

**Factores de Violencia ocupacional en administrativos y docentes en la
institución de educación para el trabajo y desarrollo Humano American Business
School en el marco del convenio interinstitucional - Sena**

Gloria Andrea Londoño Osorio

Trabajo presentado en la línea de Investigación de la Maestría Gerencia del Talento

Humano

Docentes:

Dra. Marleny Cardona Acevedo

Mg. Wilman Antonio Rodríguez

Dr. Jairo Zuluaga

Universidad de Manizales

Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

Maestría en Gerencia del Talento Humano

Manizales, 2017

Título: Factores de Violencia ocupacional en administrativos y docentes en la institución de educación para el trabajo y desarrollo Humano American Business School en el marco del convenio interinstitucional - Sena

Tema: Violencia ocupacional.

INTRODUCCION

En los años 90, el tema de la violencia laboral entre los miembros de una organización se vuelve un campo problemática de investigación; entre muchos temas están: mobing, bullying, acoso moral, hostigamiento laboral, abuso emocional (Lutgen-Sandvik, 2003). El tema ha sido estudiado de manera juiciosa y sistemáticamente en espacios de investigación con mayor presencia en Europa y Estados Unidos.

Desde una visión holística puede enunciarse que en referencia a los conflictos cotidianos que se presentan de forma espontánea, con un corto tiempo de duración y representan actos particulares, el acoso laboral es una manera de agresión interpersonal que es ejercida de forma sistemática, persistente y repetitiva por uno o varios individuos pertenecientes al mismo círculo laboral. La violencia como fenómeno social empieza a afectar grandes grupos específicos del contexto, es así como el tema de la violencia en los contextos laborales, empieza a ser relevante para dar inicio al estudio, conceptualización y manejo de dicho fenómeno en el contexto nacional (Colombia).

Se abre entonces una puerta que permitirá identificar a través del estudio y la investigación, los factores de violencia ocupacional que se genera en el trabajo.

Wang, 2008:)

JUSTIFICACIÓN

La vida laboral se interpreta como un lugar de interacción social en el que además de desarrollar una actividad con una finalidad específica, a través de la prestación de un servicio, se satisfacen las necesidades propias, así como las de otras personas, es un lugar en el que se experimentan diversas expresiones de violencia en el plano físico, sexual, moral y psicológico.

Las manifestaciones agresivas son un fenómeno que se visibiliza en diversos espacios organizacionales, sean éstas de carácter público o privado, generando eco en la historia, la cultural, la sociedad y por ende la vida cotidiana, impactando directamente los núcleos familiares. Las formas de expresión de estos fenómenos tiene que ver con acciones de tipo física, y de actitudes hostiles hacia sus pares, acompañadas de gestos, situaciones trasladadas y multiplicadas en los ambientes laborales. La OMS (SALUD, 2006), define violencia 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... probabilidad de causar lesiones, muertes, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones”.

Las acciones y actitudes violentas a través del tiempo se han convertido en eventos adheridos y naturalizados por las personas que han sido víctimas de estas situaciones, en razón a las largas investigaciones, la exposición de la víctima a vivir de nuevo el episodio cuando es sometido a la consulta e investigación cuando se divulga y se demanda la restitución de los derechos, la lentitud del sistema de justicia así como su parcialidad y favorecimiento así como los fenómenos asociados a la larga fila de corrupción tanto al interior como en el sistema de justicia del estado, esto, evidencia la urgencia en crear e

implementar estrategias que ayuden a sensibilizar y concientizar sobre la temática de la violencia en el ámbito laboral, el American Business School, no es ajeno a este fenómeno social.

La exploración personal desde la investigación, permitió levantar una cartografía social la cual expresa que en el American Business School, como escenario para lo humano como construcción social, también se expresan acciones referidas a la alteración de la convivencia por tanto, debe ser intervenida, en procura del restablecimiento de relaciones armónicas en las que medie el respeto y la tolerancia, que genere un clima de convivencia en el ámbito laboral.

Esta investigación debe visualizar la hipótesis de que los resultados pueden llegar a mostrar que aunque existen prácticas cotidianas generadoras de violencia en los espacios laborales, pueden llegar a ser naturalizados por los protagonistas principales de tales acciones.

Lo anterior, expresa la necesidad de realizar un estudio juicioso en concordancia con los desarrollos de país, de la institución educativa y con la propuesta de investigación de la Maestría a partir de la cual se evidencien dichos resultados con los cuales se pretende aportar al macro proyecto “VOSAP: Violencia Ocupacional en servicios a público”, los análisis y resultados de los factores de violencia ocupacional, la identificación de dichos factores, la percepción, la prevalencia y el manejo que se da en la experiencia propia del personal administrativo y docente de la institución de educación para el trabajo y desarrollo humano American Business School en el marco del convenio interinstitucional con el SENA.

La pertinencia de este estudio se asocia también con el reconocimiento y visibilización de prácticas de violencia ocupacional en los escenarios de construcción

académica colectiva desde lo técnico y lo humano, es por eso que el tema de esta investigación podrá dejar un antecedente de las relaciones de dicha práctica académica en este tipo de convenios.

En tal sentido se trata de evidenciar el impacto que genera la adaptación de nuevas formas en la orientación de la enseñanza de las entidades en convenios institucionales y todo aquello que se encuentra relacionado con el desarrollo de la actividad académica y administrativa, además de identificar las manifestaciones e implicaciones psicosociales en el ser humano trabajador vinculado a este sistema, las consecuencias, particularidades, aciertos y desaciertos de esta práctica pedagógica como entidad conviniente.

A través del rastreo de información, se ha encontrado muy poco en lo relacionada con la temática presente: Análisis de los factores de violencia ocupacional en el personal administrativo y docente en la institución de educación para el trabajo y desarrollo humano American Business School en el marco del convenio interinstitucional con el SENA. De tal manera que será el propósito dejar documentado los hallazgos encontrados, como resultado de la presente investigación.

AREA PROBLEMA:

Descripción del Problema:

“El obrero tiene más necesidad de respeto que de pan.”

KARL MARX

El macro proyecto: “¿Cuáles son las prácticas individuales e intraindividuales, colectivas y empresariales en el mundo del trabajo que responden a VOSAP?, adelantado en la maestría en Gestión del talento humano, en la Universidad de Manizales, seduce y motiva a la incursión, la identificación de esta problemática en el mundo del trabajo, las investigaciones relacionados con la violencia ocupacional y la gestión del desarrollo

humano en las organizaciones, posibilita el escenario para diversas reflexiones, la investigación se plantea a partir del desarrollo del marco epistémico con el reconocimiento del mundo laboral a través de la descripción crítica en la Autobiografía que invitó a una permanente revisión interna desde la perspectiva de la violencia ocupacional, identificando la prevalencia, los factores de riesgo y el impacto que generó cada una de las experiencias negativas y que afectó de manera directa la dinámica de la vida personal, familiar, social y productiva en referencia al desempeño laboral, la convivencia, la inclusión y el estar empresarial.

El abordaje de la temática relacionada con la violencia en el mundo laboral desde los aspectos más sutiles o menos visibles pero de profundas y muy nefastas consecuencias, de la violencia psíquica que afecta la salud mental, la violencia moral que afecta las relaciones en los grupos de personas, trazados por amenazas, discriminación, acoso son el marco sobre el cual se desarrollará la línea de trabajo.

Por lo anterior en esta perspectiva e interés formativo ya se han desarrollado trabajos relacionados con la temática que se vinculan a la violencia ocupacional, creando antecedentes de vital importancia que iluminan el camino de este nuevo aporte en la investigación a desarrollar, teniendo en cuenta “Lo humano en la organización”.

En torno a las relaciones del trabajo, las diferentes formas de organización de las sociedades derivados de eventos históricos como lo fueron la Primera guerra Mundial, La Gran Depresión, La Segunda Guerra Mundial, evidenciaron sus intereses y sus formas de actuar, junto con los momentos coyunturales e históricos locales, dieron lugar a reconocimientos institucionales del trabajo, a saber: la seguridad social, la organización de los trabajadores, la conformación de los gremios, como un medio para lograr la

humanización del trabajo, sacándolo de las líneas Tayloristas y reconociendo al trabajador como persona y ser pensante y propositivo.

Estos logros sociales se pueden describir como el triunfo de la alianza de normas estables, asignación de recursos y del establecimiento de relaciones sociales cimentadas dentro de lo institucional y de acuerdo a ello, Thompson (1993) rescata el espacio laboral no solo como un encuentro para la interacción de sujetos, sino también a la existencia de una naturaleza y estructura con propósitos y recursos, relaciones jerárquicas y códigos que enmarcan comportamientos.

Las investigaciones de riesgos y calidad de vida definido como Kofariips y estudios de Wonpum que trabaja los riesgos en la gestión pública, definen los impactos desde las dimensiones psicológicas en el trabajo: La Calidad de Vida en el Trabajo es el grado de satisfacción y bienestar físico, psicológico y social experimentado por las personas trabajadoras en su lugar de trabajo, es así como lo describe J, Blanch (2002) quien además presenta los descriptores que lo enmarcan:

Las percepciones de las personas, las valoraciones y Satisfacción de los trabajadores. En este sentido la triada expresada en positivo, demostrará el grado de satisfacción alcanzado.

Posteriormente se le suma a esta línea de investigación Marie-France Hirigoyen (1949), quien establece perfiles de acosados y de acosadores y por supuesto, de la mano de la identificación de estos perfiles, la necesidad de control. Así abre el camino para que otras regiones europeas establezcan igualmente normas de control.

Colombia no puede ser ajena a esta situación y es así como nace la Ley 1010 del 2006 en la cual sus objetivos principales se orientan a la prevención, corrección y sanción

de dichas conductas cuando se presentan dentro de las relaciones obrero-patronales y entre compañeros de trabajo:¹

“Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.”

En el desarrollo y madurez del sistema legal nacional que data del año 2006, se plantean límites sancionatorios frente a la práctica de esta actividad de violencia, siendo castigados los victimarios o los participantes del ilícito, por ejemplo: Multa entre 2 y 10 smlv, para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere, la obligación de pagar a las EPS y ARP el 50% del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del empleador.

Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

Los informes muestran que para el primer trimestre de 2014, 155 mujeres y 146 hombres (para un total de 301 denuncias), se atrevieron a denunciar estas conductas indebidas por varios canales de atención: las inspecciones de trabajo de las oficinas territoriales del Ministerio, los centros Colabora (Bogotá), la línea gratuita nacionales 01-8000-513-100 y marcando 120 desde el celular. (MINISTERIO DEL TRABAJO, 2014)².

¹LEY 1010 DE 2006. (enero 23). Diario Oficial No. 46.160, de 23 de enero de 2006. CONGRESO DE COLOMBIA.
²MINISTERIO DEL TRABAJO, 2014

Por otro lado los especialistas en el área encuentran sus opiniones en que la violencia en el trabajo, esta completando el perfil para convertirse en epidemia, lo que indica la urgencia en establecer límites y estrategias asertivas en procura de minimizar el impacto negativo que genera el acoso psicológico, considerado como una forma característica de estrés laboral, con la particularidad de que no se da por causas directamente relacionadas con el desempeño del trabajo o con su organización, sino que tiene que ver, tal y como señala Heinz Leymann, con “un temor psicológico en el trabajo que implica una comunicación hostil y amoral, dirigida sistemáticamente por una o varias personas.

No obstante y transcurridos algunos años de la expedición de la presente ley, poco se conoce de ella, su razón de existir y poco menos de sus bondades y utilidades.

El acoso laboral ha sido bautizado con otros nombres, pero que finalmente contienen en esencia la misma definición. Para el ejemplo Mobbing, palabra usada por la autora Viviana Laura Díaz, quien indica que en los años 60 Konrad Lorenz también a uso bajo la descripción de: “el ataque de una coalición de miembros débiles de una misma especie contra un individuo más fuerte”³.

El acoso laboral tiene sus raíces multifactoriales, como ejemplo enuncio las siguientes: Elevados niveles de competencia. Politización de las relaciones institucionales, para el caso particular de la investigación, entidades en convenio (ABS – SENA).

Burocratismo, niveles de estrés laboral, inconformidad e insatisfacción laboral.

Estas condiciones desmejoran los niveles de productividad, afectando directamente las empresas, no obstante, poco se hace para mejorar tal situación, en algunos sectores se desarrollan actividades pero están desarticuladas de estrategias reales que ayuden a

³Díaz, 2007, p.4

disminuir las situaciones, este caso no es ajeno al sector educativo pues no se desarrollan políticas de prevención e intervención y más distante de esa posibilidad, se encuentran las instituciones y los profesionales que se desarrollando los convenios de ampliación de cobertura. Esta situación puede llegar a presentarse por diferentes factores como los son la dualidad de jefes, la población beneficiada, las características específicas del marco legal del propio convenios y por el tipo de contratación asignado para este tipo de servicio.

El gobierno ha permitido dar apertura a diferentes estrategias para ampliar las bondades de la formación, en ciertos casos, la formación técnica, para así alcanzar un mayor número de ciudadanos favorecidos, y es posible que las situaciones de acoso laboral, tengan sus raíces en esta línea de trabajo, dada la posibilidad de las razones expuestas anteriormente.

En los últimos años en Colombia se han estado desarrollando diversos programas de capacitación laboral de jóvenes, cuyo modelo de intervención difiere en aspectos importantes de la oferta previa de formación profesional. Los programas en que se focaliza esta investigación son ejemplo particular. Representan un nuevo modelo de política pública que ha empezado a instaurarse tras el agotamiento del Estado de Bienestar. Se trata de programas o proyectos y no de sistemas de formación, por lo cual son intervenciones que tienen una duración definida, dirigiéndose a cubrir necesidades de capacitación muchas veces en un nivel de semi-calificación. Más allá de su carácter temporal, estos programas han intentado incidir en el desarrollo de una oferta de capacitación más adecuada a la demanda; de hecho, los mecanismos puestos en juego, en especial la asignación de los

cursos a entidades capacitadoras que se presentan a una licitación pública o convocatoria, se han ido extendiendo a los diferentes sectores de la oferta pública de capacitación.⁴

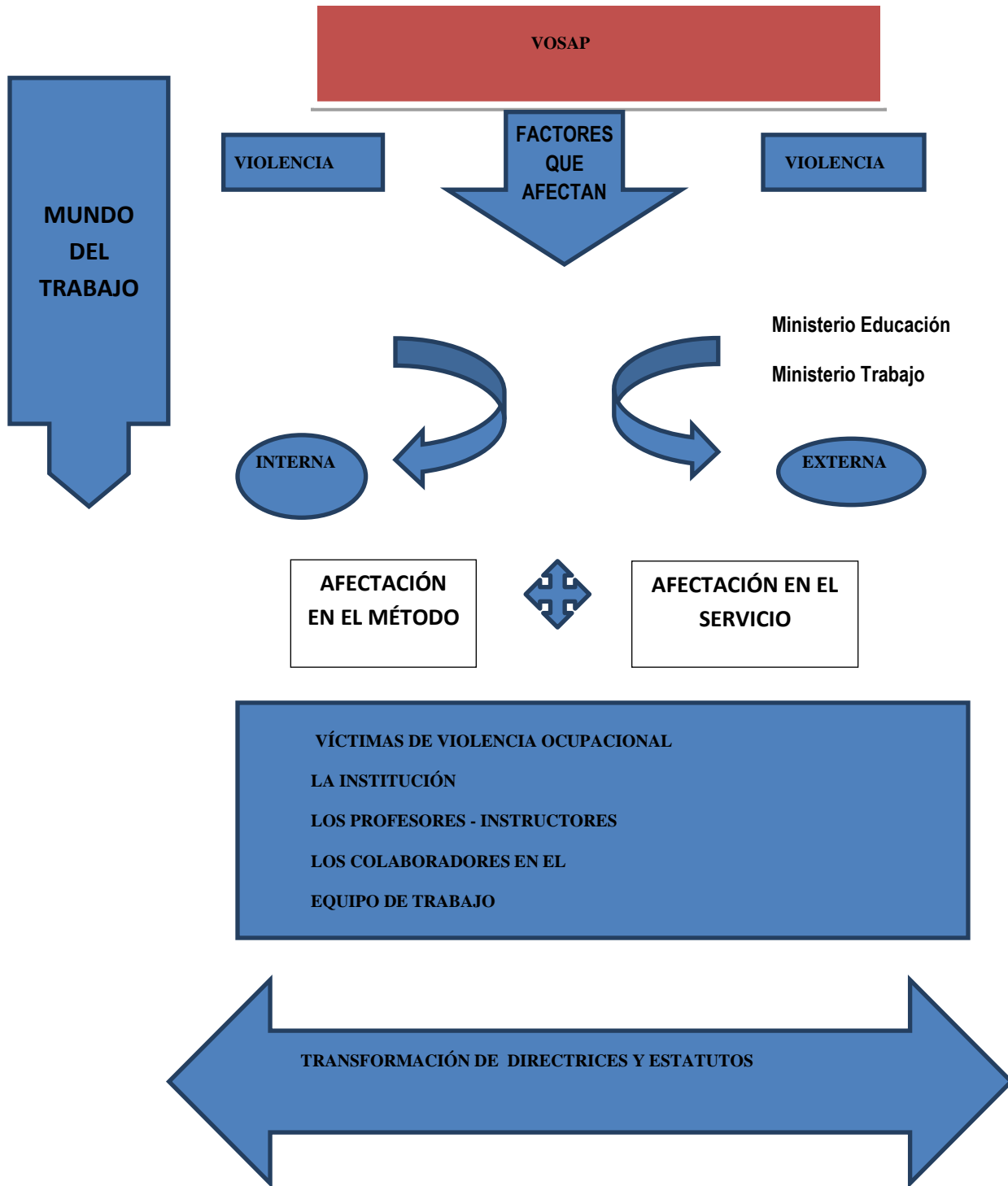
En este marco de referencia en el mundo del trabajo y con la flexibilización del trabajo como modelo de práctica institucional desde Ministerio de Educación apoyado por el Ministerio del Trabajo a través de las mesas sectoriales en los años 90, ha creado el modelo formativo en el marco de convenios, apreciándose que con la instalación de estos proyectos, porque no son programas dado el surgimiento de estos por medio de convocatorias, por los cambios metodológicos que se deben aplicar en el marco de entidad conviniente, la existencia de violencia ocupacional en la entidades de participan en la ampliación de formación técnica.

A partir de allí se debe generar toda la movilización técnica, humana y económica para dar total cumplimiento a lo establecido en el marco legal de los convenios. Técnica por la precisión de los perfiles a ser contratos para el desarrollo de los programas de formación, siendo limitantes y excluyente en la ofertas laborales, humana por los equipos de trabajo que acompañan este proceso y las adaptaciones y cambios inmediatos que exigen estos procesos y económica que toca todas las esferas, especialmente el tipo de contratación en educación para los colaboradores que desde el convenio surge.

A continuación en la siguiente grafica se pretende mostrar un panorama general del posible problema que ocupa esta línea de investigación:

⁴ La educación para el trabajo de jóvenes en Colombia, ¿Mecanismo de Inserción Laboral y Equidad?. Marleny CARDONA ACEVEDO.

ANÁLISIS DE LOS FACTORES DE VIOLENCIA OCUPACIONAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO AMERICAN BUSINESS SCHOOL EN EL MARCO DEL CONVENIO INTERINSTITUCIONAL CON EL SENA



La identificación de la violencia ocupacional que sufren las personas no lo ven como problemas, no se percibe como violencia, se ha convertido en un acto naturalizado, pero que deja ver través de sus diferentes manifestaciones el desencadenamiento de los diferentes síndromes y/o Riesgo psicosocial que se vive en el trabajo.

Entendiendo que el trabajo: (para conectar con la definiciones), “El trabajo es una actividad, realizada por una o varias personas, orientada hacia una finalidad, la prestación de un servicio o la producción de un bien que tiene una realidad objetiva y exterior al sujeto que lo produjo, con una utilidad social: la satisfacción de una necesidad personal o de otras personas. (Neffa, 2000)⁵

“El trabajo es uno de esos modos de actividad que se caracteriza por ser un esfuerzo realizado por el hombre para producir algo que es exterior a sí mismo, hecho en dirección de otros y con una finalidad utilitaria.”⁶

El trabajo es toda aquella actividad que desarrolla un hombre o una mujer con fines de adquirir una compensación y/o satisfacción externos a sí mismos, a cambio de una compensación que tiende a ser de tipo económica y/o emocional, que se encuentra en los límites de la subsistencia y la satisfacción de una necesidad o gusto o preferencia.

En medio de ello, los procesos y los momentos en la transformación de la visión del trabajo, se han incorporado lentamente el contexto nacional, específicamente en el sistema educativo, en el cual se ha evidenciado que posiblemente el proceso de madurez en el tema, debe recorrer un poco más para lograr la satisfacción y la motivación de los profesionales pertenecientes al sistema educativo Colombiano, especialmente, los profesores motivo de

⁵Neffa, 2000 (s.f.). El trabajo humano. *Contribuciones al estudio de un valor que permanece*, 3.

⁶ Orientación y Sociedad. 1999, vol. 1, p. 127-162, Memoria Académica.

esta investigación: Instructores (profesores y administrativos del convenio de ampliación de cobertura entre el American Business School y el SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje).

La función del docente se centra en ser administrador de currículo, con el conocimiento específico de una disciplina, a su vez debe controlar tiempos, calificar la capacidad de memorización de los estudiantes y un sinnúmero de actividades que aunque importantes, no deberían ser las principales dentro del aula. A estas acciones se ha venido reduciendo su función principal del profesor.

Estos cambios obedecen a aspectos de política dentro de la estructura educativa mediante la cual se pretende dar solución a otros problemas socio - culturales adolecidos por nuestra sociedad, que aunque se mencione, no es el tema central.

Desde la Políticas públicas se encuentran los siguientes elementos que ⁷por tanto, son elementos a resaltar:

- 1) La definición de programa de formación.
- 2) las políticas públicas de juventud, educación y trabajo.
- 3) Los dos últimos planes de desarrollo nacional.
- 4) Sistema Nacional de Aprendizaje (SENA).
- 5) La Ley de educación para el trabajo y el desarrollo humano.
- 6) La legislación laboral reciente.

⁸Un aspecto característico de estos programas es también su direccionamiento a jóvenes considerados población socialmente vulnerable. Esta definición de la población

⁷La educación para el trabajo de jóvenes en Colombia, ¿Mecanismo de Inserción Laboral y Equidad? Marleny CARDONA ACEVEDO. John Fernando MACÍAS PRADA. Paula Andrea SUESCÚN ÁLVAREZ. Documento 354

objetivo es sumamente amplia ya que incluye desde jóvenes con problemas de empleo y de bajos niveles educativos, con estudios secundarios incompletos hasta jóvenes analfabetos; desde jóvenes en situación de extrema pobreza, hasta sectores sociales empobrecidos pero con acceso a bienes y servicios al menos básicos. Con lo anterior, se realiza la presentación de la institución objeto de la investigación, posteriormente el perfil del SENA (Servicio Nacional de aprendizaje):

El American Business School es una Institución de Educación para el Trabajo, que enmarca su accionar dentro de los postulados normativos de la Ley y demás normas complementarias que conforman el código colombiano del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo SNFT. Se orienta por los mismos Principios de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecidos en la ley, a saber: Formación permanente, personal, social y cultural; concepción integral de la persona; currículos flexibles, sin sujeción al sistema de niveles y grados; otorgamiento de Certificados de Aptitud Ocupacional; formación en aspectos académicos o laborales; presencialidad o a distancia.

El American Business School asume por tanto los propósitos establecidos en la misma norma, para este tipo de Educación, a saber: Promover la formación en la práctica del trabajo mediante el desarrollo de conocimientos técnicos y habilidades, así como la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional y ocupacional, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria para el desarrollo de competencias laborales específicas; y contribuir al proceso de formación integral y permanente de las personas complementando, actualizando y formando en aspectos académicos o laborales, mediante la oferta de programas flexibles y

⁸La educación para el trabajo de jóvenes en Colombia, ¿Mecanismo de Inserción Laboral y Equidad? Marleny CARDONA ACEVEDO. John Fernando MACÍAS PRADA. Paula Andrea SUESCÚN ÁLVAREZ. Documento 354

coherentes con las necesidades y expectativas de la persona, la sociedad, las demandas del mercado laboral, del sector productivo y las características de la cultura y el entorno.

Identificación del SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje): El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, es un establecimiento público del orden nacional con personería jurídica, patrimonio propio e independiente y autonomía administrativa. Adscrito al Ministerio del Trabajo de Colombia, ofrece formación gratuita a millones de colombianos que se benefician con programas técnicos, tecnológicos y complementarios, que enfocados al desarrollo económico, tecnológico y social del país, entran a engrosar las actividades productivas de las empresas y de la industria, para obtener mejor competitividad y producción con los mercados-globalizados.

La Institución está facultada por el Estado para la inversión en infraestructura necesaria para mejorar el desarrollo social y técnico de los trabajadores en las diferentes regiones, a través de formación profesional integral que logra incorporarse con las metas del Gobierno Nacional, mediante el cubrimiento de las necesidades específicas de recurso humano en las empresas, a través de la vinculación al mercado laboral bien sea como empleado o subempleado, con grandes oportunidades para el desarrollo empresarial, comunitario y tecnológico. Su objetivo central es: Fortalecer los procesos de formación profesional integral que contribuyan al desarrollo comunitario a nivel urbano y rural.

Funciones

Impulsar la promoción social del trabajador, a través de su formación profesional integral, para hacer de él un ciudadano útil y responsable, poseedor de valores morales éticos, culturales y ecológicos.

Velar por el mantenimiento de los mecanismos que aseguren el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias, relacionadas con el contrato de aprendizaje.

Organizar, desarrollar, administrar y ejecutar programas de formación profesional integral, en coordinación y en función de las necesidades sociales y del sector productivo.

Velar porque en los contenidos de los programas de formación profesional se mantenga la unidad técnica.

Crear y administrar un sistema de información sobre oferta y demanda laboral.

Adelantar programas de formación tecnológica y técnica profesional, en los términos previstos en las disposiciones legales respectivas.

Diseñar, promover y ejecutar programas de formación profesional integral para sectores desprotegidos de la población.

Dar capacitación en aspectos socio- empresariales a los productores y comunidades del sector informal urbano y rural.

Organizar programas de formación profesional integral para personas desempleadas y subempleadas y programas de readaptación profesional para personas discapacitadas.

Expedir títulos y certificados de los programas y cursos que imparta o valide, dentro de los campos propios de la formación profesional integral, en los niveles que las disposiciones legales le autoricen.

Desarrollar investigaciones que se relacionen con la organización del trabajo y el avance tecnológico del país, en función de los programas de formación profesional.

Asesorar al Ministerio del Trabajo en la realización de investigaciones sobre recursos humanos y en la elaboración y permanente actualización de la clasificación nacional de ocupaciones, que sirva de insumo a la planeación y elaboración de planes y programas de formación profesional integral.

Asesorar al Ministerio de Educación Nacional en el diseño de los programas de educación media técnica, para articularlos con la formación profesional integral.

Prestar servicios tecnológicos en función de la formación profesional integral, cuyos costos serán cubiertos plenamente por los beneficiarios, siempre y cuando no se afecte la prestación de los programas de formación profesional.

Desafíos del instructor frente al sistema educativo:

Los instructores se encuentran inmersos en un sistema educativo en el cual se han acostumbrado a esperar instrucciones precisas del ejercicio de su profesión, emanadas éstas de las altas esferas administrativas. Lo cual choca de frente cuando el mismo sistema los requiere flexibles y creativos. Así se escribe una nueva historia donde se requiere que la docencia sea una profesión vista desde afuera como tal y es posible que sea aquí donde radique una de las dificultades en el desarrollo de la docencia, no ser vista como una profesión real con la suficiente importancia que ella lo merece.

La institución educativa ésta no solo como edificación física, hace un llamado a la reconceptualización donde el instructor desarrolle nuevas competencias profesionales en la estructura del conocimiento pedagógico, o sea, un profesional distinto adaptable a las necesidades del entorno.

Para observar de cerca estas exigencias Vs. los cambios del quehacer pedagógico, se cita a Labaree (1999:20), “Existe una serie de razones para creer que el camino hacia la profesionalización de los docentes se encuentra lleno de cráteres y arenas movedizas: los problemas propios que surgen al intentar promocionar los criterios profesionales dentro de una profesión tan masificada, la posibilidad de la devaluación de las credenciales como consecuencia del aumento de los requisitos educativos, el legado nivelador de los sindicatos de la enseñanza, la posición histórica de la enseñanza como forma de trabajo propio de las mujeres, la resistencia que ofrecen los padres, los ciudadanos y los políticos a la reivindicación del control profesional de los centros escolares, el hecho de que la enseñanza

se haya incorporado tarde a un campo plagado de trabajos profesionalizados, la previa profesionalización de los administradores de los centros y el poder atrincherado de la burocracia administrativa, la prolongada tradición de llevar a cabo reformas educativas por medios burocráticos (...) y la diversidad de entornos en que tiene lugar la formación del profesorado.”

Planteamiento de Problema: De lo anterior y siguiendo la línea del macroproyecto, nace la pregunta que orientará el desarrollo de esta investigación y alimentará con aportes importantes el macro-proyecto:

Pregunta

¿Cuáles son los factores que generan violencia ocupacional en el personal administrativo y docente en la institución de educación para el trabajo y desarrollo humano American Business School en el marco del convenio interinstitucional con el Sena?

Objetivos

General:

Analizar los factores que generan violencia ocupacional en el personal administrativo y docente en la institución de educación para el trabajo de desarrollo humano American Business School en el marco del convenio interinstitucional con el Sena, mediante el desarrollo de entrevistas a profundidad, análisis de casos, aplicación de instrumentos tipo test, como información válida para el diseño y la implementación de planes, programas y proyectos en la institución.

Específicos:

Caracterizar las dinámicas desde el estamento administrativo y de docentes de la institución de educación para el trabajo de desarrollo humano American Business School en el marco del convenio interinstitucional con el Sena, con el fin de identificar los factores

generadores de violencia ocupacional y de mal estar en el trabajo del personal administrativo y estamento docente.

Reconocer los factores de violencia ocupacional, asociados al estamento administrativo y de docentes en la institución de educación para el trabajo de desarrollo humano American Business School en el marco del convenio interinstitucional con el Sena, mediante el desarrollo de entrevistas a profundidad, análisis de casos, aplicación de instrumentos tipo test.

Diseñar planes, programas y proyectos en la institución, orientados a la atención de los fenómenos relacionados con la violencia laboral en el American business School, convenio -Sena

Antecedentes de investigación

Durante el rastreo de antecedentes, se encontraron algunos artículos y estudios en el ámbito nacional orientando el enfoque del objeto de estudio en el área de la formación. Es así como se evidencio además que se trataron temas puntuales con los sujetos beneficiarios de las ofertas formativas, pero poco frente al tema central de la investigación.

Por ello el punto de partida de la investigación, está relacionada con la comprensión de la experiencia recogida a través de varios años de práctica laboral, desde la cual se han evidenciado falencias, dificultades y ausencias en el desarrollo profesional de Instructores que acompañan el desarrollo del Convenio de Ampliación de Cobertura entre el ABS (American Business School) y SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje). El contexto, es el Convenio de ampliación de Cobertura que nace de la alianza estratégica entre el SENA y el ABS, en el lineamiento de la normatividad y como respuesta para atender a un número

mayor de personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad e impartiendo formación presencial en el nivel técnico de alta calidad.

Es así como a través de la praxis en el desarrollo del Convenio, se encuentra que la institución ABS ha transformado su modelo educativo y desarrolla su quehacer profesional bajo el modelo flexible, con el fin de alinearse con las exigencias del ente externo y dar cumplimiento a la formación de aprendices bajo metodología asignada por ella, pero posiblemente abriendo espacios poco saludables entre las personas participantes del ejercicio académico y administrativo.

Para la ilustración del modelo adoptado por el ABS, el Ministerio de Educación define este modelo de la siguiente forma: “Los Modelos Educativos Flexibles son propuestas de educación formal que permiten atender a poblaciones diversas o en condiciones de vulnerabilidad, que presentan dificultades para participar en la oferta educativa tradicional. Estos modelos se caracterizan por contar con una propuesta conceptual de carácter pedagógico y didáctico, coherente entre sí, que responde a las condiciones particulares y necesidades de la población a la que se dirigen. También cuenta con procesos de gestión, administración, capacitación y seguimiento definidos, además de materiales didácticos que guardan relación con las posturas teóricas que las orientan”.⁹

Es así como a partir de la aceptación de modelos, también se genera una diferencia en los tratos y distribución con estudiantes propios, que en conclusión también son víctimas del sistema, lo que constituye un verdadero riesgo emergente para la empresa.

⁹ Ministerio de Educación Nacional. Todos por un nuevo país. 24-oct-2014.

Marco Teórico

El abordaje de la Violencia ocupacional tiene sus raíces en la perspectiva de derechos y de desarrollo humano en mundo del trabajo del sector educativo. Para explicar este contexto es necesario reconocer marco normativo y conceptual que lo acompaña.

La Ley 115 del Ministerio de Educación Nacional (MEN) contiene las reformas del sistema educativo Colombiano y en los trabajadores del sector.

Por un lado, la perspectiva de derechos se considera como las condiciones que los modelos de desarrollo poseen, en este caso el modelo flexible que a partir de la Ley General de Educación 115 de 1994, objeta que la educación es un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, su dignidad de sus derechos y deberes. Y en este sentido de conformidad con el artículo 67 de la Constitución Política define y desarrolla la organización y la prestación de la educación formal, No formal e Informal.

Años después se publica el Decreto 4909 (16 de diciembre del 2009), mediante el cual se reglamenta ¹⁰la creación, organización y funcionamiento de las instituciones que ofrezcan el servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano, antes denominado educación no formal y establecer los requisitos básicos para el funcionamiento de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano.

Continúa citando el decreto:

¹¹EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO. La educación para el trabajo y el desarrollo humano hace parte del servicio público educativo y

¹⁰ ¹¹MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL DECRETO No. 4904 Diciembre 16 de 2009

responde a los fines de la educación consagrados en el artículo 5° de la Ley 115 de 1994. Se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional.

Cuando se revisa la transición del sistema educativo para las instituciones de esta naturaleza, se observa en el histórico que no se logró desarrollar la metodología indicada para la transición al nuevo sistema, es decir, los profesores, debieron incorporar durante el hacer, lo que constituye abonar al camino, con los baches en el desarrollo de la nueva metodología.

A primera vista, esta es ya una acción violenta para los servidores del campo formativo y por extensión a los seres que acompañan el proceso referido a estudiantes, padres de familia y comunidad en general. Esta fase puede ser el punto desde el cual se inicia la construcción de conceptos que permiten armar el tejido argumentativo sobre la violencia ocupacional en el mundo del trabajo en una institución como el ABS.

Por el otro se encuentra la teoría de la justicia que marca la Constitución Colombiana y que se define en un estado social de derecho. La Constitución política de Colombia en su artículo 1 reza:

"Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de república unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general".

De acuerdo al artículo en referencia el respeto y la dignidad humana son la base piramidal y sólida de la construcción de la comunidad nacional, de la mano le acompaña el trabajo y la solidaridad como integrador de la nación para el interés general.

Es así como en primera instancia la dignidad humana debe ser el punto de partida desde la cual se reconozca al ser humano. Desde las concepciones filosóficas la dignidad ha sido motivo de estudio y construcción conceptual, recordando a Emmanuel Kant quien al respecto enuncia que los seres humanos son merecedores de un trato especial y digno que posibilite su desarrollo como persona. Afirma además que el hombre es un fin en sí mismo, no un medio para usos de otros individuos, lo que lo convertiría en una cosa... y, por ello, son merecedoras de todo el respeto moral mientras que la discriminación, la esclavitud, etc, son acciones moralmente incorrectas, porque atentan contra la dignidad de las personas.¹²

En este mismo marco de referencia el trabajo constituye también un derecho, pues es el trabajo el medio por el cual los seres humanos mantienen su dignidad y por medio de la ocupación legal encuentra el sostenimiento propio y el de su red familiar. Para la construcción de sociedad y de acuerdo a los derechos fundamentales el artículo 25 dice “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Sin embargo cuando se transgrede este derecho fundamental, rápido y bruscamente se adoptan comportamientos violentos, leídos desde las propias condiciones deficientes de las ocupaciones, los estilos de contratación, los entornos físicos desfavorables, los horarios

¹² LA DIMENSIÓN MORAL DEL SER HUMANO. 4.2. La dignidad humana según Kant

de trabajo y los efectos negativos en su campo emocional, medios que no permiten la satisfacción personal y profesional.

El trabajo es pues el mecanismo a través del cual se pretende movilizar y transformar esquemas cotidianos, en procura de la mejora de la calidad de vida de las personas, sin embargo las profundas transformaciones del sistema productivo han encaminado alternativas para la búsqueda de la sostenibilidad laboral.

Bibliografía

- CONGRESO DE LA REPUBLICA. (25 de Enero de 2006). *Documentos base*. Recuperado el 24 de Julio de 2016, de Secretaria del Senado:
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html
- GOZÁLEZ TRIJUEQUE, D., & DELGADO MARINA, S. (11 de Junio de 2008). *Publicaciones/clinica*. Recuperado el 23 de Julio de 2016, de copmadrid.org:
<http://www.copmadrid.org/webcopm/publicaciones/clinica/cl2008v19n2a3.pdf>
- LOPEZ CABARCOS, M., & VÁSQUEZ RODRÍGUEZ, P. (s.f.). *Descargas/Articulo/2499437.pdf*. Recuperado el 23 de Julio de 2016, de Dialnet Unirioja:
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2499437.pdf>
- MINISTERIO DEL TRABAJO. (25 de Abril de 2014). *Informes Abril del 2004*. Recuperado el 23 de Julio de 2016, de Ministerio del Trabajo: <http://www.mintrabajo.gov.co/abril-2014/3325-crecen-las-denuncias-por-acoso-laboral.html>
- Neffa, J. C. (s.f.). El trabajo humano. *Contribuciones al estudio de un valor que permanece*, 3.
- OLMEDO, M., & GONZÁLEZ, P. (2004). La Violencia En El Ámbito Laboral: La Problemática Conceptuación Del Mobbing, Su Evaluación, Prevención y Tratamiento. *Acción Psicológica*. Vol 4. N 2, 1007-128.
- PERALTA, M. (Agosto de 2004). *Revista de estudios sociales*. Recuperado el 24 de Julio de 2016, de Universidad de los Andes: <https://res.uniandes.edu.co/view.php/378/index.php?id=378>
- RIQUELME, A. (Julio de 2006). Mobbing: Un tipo de violencia en el lugar de trabajo. Vol III N2 . (T. S. Online, Ed.) Viña del mar, Chile.
- SALUD, O. (2006). *Observatorio permanente, riesgos psicosociales. Guia sobre la violencia psicológica en el trabajo*. Madrid: Organización Mundial de la salud.
- SUÁREZ, R., IGLESIAS, C., FERREIRO, N., MUÑOZ, I., LÓPEZ, S., GÁMEZ, A., . . . ABEJARO., F. (2 de Febrero de 2009). *Violencia en el trabajo*. Recuperado el 24 de Julio de 2016, de IGC Profesional: <https://Figcprofesional.files.wordpress.com/Fgomez-ulla-la-violencia-en-el-medio-laboral.doc>