.

⁴ Bourdieu, Pierre (2001). Las estructuras sociales de la economía. Buenos Aires, Editorial Manantial.

Planteo del problema

El lugar seleccionado donde se realizó esta investigación es la zona de la vieja terminal de ómnibus, Avenida Iguazú, hoy conocida por la gente como “*la vieja terminal*”, la cual funcionaba hace siete años atrás.

Se encuentra ubicado en la ciudad de San Salvador de Jujuy en el departamento Dr. Manuel Belgrano de la provincia de Jujuy, (Argentina) que corresponde a la región Valle, la misma se ubica en la parte sur de la provincia, es una ciudad que está rodeada por dos ríos que hacen de límites de ésta, al Norte y al Este cercada por el Rio Grande y al Sur por el Rio Xibi Xibi, más conocido por los habitantes como Rio Chico.

Esta ciudad se encuentra situada por un cordón montañoso. Fue fundada el 19 de abril de 1593, y se convirtió en la capital de la provincia de Jujuy cuando se separa de Salta en el año 1834. En la vieja terminal es en donde se realizó un estudio exploratorio previo. Se observa en este espacio diferentes tipos de actividades como los feriantes de venta informal, una zona importante por tener gran cantidad de vendedores ambulantes y donde queda muy reducido el espacio para el tránsito vehicular.

Se puede observar un mínimo grado de organización entre los vendedores tanto de ropa como alimentos, otras ventas porque pareciera haber un acuerdo entre ellos, también observo una mala higiene del lugar, veredas rotas con aguas estancadas, ya que permanentemente se puede observar que en la vía pública donde se ubican los mismos feriantes, donde el calor hace que despidan malos olores por la basura, sigo caminando y tránsito por medio de la gente para ubicarme a un costado cerca del caracol y se ve que la gente que transita tira su basura, existen residuos sólidos tirados en las calles y veredas como ser restos de comida, restos de verduras en bolsas rotas, negras en descomposición, botellas y vasos descartables y cucharillas salen de la misma, etc.

Es en este contexto en que horas del mediodía tanto los vendedores y personas transeúntes asisten al lugar a comprar verduras y otras cosas más, a consumir alimentos por los bajos precios en comparación en los restaurantes de la zona céntrica. El reducido espacio de las zonas, calles, veredas ha provocado por el aglomerado que las diferentes personas que venden y concurren al lugar se expongan a factores de riesgos tanto sanitarios, violencia laboral como

sociales como la falta de higiene y hacinamiento del lugar, el cual puede generar diferentes enfermedades que afectan la calidad de vida de las feriantes como de la sociedad.

En algunas ocasiones se observa, en la cotidianidad, que la mayoría de las veces hay personas de la municipalidad u otros hablando, o gritándoles ejerciendo abuso de poder a los Feriantes de la zona terminal de calle Iguazú, y en donde, es su lugar de trabajo, ejercen violencia laboral ya sea entre ellos mismos, o por otros, física, psicológica, el fenómeno de violencia es complejo por lo tanto es difícil desglosar las diferentes formas de violencias estableciendo las causas y las consecuencias sin embargo según algunos autores existen varios tipos de violencias según los aspectos que se consideran los individuos afectados; agentes de violencias laborales, motivos relación existente entre agresor y agredido; naturaleza de la agresión.

La percepción está ligada al proceso encargado de interpretar la información proveniente del mismo a través de los sentidos, Esta sirve como nexo mediador entre el individuo su ambiente. Puesto que no respondemos al mundo exterior, (objetos personas) de manera directa, sino que transformamos estímulos provenientes de este, en un sistema interior, al cual atribuimos significado.

Se observa que la violencia va en aumento en los últimos años más aun en la vieja terminal av. Iguazú por lo que es importante una investigación y analizar los factores intervinientes en las diferentes situaciones que se presenta, los factores de riesgo a los que se ven sometido los feriantes son innumerables los mismos que sus consecuencias ya que muchas veces son incorporado de diferentes lugares y no acceden al cambio se niegan y esta desventaja es una de las causas de violencia laboral.

La violencia sus antecedentes en la historia, la violencia en mujeres afecto en primer momento en los hogares y a su vez en los lugares de trabajo a través de la discriminación, humillación acoso sexual.

Según la OIT⁵ la violencia laboral es una combinación de causas no de pende únicamente de la relación conflictiva de los trabajadores, sino que se tiene que presentar situaciones que

⁵ Acevedo, Gabriel (2009). Violencia Laboral y relación entre pares. Publicación de la Organización Internacional del Trabajo.

favorezcan la violencia desde el ámbito no organizativo de la institución, que denotan falta de políticas o normas que amparen al personal en su quehacer.

Por todo lo anterior es fundamental estudiar y ahondar el tema de violencia laboral, no solo con destino informativo sino para describir y reconocer concretamente el grado de percepción que tienen los feriantes de la vieja terminal av. Iguazú a situaciones de violencia laboral. Para argumenta la necesidad de posibles cambios prevención e información adecuada sobre la misma en el ambiente laboral para una mejor calidad y satisfacción individual al encontrarse en el ámbito laboral.

A partir de estas consideraciones se plantean las siguientes preguntas guías:

- ¿Qué experiencias de violencias laboral han sufrido los feriantes en el espacio de estudio y cómo perciben esta violencia laboral?
- ¿Cuáles son los tipos de violencia laboral que reconocen los actores sociales y como la perciben?
- ¿Qué estrategia emergente de la Educación para la Salud puede implementarse para superar esta contingencia?

Formulación del problema

- ¿Qué percepciones sobre la violencia laboral poseen los Feriantes que desarrollan tareas en la vieja terminal de ómnibus de San Salvador de Jujuy en el 1 semestre del año 2025?

OBJETIVOS

Objetivo general

- Conocer las percepciones sobre la violencia laboral que poseen los Feriantes que desarrollan tareas en la vieja terminal de ómnibus de San Salvador de Jujuy en el 1 semestre del año 2025.

Objetivos específicos

- Describir las experiencias de violencias laboral que han sufrido los feriantes en el espacio de estudio e indagar acerca de las percepciones sobre como la perciben
- Determinar los tipos de violencia laboral que reconocen los actores sociales y como la perciben
- Formular una estrategia emergente de la Educación para la Salud que pueda implementarse para superar esta contingencia

MARCO TEORICO

Este estudio de investigación tiene por objeto de estudio las percepciones sobre violencia laboral y en el cual se considerarán, a fin de contrastar los resultados obtenidos en la tarea de campo, las distintas investigaciones previas realizadas al respecto y analizando los diferentes enfoques. Por lo expresado creemos que es importante definir algunos conceptos referidos al tema en estudio.

Como se hizo referencia, es muy difícil establecer una definición exacta de la violencia laboral, desde donde comienza y donde terminan los problemas, considerados internos y de menor trascendencia, habituales para muchos trabajadores y organizaciones. En este sentido se define a la violencia como el tipo de interacción humana que se manifiesta en aquellas conductas o situaciones que, de forma deliberada, provocan, o amenazan con hacerlo, un daño o sometimiento grave (físico, sexual o psicológico). La violencia laboral afecta de tal manera que limitan las potencialidades presentes o futuras de los trabajadores/as⁶.

Para la OMS, es el uso intencional de la fuerza o el poder físico, de hecho, o como amenaza, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones. Esta es la que tomaremos como referencia. Se trata de un concepto complejo que admite diversos matices dependiendo del punto de vista desde el que se considere; en este sentido, su aplicación a la realidad depende en ocasiones de apreciaciones subjetivas. La violencia es como un componente de la vida existe desde siempre⁷.

Según la OMS (Organización Mundial de la Salud) *“La violencia es una de las principales causas de muerte en la población de edad comprendida entre los 15 y los 44 años y la responsable del 14% de las defunciones en la población masculina y del 7% en la femenina”* estos son los datos arrojados a nivel mundial”, no solo indican estadística, pues la violencia está muy ligada a la salud pública, a la economía, a la sociedad, y significan anualmente millonarios gastos en atención sanitaria, judiciales y policiales y pérdida de productividad. En los últimos

⁶ Ansoleaga, E., Gómez-Rubio, C., & Mauro, A. (2015). Violencia laboral en América Latina: una revisión de la evidencia científica. *Vertex Revista Argentina de Psiquiatría*, 26(1), 444-452.

⁷ OMS (2022). Informe Mundial sobre la violencia y la salud. Sinopsis. Ginebra.

años los porcentajes obtenidos por la OMS fueron cambiando y dirigiéndose hacia la población femenina en el ámbito familiar⁸.

La violencia laboral

Para la OIT (Organización Mundial del Trabajo)⁹, la violencia y acoso en el trabajo se definen como un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas —ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida— que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

También repara la OIT en distinguir la precedente definición de la violencia y acoso en el trabajo en razón del género. Define esta última como la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

Este fenómeno que involucra a las personas en diversas situaciones y entornos, afectando su salud, el desarrollo social y económico de sectores de la población y no solo a ello, sino que también a diferentes organizaciones e instituciones.

Tipos de violencia

La clasificación de la OMS¹⁰, divide la violencia en tres categorías generales, según las características de los que cometen el acto de violencia.

- la violencia auto infligida (comportamiento suicida y autolesiones)
- la violencia interpersonal (violencia familiar, que incluye menores, pareja y ancianos; así como violencia entre personas sin parentesco)
- violencia colectiva social (social, política y económica) La naturaleza de los actos de violencia pueden ser:
 - física,

⁸ OMS (2022). Op. Cit.

⁹ Organización Internacional del Trabajo (2019). Violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Publicación de las Naciones Unidas.

¹⁰ OMS (2002). Op. Cit.

- sexual,
- psíquica, los anteriores incluyen privaciones o descuido.

En el caso particular de la mujer, la violencia es un problema mundial, que atraviesa razas, países y diversas sociedades con bajos y altos niveles socioeconómicos, pues es un fenómeno cultural, arraigado en la sociedad y predeterminado por la estructura patriarcal.

Desde una perspectiva normativa, por un lado, tomaremos lo propuesto por la Ley 26.485¹¹, “*De protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales*” haciendo una lectura sobre lo que propone la misma, en relación a los tipos y modalidades de violencia hacia las mujeres. Por otro lado, nos centraremos en el marco normativo y convenciones internacionales para realizar una lectura específica en lo referido a la violencia en el ámbito laboral.

En 1979, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)¹². El objetivo es realizar un seguimiento de la situación de la mujer, promoviendo sus derechos y poniendo de manifiesto aquellas esferas en que no se reconoce la igualdad con el varón. Su importancia radica en considerarse una declaración universal de los derechos de las mujeres y que, a su vez, insta a los Estados parte a adoptar medidas que garanticen estos derechos y la igualdad entre varones y mujeres.

En el preámbulo de la CEDAW se reconoce que las mujeres son objeto de importantes discriminaciones que violan los principios de la igualdad de derechos dificultando la participación de las mujeres, en las mismas condiciones que los varones, en la vida política, social, económica y cultural de su país (ONU, 2011)¹³. En el art. 11 hace referencia directa a “*eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos*”.

¹¹ Presidencia de la Nación Argentina (2010). Violencia contra la mujer. Ley N° 26.485. Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Sancionada: 11/03/2009. Promulgada de Hecho: 1/04/2009. Publicada en el B.O. 14/04/09

¹² Organización de las Naciones Unidas (1979). Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Instrumento de Derechos Humanos. Aprobado el 18 de diciembre de 1979.

¹³ Organización de las Naciones Unidas (1979). Op. Cit.

Como se hizo referencia es muy difícil establecer una definición exacta de la violencia laboral, desde donde comienza y donde terminan los problemas, considerados internos y de menor trascendencia, habituales para muchos trabajadores y organizaciones. Es importante no transformar hechos de violencia o maltrato en estos problemas internos y normales.

La violencia laboral afecta a la dignidad de millones de personas en todo el mundo, es fuente de desigualdad, discriminación y conflicto en el trabajo. La violencia cada vez más se constituye en un problema para los derechos humanos, por esto la Constitución Nacional de la República Argentina, dictamina a favor del trabajador la vacaciones pagas, la indemnización y la protección del trabajo femenino y el trabajo infantil, mucho tiempo antes de que en el año 1948 se aprobara la declaración universal de los derechos humanos (ONU) de la convención americana de los derechos humanos en el año 1969 (Pacto de San José de costa rica) y muchos años antes de la reforma constitucional argentina del año 1994 incluyera el artículo 14 bis que consagra la dignidad intrínseca del hombre al consolidar el termino de trabajo adecuado¹⁴.

Según en el programa de la OIT, CIE, OMS, ISPESL¹⁵, la violencia laboral ya sea física o psicológica, se ha convertido en un problema mundial que atraviesa las fronteras, los contextos de trabajo y los grupos profesionales, por su importancia hoy es preocupación prioritaria en los países desarrollados y países en desarrollo. La prevalencia de situaciones características de la violencia laboral afecta a las relaciones entre las personas a la organización del trabajo y todo el entorno laboral. De este modo la violencia en el lugar de trabajo aparece como una amenaza grave contra la eficiencia y el éxito perseguido por las organizaciones.

Por acoso en el lugar de trabajo hay que entender cualquier manifestación de una conducta abusiva y especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos, que puedan atentar contra personalidad, la dignidad y la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo¹⁶.

Se trata en este caso de todo comportamiento que degrade a una persona, la humille, moleste, inquiete, injurie o fastidie, de la manera que sea, a través de palabra, de gestos o insultos El acoso entra en el marco de las violencias psicológicas, que son más perniciosas que

¹⁴ Organización de las Naciones Unidas (1979). Op. Cit.

¹⁵ Organización Internacional del Trabajo (1979). Op. Cit.

¹⁶ Gaggero, Daniel (2004). Aproximaciones a el objeto de conocimiento de la disciplina científica educación para la salud. Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales. Unversidad Nacional de Jujuy. Inédito.

las violencias físicas ya que perjudicas al mismo tiempo el desarrollo físico, mental, espiritual, psicológico y social de la víctima.

También abordaremos el acoso sexual callejero, es decir, la violencia contra las mujeres en el espacio público, consiste en las acciones físicas o verbales con contenido sexual contra una persona que no quiere participar de esas acciones. El acoso sexual se basa en el género o en la identidad sexual de la persona que sufre el acoso.

Las percepciones

En relación a las percepciones podemos definir a las mismas, de acuerdo a Sánchez Marqués¹⁷, como nuestro reconocimiento e interpretación de la información sensorial, también incluye cómo respondemos a la información, podemos pensar en ella como un proceso donde tomamos información sensorial de nuestro entorno y usamos esa información para interactuar con nuestro entorno, de esta manera nos permite tomar la información sensorial y convertirla en algo significativo. Es la capacidad de ver, escuchar o tomar conciencia de algo a través de los sentidos, en pocas palabras, es la forma de interpretar algo. Esta interpretación es importante porque afecta la forma en que piensas y, a su vez, afecta la forma en que actúas. Comprender el poder monumental de la percepción es una gran herramienta en tu arsenal.

Por ejemplo, veamos nuestra percepción de las palabras, cada letra del alfabeto es en sí misma una letra singular, cuando percibimos palabras, las consideramos como una unidad singular que está compuesta de partes más pequeñas llamadas letras, es a través de esta organización de letras en palabras que podemos hacer algo significativo, es decir, percibimos una palabra completa, y esta palabra tiene un significado específico que se puede encontrar en el diccionario.

Etapas de la percepción

Estas etapas hacen alusión a cómo se perciben a las personas y los procesos que influyen en nuestras percepciones. En la teoría de Gestalt, creía que ese complejo era muy importante en la percepción y a medida que percibimos los eventos, el cerebro selecciona activamente,

¹⁷ Sánchez Márquez, N. I. (2019). Sensación y percepción: una revisión conceptual.

organiza e integra la información sensorial para construir un evento¹⁸. La percepción crea caras, melodías e ilusiones de materia prima de sensación. Dentro de estas etapas podemos citar a las siguientes:

Estimulación

La ocurrencia de la estimulación sensorial básicamente esta parte del proceso de percepción involucra el contacto con un estímulo particular, el mundo está lleno de estímulos que pueden atraer nuestra atención a través de varios sentidos, por lo tanto, podemos describir sistemáticamente las imágenes, el sonido, el olfato y el gusto que pueblan nuestra experiencia consciente¹⁹.

La estimulación incluye atención selectiva y exposición selectiva, la atención selectiva se produce al anticipar las necesidades de satisfacción y resultar agradable, por ejemplo, amigos hablando contigo, pero estabas soñando despierto, no escucharás lo que dicen hasta que griten tu nombre, la exposición selectiva ocurre al exponer información que confirmará creencias existentes, contribuirá a los objetivos y tendrá un estado de satisfacción.

Como no somos capaces de percibir todo lo que sucede a nuestro alrededor simultáneamente, tendemos a participar en la percepción selectiva; percibiendo solo cosas positivas. Por ejemplo, después de comprar una computadora portátil, uno tiende a leer más en línea o le pregunta a la gente que el producto que se compra es bueno porque queremos decirnos a nosotros mismos que tomamos la decisión correcta y evitamos comentarios negativos.

Organización

Es la capacidad de identificar y reconocer objetos y eventos es crucial para la percepción normal, sin esa capacidad, las personas no pueden usar sus sentidos de manera efectiva. De acuerdo a Hernández Castro²⁰, la percepción que es organizada por reglas, esquemas y guiones, la organizada por reglas, es donde perciben que las cosas que están físicamente muy cerca

¹⁸ Oviedo, G. L. (2004). La definición del concepto de percepción en psicología con base en la teoría Gestalt. *Revista de estudios sociales*, (18), 89-96.

¹⁹ Duero, D. (2003). La Gestalt como teoría de la percepción y como epistemología: aportes y desarrollos. *Revista de la Universidad Nacional de Córdoba*, 1-35.

²⁰ Hernández-Castro, F. (2016). Teoría de la Percepción.

constituyen una unidad, las personas desarrollaron esquemas a partir de experiencias reales, así como de experiencias vicarias de actividades cotidianas o de televisión, lectura o rumores, alguna familiaridad representada en la mente será algún tipo de esquema.

Sin embargo, puede causar errores de percepción ya que influye en el propio percibir cosas que no existen o perder las cosas en presencia, un script es una forma de esquema que se enfoca en la acción, evento o procedimiento, es un proceso de cómo nos comportamos y cómo lo organizamos con nuestra propia acción organizada por un patrón.

Interpretación-Evaluación

En esta etapa de interpretación-evaluación, se trata de dos procesos de estímulo por experiencias individuales, necesidades, deseos, valores, expectativas, estado físico y emocional, género y creencias, basados en las reglas, los esquemas y los guiones del individuo. Por ejemplo, conocer a una nueva persona que es médico, uno tiende a ver a esta persona como alguien serio, exitoso, consciente de la salud y fuerte académicamente, en otras palabras, evaluar a los individuos según el propio guión de la manera en que el individuo se comporta y realiza la acción de manera apropiada o inapropiada²¹.

Memoria

Después de pasar por las etapas de estimulación, organización e interpretación-evaluación, esto nos lleva a otra etapa llamada memoria, la cual es un almacenamiento tanto de la percepción como de la interpretación-evaluación que se guardan de acuerdo con los guiones y esquemas, eventos o experiencias no es el objetivo de la recolección, pero es más probable que esté fuertemente influenciado por las ideas preconcebidas y los esquemas individuales²².

Recuerdos

Después de un tiempo, la memoria que están almacenadas en las personas, quieren recordar cierta información, la etapa de recuperación reconstruye lo que el individuo escuchó de

²¹ Cuevas Riaño, M. D. M. (2010). Percepción visual, psicología de la Gestalt y leyes de organización perceptiva.

²² Marrero, E. (2006). Sensación y percepción. Disponible en: <http://academic.uprm.edu/eddiem/psic3001/id61.htm>.

una manera significativa, recordar información que sea coherente con los esquemas, sin embargo, no hacerlo es inconsistente con los esquemas. La información de recuerdo contradice drásticamente el esquema de uno porque obliga al individuo a pensar o incluso a repensar.

Tipos de percepciones

Melgarejo²³ va a plantear distintos tipos de percepciones a tener en cuenta las cuales son:

La percepción visual

Que es la capacidad de ver, organizar e interpretar el propio entorno, este es un proceso muy importante porque nos da la capacidad de aprender nueva información, sin percepción visual, no sería capaz de dar sentido a las palabras en una página, reconocer objetos comunes, o tener la coordinación ojo-mano requerida para muchas tareas diarias.

La percepción auditiva

Como la capacidad de percibir el sonido mediante la detección de vibraciones, cambios en la presión del medio circundante a través del tiempo, a través de un órgano como el oído:

La percepción táctil

Es la percepción que se realiza a través de los receptores táctiles se conoce como percepción táctil, esto implica solo el sentido del tacto para percibir cualquier estímulo que se presente para ser percibido por el tacto.

La percepción gustativa

Es la sensación que se produce cuando las papilas gustativas en la lengua y la garganta transmiten información sobre la composición química de un estímulo soluble; «el dulce lo dejé con mal sabor»; «el melón tenía un sabor delicioso».

²³ Melgarejo, L. M. V. (1994). Sobre el concepto de percepción. *Alteridades*, (8), 47-53.

La percepción olfativa

Es un proceso que comienza en la nariz con la estimulación de las neuronas sensoriales olfativas y termina en los centros cerebrales superiores que, cuando se activan, nos hacen conscientes de un olor. En los humanos, esta conciencia generalmente se confirma mediante informes verbales, mientras que en los estudios en animales se usa algún tipo de tarea de detección o discriminación de olores.

En los mamíferos, los estímulos olfatorios son recibidos y procesados por múltiples sistemas (el sistema olfativo principal, vomeronasal y el sistema del órgano septal). La activación (particularmente por irritantes) de los receptores trigémino, vagal y glossofaríngeo en el tracto respiratorio puede contribuir a la experiencia perceptiva. sin embargo, la mayoría de las investigaciones se han concentrado en el sistema olfativo principal, que también parece ser el único sistema olfativo funcional en los seres humanos.

La percepción de movimiento

Es un proceso a través del cual los humanos y otros animales se orientan a sí mismos o a los movimientos físicos de los demás. La mayoría de los animales, incluidos los humanos, se desplazan en busca de alimentos que a menudo se mueven; se mueven para evitar depredadores y para aparearse, los animales deben percibir sus propios movimientos para equilibrarse y moverse efectivamente; sin tales funciones perceptivas, las posibilidades de supervivencia se reducirían drásticamente.

La percepción extrasensorial

Es aquella que ocurre independientemente de los procesos sensoriales conocidos, por lo general, se incluyen en esta categoría de fenómenos telepatía o transferencia de pensamiento entre personas, clarividencia, o conocimiento supernormal de objetos o eventos no necesariamente conocidos por otros y precognición, o conocimiento del futuro.

La investigación científica de estos y otros fenómenos similares data de finales del siglo XIX, y la mayoría de las pruebas provienen de experimentos que involucran la adivinación de naipes. Los sujetos intentan adivinar correctamente los símbolos de las cartas ocultas a su vista

bajo condiciones controlada, se considera que un porcentaje mejor que la probabilidad de llamadas correctas en un número estadísticamente significativo de ensayos. Aunque muchos científicos continúan dudando de la existencia, las personas que reclaman esta habilidad a veces son utilizadas por equipos de investigación en busca de personas o cosas desaparecidas.

La percepción social

Que es sobre la que girará nuestro trabajo y se relaciona con la forma en que las personas piensan y le dan sentido a otras personas: cómo forman impresiones, sacan conclusiones y tratan de explicar el comportamiento de otras personas, A veces llamada cognición social o el estudio de la «psicología ingenua», la percepción social se centra en los factores que influyen en las formas en que las personas entienden a otras personas y en cómo las personas procesan, organizan y recuerdan información sobre los demás.

Factores que afectan la percepción

Hay diferencias individuales en las habilidades perceptivas, dos personas pueden percibir el mismo estímulo de manera diferente. Los factores que afectan las percepciones de las personas son:

Aprendizaje perceptual

Basándonos en experiencias pasadas o en cualquier capacitación especial que recibamos, cada uno de nosotros aprende a enfatizar algunas aportaciones sensoriales e ignorar otras. Por ejemplo, una persona que se haya capacitado en alguna ocupación como arte u otros trabajos calificados puede tener un mejor desempeño que otras personas no entrenadas, la experiencia es el mejor maestro para tales habilidades perceptivas. Por ejemplo, las personas ciegas identifican a las personas por su voz o por los sonidos de sus pasos.

Conjunto mental

El conjunto se refiere a la preparación o disposición para recibir alguna información sensorial, tal expectativa mantiene al individuo preparado con buena atención y concentración.

Por ejemplo, cuando esperamos la llegada de un tren, escuchamos su bocina o sonido, incluso si hay mucha perturbación de ruido.

Motivos y necesidades

Nuestros motivos y necesidades definitivamente influenciarán nuestra percepción. Por ejemplo, una persona hambrienta está motivada para reconocer solo los artículos alimenticios entre otros artículos, su atención no puede dirigirse hacia otras cosas hasta que su motivo esté satisfecho.

Estilos cognitivos

Se dice que las personas difieren en la forma en que procesan la información de forma característica, cada individuo tendrá su propia forma de entender la situación. Se dice que las personas que son flexibles recibirán una buena atención y se verán menos afectadas por las influencias interferentes y estarán menos dominadas por las necesidades y motivos internos que por las personas que se encuentran en el límite.

Errores en la percepción

Como se ha venido mencionando, la percepción es el proceso de analizar y comprender un estímulo tal y como es, pero puede que no siempre sea posible percibir los estímulos tal como son, a sabiendas o sin saberlo, confundimos el estímulo y lo percibimos erróneamente²⁴.

Puede deberse a un defecto en nuestros órganos sensoriales o al funcionamiento defectuoso del cerebro. Muchas veces los prejuicios en el individuo, el tiempo de percepción, el trasfondo desfavorable, la falta de claridad del estímulo, la confusión, el conflicto en mente y otros factores son los responsables de los errores en la percepción.

Hay dos tipos de errores:

²⁴ Carballeda, M. (2023). Percepción visual y gestalt, una aproximación al aprendizaje de sujetos con esquizofrenia. *Entrelíneas*, 2(2), 168-177.

Espejismo o ilusión

La ilusión es una percepción falsa, aquí la persona confundirá un estímulo y lo percibirá erróneamente. Por ejemplo, en la oscuridad, una cuerda se confunde como una serpiente o viceversa, la voz de una persona desconocida se confunde con la voz de un amigo, una persona de pie a una distancia que no se conoce puede ser percibida como una persona conocida. La mayoría de nuestras ilusiones son visuales y auditivas, pero las ilusiones pertenecientes a otros sentidos también son posibles.

Alucinación

A veces nos encontramos con casos en los que el individuo percibe algún estímulo, incluso cuando no está presente, este fenómeno se conoce como alucinación, la persona puede ver un objeto, una persona, etc, o puede escuchar alguna voz aunque no haya objetos ni sonidos en la realidad.

Las alucinaciones pertenecen a todas las sensaciones que aparecen en las personas, pero las alucinaciones visuales y auditivas son más comunes. Por lo general, las personas con una mente enferma, con trastornos emocionales, alcohólicos y aquellos que se encuentran en estados confusos pueden experimentar alucinaciones, sin embargo, entre personas anormales y personas intoxicadas las alucinaciones son muy comunes.

Además de estos errores, existen algunas anormalidades en las percepciones sensoriales denominadas anestesia (sin sensación), hiperestesia (sensibilidad excesiva) y parestesia (sensación distorsionada o erróneamente localizada).

Importancia de la percepción

La percepción es muy importante para comprender el comportamiento humano, porque cada persona percibe el mundo y se acerca a los problemas de la vida de manera diferente: todo lo que vemos o sentimos no es necesariamente lo que es realmente²⁵. Esto ocurre porque lo que escuchamos no es lo que realmente se dice, sino lo que percibimos como dicho. Cuando

²⁵ Castilla, C. A. A. (2006). Enfoques teóricos sobre la percepción que tienen las personas. *Horizontes pedagógicos*, 8(1), 1.

compramos algo, no es porque sea el mejor, sino porque creemos que es el mejor, por lo tanto, es debido a la percepción, podemos descubrir por qué un individuo encuentra un trabajo satisfactorio mientras que otro puede no estar satisfecho con él.

Si las personas se comportan sobre la base de su percepción, podemos predecir su comportamiento en las circunstancias cambiantes mediante la comprensión de su percepción actual del medio ambiente, una persona puede estar viendo los hechos de una manera que puede ser diferente de los hechos, tal como los ve otro espectador.

Con la ayuda de la percepción, se pueden determinar las necesidades de varias personas, porque está influenciada por sus necesidades, al igual que los espejos en un parque de atracciones, distorsionan el mundo en relación con sus tensiones.

La percepción es muy importante para evitar cometer errores al tratar con personas y eventos en el entorno de trabajo, este problema se complica aún más por el hecho de que diferentes personas perciben la misma situación de manera diferente, para tratar con los subordinados de manera efectiva, los gerentes deben comprender sus percepciones adecuadamente.

Por lo tanto, para comprender el comportamiento humano, es muy importante comprender su percepción, es decir, cómo perciben las diferentes situaciones, el comportamiento de las personas se basa en sus percepciones de lo que es la realidad, no en la realidad misma. El mundo tal como es percibido es el mundo que es importante para comprender el comportamiento humano.

La intervención y la importancia de las percepciones

La intervención desde la educación para la salud puede llevarse exitosamente porque educar para la salud supone escuchar y comprender al “otro”, desde su pensamiento y sentimiento; supone una comunicación asertiva; empática y simétrica no posicionarse en el lugar del conocimiento sino a la par del “otro” partiendo, rescatando y resignificando sus saberes, sus

representaciones sociales, en definitiva considerando al “otro”²⁶, en este caso feriantes como un ser humano valioso, digno que como todos atraviesan por diferentes etapas evolutivas y circunstancia para la vida.

Siendo la práctica de intervención científica de esta forma y en colaboración con otros profesionales, es decir, de manera interdisciplinar, es posible facilitar proceso de transformación personal y social, como se puede ver en el caso de las feriantes. Deseo esta optica la Educación para la Salud es un proceso dialéctico de transformación personal y social que posibilite al ser humano generar actitudes y comportamientos e interactuante para desarrollar capacidades y toma de decisión que hagan a su propio estilo de vida creando proyecto de auto superación con otros²⁷.

El sujeto, parafraseando a Pichón Rivieri²⁸, es un ser de necesidades que solo se satisfacen socialmente, en relaciones que lo determinan. Nada hay en el que no sea resultante de la intervención entre individuos, grupos y clases. Desde este punto de vista debe considerarse entonces a la Educación para la Salud como un proceso permanente y reflexivo de cambios favorables en los conocimientos, actitudes y prácticas de individuos, que tiene como finalidad el desarrollo de un nivel óptimo en el estilo de vida y el mantenimiento autogestionario de la salud personal, familiar y comunitaria²⁹. A su vez es considerada una herramienta que aporta insumos para el desarrollo de las diferentes líneas de acción de la promoción de la salud. Encuentra su desarrollo en espacios como la educación no formal y la educación formal. Ello implica la utilización de métodos y técnicas novedosas que promuevan al máximo el desarrollo de las potencialidades de las personas y les proporcione herramientas para ejercer derechos y su papel protagónico en la construcción de una sociedad saludable³⁰.

La educación para la Salud es una actividad importante que es comúnmente realizado para promover la salud. Es la comunicación de información que permite a las personas para tomar decisiones acerca de seguir las actividades relacionadas con la salud en todas las etapas de

²⁶ Gaggero, D. (2004). VIH-SIDA: su abordaje en la universidad como oportunidad para el ejercicio de los derechos humanos:¿Cuál es la situación en nuestro país?. *Cuadernos de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales. Universidad Nacional de Jujuy*, (22), 287-294.

²⁷ Gaggero, Daniel (2004). Op. Cit.

²⁸ Pichon-Rivière, E. (1978). Acerca del vínculo. *Revista Uruguaya de Psicoanálisis*, (58), 13-22.

²⁹ Ministerio de Salud y Acción Social (1983). Educación para la Salud: aspectos básicos conceptuales. Guía de programación. Secretaría de Salud. Argentina.

³⁰ Barderi Monzó, C. (2022). L'amenaza del gluten. Percepcions de riscos alimentaris i transformacions ambientals.

la vida que son favorables para la salud adecuada³¹. La Educación para la Salud es un componente fundamental de la promoción de la salud. Permite la transmisión de conocimientos y de información necesarios para la participación social, y para el desarrollo de habilidades personales y cambios en los estilos de vida.

En toda sociedad, los procesos de cambio de carácter más amplio (nivel macro) están permanentemente relacionados con procesos que involucran los individuos en su práctica cotidiana (nivel micro). En este sentido, la Educación para la Salud es importante, cuando se piensa en la formación y capacitación de los profesionales de salud. La Educación para la Salud debe estar involucrada en el cotidiano de las personas, considerando una multiplicidad de aspectos: desde aquellos relacionados a los cuidados con el cuerpo y la mente hasta la percepción de los bienes colectivos producidos por la sociedad, que los ciudadanos pueden y deben influir, y la lucha para que tales derechos sean efectivos.

La Educación para la Salud es una práctica social concreta, que se establece entre determinados sujetos - profesionales y usuarios que actúan en el interior de las instituciones, en busca de autonomía, capaces de escoger y tomar decisiones, considerando valores éticos de justicia, solidaridad, productividad y equidad, actuando como educadores en su relación con el otro (individuo, grupo, comunidad)³².

³¹ Cerqueira, M. T. (1996). Promoción de la salud: evolución y nuevos rumbos. *Boletín de la Oficina Sanitaria Panamericana (OSP)*; 120 (4), abr. 1996.

³² L'Abbate, S. (2004). Análise Institucional e Educação em Saúde: um diálogo produtivo. *Boletim do Instituto de Saúde-BIS*, (34), 6-9.

ANTECEDENTES

Los antecedentes referidos al tema son abundantes cuando se refieren al trabajo informal. Al respecto Borja Orozco y colaboradores trabajaron sobre las actitudes del vendedor ambulante de la localidad de Chapinero frente a sus condiciones laborales y políticas³³. Este estudio es una investigación de tipo descriptivo multidimensional, cuyo objetivo es conocer las actitudes de un grupo de 31 vendedores ambulantes de la localidad de Chapinero frente a las dimensiones: trabajo, salud, seguridad y política.

Para lograr este objetivo se diseñó una encuesta estructurada con preguntas abiertas (dimensiones) y cerradas (datos demográficos). Se realizó el análisis de los datos textuales con técnicas estadísticas multivariadas, como el análisis de correspondencias y el método de las especificidades. Los resultados muestran que para los vendedores ambulantes las dimensiones más importantes son la salud y el trabajo, las cuales, según los reportes, son las que les permiten satisfacer sus necesidades básicas.

Por su parte Colque y colaboradores trabajaron las representaciones en tensión desde un análisis de registros fotográficos de las movilizaciones recientes de los feriantes de Guaymallén, Mendoza, Argentina³⁴. En esta investigación se plantea que desde el año 2014 se multiplicaron las movilizaciones impulsadas por un grupo de feriantes de Guaymallén, Mendoza, a raíz de su desalojo del predio donde venían trabajando todos los domingos desde hacía más de una década.

En la ponencia que realizan, proponen abordar algunas tensiones que se producen en el cruce de representaciones que han tenido lugar en las marchas y movilizaciones de este grupo de feriantes en 2014. Más concretamente, les interesa contrastar los modos en que este grupo de trabajadores/as fue representado por algunos medios de comunicación provinciales, con las formas en que ellos buscaban mostrarse ante la sociedad mendocina en estos actos de protesta.

³³ Borja Orozco, H., Barreto, I., & Sánchez, V. (2008). Actitudes del vendedor ambulante de la localidad de Chapinero frente a sus condiciones laborales y políticas. *Diversitas: Perspectivas en psicología*, 4(2), 279-290.

³⁴ Colque, N., Martínez, V., Moreno, S., & Sánchez, M. (2015). Representaciones en tensión: análisis de registros fotográficos de las movilizaciones recientes de los feriantes de Guaymallén (Mendoza, Arg.). Mesa temática 77: Fotografía, sociología y ciencias sociales. In *XI Jornadas de Sociología*. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.

Las representaciones sociales sobre violencia de género en cinco mujeres recicladoras del barrio Santander-Bogotá es una investigación realizada por Barahona Prieto y Garzón Chasoy³⁵. En este trabajo se plantea comprender las representaciones sociales sobre la violencia de género que tienen cinco mujeres recicladoras del barrio Santander en la ciudad de Bogotá, visibilizando creencias, ideas, valores y conocimientos populares sobre el fenómeno. Durante los meses de septiembre, octubre y noviembre del año 2021.

La violencia de género, representaciones sociales y género son las categorías de análisis que sujetan el presente estudio para comprender la imagen que tienen las recicladoras sobre los abusos y agresiones que viven las mujeres. Dichas representaciones se pretenden obtener a través de narrativas y discursos, desarrollados a través de un ejercicio metodológico de tipo cualitativo con corte fenomenológico y enfoque descriptivo, materializándose desde la óptica de la cartografía corporal con instrumentos como la entrevista semiestructurada y diario de campo. Con el fin de conseguir mirar la violencia de género a través los ojos de las mujeres recicladoras, comprendiendo el fenómeno desde sus subjetividades y lenguaje

Busso y colaboradores, por su parte, investigaron sobre los feriantes y artesanos frente a cotidianidades trastocadas realizando un estudio sobre los vaivenes macroeconómicos y la realidad de las ferias comerciales urbanas³⁶. La ponencia propone analizar la evaluación que los vendedores en ferias artesanales realizan de distintos contextos macroeconómicos (momentos de crisis y de estabilidad económica), y de como estos últimos repercuten en el ejercicio de su actividad laboral. Para ello nos centraremos en la mirada de los actores, desde donde buscaremos comprender la relación que establecen entre la situación macroeconómica y su propia actividad generadora de ingresos monetarios.

El análisis de la actividad laboral estará centrado en el espacio de trabajo, principalmente en las relaciones entre feriantes, pero también se reconstruirá la trayectoria laboral de los mismos. El estudio se basa en un trabajo de campo realizado en la feria artesanal “Plaza Italia” de la ciudad de La Plata, en el transcurso del 2008. Para el mismo se recurrió a métodos cuali y

³⁵ Barahona Prieto, M., & Garzón Chasoy, C. D. (2021). *Representaciones sociales sobre violencia de género en cinco mujeres recicladoras del barrio Santander-Bogotá* (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios).

³⁶ Busso, M., Adamini, M., Cafferata, V., Deleo, C., & Gallo, M. (2008). Feriantes y artesanos frente a cotidianidades trastocadas: Un estudio sobre los vaivenes macroeconómicos y la realidad de las ferias comerciales urbanas. In *V Jornadas de Sociología de la UNLP 10-12 de diciembre de 2008 La Plata, Argentina*. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento de Sociología.

cuantitativos de investigación, realizando en un primer momento una aproximación al campo a través de un cuestionario estructurado, y en un segundo momento, se realizaron entrevistas en profundidad, a fin de enriquecer y complementar la información.

Las relaciones de trabajo, discriminación, violencia y derechos humanos es una investigación realizada por Daniel Cieza³⁷. El artículo propone un nuevo abordaje de las relaciones laborales en América Latina, enfatizando que desde los orígenes del capitalismo en el siglo XVI se han desplegado diversas formas de dominación. En efecto, co-existen relaciones de trabajo forzado, servidumbre, semiesclavitud, y salariado, que a su vez aparecen vinculadas a una permanente discriminación étnica o racialización de las relaciones del trabajo. En base a este enfoque se propone una nueva periodización sobre las etapas en las relaciones del trabajo y se advierte sobre la existencia de la violencia como constante en las distintas etapas. A continuación se menciona el problema del trabajo de migrantes y se analiza el problema del trabajo informal, también denominado trabajo “en negro” en algunos países de la región, como indicador principal de la discriminación laboral en la actualidad. Finalmente, se analiza la preocupación por los derechos humanos en algunos sindicatos y avances registrados en la Argentina sobre esta temática.

Finalmente Quintana trabajo sobre violencia y el acoso en el mundo del trabajo a partir de discutir la OIT³⁸. En su artículo analiza el Informe lanzado por la OIT titulado “Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo con vistas a su discusión en la próxima 107ª Conferencia Internacional”. Parte en considerar que en el año 2016, los participantes en la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, organizada por la OIT, hicieron hincapié en que la violencia y el acoso en el trabajo son inaceptables. Y, asimismo, han de ser considerados incompatibles con el trabajo decente, por lo que deben ser objeto de tratamiento para remediarlos.

La metodología utilizada en este trabajo responde al análisis de las propuestas de regulación jurídica que ha elaborado la OIT con vistas a adoptar un eventual instrumento normativo sobre la violencia en el trabajo y el acoso laboral. En tal sentido, se efectúa un análisis

³⁷ Cieza, D. (2013). Relaciones de trabajo, discriminación, violencia y derechos. *COMPLEXO DE ENSINO SUPERIOR DO BRASIL DIRECTORES: DR. CLÊMERTON MERLÍN CLÈVE DR. WILSON RAMOS FILHO*, 23.

³⁸ Quintana, M. I. R. (2018). Enfrentar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo: la discusión normativa de la OIT. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, (138), 91-114.

de los temas centrales abordados en dicho Informe que son, sin duda, los aspectos más relevantes que afectan tanto a la definición de los términos de violencia y acoso en el trabajo como a sus manifestaciones, la forma de prevenirlas y combatirlas de manera eficaz.

Asimismo, la consulta de la bibliografía especializada en esta materia ha sido de máxima utilidad a fin de establecer criterios con base científica acerca de cómo afrontar un marco jurídico suficientemente eficaz para combatir este tipo de riesgos psicosociales en el trabajo.

En cuanto a los contenidos abordados, se constata la dificultad de encontrar definiciones de violencia y acoso en el trabajo con validez universal. Esta dificultad representa uno de los principales desafíos a lo que puede enfrentarse la eventual elaboración de un texto normativo de la OIT con pretensión de ser aplicado en la totalidad de los países. Particular dificultad presenta la definición de acoso en el trabajo, pues frente a las originarias consideraciones conforme a las cuales se estimaba que la conducta intimidante debe ser persistente y continuada en el tiempo, en la actualidad dichas exigencias se han atenuando notablemente, adquiriendo mayor relevancia la gravedad de la conducta del sujeto acosador y los efectos producidos sobre la víctima.

Igualmente, se efectúa un análisis pormenorizado de las distintas manifestaciones de violencia, así como de las diferentes modalidades que las conductas de acoso reflejan en el marco de una relación de trabajo: la violencia en el trabajo, la violencia de género, la violencia sexual y el acoso sexual, la violencia y acoso basados en el sexo y en el género, la violencia doméstica en relación con el trabajo, la violencia y el acoso físicos, la violencia y el acoso psicológicos, así como el más amplio concepto de riesgos psicológicos son todos ellos objeto de una específica puntualización y diferenciación terminológica y conceptual.

Otro aspecto introducido en este ensayo consiste en verificar la adecuada identificación de aquellos trabajadores, grupos y sectores productivos que pueden considerarse como especialmente expuestos a actos y manifestaciones de violencia y acoso. Se utiliza la conocida distinción que permite diferenciar sujetos afectados por razón de la forma horizontal o vertical de las prácticas agresivas, pero también por razón del origen de las mismas, estableciendo la distinción entre fuentes internas (de la propia empresa) o externas (clientes, usuarios, etc.). De forma específica, se indaga asimismo sobre las prácticas de violencia y acoso en la economía formal e informal, siendo en este último caso mucho más difíciles de detectar.

Especial interés suscita el análisis de la noción de «lugar de trabajo», a fin de determinar en qué entornos se pueden producir las manifestaciones violentas y acosadoras. Dicha noción es objeto de precisión desde una perspectiva amplia, de tal modo que el lugar de trabajo puede abarcar todos los espacios relacionados con la ejecución de la prestación de trabajo derivada del contrato de trabajo. Por consiguiente, comprende los lugares en los que, «por causa o como consecuencia del trabajo», quienes trabajan pueden quedar expuestos a actos violentos y conductas acosadoras. Esta acotación es sumamente importante a fin de incluir la protección de los trabajadores de la violencia frente a actos que se produzcan en el trayecto al trabajo, espacios privados o públicos, así como el hogar para los trabajadores domésticos, incluyendo los espacios en los que se realiza trabajo a distancia o teletrabajo.

Los resultados alcanzados ponen de manifiesto que la violencia y el acoso en el trabajo afectan a las relaciones en el lugar de trabajo, al compromiso de los trabajadores, a la salud, a la productividad, a la calidad de los servicios públicos y privados, y a la competitividad y reputación de las empresas.

La violencia y el acoso en el mundo del trabajo tienen repercusiones en la participación en el mercado de trabajo, si bien es preciso destacar que, de forma particular, presenta efectos negativos para las mujeres. Sin duda, puede llegar a impedir que las mujeres se incorporen al mercado de trabajo, especialmente en los sectores y trabajos masculinizados, o bien puede abocarlas a abandonar el mercado de trabajo.

Entre las conclusiones más destacadas de este artículo hay que señalar las siguientes: en primer lugar, las dificultades para encontrar nociones homogéneas que permitan entender de forma común y universal qué conductas y prácticas pueden ser consideradas como formas de violencia y acoso en el trabajo, por cuanto afectan a la dignidad de la persona; en segundo lugar, la necesidad de tipificar ciertas conductas agresivas, especialmente, aquellas que permiten distinguir los diversos tipos de acoso; en tercer lugar, la conveniencia de extender la prevención y protección frente a la violencia y el acoso en ámbitos tradicionalmente apartados de toda cobertura, como el trabajo en el hogar familiar; en cuarto lugar, el interés por identificar adecuadamente los sujetos que, bien por sus características personales o circunstancias productivas, pueden ser víctimas especialmente expuestas a conductas violentas en el marco de una relación de trabajo; en quinto lugar, la atención debida al impacto que la violencia y el acoso en el trabajo producen tanto en la persona del trabajador –y consiguiente necesidad de

prevención y protección– como en la empresa –elevados costos directos e indirectos y disminución de la productividad–, así como en la economía en general –pérdida de competitividad; en sexto y último lugar, ha de señalarse la necesidad de atender las características específicas de colectivos de personas especialmente vulnerables ante las manifestaciones de violencia especialmente cuando dicha vulnerabilidad se acompaña de otros caracteres generalmente utilizados para efectuar prácticas discriminatorias, como la edad, el sexo, la raza u origen social, la educación o la pobreza.

MARCO METODOLÓGICO

Este proyecto de investigación se basa en un paradigma interpretativo³⁹, debido a que se fundamenta en la comprensión y descripción de las percepciones sobre la violencia laboral en feriantes que desarrollan tareas en la zona de la vieja terminal de omnibus de la ciudad de San Salvador de Jujuy.

La propuesta investigativa surge de un punto de vista naturalista y humanista, y se inscribe en el tipo de investigación cualitativa; en la cual el investigador buscará interrelaciones entre el sujeto de investigación y todo lo que le rodea, a sabiendas de que se observará atentamente, y que la observación por parte del investigador moldea al sujeto al igual que a sí mismo.

En otras palabras, el paradigma interpretativo interpreta datos y sustituye la medición y la constatación empírica (es decir, lo que puede probarse en la realidad) por la comprensión de esa realidad. Este paradigma, al pretender entender y comprender esta realidad, no busca generalizaciones científicas ni aumentar el conocimiento teórico. Lo que busca es descubrir y descifrar los fenómenos que suceden en circunstancias naturales⁴⁰.

Es así que la realización de este proyecto, esta basado principalmente en un método inductivo buscando conocer los estados subjetivos de los feriantes que desarrollan tarea en la zona elegida como espacio de estudio, su autoconocimiento, el manejo de relaciones interpersonales, sus percepciones y todo lo relacionado con aquellos valores que facilitan la misma⁴¹.

Mediante el método inductivo se observará, estudiará y conocerá las características genéricas o comunes que se reflejan las percepciones de los actores, para a partir de las cuales conocer un conjunto de realidades con el fin de elaborar una propuesta de intervención. Con el método inductivo se plantea un razonamiento ascendente que fluye de lo particular o individual hasta lo general. Se razona que la premisa inductiva es una reflexión enfocada en el fin. Puede

³⁹Taylor, S.J. y Bogdan, R. (1987). Introducción a los métodos cualitativos de investigación (Vol. 1). Barcelona: Paidós.

⁴⁰González Monteagudo, J. (2001). El paradigma interpretativo en la investigación social y educativa: nuevas respuestas para viejos interrogantes. *Cuestiones pedagógicas*, 15, 227-246.

⁴¹ Yuni, J. A., & Urbano, C. A. (2006). *Técnicas para investigar: recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación*. Editorial Brujas.

observarse que la inducción es un resultado lógico y metodológico de la aplicación del método comparativo⁴².

El alcance de la investigación es exploratorio y descriptivo. Los estudios exploratorios se realizan cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes, como es el caso que nos ocupa. Es decir, cuando la revisión de la literatura reveló que tan sólo hay guías no investigadas e ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio, o bien, si deseamos indagar sobre temas y áreas desde nuevas perspectivas⁴³.

En pocas palabras podemos decir que, los estudios exploratorios se emplearon cuando el objetivo consistió en examinar un tema poco estudiado o novedoso. En el caso de este proyecto, que se llevará a cabo en un lugar determinado en la zona de la vieja terminal de omnibus y estudiar como los feriantes perciben la violencia laboral. Este tipo de estudio sirve para familiarizarnos con fenómenos relativamente desconocidos, obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa respecto de un contexto particular, indagar nuevos problemas, identificar conceptos o variables promisorias, establecer prioridades para investigaciones futuras, o sugerir afirmaciones y postulados.

Con relación a los estudios descriptivos, a través del mismo se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente recogerá información de manera independiente y conjunta sobre los conceptos a los que se refieren⁴⁴.

Así como los estudios exploratorios sirven fundamentalmente para descubrir y prefigurar, los estudios descriptivos son útiles para mostrar con precisión los ángulos y dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto y situación. En esta clase de estudios se podrá definir, o al menos visualizar sobre qué o quiénes se recolectarán los datos, en este caso describiendo situaciones, contextos y sucesos; que es, detallar cómo son y cómo se manifiestan.

⁴² Fernández Collado, C., Baptista Lucio, P., & Hernández Sampieri, R. (2014). Metodología de la Investigación. Editorial McGraw Hill.

⁴³ Ramírez, K. A., & Álvaro, V. P. (2017). Prácticas de mejora continua, con enfoque Kaizen, en empresas del Distrito Metropolitano de Quito: Un estudio exploratorio. *Intangible Capital*, 13(2), 479-497.

⁴⁴ Krause, M. (1995). La investigación cualitativa: un campo de posibilidades y desafíos. *Revista temas de educación*, 7(7), 19-40.

Según el tipo de diseño, la presente investigación se adscribe al tipo de diseño no experimental en la cual se observarán los fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para luego analizarlos⁴⁵. En el presente estudio no experimental, se observarán situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realizará. Dentro de este tipo de diseño la investigación es transversal ya que se recolectarán datos en un solo momento, en un tiempo único. El propósito será describir situaciones y analizarlas en un momento dado. Es como “tomar una fotografía” de algo que sucede⁴⁶.

Carrasco⁴⁷ señala que el universo es el conjunto de elementos, personas, objetos, sistemas, sucesos, entre otras; finitos e infinitos, a los que pertenece la población y la muestra de estudio en estrecha relación con las variables y el fragmento problemático de la realidad, que es materia de investigación. En tal sentido definió al universo como un conjunto de personas, cosas o fenómenos sujetos a investigación, que tienen algunas características definitivas. Ante la posibilidad de investigar el conjunto en su totalidad, se seleccionará un subconjunto al cual se denomina muestra. En nuestro caso en particular el universo está constituido por todos los feriantes que desarrollan tareas en la vieja terminal de omnibus.

La muestra, siendo un subgrupo del universo o población del cual se recolectan los datos, debe ser representativo de ésta. Por tanto, para seleccionar una muestra, lo primero que se hará es definir la unidad de muestreo/análisis (individuos, organizaciones, periódicos, comunidades, situaciones, piezas producidas, eventos, etc.). Una vez definida la unidad de muestreo/análisis se delimita la población⁴⁸.

Lo que se busca en un estudio cualitativo es obtener datos (que se convertirán en información) de las mujeres que asisten a los talleres en profundidad; en las propias “formas de expresión” de cada una. Al tratarse de seres humanos, los datos que se interesan son los conceptos, percepciones, imágenes mentales, creencias, emociones, interacciones, pensamientos, experiencias y vivencias manifestadas en el lenguaje de las participantes. Se recolectarán con la

⁴⁵ Agudelo Viana, L. G., & Aigner Aburto, J. M. (2008). Diseños de investigación experimental y no-experimental.

⁴⁶ Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista médica sanitas*, 21(3), 141-146.

⁴⁷ Carrasco, S. (2009). Metodología de investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Lima: Ed. San Marcos, p. 236

⁴⁸ Ventura-León, J. L., & Barboza-Palomino, M. (2017). El tamaño de la muestra: ¿Cuántos participantes son necesarios en estudios cualitativos? *Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud*, 28(3), 0-0.

finalidad de analizarlos y comprenderlos, y así responder a las preguntas de investigación y generar conocimientos.

Esta clase de datos será muy útil para capturar y entender el nivel de conocimiento, las percepciones y los significados que le dan los feriantes a la temática de la violencia de género. La recolección de datos ocurrirá en los lugares de trabajo donde desarrollan sus tareas los participantes.

En el caso de los feriantes se indagará sobre cómo se expresan, en qué creen, qué sienten, cómo piensan, etcétera. La muestra está conformada por cinco (5) feriantes los que serán seleccionados intencionalmente.

Como técnica de recolección de datos se propusieron observaciones participantes y entrevistas abiertas. La entrevista cualitativa será individual, íntima, flexible y abierta. Se definirá como una reunión para conversar e intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado) u otras (entrevistados). En el último caso se tomaron como unidad de análisis cada uno de los feriantes que desarrollan tareas en la vieja terminal de omnibus seleccionado como espacio de estudio⁴⁹.

Así mediante la entrevista, a través de las preguntas y respuestas se logrará una comunicación y la construcción conjunta de significados respecto a un tema. Las entrevistas abiertas se fundamentan en una guía general de contenido y el entrevistador posee toda la flexibilidad para manejarla⁵⁰. Regularmente en la investigación cualitativa, las primeras entrevistas son abiertas y de tipo “piloto”, y se van estructurando conforme avanza el trabajo de campo. Regularmente el propio investigador conducirá las entrevistas.

Las entrevistas, como herramientas para recolectar datos cualitativos, se emplean cuando el problema de estudio no se puede observar o es muy difícil hacerlo por ética o complejidad. Pero, la verdadera respuesta y que constituye una de las características fundamentales del proceso cualitativo es: el propio investigador. El investigador es quien, mediante diversos métodos o técnicas, recoge los datos (él es quien observa, entrevista, revisa documentos, conduce sesiones, etc.). No sólo analiza, sino que es el medio de obtención de la información.

⁴⁹ Valles, M. S. (2007). Entrevistas cualitativas (Vol. 32). CIS.

⁵⁰ Taylor, S. J., & Bogdan, R. (2008). La entrevista en profundidad. Métodos cuantitativos aplicados, 2, 194-216.

Finalmente una segunda técnica que se utilizará es la observación participante que de acuerdo a Gregorio Rodríguez Gómez y colaboradores⁵¹ nos permite tener información sobre un fenómeno o acontecimiento tal y como este se produce.

Este procedimiento resulta un instrumento primordial para acceder a aquellos sujetos que tienen dificultades para articular verbalmente sus explicaciones, sentimientos o creencias. Siguiendo con las ideas de este autor, la observación se muestra como un método esencial en la investigación cuando una persona o un grupo objeto tienen dificultades o no desean manifestarse en relación con ciertos hechos bien porque eso pondría en peligro su propio status dentro del grupo, bien porque se sienten incómodos ante una persona que les pregunta sobre determinadas conductas difíciles de explicar.

La observación constituye un proceso deliberado y sistemático que ha de ser orientado por una pregunta, propósito o problema. Este problema es el que da sentido a la observación en sí y es el que determina aspectos tales como qué se observa, quién es observado, como, cuando y donde se observa, cuando se registran las observaciones, qué observaciones se registran, cómo se analizan los datos procedentes de la observación o que utilidad se les da a los datos⁵². Las mismas serán de utilidad para trabajar el contexto donde se dan las representaciones sociales de estos actores sociales.

Para el análisis de los datos, dadas las características del diseño propuesto, y de manera coherente a la propuesta metodológica, serán utilizados preferentemente aquellos que el procedimiento clásico ha utilizado para este enfoque que es la recopilación de un material discursivo producido por medio de entrevistas. A partir de ello se determinaron categorías de análisis que luego fueron analizadas y contrastadas con los fundamentos teóricos que guiaron la presente investigación.

⁵¹ Gómez, G. R., Flores, J. G., & Jiménez, E. G. (1996). Metodología de la investigación cualitativa.

⁵² Martínez, L. (2007). La observación y el diario de campo en la definición de un tema de investigación. *Revista perfiles libertadores*, 4(80), 73-80.

RESULTADOS Y ANALISIS CRITICO

1- METACATEGORIA I: Percepciones sobre la violencia laboral

Categorías emergentes:

- Abuso de poder
- Responsabilidad
- Naturalidad

2- METACATEGORIA II: Experiencias sobre la violencia laboral

Categorías emergentes:

- Acoso
- Conflicto
- Discriminación

3- METACATEGORIA III: Tipos de violencia laboral

Categorías emergentes:

- Daño
- Desprecio
- Abuso económico
- Preocupación

4- METACATEGORIA IV: Estrategias emergentes

Categorías emergentes:

- Aprendizaje
- Autoestima
- Empatía

METACATEGORÍA I: Percepciones sobre la violencia laboral

La percepción de violencia como una la forma en la que la personas perciben y evalúan las violencias en su entorno, incluyendo la frecuencia, la gravedad y la aceptabilidad de la violencia. También destaca la importancia de considerar la percepción de violencia en la prevención y el control de la violencia, ya que puede influir en la forma en que las personas responden a la violencia y en la efectividad de las intervenciones para prevenir la violencia⁵³. A partir de estas definiciones se construyeron las siguientes categorías de análisis a partir del discurso de los actores sociales:

Categoría Emergente: Abuso de poder

El abuso de poder es el uso indebido de la autoridad para obtener ventaja personal sobre una cuestión en particular. Según la OIT⁵⁴ la violencia laboral es una combinación de causas no de pende únicamente de la relación conflictiva de los trabajadores, sino que se tiene que presentar situaciones que favorezcan la violencia desde el ámbito no organizativo de la institución, que denotan falta de políticas o normas que amparen al personal en su quehacer en este caso en particular el abuso del poder. Al respecto los actores sociales nos expresaban su parecer diciendo:

- *Violencia laboral es un abuso de poder que puede tener consecuencia a largo plazo o corto plazo.*
- *Acto de abuso de personas que controlan a los trabajadores constantemente por maltratos y malestares.*
- *El uso del poder que uno tiene una persona para dañar a otra, manipularla, dominarla.*

Desde mi análisis considero que esta mirada me permitió identificar el abuso de poder como trama social existente en el campo la violencia laboral. En el sector de feriantes de la vieja

⁵³ Galtung, Johan (19990). Cultural violence. Journal of peace Research, 27(3):291-305.

⁵⁴ Acevedo, Gabriel (2009). Violencia Laboral y relación entre pares. Publicación de la Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza.

terminal, es importante tener en cuenta que la violencia no es solo lo que se visibiliza sino también que es una muestra del funcionamiento de las representaciones sociales, y de poder que se particularizan en un espacio micro social. Cualquier modo de violencia involucra a cuerpos y sentimientos y en el proceso de trabajo afecta influye directamente sobre los cuerpos, lo cognitivo, lo subjetivo los valores etc.

Estos resultados son coincidentes en algunos aspectos con lo señalado en nuestro marco referencial teórico respecto al abuso del poder.

Categoría Emergente: Responsabilidad

La Responsabilidad es un concepto abstracto y que genera una gran cantidad de definiciones, así tenemos que en la vida diaria como en el derecho es uno de los más comunes, constantemente hacemos referencia al concepto “responsable o responsabilidad”, como bien lo señala Sanz encinares uno del concepto más utilizados en los seres humanos⁵⁵.

En diferentes circunstancias podemos emplear dichos conceptos, desde cuando nuestros padres nos dicen que somos responsables de tender la cama una vez que nos hayamos levantados, hasta el policía de la esquina nos dice que somos responsable de darnos una vuelta prohibida, estos conceptos aunque señalan lo mismo, son diferente por su ámbito de aplicación podemos pasar desde la responsabilidad moral, espiritual, gremial, política, hasta llegar a la responsabilidad jurídica que es la que nos ocupa en este caso. Por existir diversas formas de concebir responsabilidad, es que iniciare el presente estudio poniendo sus estructuras generales en función de los expresado por nuestros informantes:

- *Fuente de ingreso para solventar el gasto a mi familia.*
- *Lo vivo hace tiempo desde mi inicio cinco años más o menos.*

Se observó que la responsabilidad se puede ver como la conciencia que tiene todo lo que hacemos o dejamos de hacer sobre nosotros mismos o sobre los demás. Con la responsabilidad el individuo aprende a comportarse de manera que puedan confiar en él, ya que adquiere el

⁵⁵ Sanz Encinar, Abraham (1998). Concepto jurídico de responsabilidad en la teoría General del derecho. UMA, México.

compromiso del trabajo como feriante informal para poder llevar a su familia la tranquilidad y la calidad de vida, en la que se pueda por su esfuerzo de los vendedores va de la mano de la economía.

Puede decirse que para ellos es importante el trabajo del día a día, es un valor que nos permite vivir de forma práctica y organizada en la sociedad. Ya que menciono un feriante masculino que él aprendió a ser responsable de forma progresiva con su trabajo informal. De acuerdo a nuestros resultados esta interpretación resulta ser coincidente con lo vertido en la faz teórica.

Categoría Emergente: Naturalidad

La naturalidad es el concepto que nos lleva a la espontaneidad y sencillez en el trato y modo de proceder. El concepto de naturalidad ha sido abordado por muchos autores a lo largo de la historia. Uno de lo más influyentes es Jean Jacques Rousseau, un filósofo francés del siglo XVIII. Según Rousseau, la naturalidad se refiere al estado original y primitivo del ser humano, antes de ser corrompido por la sociedad y la civilización. En su obra “El contrato social” (2023), Rousseau argumenta que el hombre es naturalmente bueno y que la sociedad es la que corrompe. Rousseau cree que la naturalidad es un estado de inocencia y pureza, en el que el individuo se guía por sus instinto y emociones sin la influencia de la razón y la moralidad⁵⁶. En este sentido la naturalidad es vista como una forma de autenticidad y espontaneidad. Al respecto nuestros entrevistados nos decían:

- *Que la gente lo practica hasta en la actualidad y lo tienen naturalizado es común.*

Esta categoría me permitió analizar al contenido de las entrevistas de los feriantes en la cual naturalizan a la violencia, como una forma de comportamiento de los feriantes, que ha vivido, se encontraba experimentando en una serie de factores que contribuyen a esta percepción. La exposición prolongada, La exposición constante a la violencia en la vida personal, familiar o comunitaria puede llevar a una persona a considerarla como algo normal o inevitable, Socialización y cultura, la violencia puede ser perpetuada y normalizada en ciertas culturas o

⁵⁶ Rousseau, J.J. (2023). El contrato social. Good Press.

grupos sociales, lo que puede llevar a la persona a creer que es una forma aceptable de resolver conflictos o expresar emociones.

Las traumas y experiencias adversas las personas que han experimentado trauma o abuso en su pasado pueden desarrollar una visión del mundo en la que la violencia es una parte natural de la vida⁵⁷, La observación de modelos de comportamientos violento en la familia, escuela o en los medios de comunicación puede influir en la percepción de la violencia como algo natural. La exposición constante imágenes o noticias violentas en los medios de comunicación puede llevar a una descentralización hacia la violencia, haciendo que parezca menos grave o impactante⁵⁸.

METACATEGORIA II: Experiencias sobre la violencia laboral

La experiencia es el proceso de aprendizaje y desarrollo que se deriva de la participación activa en una situación, y que lleva a la adquisición de conocimientos. Habilidades y actitudes que pueden ser aplicados en situaciones futuras esto también se ve expresado en lo que concierne a la violencia laboral⁵⁹. Desde esta Metacategoría emergieron las siguientes categorías:

Categoría Emergente: Acoso

Esta categoría puede definirse como cualquier conducta verbal o física no deseada de naturaleza sexual que interfiera en el trabajo, se convierta en una condición para el empleo o la continuidad en el empleo, o cree en un entorno de trabajo intimatorio, hostil u ofensivo⁶⁰. En esta línea nuestros informantes nos decían:

- *Si al principio no lo percibía como violencia, el señor que pasaba a cobrar el lugar, pero siempre supe que me generaba incomodidad se hacia el galán se acerca mucho para cobrarme.*

⁵⁷ Toro, J. P., & Gómez-Rubio, C. (2016). Factores facilitadores de la violencia laboral: Una revisión de la evidencia científica en América Latina. *Ciencia & trabajo*, 18(56), 110-116.

⁵⁸ Rodríguez, V. A., & Paravic, T. M. (2013). Un modelo para investigar violencia laboral en el sector salud. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, 34, 196-200.

⁵⁹ Cerda-Antilef, S., Rivas-Riveros, E., & Campillay-Campillay, M. (2020). Experiencia de violencia laboral en profesionales de enfermería de un hospital público. *Enfermería universitaria*, 17(4), 449-462.

⁶⁰ Organización Mundial de la Salud (2017). El acoso laboral. Publicación Técnica 47(1):17-27. Ginebra, Suiza.

El acoso es una realidad, y así lo demuestra las vendedoras feriantes por la preocupación que está pasando, las actuaciones de los sujetos que desembocan en una desacreditación de la víctima feriante, con una pérdida de su reputación tanto la persona como la laboral. ya que las consecuencias del acoso son sumamente devastadoras, la conducta constitutiva de estas personas municipales, provocan graves daño a la salud de las feriantes tales como la ansiedad, fatiga disminución de la concentración más la depresión.

Así mismo no solo produce efecto negativo sobre la victima sino también afecta a la económica, afecta también la productividad. Nuestros resultados concuerdan con lo planteado por Acevedo y colaboradores⁶¹ quienes trabajaron sobre la violencia de género y el acoso laboral en Venezuela y acuerdan con los resultados aquí obtenidos.

Categoría Emergente: Conflicto

El concepto de conflicto laboral se refiere a cualquier disputa o desacuerdo que surja en el lugar de trabajo entre empleados⁶² y empleadores, entre grupos de empleados y empleadores, estos conflictos pueden ser causados por una variedad de factores importante abordar los conflictos laborales de manera efectiva para mantener un ambiente de trabajo más positivo y productivo según comentan los feriantes. Al respecto nuestros actores sociales nos comentaban:

- *Ya está ocupado por otro feriante o ya está todo ocupada la vereda por feriantes golondrina.*
- *Sos amable y le preguntas ni te contestan.*
- *Competencia entre mis compañeros.*

De esta manera podemos analizar lo expresado por las feriantes en estos tres casos, que queda en evidencia la urgencia de la educación, la cual juega un papel importante, un papel fundamental en la prevención y resolución de conflictos laborales, al desarrollar habilidades

⁶¹ Acevedo, D., Biaggii, Y., & Borges, G. (2009). Violencia de género en el trabajo: acoso sexual y hostigamiento laboral. *Revista venezolana de estudios de la mujer*, 14(32), 163-182.

⁶² Levinson, Daniel. (1978). Experiencia laboral. *Revista del Trabajo*. 5(1):20-29.

como la comunicación efectiva como lo plantea Illán (2021)⁶³. Según este autor, la empatía y la educación puede fomentar la comunicación abierta y honesta entre feriantes y del control municipales o personas lo que puede ayudar a prevenir conflicto laboral. Ya que el conflicto es parte natural de la vida humana, ya que surge de las diferencias y desacuerdos entre los feriantes y personas o los grupos de intereses, necesidades y de valores distintos.

Categoría Emergente: Discriminación

Este concepto define⁶⁴ al proceso de tratar las personas de manera diferente debido a su pertenencia a un grupo o categoría particular, como la raza, el sexo, la región o la nacionalidad, y no debido a sus características individuales o méritos personales. Nuestros informantes nos decían al respecto:

- *He tenido problemas por mi forma de vestir, mi forma de hablar y lo toman como un juego.*
- *Posición de superioridad, utilizan chantajes, como el despido del lugar por amiguismo.*

En esta categoría se analiza que los feriantes de la vieja terminal repiten y perpetúan y refuerzan a la discriminación en ellos, y la falta de la valoración hacia el ser humano, son constante ya que las divisiones sociales pueden contribuir a la creación a una sociedad fragmentada y desigual⁶⁵ por es importante destacar el cambio de actitud y comportamiento dejando de perpetuar la discriminación y promoviendo la inclusión y la igualdad⁶⁶.

Los feriantes también han podido y pueden reconocer y aceptar que su comportamiento es dañino y discriminatorio, como así también pueden educarse por medios de capacitaciones y

⁶³ Illán, J. F. R. (2021). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. Ediciones de la U.

⁶⁴ Arico, José (2003). Estudios acerca de la discriminación. *Revista Ocupación Laboral*, 2(5):40-49.

⁶⁵ Velázquez Narváez, Y., & Díaz Cabrera, M. D. (2020). Violencia y desigualdad laboral en México: revisión teórica desde una perspectiva de género. *Andamios*, 17(42), 423-440.

⁶⁶ Lobato, J. (2021). Abordaje de la violencia laboral contra las mujeres en la justicia ordinaria laboral argentina. *Estudios Socio-Jurídicos*, 23(1), 295-317.

concientizarse en su cambio de actitud y comportamiento tal como lo señala también Sagardía y colaboradores⁶⁷.

METACATEGORIA III: Tipos de Violencia

Los Tipos de Violencia, según Galtund (2023)⁶⁸, pueden ser clasificadas como directa (verbal psicológica y física), estructural (pobreza, represión contaminación, alineación), cultural, (ideas, normas, valores la tradición), y/o, simbólica (manifestaciones mediante actos o rituales que dan reconocimiento a la violencia). Dentro de nuestro estudio se identificaron diferentes tipos de violencia por parte de los feriantes laborales.

La misma, es un problema complejo multifacético que afecta a personas y de todo el mundo es importante reconocer y abordarlos diferentes tipos de violencia para poder prevenirla y herrarla la educación, la conciencia y la acción colectiva y la acción colectiva son fúndales para crear por el mundo más justo y pacífico⁶⁹.

De acuerdo a nuestras entrevistas pudieron construirse las siguientes categorías de análisis:

Categoría Emergente: Daño

El daño implica una lesión o perjuicio injustificado y sin excusa, que puede tener consecuencias negativas para la personas o grupo afectado⁷⁰. Nuestros informantes son consiente como van nombrando los tipo de violencia y nos decían al respecto:

- *Su conducta, hay empujones, me pongo firme porque se diferenciar lo que es la violencia*

⁶⁷ Sagardía, J. I., Gómez, M. F., Maldonado, E. L., Solís, S. B., & Sáenz Valiente, M. A. (2024). Percepción de la discriminación y la violencia laboral de género en el ámbito de las residencias de las diferentes carreras y especialidades en un hospital público nacional.

⁶⁸ Galtund, Johan (2023). Representaciones de la dinámica de la generación de las violencias en conflictos. Revista Salud Laboral. %(2)43-51.

⁶⁹ Toro, J. P., & Gómez-Rubio, C. (2016). Factores facilitadores de la violencia laboral: Una revisión de la evidencia científica en América Latina. *Ciencia & trabajo*, 18(56), 110-116.

⁷⁰ Arendt, H. (1963). Estudios sobre la revolución. Ediciones Taurus. Buenos Aires, Argentina.

- *Malos tratos de la clientela que vienen mal murada y es entendible porque a mí también me pasa.*

Desde mi análisis creo que los feriantes están todo el tiempo observando lo que ocurre a su alrededor y saben quiénes son los sujetos que están rondando alrededor suyo y los daños que pueden causarles, a menudo el daño es causado por la ignorancia, la falta de conciencia, la falta de educación, sobre las consecuencias de nuestra acción, el egoísmo y la falta de empatía y pueden llegar a hacer daño a otros sin considerar sus sentimientos o necesidades, las circunstancias y presiones externas como la pobreza, la discriminación la violencia puede llevar a hacer daño a otros tal como lo planteado por Loor Pinargote (2023)⁷¹.

Categoría Emergente: Desprecio

El desprecio, fue otra categoría emergente.

El mismo es una forma rechazo o desestimación que se expresa a través de la conducta o la comunicación, y que puede tener un impacto negativo en el auto estima y la identidad de la persona objeto de desprecio⁷². Ante el dialogo de los feriantes y su difícil entrevista comentan.

- *Y te da agobio no me siento tranquilo me pone nervioso es constante me afecta la mente.*

Se analizó en esta categoría la forma en que ellos viven, el desprecio que sufren día a día y como lo afirman los feriantes entrevistados.

Es muy común la forma de violencia simbólica que pueden vivir y tiene un impacto profundo en las persona, por sentirse objeto en el desprecio de los que controlan o la gente rechazados desestimatizado y sin valor, esto le puede llevar a la pérdida de su autoestima y confianza y puede incluso afectar su salud mental y física de las personas que trabajan⁷³.

⁷¹ Loor Pinargote, K. I. (2023). *El daño moral y la rescisión del contrato laboral* (Master's thesis, Ambato: Universidad Tecnológica Indoamérica).

⁷² Goffman, Erving (1963). *La identidad Deteriorada*. Editorial Amorrortu. Buenos Aires, Argentina.

⁷³ Palma, A., Gerber, M. M., & Ansoleaga, E. (2022). Riesgos psicosociales laborales, características organizacionales y salud mental: el rol mediador de la violencia laboral. *Psyche (Santiago)*, 31(1), 1-18.

Categoría Emergente: Abuso Económico

Este concepto de abuso de económico se refiere a la explotación o el maltrato de una persona o grupos en términos de sus recursos económicos, incluyendo la propiedad, el ingreso y el acceso a los servicios básico⁷⁴.

Los entrevistados nos decían:

- *Mi esposo cuando estaba casada me gritaba por no vender me llevo a pegar.*

El análisis se hace notar la falta de empatía del ex esposo, la señora lo menciona en la entrevista, de cómo el la controlaba lo que ella vendía, y sobre los ingresos, gastos y decisiones hacia la señora, deja saber cómo se sintió en eso momento de calvario y la señora lo repite, que ella luchó, para salir de esta situación porque su forma de ver la vida es importante y de no repetir la situación.

La desigualdad de género, en este sentido, puede llevar a que las mujeres sean más vulnerables al abuso económico, la dependencia económica de una mujer respecto a su pareja puede hacer que sea más difícil para ella dejar la relación, también la falta de accesoria recursos económicos educativos y de salud, la explotación laboral de una mujer, como el trabajo no remunerado o el trabajo precarias. Estos resultados acuerdan con los antecedentes vertidos al respecto⁷⁵⁻⁷⁶.

Categoría Emergente: Preocupación

La preocupación es un estado emocional y cognitivo caracterizado por la ansiedad, la quietud y el temor hacia un evento, situación o resultados futuro⁷⁷. Se trata de una respuesta

⁷⁴ Silva-Martínez, E., & Vázquez-Pagán, J. M. (2019). El abuso económico y la violencia de género en las relaciones de pareja en el contexto puertorriqueño. *Prospectiva*, (28), 121-143.

⁷⁵ Velázquez Narváez, Y., & Díaz Cabrera, M. D. (2020). Violencia y desigualdad laboral en México: revisión teórica desde una perspectiva de género. *Andamios*, 17(42), 423-440.

⁷⁶ Vargas, P. J. J. (2017). La desigualdad de género en el mercado laboral. *Revista de información laboral*, 6, 1-10.

⁷⁷ American Psychological Association (2020). Estado emocional y violencia laboral. Editorial Mc Grill. México, D.F.

natural del ser humano ante la incertidumbre o la amenaza percibida. La importancia de la preocupación del feriante ante la violencia laboral puede observarse en los siguientes párrafos:

- *Los gritos los apodos que genera un estrés, cansancio hay que estar aquí en mis zapatos.*
- *Y eso no se disfruta más bien trabajas con miedos y tensiones esa es mi experiencia.*

Con respecto a este análisis se ha visibilizado el estado emocional y cognitivo de las feriantes por la falta de información sobre la violencia, por lo que están pasando son un síntoma la ansiedad donde una me manifestó su estado y su control médico (diagnosticada), y de depresión, la inquietud y el temor hacia un evento de violencia que se pueda presentar, cada situación que se presenta en las feriantes en vida cotidiana de ellas se encuentran con miedos constantes y se frustran la importancia es tener en cuenta la falta de capacitaciones de la educación para tener un resultado futuros con respecto a la violencia⁷⁸.

METACATEGORIA IV: Sugerencias

El concepto de sugerencia refiere a la recomendación o propuesta de una idea, acción o solución para resolver un problema o mejorar una situación⁷⁹. En esta categoría se analizan las sugerencias que son emergentes desde los actores sociales a fin de solucionar la problemática de la violencia laboral. Al respecto se construyeron las siguientes categoría de análisis:

Categoría Emergente: Aprendizaje

El concepto aprendizaje se es un proceso social en el que el individuo aprende a través de la interacción con otros y la cultura⁸⁰. La mayoría de los actores sociales hacen referencia a la importancia que refuerce su educación. Al respecto nos decían:

⁷⁸ Vargas, P. J. J. (2017). La desigualdad de género en el mercado laboral. *Revista de información laboral*, 6, 1-10.

⁷⁹ Palma, A., Ansoleaga, E., & Ahumada, M. (2018). Violencia laboral en trabajadores del sector salud: revisión sistemática. *Revista médica de Chile*, 146(2), 213-222.

⁸⁰ Vygotsky, Lev (1978). Teoría socio cultural. Anagrama Ediciones. Buenos Aires, Argentina.

- *Es importante la educación y la prevención para mí y muchos lo necesitan recordarle.*

Este análisis sobre el aprendizaje es un proceso fundamental en la vida para los seres humanos, ya que nos permite adquirir nuevos conocimientos, habilidades y actitudes que nos ayudan a crecer y desarrollarnos como personas⁸¹. El aprendizaje no limita la educación formal si no que es un proceso que se desarrolla a lo largo de la vida, es personal subjetivo, ya que cada persona aprende de manera diferente y a su propio ritmo, por lo que es importante respetar y valorar la diversidad en el aprendizaje, se requiere de participación activa del individuo quien debe estar dispuesto a explorar e investigar y reflexionar sobre lo aprendido⁸².

El aprendizaje se desarrolla en un contexto social por lo que la interacción con otros es fundamental porque implica la experiencia emocional como la curiosidad la motivación y la satisfacción⁸³.

Categoría Emergente: Empatía

El concepto de empatía es la capacidad de comprender y compartir los sentimientos y emociones de otra personas implica la capacidad de ponerse en el lugar del otra persona y ver las cosas desde su perspectiva⁸⁴. La falta de superación con la que se encuentra todos los días.

- *Soy una persona con estudios básicos y a ellos les falta más la educación para mi ese es mi punto de vista.*

Desde el análisis la empatía es una habilidad fundamental, igual que comunicación efectiva y las relaciones fundamentales interpersonales implica sentir lastima por, alguien mientras que la empatía también implica comprender y compartir su sentimiento, requiere de una

⁸¹ Pantoja-Pantoja, A. K., Navarrete-Acosta, A. P., Zambrano-Guerrero, C. A., & Matabanchoy-Tulcan, S. M. (2020). Relación entre clima organizacional y violencia laboral en funcionarios de una universidad pública. *Universidad y Salud*, 22(2), 137-147.

⁸² López Giraldo, J. A., & Beltrán Ríos, J. A. (2020). Incidencia del estilo de liderazgo en la violencia laboral en pymes de la Comuna Once de Medellín, Colombia. *Revista venezolana de Gerencia*, 25(91), 1205-1220.

⁸³ Vera, M. G. P., Vera, S. M. P., & García, M. A. (2017). Violencia laboral que viven los estudiantes de la ESCOM en sus ambientes laborales. *Revista Iberoamericana de Producción Académica y Gestión Educativa*, 4(7), 469-482.

⁸⁴ Muñoz Zapata, A. P., & Castaño, L. C. (2013). La empatía: ¿un concepto unívoco?.

conexión emocional con la otra persona ya que esto puede ser difícil de lograr, especialmente si no se tiene experiencia con las emociones o la experiencia de la otra persona⁸⁵.

La empatía algunas formas de desarrollares la escucha activa la observación de las emociones y comportamiento de las demás y la práctica de la compasión u bondad

Categoría Emergente: Autoestima

El auto estima refiere a la valoración y aprecio que una persona tiene de sí misma. Incluyendo su propia imagen, habilidades logros características personales⁸⁶. Los entrevistados nos decían al respecto:

- *Hay que tratar de no estar con personas que ejerzan la violencia.*

Este análisis de la autoestima es importante cuando unas de las feriantes menciona la tranquilidad, autoestima un aspecto fundamental de la salud mental y el bienestar, se desarrolla a lo largo de la vida influencia da por experiencia y todo tipo relaciones sociales puede ser positiva como negativa y puede variar en diferentes contextos y situaciones.es importante la salud mental, ya que una autoestima baja puede estar relacionada con problema como la depresión, la ansiedad y el estrés como así también el auto estima puede mejorada a través de la práctica de la auto aceptación la autoafirmación y la búsqueda de experiencia de éxito y logro⁸⁷.

⁸⁵ Muñoz Pérez, E. V. (2017). El concepto de empatía (Einfühlung) en Max Scheler y Edith Stein. Sus alcances religiosos y políticos. *Veritas*, (38), 77-95.

⁸⁶ Alcides Camargo, J., & Puentes Suárez, A. (2010). Rasgos de personalidad y autoestima en víctimas de acoso laboral. *Diversitas: Perspectivas en psicología*, 6(1), 51-64.

⁸⁷ Gómez Gutiérrez, E. L., Montalvo Morales, J. A., Rivera González, A., & Cervantes Ávila, Y. G. (2019). La Autoestima, Seguridad Y Nivel Académico Como Factores Determinantes En La Ausencia Del Acoso Laboral (Self-Esteem, Security and Academic Level as Determining Factors in the Absence of Workplace Harassment). *Revista Global de Negocios*, 7(3), 1-11.

CONCLUSIONES

Las percepciones de los feriantes pueden variar dependiendo los factores como la experiencia laboral, el tipo de la feria que se presenta porque hay también personas trabajadoras golondrinas, que son las que ocupan el lugar fijo, de los otros feriantes (tiene que ver con el tipo de feriantes). También algunos ven a la normalización de la violencia, algunos feriantes pueden percibir la violencia laboral como algo normal o aceptable en su entorno de trabajo pueden generar miedos y ansiedad en los feriantes especialmente si han experimentado presenciado incidentes violento en el pasado, esta exposición puede también llevar la violencia laboral una actitud de desconfianza y cinismo hacia los otros, los municipales que controlan se sienten impotente para prevenir o abordar la violencia laboral, especialmente si se siente que no tienen el apoyo de los mismos que controlan son los municipales. Ya que alguno feriantes priorizan su seguridad personal y bienestar emocional por encima de otros aspectos de su trabajo.

Al conocer a los feriantes de la vieja terminal y ver la experiencia que han sufrido en el espacio de estudio puede decirse que la misma se pudo manifestar de diversas maneras incluyendo el acoso verbal o física por parte de los feriantes de la vieja terminal, la discriminación y la exclusión estuvo presente debido a la raza, genero, y otras características que sufrieron, la sobrecarga del trabajo pensando en que tenían que vender la mercadería o expectativa poco realista, como también la falta de respetó o apoyo por parte de los que controlan el piso, los pagos, con un ambiente toxico o estresante.

La percepción de violencia laboral por parte de los feriantes pudo variar dependiendo de los factores como la gravedad y frecuencia de los incidentes, las respuesta y apoyo de los feriantes entrevistado hacia el entrevistador donde mencionaron la capacidad de los trabajadores para defenderse o buscar ayuda. Las diferentes culturas y normas de los feriantes de lugar. uno es el sentimiento de miedo. La desconfianza hacia otros, impotencia y la desesperanza.

Los feriantes reconocen los tipos de violencia como el acoso verbal psicológico insultos humillaciones amenazas chantajes son percido como un ataque a la dignidad y a la autoestima del feriante trabajador.

La perciben los feriantes como un problema grave y extendido que afecta la salud mental y física, es un obstáculo para la productividad la eficiencia del trabajo en el lugar, es un

incumplimiento de los derechos y responsabilidades laborales como así también es un ataque a la dignidad un problema que requiere una respuesta integral efectiva por parte de los que trabajan los municipales.

Desde la Educación para la Salud se sugiere que puede implementarse para superar esta contingencia los tipos de capacitaciones por vía whats para los feriantes así poder controlar el manejo de la violencia laboral, así también se presentarían programas de educación en salud desarrollo y sé que incluyan los temas como la violencia laboral, el estrés la ansiedad y la depresión, charlas y conferencias sabré la violencia laboral y su efecto en salud mental y física. Desarrollar protocolos de prevención violencia laboral, en los lugares de trabajo y capacitar a los feriantes en técnicas de resolución de conflicto y comunicación efectiva.

BIBLIOGRAFIA

- Acevedo, D., Biaggii, Y., & Borges, G. (2009). Violencia de género en el trabajo: acoso sexual y hostigamiento laboral. *Revista venezolana de estudios de la mujer*, 14(32), 163-182.
- Acevedo, Gabriel (2009). Violencia Laboral y relación entre pares. Publicación de la Organización Internacional del Trabajo.
- Agudelo Viana, L. G., & Aigner Aburto, J. M. (2008). Diseños de investigación experimental y no-experimental.
- Alcides Camargo, J., & Puentes Suárez, A. (2010). Rasgos de personalidad y autoestima en víctimas de acoso laboral. *Diversitas: Perspectivas en psicología*, 6(1), 51-64.
- American Psychological Association (2020). Estado emocional y violencia laboral. Editorial Mc Grill. México, D.F.
- Ansoleaga, E., Gómez-Rubio, C., & Mauro, A. (2015). Violencia laboral en América Latina: una revisión de la evidencia científica. *Vertex Revista Argentina de Psiquiatría*, 26(1), 444-452.
- Arendt, H. (1963). Estudios sobre la revolución. Ediciones Taurus. Buenos Aires, Argentina.
- Arico, José (2003). Estudios acerca de la discriminación. *Revista Ocupación Laboral*. 2(5):40-49.
- Barahona Prieto, M., & Garzón Chasoy, C. D. (2021). *Representaciones sociales sobre violencia de género en cinco mujeres recicladoras del barrio Santander-Bogotá* (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios).
- Barderi Monzó, C. (2022). L'amença del gluten. Percepcions de riscos alimentaris i transformacions ambientals.

- Borja Orozco, H., Barreto, I., & Sánchez, V. (2008). Actitudes del vendedor ambulante de la localidad de Chapinero frente a sus condiciones laborales y políticas. *Diversitas: Perspectivas en psicología*, 4(2), 279-290.
- Bourdieu, Pierre (2001). *Las estructuras sociales de la economía*. Buenos Aires, Editorial Manantial.
- Busso, M., Adamini, M., Cafferata, V., Deleo, C., & Gallo, M. (2008). Feriantes y artesanos frente a cotidianidades trastocadas: Un estudio sobre los vaivenes macroeconómicos y la realidad de las ferias comerciales urbanas. In *V Jornadas de Sociología de la UNLP 10-12 de diciembre de 2008 La Plata, Argentina*. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento de Sociología.
- Carballeda, M. (2023). Percepción visual y gestalt, una aproximación al aprendizaje de sujetos con esquizofrenia. *Entrelíneas*, 2(2), 168-177.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: Ed. San Marcos, p. 236
- Castilla, C. A. A. (2006). Enfoques teóricos sobre la percepción que tienen las personas. *Horizontes pedagógicos*, 8(1), 1.
- Cerda-Antilef, S., Rivas-Riveros, E., & Campillay-Campillay, M. (2020). Experiencia de violencia laboral en profesionales de enfermería de un hospital público. *Enfermería universitaria*, 17(4), 449-462.
- Cerqueira, M. T. (1996). Promoción de la salud: evolución y nuevos rumbos. *Boletín de la Oficina Sanitaria Panamericana (OSP)*; 120 (4), abr. 1996.
- Cieza, D. (2013). Relaciones de trabajo, discriminación, violencia y derechos. *COMPLEXO DE ENSINO SUPERIOR DO BRASIL DIRECTORES: DR. CLÈMERSON MERLÍN CLÈVE DR. WILSON RAMOS FILHO*, 23.

- Colque, N., Martinez, V., Moreno, S., & Sanchez, M. (2015). Representaciones en tensión: análisis de registros fotográficos de las movilizaciones recientes de los feriantes de Guaymallén (Mendoza, Arg.). Mesa temática 77: Fotografía, sociología y ciencias sociales. In *XI Jornadas de Sociología*. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.
- Conferencia Internacional del Trabajo (2019). Votación nominal final sobre la adopción del Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. 108a reunión. Ginebra.
- Cuevas Riaño, M. D. M. (2010). Percepción visual, psicología de la Gestalt y leyes de organización perceptiva.
- Duero, D. (2003). La Gestalt como teoría de la percepción y como epistemología: aportes y desarrollos. *Revista de la Universidad Nacional de Córdoba*, 1-35.
- Fernández Collado, C., Baptista Lucio, P., & Hernández Sampieri, R. (2014). Metodología de la Investigación. Editorial McGraw Hill.
- Gaggero, D. (2004). VIH-SIDA: su abordaje en la universidad como oportunidad para el ejercicio de los derechos humanos: ¿Cual es la situación en nuestro país?. *Cuadernos de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales. Universidad Nacional de Jujuy*, (22), 287-294.
- Gaggero, Daniel (2004). Aproximaciones a el objeto de conocimiento de la disciplina científica educación para la salud. Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales. Universidad Nacional de Jujuy. Inédito.
- Galtung, Johan (2023). Representaciones de la dinámica de la generación de las violencias en conflictos. *Revista Salud Laboral*. %(2)43-51.
- Galtung, Johan (1999). Cultural violence. *Journal of Peace Research*, 27(3):291-305.

- Goffman, Erving (1963). *La identidad Deteriorada*. Editorial Amorrortu. Buenos Aires, Argentina.
- Gómez Gutiérrez, E. L., Montalvo Morales, J. A., Rivera González, A., & Cervantes Ávila, Y. G. (2019). La Autoestima, Seguridad Y Nivel Académico Como Factores Determinantes En La Ausencia Del Acoso Laboral (Self-Esteem, Security and Academic Level as Determining Factors in the Absence of Workplace Harassment). *Revista Global de Negocios*, 7(3), 1-11.
- Gómez, G. R., Flores, J. G., & Jiménez, E. G. (1996). Metodología de la investigación cualitativa.
- González Monteagudo, J. (2001). El paradigma interpretativo en la investigación social y educativa: nuevas respuestas para viejos interrogantes. *Cuestiones pedagógicas*, 15, 227-246.
- Hernández-Castro, F. (2016). *Teoría de la Percepción*.
- Illán, J. F. R. (2021). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. Ediciones de la U.
- Krause, M. (1995). La investigación cualitativa: un campo de posibilidades y desafíos. *Revista temas de educación*, 7(7), 19-40.
- L'Abbate, S. (2004). Análise Institucional e Educação em Saúde: um diálogo produtivo. *Boletim do Instituto de Saúde-BIS*, (34), 6-9.
- Levinson, Daniel. (1978). Experiencia laboral. *Revista del Trabajo*. 5(1):20-29.
- Lobato, J. (2021). Abordaje de la violencia laboral contra las mujeres en la justicia ordinaria laboral argentina. *Estudios Socio-Jurídicos*, 23(1), 295-317.
- Loor Pinargote, K. I. (2023). *El daño moral y la rescisión del contrato laboral* (Master's thesis, Ambato: Universidad Tecnológica Indoamèrica).

- López Giraldo, J. A., & Beltrán Ríos, J. A. (2020). Incidencia del estilo de liderazgo en la violencia laboral en pymes de la Comuna Once de Medellín, Colombia. *Revista venezolana de Gerencia*, 25(91), 1205-1220.
- Marrero, E. (2006). Sensación y percepción. Disponible en: <http://academic.uprm.edu/eddiem/psic3001/id61.htm>.
- Martínez, L. (2007). La observación y el diario de campo en la definición de un tema de investigación. *Revista perfiles libertadores*, 4(80), 73-80.
- Marx, K. (1968). *Manuscritos Económico Filosófico*. Altaya. Barcelona.
- Melgarejo, L. M. V. (1994). Sobre el concepto de percepción. *Alteridades*, (8), 47-53.
- Ministerio de Salud y Acción Social (1983). *Educación para la Salud: aspectos básicos conceptuales*. Guía de programación. Secretaría de Salud. Argentina.
- Muñoz Pérez, E. V. (2017). El concepto de empatía (Einfühlung) en Max Scheler y Edith Stein. Sus alcances religiosos y políticos. *Veritas*, (38), 77-95.
- Muñoz Zapata, A. P., & Castaño, L. C. (2013). La empatía: ¿un concepto unívoco?.
- OMS (2022). *Informe Mundial sobre la violencia y la salud*. Sinopsis. Ginebra.
- Organización de las Naciones Unidas (1979). *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)*. Instrumento de Derechos Humanos. Aprobado el 18 de diciembre de 1979.
- Organización Internacional del Trabajo (2019). *Violencia y el acoso en el mundo del trabajo*. Publicación de las Naciones Unidas.
- Organización Mundial de la Salud (2017). *El acoso laboral*. Publicación Técnica 47(1):17-27. Ginebra, Suiza.

- Oviedo, G. L. (2004). La definición del concepto de percepción en psicología con base en la teoría Gestalt. *Revista de estudios sociales*, (18), 89-96.
- Palma, A., Ansoleaga, E., & Ahumada, M. (2018). Violencia laboral en trabajadores del sector salud: revisión sistemática. *Revista médica de Chile*, 146(2), 213-222.
- Palma, A., Gerber, M. M., & Ansoleaga, E. (2022). Riesgos psicosociales laborales, características organizacionales y salud mental: el rol mediador de la violencia laboral. *Psyche (Santiago)*, 31(1), 1-18.
- Pantoja-Pantoja, A. K., Navarrete-Acosta, A. P., Zambrano-Guerrero, C. A., & Matabanchoy-Tulcan, S. M. (2020). Relación entre clima organizacional y violencia laboral en funcionarios de una universidad pública. *Universidad y Salud*, 22(2), 137-147.
- Pichon-Rivière, E. (1978). Acerca del vínculo. *Revista Uruguaya de Psicoanálisis*, (58), 13-22.
- Presidencia de la Nación Argentina (2010). Violencia contra la mujer. Ley N° 26.485. Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Sancionada: 11/03/2009. Promulgada de Hecho: 1/04/2009. Publicada en el B.O. 14/04/09
- Quintana, M. I. R. (2018). Enfrentar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo: la discusión normativa de la OIT. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, (138), 91-114.
- Ramírez, K. A., & Álvaro, V. P. (2017). Prácticas de mejora continua, con enfoque Kaizen, en empresas del Distrito Metropolitano de Quito: Un estudio exploratorio. *Intangible Capital*, 13(2), 479-497.
- Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista médica sanitas*, 21(3), 141-146.

- Rodríguez, V. A., & Paravic, T. M. (2013). Un modelo para investigar violencia laboral en el sector salud. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, 34, 196-200.
- Rousseau, J.J. (2023). El contrato social. Good Press.
- Sagardía, J. I., Gómez, M. F., Maldonado, E. L., Solís, S. B., & Sáenz Valiente, M. A. (2024). Percepción de la discriminación y la violencia laboral de género en el ámbito de las residencias de las diferentes carreras y especialidades en un hospital público nacional.
- Sánchez Márquez, N. I. (2019). Sensación y percepción: una revisión conceptual.
- Sanz Encinar, Abraham (1998). Concepto jurídico de responsabilidad en la teoría General del derecho. UMA, México.
- Silva-Martínez, E., & Vázquez-Pagán, J. M. (2019). El abuso económico y la violencia de género en las relaciones de pareja en el contexto puertorriqueño. *Prospectiva*, (28), 121-143.
- Taylor, S. J., & Bogdan, R. (2008). La entrevista en profundidad. *Métodos cuantitativos aplicados*, 2, 194-216.
- Taylor, S.J. y Bogdan, R. (1987). Introducción a los métodos cualitativos de investigación (Vol. 1). Barcelona: Paidós.
- Todo Jujuy (2010). Sobre la vieja terminal de ómnibus. Municipalidad de San Salvador de Jujuy.
- Toro, J. P., & Gómez-Rubio, C. (2016). Factores facilitadores de la violencia laboral: Una revisión de la evidencia científica en América Latina. *Ciencia & trabajo*, 18(56), 110-116.
- Valles, M. S. (2007). Entrevistas cualitativas (Vol. 32). CIS.

- Vargas, P. J. J. (2017). La desigualdad de género en el mercado laboral. *Revista de información laboral*, 6, 1-10.
- Velázquez Narváez, Y., & Díaz Cabrera, M. D. (2020). Violencia y desigualdad laboral en México: revisión teórica desde una perspectiva de género. *Andamios*, 17(42), 423-440.
- Ventura-León, J. L., & Barboza-Palomino, M. (2017). El tamaño de la muestra: ¿Cuántos participantes son necesarios en estudios cualitativos? *Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud*, 28(3), 0-0.
- Vera, M. G. P., Vera, S. M. P., & García, M. A. (2017). Violencia laboral que viven los estudiantes de la ESCOM en sus ambientes laborales. *Revista Iberoamericana de Producción Académica y Gestión Educativa*, 4(7), 469-482.
- Vygotsky, Lev (1978). *Teoría socio cultural*. Anagrama Edicioanes. Buenos Aires, Argentina.
- Yuni, J. A., & Urbano, C. A. (2006). *Técnicas para investigar: recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación*. Editorial Brujas.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JUJUY
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES
LIC. EN EDUCACIÓN PARA LA SALUD

PROYECTO FINAL

“Promoviendo la desconstrucción y la reconstrucción de la valoración del rol social como feriantes. Propuestas de consejerías en acciones de Educación para la Salud desde una perspectiva de equidad”

POR

EPSA Marcela Tello

L.U. E-7371

TUTOR

Lic. Ignacio Felipe Bejarano

San Salvador de Jujuy, Febrero de 2025

INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de intervención surge a partir del trabajo de investigación llevado a cabo sobre las percepciones de la violencia laboral en feriantes que desarrollan tareas detrás de la vieja terminal de ómnibus de la ciudad de San Salvador de Jujuy. Desde la Educación para la Salud es fundamental abordar este problema para prevenir y mitigar sus efectos.

Los resultados obtenidos en la investigación realizada permiten ver que se ha desarrollado un problema grave y extendido problema que afecta a la salud y el bienestar de estos trabajadores por lo que para el desarrollo del proyecto se utilizó como insumo empírico los resultados obtenidos y las conclusiones procedentes de dicha investigación con bases científicas.

Gaggero (2006)⁸⁸ es un autor que ha contribuido en Educación para la Salud y ha desarrollado un modelo que enfatiza la importancia de la participación activa de los individuos y comunidades en el proceso de aprendizaje desde un enfoque integral que considera los aspectos físicos, emocionales y sociales de la salud. También enfatiza en la importancia de la comunicación efectiva para garantizar que los mensajes sean claros precisos y accesibles para todos, como también la participación comunitaria en educación para la salud, para asegurar que las intervenciones sean relevantes y efectivas.

Desde este planteo, el presente proyecto de intervención pretende promover acciones que faciliten la integración de las feriantes que sufren de violencia laboral a través del entendimiento y proponiendo como vía la desconstrucción y reconstrucción de la valoración de su rol social de los actores sociales a través de consejerías que se llevarían a cabo a través de un grupo de WhatsApp.

Esta forma de comunicación asertiva buscara en los feriantes, cambios actitudinales y de comportamiento que se basen en la reflexión y autocrítica que lleven a la toma de decisiones que den como resultados procesos de transformación individual y social. Estos comportamientos,

⁸⁸ Gaggero, D. (2006). La Educación para la Salud como marco disciplinar y estrategia para un abordaje integral de las problemáticas socio-educativas-sanitarias de hoy. Apuntes de Catedra. FH y CS, Unju.

hábitos y acciones están determinadas por las construcciones socioculturales que se gestan en lo individual y se constituyen en fenómenos eminentemente sociales⁸⁹.

Ellas son las valoraciones que dan sentido a las acciones y por lo tanto a las tomas de decisiones que realizamos. Más conocidas como representaciones sociales que se producen por el intercambio que realizan los individuos en el seno de la vida social y sobrepasan y se imponen al individuo en forma de conocimiento social jugando un papel significativo en la vida personal y los grupos sociales en los que se desenvuelven⁹⁰.

FUNDAMENTACIÓN

La consejería en violencia laboral para la inclusión estará basada en las propuestas de obras realizadas por expertos en la materia⁹¹ y tendrá como objetivo ayudar a los feriantes a identificar y reconocer la violencia las formas que pueden experimentar en el lugar de trabajo, como el acoso verbal o físico la discriminación⁹². Buscará además en los feriantes desarrollar habilidades de afrontamiento efectiva para manejar la violencia en el lugar de trabajo⁹³, como la comunicación asertiva y los conflictos, ayudar a los feriantes fomentar el auto estima la confianza en sí mismos, para que puedan defenderse y denunciar la violencia en el lugar de trabajo⁹⁴.

Proporcionaré, además, apoyo a los feriantes que han experimentados violencia laboral en el lugar de trabajo para ayudarlos a manejar el estrés⁹⁵. En este sentido la Educación para la Salud, en pos de garantizar la accesibilidad a la información, a través de los medios de comunicación WhatsApp busca hacer real el derecho a poder tomar decisiones con respecto y

⁸⁹ Álava, Á. F. B., Vélez, C. R. C., Parrales, T. M. M., & Castillo, M. Á. P. (2022). La comunicación asertiva y su aporte en el proceso de enseñanza y aprendizaje. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 7(4), 37.

⁹⁰ Vain, P. D. (2016). Las representaciones sociales. Conceptos Fundamentales. Objetivación y anclaje. Ediciones Anagrama. Buenos Aires, Argentina.

⁹¹ Ver las propuestas de: Chagoyen Barroso, T. (2016). Violencia laboral externa en el ámbito de urgencias generales del Hospital Universitario Virgen del Rocío de Sevilla. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 62(242), 25-48. Rodríguez, L. M. V., Rivera, L. J. M. D., & Millet, L. M. (2011). Mobbing: Consejería y Consultaría en Puerto Rico. *Revista Jurídica de Lejuras de Puerto Rico*, 16(1). de León, E. L. C. (2017). Habilidades y destrezas para una vida independiente: Intervención en consejería psicológica dirigida a mujeres sobrevivientes de violencia doméstica (Doctoral dissertation, Universidad del Turabo (Puerto Rico)).

⁹² Gaggero, D. (2006). Op. Cit.

⁹³ Castro, A. (2019), La violencia en el de lugar de trabajo. Un lugar de salud pública. *Revista de Salud Pública* 21(2),1-8.

⁹⁴ Gómez, M.E. (2020). La autoestima y la confianza en la prevención de la violencia en el lugar de trabajo. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*. 36(2), 1-8.

⁹⁵ Rivas, A.M. (2018). Apoyo emocional y manejo del estrese en la prevención de la violencia en el lugar de trabajo. *Salud mental*, 41(2),1-8.

responsabilidad para poder obtener un buen conocimiento y llevar una buena calidad de vida y así evitar todo tipo de daño relacionado con la violencia. Daños que van desde lo físico como a los psicológico y de lo económico a la desestructuración de llevar a cabo un proyecto de vida para los mismo para las feriantes de la vieja terminal.

La violencia laboral en feriante es un problema que ha estado presente durante décadas, así podemos afirmar que se intensificaron las denuncias de violencia laboral en feriantes. Al respecto un estudio publicado en 2005 encontró 35% de los encuestados habían experimentado algún tipo de violencia laboral⁹⁶. Es importante destacar que la violencia laboral en feriantes en Argentina es un problema complejo y multifacético que requiere una respuesta integral y coordinadas de partes de los empleadores, los sindicatos, el estado ya la sociedad en general.

La Organización Mundial de la Salud (2021)⁹⁷ define la equidad en violencia como la distribución justa de los beneficios el poder, los recursos, y las responsabilidades entre las mujeres y hombres. La OMS destaca la violencia contra la mujer, especialmente ejercida por su pareja y la violencia sexual, constituye un grave problema de salud pública y una violación de los derechos humanos de las mujeres.

Siguiendo con lo anteriormente expuesto, la Educación para la Salud desde una perspectiva de equidad en violencia⁹⁸, como la distribución justa de los beneficios y con acciones concretas apunta a que estratégicamente se utilice la comunicación asertiva, busque propiciar los cambios necesarios a nivel social y de representaciones colectivas para lograr nuevas valoraciones en una sociedad que todavía tiene enquistada la validación del ser hombre relacionado a prejuicios, y mandatos sociales que responden a lo que conocemos como violencias.

Desde la educación para la salud y, utilizando las consejerías a través de los medios de comunicación de grupos de WhatsApp en salud para los feriantes, va a ser importante propiciar espacios y tiempos amigables donde se puedan brindar información con estrategias pedagógicas, a fin de buscar la sensibilización de los feriantes de la vieja terminal a los que se tiene llegada y

⁹⁶ Rivera, L.J. (2015). La violencia laboral en feriantes en argentina: un estudio de caso. Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones. 24(2):56-62.

⁹⁷ Organización Mundial de la Salud (2021). Vviolencia contra la mujer, un problema de salud pública. Documento de Trabajo 32. Ginebra, Suiza.

⁹⁸ Rodríguez, L.M. (2020). Equidad en la distribución de los recursos en el sector feriantes. Publicación del Instituto Internacional de Estudios Laborales (IIEL). 5(1):30-46.

aquellos que potencialmente puede ser captados a partir del trabajo en redes con otras instituciones. Y así buscar calidad de vida teniendo como base la importancia de implicarse en los asuntos concernientes a la salud de los feriantes responsable, como forma de propiciar el cuidado de la salud integral y brindar oportunidades para llevar a cabo los proyectos de vida.

Parte de la estrategia metodológica para lograr los objetivos es poder utilizar el trabajo en redes con las instituciones que se encuentran cercanas al espacio y tiempo de conexión por los grupos de WhatsApp que se han seleccionado para la intervención como ser la policía, centros vecinales. Para ello se propone trabajar con la modalidad de consejerías en la cual se va a priorizar la participación activa de los actores principales y en donde entra en juego la capacidad de comunicación. De esta manera, se propiciará que el vínculo entre actores se fortalezca a partir de los aportes de los profesionales participantes.

Para esta estrategia metodológica se propone utilizar técnica de desarrollo de habilidades, que son esencialmente útiles para entrenarse en habilidades concretas (psicomotoras, personales y sociales) y desarrollar la capacidad para actuar, comportarse en situaciones reales e introducir los cambios que haya decidido. Para ello se utilizan escenificaciones, análisis de las situaciones y juegos todo a través de propuestas a realizarse por la vía de grupos de WhatsApp. Es una forma lúdica de hacer que el mensaje y la información puedan ser significativas y se apela a la reflexión. Y técnicas expositivas, mediante videos que serán subidas al grupo, los que ayudarán al grupo a aumentar conocimientos que le permitan profundizar en la situación y verla de otra manera. Estas estrategias son útiles para la transmisión, reorganización de conocimientos y de la información⁹⁹.

El seguimiento del proyecto se realizará conforme a los encuentros realizados vía WhatsApp, así como a la evaluación de proceso que será en relación a la participación de los destinatarios de las actividades propuestas en el grupo de WhatsApp y a las producciones que surjan de cada uno de ellos.

⁹⁹ Riquelme Pérez, M. (2012). Metodología de Educación para la Salud. *Pediatría Atención Primaria*, 14: 77-82.

OBJETIVOS

Objetivo General

Promover acciones de Educación para la Salud, mediante la conformación de una Consejería a través de un grupo de WhatsApp y con una perspectiva de equidad en la violencia, y respecto de la responsabilidad en la feriante laboral que realiza trabajos informales en sus tareas en la zona de la vieja terminal de ómnibus de la ciudad de San Salvador de Jujuy.

Objetivos Específicos

Fomentar el interés y la participación en las feriantes de la vieja terminal de ómnibus en acciones relacionadas con la violencia verbal a través de su prevención mediante la utilización de mensajes publicitarios en los grupos de WhatsApp.

Implementar espacios inclusivos y amigables (en grupos de WhatsApp) con perspectiva de prevenir la violencia laboral, mediante acciones de Educación para la Salud, donde se trabajen temas relacionados con la salud, el auto estima y la responsabilidad.

Trabajar en redes mediante capacitaciones, comunicación y discusión con Instituciones vecinas a la feria (como ser policía, centros vecinales y municipalidad, etc.), donde se traten temas relacionados a la vinculación con la violencia laboral de los feriantes reforzando la educación.

METODOLOGIA DE TRABAJO

Temáticas que abarca la propuesta de los encuentros:

- Fomentar la consejería “introducción la violencia laboral en feriantes. El derecho y la responsabilidad de la violencia laboral en feriantes”. Con proyección de videos cortos se le entregara el mismo por WhatsApp, e instancia de puesta en común y debate reflexivo.
- Comunicación efectiva, desde su experiencia y reconstruir un concepto, técnica para mejorar la comunicación entre feriantes empleadores, y clientes

- Discusión sobre la violencia laboral incluyendo tipos y causas y consecuencias y actividades interactivas
- Promoción en diversidad e inclusión el lugar de trabajo, incluyendo la igualdad de género y la discriminación, herramienta y estrategias en violencia laboral.
- El Manejo de salud y seguridad en el trabajo, discusión sobre los riesgos laborales, lesiones comunes, estrategias para prevenir accidentes.

ESTRATEGIAS A IMPLEMENTAR

Comunicación para la Salud. Utilizar los nuevos medios de comunicación como las redes sociales WhatsApp y o las plataformas. Para llegar a un público más amplio y variado de los feriantes. Y de esa manera hacer publicidad del espacio de la consejería y emitir mensajes prevención con información y que llamen a la reflexión.

La Consejería en violencia laboral con los feriantes. Organizar un tiempo que tengan los feriantes, la capacidad de generar inclusión de los feriantes que demanden resignificar su rol social en relación a la violencia laboral con responsabilidad.

Fortalecimiento de capacidades, dirigido al personal de municipal que integran en las cotidianidades de su trabajo en terreno de la vieja terminal.

Trabajo en redes con instituciones cercanía de la vieja terminal, (envía WhatsApp), desde la educación para la salud a través de capacitaciones basados en la información y la reflexión, crear un ambiente positivo y de apoyo, donde las trabajadoras feriantes se sientan valorado y respetado.

Capacidad de ejecución (con conocimientos, habilidades, destrezas y poder resolutivo) y seguimiento y evaluación el proyecto, utilizar la tecnología y herramientas, como las aplicaciones de WhatsApp para apoyar la seguridad y la salud en el lugar de trabajo

BENEFICIARIOS

Los beneficiarios del presente proyecto son las personas feriantes que desarrollan tareas en la vieja terminal de ómnibus de la ciudad de San Salvador de Jujuy que tuvieron o sufrieron un impacto en sus vidas en relación a la violencia laboral. A partir de recibir los mensajes por los medios de comunicación, ser partícipes los feriantes son aquellos que se acercaron e intervinieron ante sus dudas a la consejería, de Educación para la salud. Es necesario tener en cuenta que no solo se benefician los feriantes, sino que todas las personas de que tenga estrecha relación con ellos (la comunidad, esposos, hijos y demás familiares con los que conviven y municipales).

PARTICIPANTES

Equipo de Educación para la Salud y la comunidad de feriante de la vieja terminal entrevistados y Familiares, municipalidad, instituciones cercanas.

DURACIÓN

Las actividades en los medios de comunicación tendrán una duración aproximada de un año, al igual que el espacio dentro de la consejería con educación en violencia laboral en feriantes. Las actividades de comunicación para la salud se realizarán con conexiones en redes del grupo de WhatsApp con el centro vecinal de Alto Gorriti.

En tanto las consejerías, desde la educación para la salud van a tener lugar de mayo a noviembre, siendo beneficiarias ocho grupos de feriantes. El tiempo para los encuentros será el dispuesto en hs, y tiempo en ambos turnos disponibles, a partir del contrato social. La hora se establecerá teniendo en cuenta la disponibilidad de tiempo de los equipo de trabajo de educación para la Salud.

TEMAS A DESARROLLAR

- Consejería, la responsabilidad de la violencia laboral.
- Los tipos y causas y consecuencias y actividades interactivas sobre violencia laboral.
- Construir un nuevo concepto violencia laboral.

- Discriminación en violencia laboral.
- Manejo de las respuestas a incidentes de violencia laboral.

EVALUACIÓN

Los tipos de evaluación que se implementarán serán procesual, permanente y participativa. De esta manera se pondrá el énfasis en la recogida sistemática de información durante cada actividad, considerando la participación, los aportes y las producciones resultantes. Esto nos dará una noción de cómo se están siendo recibidas las actividades, los contenidos y las estrategias pedagógicas. Este tipo de evaluación consiste en la valoración a través de la recogida continua y sistemática de datos, del funcionamiento del proyecto, del proceso de aprendizaje y el refuerzo de la educación de los participantes, de la eficacia de un facilitador, etc. a lo largo del periodo de tiempo fijado para la consecución de unas metas u objetivos. La evaluación procesual es de gran importancia dentro de una concepción formativa de la evaluación, porque permite tomar decisiones de mejora sobre el recorrido.

Este tipo de evaluación busca establecer el logro de los objetivos que planteó el proyecto en su formulación original una vez finalizada la ejecución de este. La necesidad de evaluación al término de un proyecto social se relaciona con la detección y cuantificación de los resultados de la intervención en relación con los objetivos específicos del proyecto.

Dicho en otras palabras, la evaluación ex–post debe compatibilizar la necesidad de medir el logro de los objetivos del programa o proyecto con el levantamiento de los datos al concluir la ejecución del proyecto. En este sentido, este tipo de evaluación constituye la última de las etapas del ciclo de vida de los proyectos sociales, y permite generar conclusiones y correcciones para los proyectos nuevos, que persigan fines semejantes¹⁰⁰.

Para poder realizar este tipo de evaluación primeramente mediremos si hubo un incremento significativo de con las feriantes de la vieja terminal y los municipales que participan de alguna manera; por otra parte, La educación para la salud se realizará entrevistas para poder observar si hubo avances sobre los temas de violencia laboral en los feriantes de la vieja terminal.

¹⁰⁰ Valdés, M. (1999). La evaluación de proyectos sociales: Definiciones y tipologías. Santiago de Chile: FUNCASE.

RECURSOS HUMANOS

- Educadores para la Salud
- Trabajo en redes Centro vecinal de Alto Gorriti, policía municipalidades.

RECURSOS TECNICOS Y FINANCIEROS

- Celulares
- Notebook

BIBLIOGRAFIA

- Álava, Á. F. B., Vélez, C. R. C., Parrales, T. M. M., & Castillo, M. Á. P. (2022). La comunicación asertiva y su aporte en el proceso de enseñanza y aprendizaje. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 7(4), 37.
- Castro, A. (2019), La violencia en el de lugar de trabajo. Un lugar de salud pública. *Revista de Salud Pública* 21(2),1-8.
- Chagoyen Barroso, T. (2016). Violencia laboral externa en el ámbito de urgencias generales del Hospital Universitario Virgen del Rocío de Sevilla. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 62(242), 25-48.
- de León, E. L. C. (2017). Habilidades y destrezas para una vida independiente: Intervención en consejería psicológica dirigida a mujeres sobrevivientes de violencia doméstica (Doctoral dissertation, Universidad del Turabo (Puerto Rico)).
- Gaggero, D. (2006). La Educación para la Salud como marco disciplinar y estrategia para un abordaje integral de las problemáticas socio-educativas-sanitarias de hoy. Apuntes de Catedra. FH y CS, Unju.
- Gómez, M.E. (2020). La autoestima y la confianza en la prevención de la violencia en el lugar de trabajo. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*. 36(2), 1-8.
- Organización Mundial de la Salud (2021). Vviolencia contra la mujer, un problema de salud pública. Documento de Trabajo 32. Ginebra, Suiza.
- Riquelme Pérez, M. (2012). Metodología de Educación para la Salud. *Pediatría Atención Primaria*, 14: 77-82.
- Rivas, A.M. (2018). Apoyo emocional y manejo del estrese en la prevención de la violencia en el lugar de trabajo. *Salud mental*, 41(2),1-8.

- Rivera, L.J. (2015). La violencia laboral en feriantes en argentina: un estudio de caso. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*. 24(2):56-62.
- Rodríguez, L. M. V., Rivera, L. J. M. D., & Millet, L. M. (2011). Mobbing: Consejería y Consultaría en Puerto Rico. *Revista Jurídica de Lejuras de Puerto Rico*, 16(1).
- Rodríguez, L.M. (2020). Equidad en la distribución de los recursos en el sector feriantes. *Publicación del Instituto Iinternacional de Estudios Laborales (IIEL)*. 5(1):30-46.
- Vain, P. D. (2016). *Las representaciones sociales. Conceptos Fundamentales. Objetivación y anclaje*. Ediciones Anagrama. Buenos Aires, Argentina.
- Valdés, M. (1999). *La evaluación de proyectos sociales: Definiciones y tipologías*. Santiago de Chile: FUNCASE.

A N E X O S

Anexo 1: Guía de entrevista

- 1) ¿Usted sabe que es la violencia laboral?
- 2) ¿Qué piensa usted de la violencia laboral?
- 3) ¿Considera que la violencia laboral en el ámbito que usted desarrolla sus tareas es normal? ¿Por qué?
- 4) ¿Conoce los riesgos de violencia laboral?
- 5) ¿Qué dificultades tiene como feriante relacionado a la violencia laboral?
- 6) ¿Puede identificar los tipos de violencias laboral? ¿Cuáles podría nombrarme?
- 7) ¿Ha tenido usted alguna experiencia de violencia laboral? ¿De qué tipo?
- 8) ¿A quiénes beneficia la violencia laboral y cómo?
- 9) ¿Considera que la violencia afecta su salud?
- 10) ¿Tiene alguna reflexión sobre violencia laboral?

Anexo 2: Observaciones de campo

Una conducta hostil mover los objetos o mercaderías de un lugar a otro, de cualquier vendedor que no quiera pagar el piso por el municipal. (familiares) poR no pagar el piso o tener en regla los papeles.

Gritos, Aislamiento, Apodos

Humillar o ridiculizar

Conflicto con la excesiva supervisión, con la gente.

Mobbing (acoso laboral)

Bromas burlas con connotaciones culturales

Asignación clienta por parte del control municipales femenino y masculino

Amiguismo rumores que llegan y que cobran a otra persona menos desigualdades sabotaje.

Abuso de poder

No toman en cuenta las necesidades del vendedor de la vieja terminal

Sobre carga del trabajo para algunos vendedores por la baja venta para poder pagar el piso

Tiempo calor lluvia desfavorable

La falta de higiene, Amontonamiento de personas, vehículo estacionados para viajes al norte

2) Se transcribió cada entrevista

3) Se sacaron fotografías.

Anexo 3: Entrevistas realizadas

1) En la cita de la entrevista se le explico inicialmente y se le pidió al participante que se trabajará en terreno, y que contestará el cuestionario sobre sus saberes. Se le explico el objetivo de la entrevista, que era con fines de investigación, que los resultados se publicarían en una tesis para obtener un grado de licenciatura, se estableció la confidencialidad con la que sería tratada obtenida, asimismo, se informó que se tendría que utilizar una grabadora del celular para registrar información recabada. Se entrevistó a la persona siguiendo una guía temática de preguntas abiertas, y al terminar la entrevista y se le agradeció al participante feriente por su colaboración.

ENTREVISTA 1

Edad del entrevistado: 48 años

Pregunta 1) Entrevistador: Primera pregunta. ¿Usted sabe que es la violencia laboral?

Entrevistado: La señora que vende en la vieja terminal, tiene dos hijos, concubinato estudios secundarios soy vendedora aquí hace años, vengo tempranito yo vendo para llegar a fin de mes, vendo verdura estoy en la mañana todos los días. Señora, Usted sabe que es la violencia, si...es hacer daño o cualquier tipo de abuso por ejemplo físico o insultar o el maltrato a una persona o grupo de persona que trabajan en cualquier ámbito laboral.

Pregunta 2) Entrevistador: ¿Qué piensa usted de la violencia laboral?

Entrevistada: Como le digo que la violencia laboral es un abuso de poder que puede tener consecuencia a largo plazo o corto plazo trae consecuencia como estrés ansiedad depresión que llega a disminuir tu autoestima y no te da ganas de nada cuesta reponerse uno, mismo, los arrebatos los despojos de nosotros es algo muy triste aquí en la vieja terminal.

Pregunta 3) Entrevistador: ¿Considera que la violencia laboral en el ámbito que usted desarrolla sus tareas es normal? ¿Por qué?

Entrevistada: No considero en este ámbito que trabajo, sea normal la violencia hay mucha inseguridad, porque tener que soportar chistes burlas desprecio que te dejan en un lugar incómodo y es anormal y para otros ya la han naturalizado para mí es importante el respeto siempre, aquí se ve de todo tipo de violencia hasta amiguismo con el control de la municipalidad y te señalan como si fuera extraños.

Pregunta 4) Entrevistador: ¿Conoce los riesgos de violencia laboral?

Entrevistada: Si, los riegos son muchos desde la salud yo la he pasado muy mal estrés y ansiedad problemas de salud física como cansancio y dolor muscular, (fatiga), y trae la disminución de mi productividad porque tengo que comprarme remedios y hacer reposo hasta mi recuperación y empezar la semana de nuevo pierdo de trabajar. Y también me ha afectado la salud mental por pensar mucho tengo miedo de estar sin plata para mi comida.

Pregunta 5) Entrevistador: ¿Qué dificultades tiene como feriante relacionado a la violencia laboral?

Entrevistada: La inseguridad pese a que recorre la policía en segundo te roban y proviene de otro lugar (Provincia), Al lugar, tienes que venir temprano para poder ganarme y ubicarme en un lugar con sombra, y las peleas por el lugar, todos se hacen los dueños y esto es un lugar público no tiene dueños sí que hay que pagar por estar media mañana un plus o un si no le pagas se manifiesta como agresión insultos y te deja mal mentalmente.

Pregunta 6) Entrevistador: ¿Puede identificar los tipos de violencias laboral? ¿Cuáles podría nombrarme?

Entrevistada: Si las puedo identificar las que recuerde en este momento, está la violencia social y psicológica, física, acoso sexual, violencia de género es lo que más conozco y siempre están al tanto de todo o sea informada por la comunicación en redes, radios, televisión.

Pregunta 7) Entrevistador: ¿Ha tenido usted alguna experiencia de violencia laboral? ¿De qué tipo?

Entrevistada: Si al principio no lo percibía como violencia, el señor que pasaba a cobrar el lugar, (piso donde ocupaba con mi mercadería de la verdura), pero siempre supe que me generaba incomodidad se hacia el galán se acerca mucho para cobrarme, me alaga que soy simpática, y yo sería, con respeto y viendo su comportamiento, es bastante atrevido el cuestionamiento y los gritos su conducta, hay empujones, me pongo firme porque se diferenciar lo que es la violencia, es importante la educación y la prevención para mí y muchos lo necesitan recordarle.

Si, del tipo psicológica y mental y física los empujones.

Pregunta 8) Entrevistador: ¿A quiénes beneficia la violencia laboral y cómo?

Entrevistada: Produce malestar no beneficio entre trabajadores/as feriantes disminución en productividad perdidas económicas desprestigio social y municipales y no dejan de trabajar ellos hacen lo que les da las ganas y también se benefician entre ellos por cumplir su trabajo todos los días.

Pregunta 9) Entrevistador: ¿Considera que la violencia afecta su salud?

Entrevistada: Por supuesto que afecta la salud física psicológica y tiene consecuencias graves hasta la muerte cuando te enfermas seguido ya le conté mi experiencia si no trabajo ese día no como, si me enfermo gasto remedios y hay veces no se vende y hay que pagar el piso.

Pregunta 10) Entrevistador: ¿Tiene alguna reflexión sobre violencia laboral?

Entrevistada: Realmente la violencia es un problema que afecta a todos/as las personas de la sociedad que es agotamiento, humillaciones y burlas, ridiculizaciones y hostigamiento, intimidación, marginación, indiferencia, o amenazas de distintas manera sistemática y persistente lo principal es acompañamiento de tu familia te ayuda a no lidiar sola con tanta violencia y no estar sola en la vereda vendiendo y soportando, a la gente porque tenemos nuestros derechos y el respeto, las responsabilidades es fundamental en la sociedad, no a la violencia.

ENTREVISTA 2

Edad del entrevistado: 30años

Pregunta 1) Entrevistador: Primera pregunta. ¿Usted sabe que es la violencia laboral?

Entrevistado: El joven soltero, estudios secundarios, actualmente estudia el terciario, tiene cinco años de trabajar detrás de la terminal vieja calle Santiago del estero, trabaja cuando puede durante el día se me permite organizarme con sus horarios por el estudio. Trabaja vendiendo sándwich en la vereda, soy mi propio jefe, me considero responsable porque tengo que terminar mis estudios. Para mí es una competencia vender, la búsqueda de un nivel económico para solventar mis gastos personales y ayudarme con las fotocopias de mis estudios. Para mí la violencia es un acto de abuso de personas que controlan a los trabajadores constantemente por maltratos y malestares por ejemplo entre los mimos feriantes por no saberse organizar o por peleas por el espacio.

Pregunta 2) Entrevistador: ¿Qué piensa usted de la violencia laboral?

Pienso de la violencia laboral, ya está naturalizado en la sociedad y que tiene que actuar contantemente la policía hacer un recorrido permanente con refuerzo y todo el día y no lo hace. También creo con certeza que es un abuso de poder puede manifestarse de todas formas ejerciendo poder sobre una persona a otra.

Pregunta 3) Entrevistador: ¿Considera que la violencia laboral en el ámbito que usted desarrolla sus tareas es normal? ¿Por qué?

Entrevistado: Aquí se ve mucha violencia laboral callejera, cada uno defiende su fuente de trabajo como se pueda o como sea, los que controlan te caen de sorpresa siempre el control de higiene y la ordenanza municipal con su gente vestidos de pantalón negros y camisa blanca mis tareas no es normal porque son bajas las ventas y reconozco que muchas veces he sido víctima de violencia laboral.

Pregunta 4) Entrevistador: ¿Conoce los riesgos de violencia laboral?

Entrevistado: Si conozco los riesgos de violencia laboral puede traer la negatividad a la salud de uno mismo, como el estrés, problemas de salud física como fatiga ansiedad, deterioro de tu auto estima y de los grupos familiares todo se relaciona.

Pregunta 5) Entrevistador: ¿Qué dificultades tiene como feriante relacionado a la violencia laboral?

Entrevistado: La dificultad que tengo es cuando llego a mi lugar de trabajo, se relaciona con mi trabajo, ya está ocupado por otro feriante o ya está todo ocupada la vereda por feriantes golondrina hay apenas lo espacio para que caminen la gente que transita por el mismo, y les pido que me hagan un lugarcito para que pueda vender y empiezan los insulto verbales o te faltan el respeto también con tranquilidad ejemplo (apúrate, yo estoy apurada, mueve las manos, que lento que sos, así sos en tu casa), y te da agobio no me siento tranquilo me pone nervioso es constante me afecta la mente y repetitiva en la semana, porque soy hombre y trato de respetar a la gente porque de ellos vivo soy una persona con estudios básicos y a ellos les falta más la educación para mi ese es mi punto de vista, aunque no lo tengan la educación parte desde su hogar o son hijos del rigor.

Pregunta 6) Entrevistador: ¿Puede identificar los tipos de violencias laboral? ¿Cuáles podría nombrarme?

Entrevistado: Si la identifico la violencia, como un daño en su cuerpo agresión física, y la verbal humillan, asustan, amenazan, aquí son las más repetitivas.

Pregunta 7) Entrevistador: ¿Ha tenido usted alguna experiencia de violencia laboral? ¿De qué tipo?

Entrevistado: Las experiencias que tuve son diferentes, una me quitaron mis herramientas de trabajo (los sándwiches) es pérdida de dinero también y no saber qué hacer mi familia me ayudo nuevamente a reponerme hace tiempo y no me la devolvieron y volver a empezar me costó muchísimo ya que este trabajo era por ahora lo único que tengo, pero no deja de ser violencia laboral, pero me trato de contener y no faltar el respeto a nadie eso para mí es importante porque me educaron con respeto.

Pregunta 8) Entrevistador: ¿A quiénes beneficia la violencia laboral y cómo?

Entrevistado: Quienes se benefician, es el estado, para mí, gracias a que hay control y se paga el piso y si no tienes te sacan de una vez y no te dejan que trabajar, y los que deben no se quedan a vender. Porque siempre lo están vigilando a los deudores.

Pregunta 9) Entrevistador: ¿Considera que la violencia afecta su salud?

Entrevistado: La violencia si ha afectado mi salud en ocasiones por el golpe de calor los desmayo que yo tuve por la falta de agua, no tomo constante por no ir al baño a cada rato y dejar mi puesto por los robos, el dolor de cabeza contante, la gente que es mala te insulta todo el tiempo te pene apodos y te estresa te enferma, es cansador.

Pregunta 10) Entrevistador: ¿Tiene alguna reflexión sobre violencia laboral?

Entrevistado: Mi reflexión es que no hay que estar con violencia todo el tiempo no es una solución genera sufrimiento, porque no se llega a ningún lado, la violencia a compañía al hombre en todas las etapas de su vida y su uso es una forma de control del enfermo, te llega a causar los daños irreparables en las personas, eso te genera angustia, forma parte de su día y es ahí donde radica su poder, y esto no es bueno para las personas que trabajan como feriante y me incluyo. Es importante el apoyo incondicional de las instituciones que trabajan con violencia laboral, hay que animarse o acceder al lugar que te puedan garantizar un apoyo.

ENTREVISTA 3

Edad del entrevistado: 78 años

Pregunta 1) Entrevistador: Primera pregunta. ¿Usted sabe que es la violencia laboral?

Entrevistada: Separada con estudios primarios completa jubilación la mínima. Fuente de ingreso para solventar el gasto a mi familia, y estar activa ocupar el tiempo para mí es constante porque soy vendedora y dueña de la ropa nueva que vendo para hombres y niños, todos los días se ve la violencia de la misma gente que trata mal la mercadería la manosean y la dejan tirando, y no te compran. Y encima se enojan y te insultan, uso de la fuerza o la amenaza.

Pregunta 2) Entrevistador: ¿Qué piensa usted de la violencia laboral?

Entrevistada: La señora piensa que la violencia es normal siempre se vio en la persona, y que hay veces no da ganas de trabajar por la negatividad de las mismas gentes ni te saludan cuando preguntan el precio de la ropa, esta implementado y naturalizado, y es normal y la gente no la dejan de practicar, ejemplo, comen y te tiran la basura cerca de mi puesto es un acto violento y eso es otro tipo de violencia y encima se te ríen.

Pregunta 3) Entrevistador: ¿Considera que la violencia laboral en el ámbito que usted desarrolla sus tareas es normal? ¿Por qué?

Entrevistada: Si considero que la violencia esta implementado en medio de nosotros los vendedores ambulantes porque hay otros tipos de violencia y ya para nosotros es normal, si nadie hace nada y ni uno mismo como persona se respeta. Y porque es ya normal se ve de todos los tipos de violencia.

Pregunta 4) Entrevistador: ¿Conoce los riesgos de violencia laboral?

Entrevistada: Los riesgos y consecuencia son algunas físicas y sociales problemas de salud mental de la gente, la ansiedad que tienen algunas también es una enfermedad depresión y la baja moral de algunas personas un sentimiento de desánimo o descontento.

Pregunta 5) Entrevistador: ¿Qué dificultades tiene como feriante relacionado a la violencia laboral?

Entrevistada: Mi problema o lucha es la falta de respeto de las mismas clientes, se están peleando todo el tiempo se amontonan se empujan, me roban siempre por el lugar por la sobrepoblación de feriantes en la vieja terminal, van y vienen gentes de todos los lugares la gente inmigrantes lugar.

Pregunta 6) Entrevistador: ¿Puede identificar los tipos de violencias laboral? ¿Cuáles podría nombrarme?

Entrevistada: Los tipos de violencia son cuando no te pagan (violencia económica) esa es una, insultos problemas mentales, psicológicos, mi esposo cuando estaba casada me gritaba por no vender me llevo a pegar, y por eso me separe violencia física.

Pregunta 7) Entrevistador: ¿Ha tenido usted alguna experiencia de violencia laboral? ¿De qué tipo?

Entrevistada: Si he tenido experiencias, por no vender, y por parte de mi marido, me decía que no ofrezco la mercadería, esa es una y por parte de la misma gente también

ni siquiera te saludan y te gritan, o sos amable y le preguntas ni te contestan eso es otro tipo de violencia, me doy cuenta que hay varios tipos de violencias.

Pregunta 8) Entrevistador: ¿A quiénes beneficia la violencia laboral y cómo?

Entrevistada: La violencia beneficia a los violentos los que pasan a cobrarte el piso, de mala manera porque piensa que tienen el poder y se piensan que son los dueños del piso que es público y no privado porque se paga impuestos nos roban de todos lados.

Pregunta 9) Entrevistador: ¿Considera que la violencia afecta su salud?

Entrevistada: A mí me llegó a afectar en el momento que te tratan mal, y te afecta tu paz mental no te compran y te faltan el respeto, me estresado hasta llegue a temblar mis manos por los nervios de pensar de no tener para pagar el piso por la baja venta.

Pregunta 10) Entrevistador: ¿Tiene alguna reflexión sobre violencia laboral?

Entrevistada: Hay que tratar de no estar con personas que ejerzan la violencia y no llevarles importancia a nadie para evitar que te enfermes primero, está mi salud y mi paz mental.

ENTREVISTA 4

Edad del entrevistado: 30años

Pregunta 1) Entrevistador: Primera pregunta. ¿Usted sabe que es la violencia laboral?

Entrevistada: Señora en concubinato con un hijo y sus estudios terciarios, trabaja vendiendo pastelería gastronómica, sabe que es la violencia, si conozco mucho del tema violencia, y pienso que esta algo mal visto, que la gente lo practica hasta en la actualidad y lo tienen naturalizado es común por ejemplo poner apodo o que te griten o se te rían en la cara.

Pregunta 2) Entrevistador: ¿Qué piensa usted de la violencia laboral?

Entrevistada: Pienso que la violencia si es normal, la violencia en el ámbito laboral en donde yo estoy trabajando, por la falta de dialogo y o comunicación de los feriantes de la gente misma.

Pregunta 3) Entrevistador: ¿Considera que la violencia laboral en el ámbito que usted desarrolla sus tareas es normal? ¿Por qué?

Entrevistada: Si los considero que hay mucha violencia laboral aquí detrás de la vieja terminal, no es normal, pero todos quieren vender y ganar platita, y por eso hay las peleas entre hombres por los lugares, los empujones, no es nada normal por lo menos para mí y yo creo que para nadie, todos queremos trabajar siempre con tranquilidad, pero no se puede, siempre aparece alguien con sus peleas, o discusiones, es bueno tener el dialogo como un trato positivo entre feriantes, Pero también considero, llegar a un acuerdo para evitar los problemitas, y si se puede dialogando y no faltándose el respeto sería lo ideal para la comunidad de los feriantes.

Pregunta 4) Entrevistador: ¿Conoce los riesgos de violencia laboral?

Entrevistada: Si, conozco los riesgos los físicos, mentales y los verbales, la zona es desfavorable por la inseguridad, los robos, el clima no ayuda hay veces, aquí se ve mucho maltrato rápido se alteran porque las cosas no salen como corresponde a ellos o también a mí me siento mal porque no se vende.

Pregunta 5) Entrevistador: ¿Qué dificultades tiene como feriante relacionado a la violencia laboral?

Entrevistada: Las dificultades que tengo es un dolor de cabeza, son las de constante control de la municipalidad que viten con camisa blanca y pantalón negro (hombres y mujeres), y te observan o vigilan constantemente para ver si vendes, no te sacan la mirada de encima te sentís perseguido todo el tiempo, o si le das algunas propinas se van contentos, ellos la llaman así se van y vuelven a la semana otra vez, hay veces la gente cuenta el dinero para pagarme lo que compran para su hogar y hay veces que no llega con la plata y te piden rebaja y nos les doy porque pierdo yo y me da pena que no les alcance todos estamos pasando por la crisis económica no llegamos a fin de mes.

Pregunta 6) Entrevistador: ¿Puede identificar los tipos de violencias laboral? ¿Cuáles podría nombrarme?

Entrevistada: Las identifico como física a las peleas como empujones, verbales discusiones, insultos de groserías entre ellos, la violencia de género, por lo menos en rubro donde yo trabajo atrás de la terminal es contante estos tipos de violencia.

Pregunta 7) Entrevistador: ¿Ha tenido usted alguna experiencia de violencia laboral? ¿De qué tipo?

Entrevistada: Si, la verbal y la física, he tenido problemas por mi forma de vestir, mi forma de hablar y lo toman como un juego a quien le va a gustar que te hagan eso son gente inmaduros y mayores a mí me cuesta hablar claro, y cuando me impongo a hacerles casos me quieren quitar la mercadería y eso no se disfruta más bien trabajas con miedos y tensiones esa es mi experiencia, pero me pongo en su lugar, sería bueno darles una charla de lo que son las culturas.

Pregunta 8) Entrevistador: ¿A quiénes beneficia la violencia laboral y cómo?

Entrevistada: La violencia está claro que no beneficia a nadie al final del día, el alcohol las drogas hacen que traigan los delitos, como sea todos cumple con su objetivo, el municipal controla y hay veces se encuentra de mal humor prepotente y trata muy mal a la feriante, nosotras las mayorías de la feriante vendemos y aguantamos muchas cosas en el transcurso del día, tenemos derecho a una vida libre de violencia en cualquier ámbito de la vida laboral.

Pregunta 9) Entrevistador: ¿Considera que la violencia afecta su salud?

Entrevistada: Si la violencia afecta a la salud de todos por el ritmo de atropello que hay quieren todo ya rápido algunos quieren vender otros hacer su trabajo, pero la cotidianidad te genera estrés es el factor más común en la gente. También trae mayor riesgo de enfermedades, mayor riesgo de accidentes, depresión, ansiedad y otras enfermedades,

Pregunta 10) Entrevistador: ¿Tiene alguna reflexión sobre violencia laboral?

Entrevistada: Si. la violencia laboral no es buena amiga porque trae consecuencias negativas y no tiene que acompañarnos en la cotidianidad, bajar un cambio o sea estar más tranquila y tomar las cosas con calma, así nos enfermamos, abandonar la violencia de nuestra vida laboral es importante para mí, yo me estresó y hago deporte trato de tener una vida de calidad, y puede impedir el desarrollo de las personas hay que estar en constante asesoramiento.

ENTREVISTA 5

Edad del entrevistado: 38 años

Pregunta 1) Entrevistador: Primera pregunta. ¿Usted sabe que es la violencia laboral?

Entrevistado: vendedor de fruta, tengo un trabajo informal y compro la mercadería en perico para revenderlas soy una persona contante y responsable, me ubico siempre detrás de la vieja terminal cerca de una esquina, tengo 2 hijos y estoy separado vivo con mis padres, vengo todos los días y si sé que es la violencia laboral lo vivo hace tiempo desde mi inicio cinco años maso menos que vengo aquí a trabajar, como le explico hay violencia constante los gritos e insultos las peleas por el lugar eso tipo de violencia las vivo.

Pregunta 2) Entrevistador: ¿Qué piensa usted de la violencia laboral?

Entrevistado: Pienso que la violencia no debería estar a la vista de la gente, porque todos tienen que vivir en armonía lo mínimo para que se pueda trabajar con tranquilidad, pero no es así, hay veces observo por ejemplo que hay gente trabajando los que hacen viajes a los gritos o discutiendo por un pasajero, es algo incómodo para el pasajero.

Pregunta 3) Entrevistador: ¿Considera que la violencia laboral en el ámbito que usted desarrolla sus tareas es normal? ¿Por qué?

Entrevistado: Yo no considero que la violencia sea normal para mí, y nadie, este es mi pensar, trabajar tenso es algo que me afecta de a poco todos los días, deberíamos unirnos y ayudarnos entre nosotros los feriantes para tener un cambio de la conducta concientizar no a la violencia a través de la información que nosotros los charlemos, y hace que podamos trabajar con respeto.

Pregunta 4) Entrevistador: ¿Conoce los riesgos de violencia laboral?

Entrevistado: Si conozco los riesgos de violencia el cansancio o agotamiento de uno mismo, el estrés, los físicos, lo verbal.

Pregunta 5) Entrevistador: ¿Qué dificultades tiene como feriante relacionado a la violencia laboral?

Entrevistado: Yo como hombre trato de trabajar duro y con respeto, pero la gente es intensa hay veces que se molestan cuando les digo que no toque las frutas, para mí, es mano ciar, las aprietan y no las llevan y se maduran más rápido y es perdida porque yo la tengo que vender como oferta y si no se vende tíralas ese es un problema para mí preocupante y me afecta en lo económica.

Pregunta 6) Entrevistador: ¿Puede identificar los tipos de violencias laboral? ¿Cuáles podría nombrarme?

Entrevistado: Los tipos más comunes son verbales físicos emocional el abuso de poder por parte de los municipales fastidiar por parte de los feriantes.

Pregunta 7) Entrevistador: ¿Ha tenido usted alguna experiencia de violencia laboral? ¿De qué tipo?

Entrevistado: Mi experiencia es verbal te cuento, una fue hace poco tiempo, competencia entre mis compañeros, búsqueda de un buen nivel económico, cuando me descuido y estoy atendiendo a la cliente, la misma gente que me compra la fruta me

insultan y encima me roban, me pasa esto hasta tres veces por semana tengo que estar con los ojos abiertos cuando se me amontonan a comprar, y ahí aprovechan de robarme.

Pregunta 8) Entrevistador: ¿A quiénes beneficia la violencia laboral y cómo?

Entrevistado: La violencia no beneficia a algunas personas (es un problema social), peor cuanto estamos en crisis económica de parte del feriante de la vieja terminal, solo genera conflictos para todos nosotros es corruptible hay irregularidades entre los que no controla y los feriantes.

Pregunta 9) Entrevistador: ¿Considera que la violencia afecta su salud?

Entrevistado: Si considero que afecta la salud primero se está todo el día trabajando, a esto se le suma el almuerzo que está mal cocinado, el baño, los gritos los apodosos que genera un estrés, cansancio hay que estar aquí en mis zapatos.

Pregunta 10) Entrevistador: ¿Tiene alguna reflexión sobre violencia laboral?

Entrevistado: Tengo una reflexión tratar de no generar peleas conflictivas y trabajar tranquilo, es importante llegar a terminar el día, y a no callarse y a denunciar para que no afecte mi dignidad e integridad.

ENTREVISTA 6

Edad del entrevistado: 29años

Pregunta 1) Entrevistador: Primera pregunta. ¿Usted sabe que es la violencia laboral?

Entrevistado: Tengo trabajo en la terminal vieja, es un trabajo informal en mi foodtruck con venta de comida rápida, vivo en Pálpala y viajo todos los días, tengo mis estudios secundarios completo. Si me hago una idea, la violencia es el uso del poder que uno tiene una persona para dañar a otra, manipularla, dominarla e incluso puede llegar a matarla.

Pregunta 2) Entrevistador: ¿Qué piensa usted de la violencia laboral?

Entrevistado: Pienso que está mal, porque interrumpe el bienestar de los trabajadores de la mente, el deterioro físico, es una realidad que está normalizada en muchos rubros de trabajo.

Pregunta 3) Entrevistador: ¿Considera que la violencia laboral en el ámbito que usted desarrolla sus tareas es normal? ¿Por qué?

Entrevistado: Si, considero a la violencia laboral no es normal porque no puedo controlar la forma de actuar de los clientes o los empleadores ya que tengo la idea, errónea o no, de que uno al trabajar este obligado a complacer y dar el mejor servicio, así esté implicada o no mi dignidad, pero la realidad es que a veces son intolerables las faltas de respeto, pero la mayor parte del tiempo la gente suele ser bastante respetuosa.

Pregunta 4) Entrevistador: ¿Conoce los riesgos de violencia laboral?

Entrevistado: No se los riesgos de la violencia laboral con exactitud, pero creo que, como toda violencia, en algún punto llega a repercutir en la vida de los empleados, tanto en su salud física, como psicológica.

Pregunta 5) Entrevistador: ¿Qué dificultades tiene como feriante relacionado a la violencia laboral?

Entrevistado: Afortunadamente, no hay muchas situaciones de las que pueda quejarme, pero a veces podría ser los malos tratos de la clientela que vienen malo murada y es entendible porque a mí también me pasa. y se aprende todos los días algo nuevo te hace re pensar en cómo tener que trabajar más con un trato cordial.

Pregunta 6) Entrevistador: ¿Puede identificar los tipos de violencias laboral? ¿Cuáles podría nombrarme?

Entrevistado: Algunos tipos de violencia que puedo llegar a identificar son las agresiones físicas, el acoso sexual y la humillación.

Pregunta 7) Entrevistador: ¿Ha tenido usted alguna experiencia de violencia laboral? ¿De qué tipo?

Entrevistado: He sufrido agresiones y faltas de respeto por parte de personas en situación de calle que piden comida, por personas que tratan de hacerme ver inferior por estar atendiendo, gente irrespetuosa que paga tirando el dinero y gente, especialmente mujeres, que ejercen el acoso sexual.

Pregunta 8) Entrevistador: ¿A quiénes beneficia la violencia laboral y cómo?

Entrevistado: Según mi experiencia actual y de empleos anteriores, la violencia beneficia a las personas que tienen cargos superiores como por ejemplos Jefes, ya que ellos saben perfectamente que están en esa posición de superioridad, y eso es malo, y se aprovechan de los feriantes somos informarles, sería bueno que le dieran como un cursillo sobre la violencia laboral y así que aprendan a no utilizar chantajes, como el despido del lugar por amiguismo. También los clientes, no es tan común para mí, pero los malos tratos, las humillaciones y hasta el acoso.

Pregunta 9) Entrevistador: ¿Considera que la violencia afecta su salud?

Si lo considero afecta, la exposición a la violencia aumenta el riesgo a la comunidad de feriantes tanto físico, como, mental, y económico.

Pregunta 10) Entrevistador: ¿Tiene alguna reflexión sobre violencia laboral?

Entrevistado: Creo que la violencia laboral es más común de los que pensamos, que existió siempre y siempre existirá, es algo que tenemos ya normalizado, pienso que gracias a estas situaciones que se dan a conocer a cerca de la violencia laboral mucha gente, especialmente los jóvenes, se animan a emprender, empezar sus propios negocios y ser sus propios jefes, justamente para saltarse estas situaciones de humillación, maltrato, acoso, salarios indignos, etc. Pero incluso, si uno está en la posición de empleado no debería de aguantar la violencia laboral ya que puede escalar a consecuencias peores que un despido.

Anexo 4: Cuadro de categorías

	Recepción Violencia	Experiencia	Tipos de Violencia	Sugerencias
1	Violencia laboral es un abuso de poder que puede tener consecuencia a largo plazo o corto plazo. ABUSO DE PODER	Si al principio no lo percibía como violencia, el señor que pasaba a cobrar el lugar, pero siempre supe que me generaba incomodidad se hacia el galán se acerca mucho para cobrarme. ACOSO	Su conducta, hay empujones, me pongo firme porque se diferenciar lo que es la violencia psicológica y física. DAÑO	Es importante la educación y la prevención para mí y muchos lo necesitan recordarle. APRENDISAJE
2	Acto de abuso de personas que controlan a los trabajadores constantemente por maltratos y malestares. ABUSO DE PODER	Ya está ocupado por otro feriante o ya está todo ocupada la vereda por feriantes golondrina. CONFLICTO	Y te da agobio no me siento tranquilo me pone nervioso es constante me afecta la mente. DESPRECIO	Soy una persona con estudios básicos y a ellos les falta más la educación para mí ese es mi punto de vista. EMPATIA
3	Fuente de ingreso para solventar el gasto a mi familia. RESPONSABILIDAD	O sos amable y le preguntas ni te contestan. CONFLICTO	Mi esposo cuando estaba casada me gritaba por no vender me llego a pegar. ABUSO ECONOMICO	Hay que tratar de no estar con personas que ejerzan la violencia. AUTOESTIMA
4	Que la gente lo practica hasta en la actualidad y lo tienen naturalizado es común. NATURALIDAD	He tenido problemas por mi forma de vestir, mi forma de hablar y lo toman como un juego. DISCRIMINACION	Y eso no se disfruta más bien trabajas con miedos y tensiones esa es mi experiencia. PREOCUPACION	Pero me pongo en su lugar, sería bueno darles una charla de lo que son las culturas. EMPATIA

5	Lo vivo hace tiempo desde mi inicio cinco años maso menos. RESPONSABILIDAD	competencia entre mis compañeros. CONFLICTO	los gritos los apodos que genera un estrés, cansancio hay que estar aquí en mis zapatos. PREOCUPACION	tratar de no generar peleas conflictivas y trabajar tranquilo, es importante llegar a terminar el día. APRENDISAJE
6	El uso del poder que uno tiene una persona para dañar a otra, manipularla, dominarla. ABUSO DE PODER	posición de superioridad, utilizan chantajes, como el despido del lugar por amiguismo. DISCRIMINACION	malos tratos de la clientela que vienen malo murada y es entendible porque a mí también me pasa. DAÑO	sería bueno que le dieran como un cursillo sobre la violencia laboral y así que aprendan a no utilizar chantajes, el despido, amiguismo. APRENDISAJE

Anexo 5: Registro etnográfico



