

**Título del Proyecto:**

**VIOLENCIA OCUPACIONAL Y MALTRATO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL  
MUNICIPIO DE VILLAMARIA**

**Autor:**

**OLGA LUCIA OSPINA GOMEZ**

## **AREA DEL PROBLEMA**

Las instituciones educativas del país se han convertido en escenarios de encuentro de niños, niñas y adolescentes que viven en carne propia realidades que los colocan en situación de riesgo y vulnerabilidad extrema. Diversas investigaciones, como la Encuesta Nacional de Demografía y Salud, de Profamilia (1999), y Pautas y Prácticas de Crianza en Familias Colombianas, MEN (2000), evidencian el impacto que estas situaciones causan en el desarrollo de los estudiantes y sugieren su consideración como factores asociados a la calidad de la educación.

Para esta investigación se considera maltrato infantil [MI], lo definido en el Código de Infancia y Adolescencia (CN, 2007, Artículo 18):

“Toda forma de perjuicio, castigo, humillación o abuso físico o psicológico, descuido, omisión o trato negligente, malos tratos o explotación sexual, incluidos los actos sexuales abusivos, la violación y en general toda forma de violencia o agresión sobre el niño, la niña o el adolescente por parte de sus padres, representantes legales o cualquier otra persona.”

Pero, ¿cuáles son los factores de violencia asociados a la calidad de la educación y a condiciones en los espacios educativos? Se consideran como aquellas variables de tipo educativo y estructural que inciden y tienen relación con el aprendizaje y el rendimiento escolar.

### **Violencia institucional**

Es importante que las instituciones educativas conozcan que hay condiciones que no favorecen el crecimiento adecuado de los niños y que afectan sus posibilidades reales de permanecer y participar en experiencias educativas.

Los factores que tomaremos en consideración serán la educación de la primera infancia, alimentación y nutrición, violencia, consumo de sustancias psicoactivas, educación sexual, coeducación, papel de la familia y redes de apoyo.

**1. Educación de la primera infancia.** Se reconoce que la atención de buena calidad en la primera infancia es un requisito indispensable para el desarrollo humano saludable. Se han alcanzado coberturas importantes con las modalidades de atención no formal del ICBF y la cobertura del nivel preescolar pasó de 14% en 1990 a 30% en 1997, camino en el que está comprometido el sector educativo. En este sentido se destaca la necesidad de articular el grado obligatorio de educación preescolar con el primer grado de educación básica primaria, pues cada uno asume un modelo pedagógico muy diferente del otro, lo que no favorece los procesos de desarrollo de los niños y niñas.

**2. Alimentación y Nutrición.** Los bajos ingresos de las familias más pobres no les permiten cubrir la totalidad de las necesidades nutricionales de niños y niñas. 13.5% de la población infantil menor de cinco años sufre de desnutrición crónica, es decir, presenta inferior talla para la edad. Este es el indicador de mayor importancia para la población escolar, puesto que muestra que los niños ingresan al sistema escolar con este tipo de desnutrición. Como una respuesta a esta problemática, el artículo 2 de la Ley 715 de 2001 establece invertir más recursos (aproximadamente \$80.000 millones) en alimentación escolar.

**3. La violencia.** En este punto se identifican el maltrato infantil, la violencia intrafamiliar, el trabajo infantil, la violencia escolar y el desplazamiento forzado. Las cifras de Medicina Legal son preocupantes por el maltrato físico y psicológico a que son sometidos los menores. Hay pautas de crianza muy arraigadas, como "la letra con sangre entra" o "castíguelo si es necesario", que legitiman el castigo físico en los ámbitos familiares y escolares.

En relación con el trabajo infantil, 1'400.000 niños entre 12 y 17 años trabajan. Y en cuanto al desplazamiento forzado, hasta el primer semestre de 1999 fueron obligados a desplazarse 1'600.000 colombianos, de los cuales más de un millón, es decir casi 70%, son menores de edad.

**4. Consumo de sustancias psicoactivas.** Uno de los factores que inciden en la participación de los niños y en su permanencia o ausentismo de la institución escolar es el consumo de sustancias psicoactivas. La Encuesta Nacional de Consumo de Sustancias Psicoactivas de 2001 reveló que este consumo en vez de disminuir ha aumentado, así como la tendencia a consumirlas a más temprana edad.

**5. Educación Sexual.** El número de adolescentes que ha tenido un parto a los 15 años ha aumentado en 30%, especialmente en la zona rural. De igual manera, los abortos, las enfermedades de transmisión sexual y el Sida en los adolescentes son aspectos que no se deben ignorar. Es importante seguir promoviendo la educación sexual, para que los jóvenes tengan opciones educativas que les permitan tomar decisiones responsables.

**6. Coeducación.** El logro más significativo hasta el momento ha sido la mayor participación y permanencia de las niñas en las instituciones escolares. Sin embargo, aún sobreviven prácticas y estereotipos que las colocan en inferioridad cultural y humana.

**7. Las familias.** El aprendizaje de los niños es efectivo en la medida en que esté en sintonía con la experiencia que viven a diario con sus familias. Es necesario el reconocimiento de las familias como primeras educadoras, con pautas y prácticas de crianza y con un legado cultural que consideran debe ser entregado a sus hijos. Así mismo, unas instituciones educativas que abran sus puertas a considerarlas como educadoras.

**8. Las Redes Sociales de Apoyo.** La comunidad debe hacer un reconocimiento a la institución educativa y a los niños y niñas que la habitan, para que se vuelquen en su protección, convirtiéndose en red de apoyo educativo.

El consumo de cigarrillos y alcohol ha aumentado considerablemente en los últimos dos años. Los jóvenes se inician en estas conductas, cada vez a más temprana edad. Este es uno de los muchos aspectos que los expertos consideran como factor asociado a la calidad de la educación.

Según expertos, la pobreza, el pandillismo, las drogas, la violencia intrafamiliar, los medios de comunicación, el conflicto armado y una larga lista de factores, se suman a las causas que desencadena la violencia en las aulas escolares.

El conflicto armado no es ajeno a la educación. La escuela es uno de los espacios más afectados por este fenómeno que afronta Colombia, situación que en los últimos 20 años ha generado un desplazamiento masivo de 2 millones 224 mil 931 de personas, de los cuales, el 35.5% son niños, niñas y adolescentes, cuyos derechos han sido vulnerados casi en su totalidad, incluido el de la educación.

La antropóloga Flor Alba Romero, coordinadora del Programa Andino de Derechos Humanos del Instituto de Estudios Políticos y Relaciones Internacionales (IEPRI) de la Universidad Nacional de Colombia explica que el Ejército, paramilitares y guerrillas han tocado las fibras de la educación y han expuesto la vida y la integridad tanto de estudiantes como de profesores.

En el Departamento del Cesar, los indígenas kankuamos denunciaron que el Ejército de Liberación Nacional (ELN) asesinó a dos estudiantes del colegio San Isidro Labrador por negarse a unirse a sus filas. Los indígenas señalaron que de 500 estudiantes que tenía el colegio en el 2002, solamente quedaron 300 en el 2003.

"Las consecuencias que deja esta violencia en niños, niñas y adolescentes son visibles en su actitud. Limita la libertad de locomoción, dificulta la asistencia de los niños y niñas a la escuela y además, afecta la salud de éstos porque les produce síntomas de estrés, miedo, depresión e incapacidad para concentrarse en los quehaceres escolares".

Paulo Sérgio Pinheiro, presentó en el 2006 a la Asamblea General de las Naciones Unidas recomendaciones para garantizar el bienestar de los niños, niñas y adolescentes:

\* Ninguna forma de violencia contra los niños, niñas y adolescentes es justificable. Nunca deben recibir menos protección que los adultos.

- \* Toda violencia contra los niños, niñas y adolescentes es prevenible. Los Estados deben invertir en políticas y programas basados en evidencias para abordar los factores causales de la violencia contra los niños.
- \* Los Estados tienen la responsabilidad primordial de hacer que se respeten los derechos de la infancia a la protección y al acceso a los servicios, y prestar apoyo a la capacidad de las familias para proporcionar cuidados a los niños en un entorno seguro.
- \* Los Estados tienen la obligación de garantizar que los que cometan actos de violencia contra los niños y niñas rindan cuentas.
- \* La vulnerabilidad de los niños y niñas a la violencia está relacionada con su edad y capacidad en evolución. Algunos niños y niñas, debido a su género, raza, origen étnico, discapacidad o condición social, son especialmente vulnerables.
- \* Los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a expresar sus opiniones y a que éstas se tengan en cuenta en la aplicación de políticas y programas.

## **La violencia laboral**

La violencia ocupacional hace parte de los riesgos psicosociales reconocidos por la Organización Mundial de la Salud, organismo filial de la Organización de las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo; estos organismos consideran que son un riesgo para la salud y puede ser responsable de discapacidad y pérdida laboral en cualquier organización del mundo independiente de su tamaño o complejidad. Se ha convertido en una preocupación para gobiernos y países en todo el mundo. La violencia ocupacional en el trabajo se ha convertido en un problema de talla mundial, que no respeta fronteras, contextos de trabajo, grupos profesionales, y que ha adquirido una enorme importancia en los últimos 20 años. Esto debido a que afecta la dignidad de la fuerza trabajadora, es fuente de desigualdad, discriminación y estigmatización en el trabajo, es una amenaza contra la eficiencia y éxito de las empresas, que causa perturbaciones físicas y psicológicas a corto y largo plazo.

En el ámbito laboral se están produciendo cambios significativos, lo cual plantea nuevos riesgos laborales y una actuación preventiva con otra perspectiva para asegurar la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras, cada vez más conscientes de la importancia del estrés, burnout, violencia, depresión y de su influencia a la hora de desempeñar su trabajo.

Cualquier trabajador o trabajadora de cualquier sector económico puede ser víctima de la violencia laboral. El aumento significativo del porcentaje de los riesgos psicosociales para los trabajadores, invita a las organizaciones a evaluar los riesgos psicosociales en los centros de trabajo

Ante la violencia laboral, urge la prevención de riesgos laborales a través de: la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras de la importancia del problema de la violencia como riesgo laboral (conceptos, alcance de la misma, procedimiento de actuación,...). Que las organizaciones implanten una cultura preventiva contra la violencia laboral. Dar herramientas al trabajador para prevenir, detectar y actuar ante los casos de violencia o agresiones en el trabajo. Y por último que las organizaciones establezcan protocolos de actuación definiendo unos mínimos en la prevención y actuación ante la violencia en el trabajo. Urge actuar, prevenir y erradicar todo tipo de violencia en el trabajo.

## **PREGUNTA**

¿Cuáles son las expresiones de violencia ocupacional asociadas al maltrato en Instituciones Educativas del Municipio de Villamaría?.

## **OBJETIVOS**

### **OBJETIVO GENERAL**

Relacionar violencia ocupacional y maltrato infantil en Instituciones Educativas del Municipio de Villamaría.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Construir un estado de arte que diferencie la Violencia Ocupacional, el Maltrato, Mobbing y Acoso Laboral.

Determinar los factores de violencia ocupacional en el sector laboral de las Instituciones Educativas del Municipio de Villamaría.

Reconocer las incidencias que ha tenido el maltrato infantil en las instituciones educativas.



## MARCO TEÒRICO

La violencia ocupacional en instituciones educativas pasa por condiciones *externas e internas* (Blanch, 2015). La primera (*third-party violence*) se refiere a la que proviene del exterior de la propia organización, siendo ejecutada por una “tercera parte” (cliente, consumidor, paciente, estudiante, etc. o bien por familiares o acompañantes de los mismos) sobre profesionales de quienes reciben servicios o bienes, en el ejercicio de su profesión y desde su entorno habitual de trabajo. En las instituciones educativas, se evidencia el maltrato, circunscrito a un ambiente laboral se presenta cuando existen hacia el empleado amenazas injustificadas de despido en presencia de los compañeros de trabajo, descalificación frente a los compañeros de trabajo que sean humillantes o impliquen la subvaloración, negación o invisibilización de las opiniones o propuestas del empleado maltratado, burlas hacia el aspecto físico hechas en público.

Según De Paul (1988), el maltrato infantil es “cualquier acción u omisión no accidental que comprometa la satisfacción de las necesidades básicas del menor y/o dificulten su desarrollo óptimo”. La definición anterior, se ve completada por la ofrecida por la Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas en noviembre de 1989, por la que se considera maltrato infantil a “toda forma de violencia, perjuicio o abuso físico o mental, descuido o trato negligente, malos tratos o explotación, mientras que el niño se encuentra bajo custodia de sus padres, de un tutor o de cualquier otra persona que le tenga a su cargo” (Convención sobre los derechos del niño, 1989).

El fenómeno del maltrato infantil abarca diferentes formas en su manifestación a través de las cuáles se puede reconocer este fenómeno. La clasificación más común es la planteada por autores como De Paúl y Arruabarrena (2001) considerando cinco formas básicas:

- maltrato físico: acción no accidental de un adulto que provoca daño físico o enfermedad en el niño o le coloca en grave riesgo de padecerlo.
- abandono físico: las necesidades básicas del niño y su seguridad no son atendidas.

- maltrato emocional: conductas como insulto, rechazo, amenazas, que causan deterioro en el desarrollo emocional, social o intelectual del niño.
- abandono emocional: el niño no recibe el afecto, apoyo y protección necesarios en cada estadio de su evolución y esto inhibe su desarrollo óptimo.
- abuso sexual: contacto entre un niño y un adulto, en el que el niño es utilizado para la obtención de estimulación sexual.

Las tipologías básicas presentadas anteriormente parten de la consideración de si el daño producido en el menor es consecuencia de una acción o de una omisión. Como consecuencia, podemos considerar al maltrato físico, al maltrato emocional y al abuso sexual como aquellos malos tratos provocados por la actuación de los cuidadores, mientras que, según el mismo criterio, el abandono físico y emocional estarían provocados por la omisión de la conducta del cuidador (Moreno, 2002).

El concepto de violencia ha sido estudiado desde diversas disciplinas, como la antropología, la filosofía, la psicología, la psiquiatría (Hernández, 2001; UNESCO, 1981), la biología y la etología (Bandura & Walters, 1959; Lorenz, 2005), entre otras. Sin embargo, ha permanecido impreciso, por tratarse de un fenómeno difuso y complejo, cuya definición depende de la apreciación subjetiva, donde los comportamientos aceptables e inaceptables están influidos por una cultura que constantemente se transforma (OPS, 2002).

## LA VIOLENCIA PSICOLÓGICA COMO FUENTE DE VIOLENCIA LABORAL

La violencia, en sus diferentes formas de presentación, es un fenómeno desafortunadamente cada vez más frecuente en nuestra sociedad. Aunque su constatación en varios grupos y especies de seres vivos es muy antigua, en los últimos años, su presencia en los humanos ha sido de tal magnitud que se ha cobrado varias víctimas y ha sido objeto de noticias preferentes en portadas de medios de comunicación.

El mobbing como expresión de violencia institucional y ocupacional se evidencian desde las noticias de violencia en las escuelas, en el medio familiar, en el ámbito laboral o en la misma calle, no nos sorprenden hoy en día. Aunque la violencia más denunciada y por tanto conocida, es la física, no hay duda que la violencia psicológica puede tener consecuencias tanto o más perjudiciales para el equilibrio y bienestar Enfermería Global Nº 1 Noviembre 2002 Página 2 personal. Por lo general, este tipo de violencia pasa desapercibida a los ojos de muchos observadores y paradójicamente es el más abundante.

La violencia psicológica, muchas veces unida a cierto nivel de inteligencia del agresor/a y a un abuso de poder, es frecuente en personas débiles y perversas que necesitan tener la sensación de dominio y control sobre los demás. Personas que al ser débiles y tener miedo, necesitan patológicamente que alguien se sienta débil y les tenga miedo, para así, sentirse ellas "más fuertes". Estas personas pretenden esconder o disimular sus miedos, complejos y limitaciones empujando y humillando a los demás. Cuando esta situación y características se dan de forma repetida en el ámbito laboral, el fenómeno recibe también el nombre de mobbing. 2.

Concepto de mobbing El término mobbing, del inglés "mob" (multitud, manada, plebe, ...) puede considerarse un tipo de maltrato psicológico (Fornés, 2001) que tiene su ocurrencia en el contexto de trabajo. Se le ha denominado también acoso grupal, acoso institucional (González de Rivera, 2000b) o psicoterror laboral (Leiman, 1996; Mena, 2000).

Actualmente, se aplica el concepto a situaciones grupales en las que una persona es sometida a persecución, agravio o presión psicológica por una o varias personas del grupo a que pertenece, con la complicidad del resto (González de Rivera, 2000b).

Representa una de las principales fuentes de estrés laboral (Fornés, 1994a; 1994b; 1998; De las Cuevas et al., 1997) y es considerada una de las violencias más íntimas y clandestinas del mundo del trabajo, una de las experiencias más devastadoras que puede sufrir un ser humano en situaciones sociales ordinarias, hasta el punto de destruirlo física y psicológicamente (Hirigoyen, 1999; González de Rivera, 2000b; Díaz, 2000).

## **VIOLENCIA INSTITUCIONAL**

La organización Mundial de la Salud (OMS)(2002) define la Violencia Ocupacional como: “El uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo, que cause o tenga muchas posibilidades de causar lesiones, muertes, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones”.

Por otro lado la Comisión Europea, propone entender por tal todos los “incidentes en los que se abusa, amenaza o ataca a las personas, en circunstancias relacionadas con su trabajo, incluido los viajes de ida y vuelta al trabajo que implican una amenaza explícita o implícita a su seguridad, bienestar y salud”.

Entendemos la violencia laboral como un factor relacionado con el estrés que se contempla desde dos ámbitos:

- Interno: Cuando se producen entre trabajadores y empresarios.
- Externo: Cuando las agresiones: físicas, psíquicas y/o verbales se producen con personas relacionadas con la actividad, pero ajenas a la organización.
- Los factores que pueden influir en la generación de comportamientos violentos en el trabajo.

Para que exista mobbing o maltrato psicológico son necesarios al menos tres factores: un acosador/a, una víctima y la complicidad de quien asiste a ese maltrato. Según Hirigoyen (1999), esta guerra psicológica en el lugar de trabajo incluye además dos fenómenos:

- a) El abuso de poder y la manipulación perversa por parte del agresor
- b) Una institución incompetente para resolver conflictos.

## **BIBLIOGRAFIA**

Peralta, M. C. (2004). El acoso laboral Mobbing perspectiva sicológica. Revista de Estudios Sociales. Agosto. 18. 111 – 122.

Reyes Guerra, N. (2011). Alcances de la presunción en el proceso por acoso laboral en Colombia. Tesis de Grado pregrado en Derecho. Escuela de Derecho y Ciencias Políticas, Facultad de Ciencias Humanas, Universidad Industrial de Santander. Bucaramanga.

García Abuabara, Et Al. (2014). Cartilla “Acoso Laboral en Colombia”. Tesis de grado especialización, Facultad de Medicina, Universidad CES. Medellín.

Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida, en el año 2000

Góngora, J. J., Labera, M. y Rivas, M. L. (2002). Acoso psicológico en el trabajo: Mobbing. Gobierno de Navarra. España.

González, J. (2000). El asesinato psicológico en el lugar de trabajo. Madrid: Personales.

Leymann, H. (1996). Mobbing. París: Seuil.

Universidad de Antioquia y Ministerio de la Protección Social. (2004). Violencia en el trabajo: formas y consecuencia de la violencia en el trabajo. Colombia, 2004. Medellín: Universidad de Antioquia.

OIT-OMS (2002). Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector salud. Programa conjunto sobre la violencia laboral en el sector de la salud. Ginebra: OIT-OMS

XX Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y Seguridad Social

Piñuel y Zabala, I. (2001) Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Bilbao: Sal Terrae.

Procuraduría general de la Nación y Departamento Administrativo de la Función Pública (2007). Una perspectiva preventiva del acoso laboral. Balance de la implementación y aplicación de la Ley 1010 de 2006 en las entidades del sector público. Bogotá: PGN-DAFP.

República de Colombia. Código Sustantivo del Trabajo

República de Colombia. Código Único Disciplinario (Ley 734 de 2002)

República de Colombia. Ley 1010 de 2006

Revista Semana, (2004, junio 5). Miedo en la oficina. pp. 74 – 76.

Schallenberg, F. (2004). “¡Te ha tocado!”. Mobbing entre alumnos. Barcelona: Vergara.

Giraldo, Javier (2005). Perspectiva del acoso laboral en el contexto colombiano. En: Diversitas. Vol 1 No 2

Díaz, M. (2000). Trabajo a presión. La Vanguardia, 2 de Abril.

Fornés, J. (1994a). Respuesta emocional al estrés laboral. Rol de Enfermería, 186: 31-39.

Fornés, J. (1998). Estrés laboral en personal de enfermería: Causas, emociones y posibles predictores. Palma de Mallorca: Universitat de les Illes Balears (microfilmación).

Fornés, J. (2001a). Mobbing. Maltrato psicológico en el ámbito laboral. Revista Rol de Enfermería, 24 (11): 756-762.

Fornés, J. (2001b). Mobbing: envidia, perversión, violencia psíquica, ... en la institución laboral. Ponencia presentada al I Congreso Internacional Virtual de Psicología Educativa (CIVPE) ([www.cibereduca.com](http://www.cibereduca.com)). Noviembre.

Fuentes, S. (2001). Trabajando con el enemigo. Magazine, 1 de Abril: 90-91.

González de Rivera, J.L. (1997). El trastorno por mediocridad inoperante activa (síndrome MIA). Psiquis, 18 (6): 229-231.

González de Rivera, J.L. (2000a). El síndrome de acoso institucional. Psiquiatría.com, 2, (7). Editorial. González de Rivera, J.L. (2000b). El síndrome del acoso institucional. Tribuna. [www.diariomedico.com](http://www.diariomedico.com)

Hirigoyen, M.F. (1999). El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana. Barcelona: Paidós. Enfermería Global Nº 1 Noviembre 2002 Página 10

Leyman, H. (1996). Mobbing. París:

Seuil. Mena, U. (2000). Mobbing.

Psicoterror en el trabajo. El Semanal, 19 de Noviembre: 20- 26.

Piñuel, I. (2001). Mobbing. Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Santander: Sal Térrea.

Tierno, B. (2001). "Personas problema". El Semanal, 11 de Febrero: 96.

Revista al Tablero, Abril-13 2002 Min Educaciòn.