

**FACTORES GENERADORES DE VIOLENCIA OCUPACIONAL EN
CONTEXTOS
FLEXIBLES EN EL MARCO DE INSTITUCIONES CON CONVENIOS DE
FORMACION PARA EL TRABAJO**



**UNIVERSIDAD DE
MANIZALES**

Gloria Andrea Londoño Osorio

Olga Lucia Ospina Gómez

Universidad de Manizales
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas
Maestría en Gerencia del Talento Humano
Manizales, 2018

**FACTORES GENERADORES DE VIOLENCIA OCUPACIONAL EN CONTEXTOS
FLEXIBLES EN EL MARCO DE INSTITUCIONES EN CONVENIOS DE
AMPLIACIÓN**

Gloria Andrea Londoño Osorio

Olga Lucia Ospina Gómez

Asesora:

Marleny Cardona Acevedo

PhD Ciencias Sociales

Trabajo de grado presentado como requisito para optar por el título de Magister en Gerencia del

Talento Humano

Universidad de Manizales

Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

Maestría en Gerencia del Talento Humano

Manizales, 2018

NOTA DE ACEPTACIÓN

Presidente del Jurado

Manizales 2018

Agradecimientos a nuestras familias por haber acompañado pacientemente este trasegar de formación. A nuestra Alma Mater Universidad de Manizales por permitir el camino hacia la construcción de conocimiento. Fraternal reconocimiento a nuestra asesora de Tesis PhD. Marleny Cardona Acevedo, quien acompañó y orientó con inteligencia la elaboración de este trabajo.

A cada uno de los Maestros en las aulas que se interesan por formar seres humanos íntegros, apasionados, con auto-reconocimiento, con inteligencia social a pesar de las presiones y desaciertos del mundo externo y del sistema. A ellos que recrean cada día un sueño por alcanzar de la mano de sus estudiantes. Por ellos aun creemos en el crecimiento de región.

Gracias.

CONTENIDO

RESUMEN.....	70
ABSTRACT	71
INTRODUCCIÓN	72
1. JUSTIFICACIÓN	75
2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	78
3. ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN	81
4. Objetivos	103
5. MARCO TEORICO.....	104
5.1 GLOBALIZACION:	105
5.1.1 GLOBALIZACIÓN Y NEOLIBERALISMO	109
5.1.2 CAMBIOS EN EL MUNDO DEL TRABAJO Y LA EDUCACIÓN.....	111
5.1.3 PRECARIZACIÓN LABORAL	119
5.2 MARCO NORMATIVO	122
5.3 LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO: DESDE EL SENA A OTRAS INSTITUCIONES	126
5.4 CONCEPTUALIZACIÓN DEL TRABAJO	128
5.5 CONTEXTO INSTITUCIONAL.....	131
5.5 CASOS QUE VISIBILIZAN LA CONDICIÓN DEL MUNDO DEL TRABAJO Y LOS CONTEXTOS DE VIOLENCIA	134
5.5.1 Institución American Business School	134
5.5.2 Institución Servicio Nacional De Aprendizaje (SENA).....	135
5.5.3 INSTITUCION FORTUNATO GAVIARIA	138

6. RESULTADOS	140
6.1 Participación de las instituciones.....	141
6.2 Experiencia laboral	143
6.3 Condiciones de trabajo	152
7. CONSTRUCCION DE SENTIDO.....	169
8. CONCLUSIONES	172
9. BIBLIOGRAFÍA.....	175

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Empresa donde trabaja usted	1
Tabla 2 Edad	1
Tabla 3 Género.....	1
Tabla 4 Años de ejercicio laboral	1
Tabla 5 Categoría profesional acorde al cargo	2
Tabla 6 Cargo el cual cursa actualmente	2
Tabla 7 ¿Ha recibido preparación sobre cómo actuar ante una situación de violencia laboral?	2
Tabla 8 ¿Ha sufrido usted desde su puesto de trabajo agresión de compañeros de trabajo?	2
Tabla 9 Datos de la persona agresora:	3
Tabla 10 Datos de la persona agresora:	3
Tabla 11 ¿Qué tipo de agresión ha sufrido en el lugar de trabajo?.....	3
Tabla 12 Otro tipo de agresión:	3
Tabla 13 Otro tipo de agresión:	4
Tabla 14 Pretexto invocado para la conducta violenta:	4
Tabla 15 Manejo inicial	4
Tabla 16 Actuaciones Post- índice.....	5
Tabla 17 Consecuencias sobre la persona agredida.....	5
Tabla 18	6
Tabla 19 (Violencia verbal)	6
Tabla 20 (Violencia física).....	7
Tabla 21 (Violencia simbólica).....	7
Tabla 22 [Violencia económica].....	8
Tabla 23 [Violencia General].....	8
Tabla 24 [Violencia General].....	8

Tabla 25 [Violencia General].....	9
Tabla 26 [Violencia General].....	9
Tabla 27 [Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, restauración)].....	10
Tabla 28 [Compañerismo]	11
Tabla 29 [Respeto en el grupo de trabajo]	11
Tabla 30 [Reconocimientos del propio trabajo por colegas]	11
Tabla 31 [Reconocimientos del propio trabajo por personas usuarias]	12
Tabla 32 [Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos)]	12
Tabla 33 [Organización general del trabajo]	13
Tabla 34 [Retribución económica].....	13
Tabla 35 [Carga de trabajo]	14
Tabla 36 [Calidad contrato laboral]	14
Tabla 37 [Conciliación trabajo- vida privada y familiar]	15
Tabla 38 [Autonomía en la toma de decisiones profesionales]	15
Tabla 39 [Justicia en la contratación, la remuneración y la promoción]	16
Tabla 40 [Oportunidades para la formación]	16
Tabla 41 [Vías de promoción laboral]	17
Tabla 42 [Participación en decisiones organizacionales]	18
Tabla 43 [Relaciones con la dirección].....	18
Tabla 44 [Evaluación del desempeño profesional por la institución].....	19
Tabla 45 [Apoyo recibido del personal directivo]	19
Tabla 46 [Al final de la jornada, ya terminé todo lo que debía hacer]	20
Tabla 47 [Siempre tengo tiempo suficiente para hacer bien todo lo que debo].....	20
Tabla 48 [No se me acumulan tareas pendientes a lo largo de la semana].....	20
Tabla 49 [Nunca me llevo tareas laborales para la casa]	21

Tabla 50 [En fines de semana y vacaciones, no necesito terminar trabajo atrasado]	21
Tabla 51 [La calidad de mi trato con los usuarios].....	22
Tabla 52 [La calidad de mis relaciones con colegas]	22
Tabla 53 [Mi grado de compromiso con la Institución]	23
Tabla 54 [Mi nivel de implicación con la profesión].....	23
Tabla 55 [Mi impresión de hacer un buen trabajo].....	24
Tabla 56 [Mi complacencia ante demandas excesivas de usuarios]	25
Tabla 57 [Mi dilema ético de satisfacer exigencias inadecuadas de usuarios o bien obedecer a criterios profesionales].....	25
Tabla 58 [Mi deseo de cambiar de puesto de trabajo]	26
Tabla 59 [Mi nivel de implicación con la profesión].....	26
Tabla 60 [Mi tentación de abandonar la profesión]	27
Tabla 61 [Satisfacción]	27
Tabla 62 [Seguridad].....	27
Tabla 63 [Tranquilidad]	28
Tabla 64 [Potencia]	28
Tabla 65 [Bienestar].....	29
Tabla 66 [Confianza]	29
Tabla 67 [Certidumbre].....	30
Tabla 68 [Claridad].....	30
Tabla 69 [Esperanza]	31
Tabla 70 [Facilidad]	31
Tabla 71 [Sensibilidad].....	32
Tabla 72 [Racionalidad].....	32
Tabla 73 [Competencia].....	33

Tabla 74 [Moralidad]	33
Tabla 75 [Bondad]	34
Tabla 76 [Éxito]	34
Tabla 77 [Capacidad]	35
Tabla 78 [Eficacia].....	36
Tabla 79 [Utilidad].....	36
Tabla 80 [Trastornos digestivos]	37
Tabla 85 [Sobrecarga de actividad laboral]	39
Tabla 86 Empresa	41
Tabla 87 resultados	90
Tabla 88 Participación	141

LISTA DE GRÁFICAS

Gráfica 1 Edad	41
Gráfica 2 Género.....	42
Gráfica 3 Años de ejercicio laboral.	42
Gráfica 4 Categoría profesional acorde al cargo.....	43
Gráfica 5 Cargo el cual cursa actualmente.	43
Gráfica 6 ¿Ha recibido preparación sobre cómo actuar ante una situación de violencia laboral? 44	
Gráfica 7 ¿ha sufrido usted desde su puede de trabajo agresión de compañeros de trabajo?.....	45
Gráfica 8 Datos de la persona agresora:	45
Gráfica 9 ¿Qué tipo de agresión ha sufrido usted en el lugar de trabajo?	46
Gráfica 10 Otro tipo de agresión.....	46
Gráfica 11 Otro tipo de agresión.....	47
Gráfica 12 Pretexto invocado para la conducta violenta:	48
Gráfica 13 Manejo inicial	49
Gráfica 14 Actuaciones Post-índice.....	49
Gráfica 15 Consecuencias sobre la persona agredida.....	50
Gráfica 16 violencia verbal/ violencia física	51
Gráfica 17 violencia simbólica/ violencia económica	51
Gráfica 18 violencia general	52
Gráfica 19 Entorno físico instalaciones y equipo) / recursos materiales y técnicos.....	53
Gráfica 20 Prevención de riesgos laborales/ servicios auxiliares (limpieza, seguridad, restauración).....	53
Gráfica 21 Compañerismo / Respeto en el grupo de trabajo	54
Gráfica 22 Reconocimientos del propio trabajo por colegas / Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias.	54
Gráfica 23 Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos) / organización general del trabajo..	55

Gráfica 24 Retribución económica / carga de trabajo.....	55
Gráfica 25 Calidad contrato laboral / conciliación trabajo-vida privada y familiar.	55
Gráfica 26 Autonomía en la toma de decisiones profesionales / justicia en la contratación, la remuneración, y la promoción.	56
Gráfica 27 Oportunidades para la formación / vías de promoción laboral.	56
Gráfica 28 Participación en decisiones organizacionales / relaciones con la dirección	57
Gráfica 29 Evaluación del desempeño profesional por la institución / apoyo recibido del personal directivo.	57
Gráfica 30 Al final de la jornada, ya terminé todo lo que debía hacer / siempre tengo tiempo suficiente para hacer bien todo lo que debo.....	58
Gráfica 31 No se acumulan tareas pendientes a lo largo de la semana / nunca me llevo tareas laborales para la casa.	58
Gráfica 32 En fines de semana y vacaciones, no necesito terminar trabajo atrasado.	59
Gráfica 33 La calidad de mi trato con los usuarios / la calidad de mis relaciones con colegas....	59
Gráfica 34 Mi grado de compromiso con la institución / mi nivel de implicación con la profesión.	60
Gráfica 35 Mi impresión de hacer un buen trabajo.....	60
Gráfica 36 Mi complacencia ante demandas excesivas de usuarios / mi dilema ético de satisfacer exigencias inadecuadas de usuarios o bien obedecer a criterios profesionales.	61
Gráfica 37 Mi deseo de cambiar de puesto / mi nivel de implicación con la profesión.	61
Gráfica 38 Mi tentación de abandonar la profesión.....	62
Gráfica 39 Satisfacción / seguridad.	63
Gráfica 40 Tranquilidad / potencia.	63
Gráfica 41 Bienestar / confianza.....	63
Gráfica 42 certidumbre /claridad	64
Gráfica 43 Esperanza / facilidad.....	64
Gráfica 44 Sensibilidad / racionalidad.....	64

Gráfica 45 Competencia / moralidad	65
Gráfica 46 Bondad / éxito	65
Gráfica 47 Capacidad / optimismo	65
Gráfica 48 Eficacia / utilidad	66
Gráfica 49 Trastornos digestivos / dolores de cabeza.....	67
Gráfica 50 Insomnio / dolores de espalda.....	67
Gráfica 51 Tensiones musculares / Sobrecarga de actividad laboral.....	68
Gráfica 52 Edad	142
Gráfica 53 Género.....	142
Gráfica 54 Experiencia laboral / Años de ejercicio laboral	143
Gráfica 55 Categoría profesional acorde al cargo.....	143
Gráfica 56 Cargo actual	144
Gráfica 57 Ha sufrido agresiones por parte de sus compañeros de trabajo	145
Gráfica 58 Datos de la persona agresora.....	145
Gráfica 59 Ha recibido preparación sobre cómo actuar ante una situación de violencia familiar	146
Gráfica 60 Qué tipo de agresión ha sufrido en el lugar de trabajo	146
Gráfica 61 Otro tipo de agresión.....	147
Gráfica 62 Otro tipo de agresión.....	147
Gráfica 63 Pretexto invocado para la conducta violenta	148
Gráfica 64 manejo inicial.....	149
Gráfica 65 Actuación post-índice	149
Gráfica 67 Violencia verbal / Violencia física.....	151
Gráfica 68 Violencia Simbólica / violencia económica.....	151
Gráfica 69 Violencia general	151

Gráfica 70 Entorno físico (instalaciones y equipos) / recursos materiales y técnicos	152
Gráfica 71 Prevención de riesgos laborales / servicios auxiliares (limpieza, seguridad, restauración).....	153
Gráfica 72 Compañerismo / respeto al grupo de trabajo	153
Gráfica 73 Reconocimientos del propio trabajo por colega / reconocimientos del propio trabajo por personas usuarias	154
Gráfica 74 Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos) / organización general del trabajo	154
Gráfica 75 Retribución económica / carga de trabajo.....	155
Gráfica 76 Calidad contrato laboral / conciliación trabajo-vida privada y familiar	155
Gráfica 77 Autonomía en la toma de decisiones profesionales / justicia en la contratación, la remuneración y la promoción	156
Gráfica 78 Oportunidades para la información / Vías de promoción laboral	156
Gráfica 79 Participación en decisiones organizacionales / relaciones con la dirección	157
Gráfica 80 Evaluación del desempeño profesional por la institución / apoyo recibido del personal directivo	157
Gráfica 81 Al final de la jornada, ya terminé todo lo que debía hacer / siempre tengo tiempo suficiente para hacer bien todo lo que debo.....	158
Gráfica 82 No se me acumulan tareas pendientes a lo largo de la semana / nunca llevo tareas laborales para la casa	158
Gráfica 83 En fines de semana y vacaciones, no necesito terminar trabajo atrasado.....	159
Gráfica 84 La calidad de mi trato con los usuarios / la calidad de mis relaciones con colegas.....	160
Gráfica 85 Mi grado de compromiso con la institución / mi nivel de implicación con la profesión.....	160
Gráfica 86 mi impresión de hacer un buen trabajo.....	161
Gráfica 87 Mi complacencia ante demandas excesivas de usuarios / mi dilema ético de satisfacer exigencias inadecuadas de usuarios o bien obedecer a criterios profesionales.....	161
Gráfica 88 Mi deseo de cambiar de puesto de trabajo / mi nivel de implicación con la profesión.....	162

Gráfica 89 mi tentación de abandonar la profesión.....	163
Gráfica 90 Satisfacción / seguridad.....	164
Gráfica 91 Tranquilidad / potencia.....	164
Gráfica 92 Bienestar / confianza.....	164
Gráfica 93 Certidumbre / claridad.....	165
Gráfica 94 Esperanza / facilidad.....	165
Gráfica 95 Sensibilidad / racionalidad.....	165
Gráfica 96 Competencia / moralidad.....	166
Gráfica 97 Bondad / éxito.....	166
Gráfica 98 Capacidad / optimismo.....	166
Gráfica 99 Eficacia / utilidad.....	167
Gráfica 100 Trastornos digestivos / dolores de cabeza.....	168
Gráfica 101 Insomnio / dolores de espalda.....	168
Gráfica 102 Tensiones musculares / sobrecarga de actividad laboral.....	169

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 panorama general del contexto laboral..... 104

TABLAS

Institución	porcentaje	Institución	Porcentaje
A	73%	B	17%

Tabla 1 Empresa donde trabaja usted

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Entre 25 y 35 años	7	35,0	35,0	35,0
	Entre 36 y 45	7	35,0	35,0	70,0
	Entre 46 y más	6	30,0	30,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 2 Edad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Hombre	7	35,0	35,0	35,0
	Mujer	13	65,0	65,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 3 Género

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Entre 11 años 25 años	13	65,0	65,0	65,0
	Entre 2 y 5 años	1	5,0	5,0	70,0
	Entre 6 y 10 años	3	15,0	15,0	85,0
	Mas de 26 años	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 4 Años de ejercicio laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Especialista	9	45,0	45,0	45,0
	Magister	1	5,0	5,0	50,0
	Profesional	8	40,0	40,0	90,0
	Técnico	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 5 *Categoría profesional acorde al cargo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Directivo	2	10,0	10,0	10,0
	Docente	13	65,0	65,0	75,0
	Instructor	2	10,0	10,0	85,0
	Secretaria	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 6 *Cargo el cual cursa actualmente*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	a. Prevención primaria	7	35,0	35,0	35,0
	b. Manejo de situaciones	6	30,0	30,0	65,0
	c. No ha recibido preparación	7	35,0	35,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 7 *¿Ha recibido preparación sobre cómo actuar ante una situación de violencia laboral?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	3	15,0	15,0	15,0
	SI	17	85,0	85,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 8 *¿Ha sufrido usted desde su puesto de trabajo agresión de compañeros de trabajo?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Hombre	11	55,0	55,0	55,0
	Mujer	9	45,0	45,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 9 Datos de la persona agresora:

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido		7	35,0	35,0	35,0
	Administrativo	11	55,0	55,0	90,0
	Contratista	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 10 Datos de la persona agresora:

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Empujones	10	50,0	50,0	50,0
	Otra	9	45,0	45,0	95,0
	Puñetazo	1	5,0	5,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 11 ¿Qué tipo de agresión ha sufrido en el lugar de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Amenaza	2	10,0	10,0	10,0
	Insulto	6	30,0	30,0	40,0
	Ninguna	3	15,0	15,0	55,0
	Verbal	9	45,0	45,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 12 Otro tipo de agresión:

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Amenaza gestual	7	35,0	35,0	35,0
	Contra el mobiliario	1	5,0	5,0	40,0
	Intimidación	4	20,0	20,0	60,0
	Invasión de espacio	1	5,0	5,0	65,0
	Ninguna	2	10,0	10,0	75,0
	Simbólica	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 13 Otro tipo de agresión:

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Abuso del rol o cargo	9	45,0	45,0	45,0
	Clima laboral	2	10,0	10,0	55,0
	Dinámica jerárquica	1	5,0	5,0	60,0
	Exigencia del trabajo	2	10,0	10,0	70,0
	Ninguna	1	5,0	5,0	75,0
	Pertinencia de la labor	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 14 Pretexto invocado para la conducta violenta:

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Intervención	2	10,0	10,0	10,0
	Ninguna	5	25,0	25,0	35,0
	Queja al jefe inmediato	13	65,0	65,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 15 Manejo inicial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ninguna	10	50,0	50,0	50,0
	Retroalimentación escrita	4	20,0	20,0	70,0
	Retroalimentación verbal	6	30,0	30,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 16 Actuaciones Post- índice

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Clima hostil	10	50,0	50,0	50,0
	Desmotivación laboral	5	25,0	25,0	75,0
	Ninguno	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 17 Consecuencias sobre la persona agredida

Las siguientes preguntas, son una herramienta para el estudio del impacto percibido de la violencia ocupacional sobre la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico en Instituciones Educativas:

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido		11	55,0	55,0	55,0
	LA PERSONA SE SIENTE DESMOTIVADA, EL AMBIENTE DEL TRABAJO NO ES BUENO	1	5,0	5,0	65,0
	Ojala sean analizadas y se tomen medidas	1	5,0	5,0	70,0
	que existan represalias	1	5,0	5,0	75,0
	QUE SE MEJORE EL CLIMA LABORAL	1	5,0	5,0	80,0

que se tomen medidas	1	5,0	5,0	85,0
represalias	1	5,0	5,0	90,0
se lleven buenos procesos	1	5,0	5,0	95,0
si	1	5,0	5,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Tabla 18

1. ¿Valora la intensidad de los distintos aspectos de la violencia vivida / presenciada?1

Mínimo- 10 Máximo (Violencia verbal)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	10	2	10,0	10,0	10,0
	3	1	5,0	5,0	15,0
	5	1	5,0	5,0	20,0
	6	2	10,0	10,0	30,0
	7	3	15,0	15,0	45,0
	8	7	35,0	35,0	80,0
	9	1	5,0	5,0	85,0
	Ninguno	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 19 (Violencia verbal)

1.1. ¿Valora la intensidad de los distintos aspectos de la violencia vivida / presenciada?1

Mínimo- 10 Máximo (Violencia física)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	1	5,0	5,0	5,0
	2	2	10,0	10,0	15,0
	3	1	5,0	5,0	20,0
	4	2	10,0	10,0	30,0
	5	1	5,0	5,0	35,0
	6	2	10,0	10,0	45,0

7	4	20,0	20,0	65,0
8	2	10,0	10,0	75,0
Ninguno	5	25,0	25,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Tabla 20 (Violencia física)

¿Valora la intensidad de los distintos aspectos de la violencia vivida / presenciada?1 Mínimo- 10
Máximo (Violencia simbólica)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	2	10,0	10,0	10,0
	2	1	5,0	5,0	15,0
	3	1	5,0	5,0	20,0
	4	2	10,0	10,0	30,0
	5	2	10,0	10,0	40,0
	6	3	15,0	15,0	55,0
	7	3	15,0	15,0	70,0
	8	1	5,0	5,0	75,0
	9	1	5,0	5,0	80,0
	Ninguno	4	20,0	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 21 (Violencia simbólica)

1.2. ¿Valora la intensidad de los distintos aspectos de la violencia vivida / presenciada?1

Mínimo- 10 Máximo

[Violencia económica]

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	1	5,0	5,0	5,0
	2	2	10,0	10,0	15,0
	4	1	5,0	5,0	20,0
	5	1	5,0	5,0	25,0
	6	1	5,0	5,0	30,0
	Ninguno	14	70,0	70,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 22 [Violencia económica]

1.3. ¿Valora la intensidad de los distintos aspectos de la violencia vivida / presenciada? 1 Mínimo- 10

Máximo [Violencia General]

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	10	1	5,0	5,0	5,0
	2	2	10,0	10,0	15,0
	5	2	10,0	10,0	25,0
	6	3	15,0	15,0	40,0
	7	1	5,0	5,0	45,0
	8	5	25,0	25,0	70,0
	9	1	5,0	5,0	75,0
	Ninguno	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 23 [Violencia General]

1.4. Valora los siguientes aspectos de tu centro de trabajo. Condiciones materiales del trabajo:

1 Mínimo- 10 Máximo [Entorno físico (instalaciones y equipos)]

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	2	10,0	10,0	10,0
	3	1	5,0	5,0	15,0
	4	1	5,0	5,0	20,0
	6	4	20,0	20,0	40,0
	7	5	25,0	25,0	65,0
	8	5	25,0	25,0	90,0
	9	1	5,0	5,0	95,0
	10	1	5,0	5,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 24 [Violencia General]

1.5. Valora los siguientes aspectos de tu centro de trabajo. Condiciones materiales del trabajo:

1 Mínimo- 10 Máximo [Recursos materiales y técnicos]

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	2	10,0	10,0	10,0
	4	3	15,0	15,0	25,0
	5	1	5,0	5,0	30,0
	6	3	15,0	15,0	45,0
	7	3	15,0	15,0	60,0
	8	6	30,0	30,0	90,0
	9	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 25 [Violencia General]

1.6. Valora los siguientes aspectos de tu centro de trabajo. Condiciones materiales del trabajo: 1 Mínimo- 10 Máximo [Violencia General]

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	3	15,0	15,0	15,0
	3	2	10,0	10,0	25,0
	4	1	5,0	5,0	30,0
	5	2	10,0	10,0	40,0
	6	4	20,0	20,0	60,0
	8	6	30,0	30,0	90,0
	10	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 26 [Violencia General]

1.7. Valora los siguientes aspectos de tu centro de trabajo. Condiciones materiales del trabajo:

1 Mínimo- 10 Máximo [Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, restauración)]

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	1	5,0	5,3	5,3
	3	2	10,0	10,5	15,8
	5	5	25,0	26,3	42,1
	7	3	15,0	15,8	57,9
	8	3	15,0	15,8	73,7
	9	2	10,0	10,5	84,2
	10	3	15,0	15,8	100,0
	Total	19	95,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	5,0		
Total		20	100,0		

Tabla 27 [Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, restauración)]

1.8. Condiciones sociales del trabajo: Mínimo 1- Máximo 10

1.9. [Compañerismo]

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	2	10,0	10,0	10,0
	2	2	10,0	10,0	20,0
	3	2	10,0	10,0	30,0
	4	2	10,0	10,0	40,0
	5	3	15,0	15,0	55,0
	6	3	15,0	15,0	70,0
	7	2	10,0	10,0	80,0
	8	1	5,0	5,0	85,0
	9	1	5,0	5,0	90,0
	10	2	10,0	10,0	100,0
Total	20	100,0	100,0		

Tabla 28 [Compañerismo]

1.10. Condiciones sociales del trabajo: Mínimo 1- Máximo 10. [Respeto en el grupo de trabajo]

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	1	5,0	5,0	5,0
	2	3	15,0	15,0	20,0
	3	4	20,0	20,0	40,0
	4	2	10,0	10,0	50,0
	5	3	15,0	15,0	65,0
	6	1	5,0	5,0	70,0
	7	2	10,0	10,0	80,0
	8	1	5,0	5,0	85,0
	10	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 29 [Respeto en el grupo de trabajo]

1.11. Condiciones sociales del trabajo: Mínimo 1- Máximo 10. [Reconocimientos del propio trabajo por colegas]

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	4	20,0	20,0	20,0
	2	1	5,0	5,0	25,0
	3	3	15,0	15,0	40,0
	4	3	15,0	15,0	55,0
	5	1	5,0	5,0	60,0
	6	1	5,0	5,0	65,0
	7	3	15,0	15,0	80,0
	8	1	5,0	5,0	85,0
	10	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 30 [Reconocimientos del propio trabajo por colegas]

1.12. Condiciones sociales del trabajo: Mínimo 1- Máximo 10. [Reconocimientos del propio trabajo por personas usuarias]

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	3	15,0	15,8	15,8
	2	1	5,0	5,3	21,1
	3	3	15,0	15,8	36,8
	4	2	10,0	10,5	47,4
	6	2	10,0	10,5	57,9
	7	3	15,0	15,8	73,7
	8	1	5,0	5,3	78,9
	9	2	10,0	10,5	89,5
	10	2	10,0	10,5	100,0
	Total	19	95,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	5,0		
Total		20	100,0		

Tabla 31 [Reconocimientos del propio trabajo por personas usuarias]

2. Regulación del trabajo: Mínimo 1 (pésimo)- Máximo 10 (Óptimo) [Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos)]

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	1	5,0	5,0	5,0
	3	2	10,0	10,0	15,0
	4	2	10,0	10,0	25,0
	6	3	15,0	15,0	40,0
	7	6	30,0	30,0	70,0
	8	4	20,0	20,0	90,0
	10	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 32 [Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos)]

3. Regulación del trabajo: Mínimo 1 (pésimo)- Máximo 10 (Óptimo) [Organización general del trabajo]

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	3	15,0	15,0	15,0
	3	3	15,0	15,0	30,0
	4	1	5,0	5,0	35,0
	5	2	10,0	10,0	45,0
	6	1	5,0	5,0	50,0
	7	3	15,0	15,0	65,0
	8	4	20,0	20,0	85,0
	9	2	10,0	10,0	95,0
	10	1	5,0	5,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 33 [Organización general del trabajo]

4. Regulación del trabajo: Mínimo 1 (pésimo)- Máximo 10 (Óptimo) [Retribución económica]

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	4	20,0	20,0	20,0
	10	1	5,0	5,0	25,0
	2	2	10,0	10,0	35,0
	3	1	5,0	5,0	40,0
	5	2	10,0	10,0	50,0
	6	1	5,0	5,0	55,0
	8	3	15,0	15,0	70,0
	Ninguno	6	30,0	30,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 34 [Retribución económica]

5. Regulación del trabajo: Mínimo 1 (pésimo)- Máximo 10 (Óptimo) [Carga de trabajo]

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	1	5,0	5,0	5,0
	3	3	15,0	15,0	20,0
	4	3	15,0	15,0	35,0
	5	2	10,0	10,0	45,0
	6	1	5,0	5,0	50,0
	7	3	15,0	15,0	65,0
	8	2	10,0	10,0	75,0
	9	4	20,0	20,0	95,0
	10	1	5,0	5,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 35 [Carga de trabajo]

6. Regulación del trabajo: Mínimo 1 (pésimo)- Máximo 10 (Óptimo) [Calidad contrato laboral]

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	5	25,0	25,0	25,0
	10	2	10,0	10,0	35,0
	2	1	5,0	5,0	40,0
	3	2	10,0	10,0	50,0
	8	2	10,0	10,0	60,0
	9	2	10,0	10,0	70,0
	Ninguno	6	30,0	30,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 36 [Calidad contrato laboral]

7. Regulación del trabajo: Mínimo 1 (pésimo)- Máximo 10 (Óptimo) [Conciliación trabajo-vida privada y familiar]

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	1	5,0	5,3	5,3
	2	4	20,0	21,1	26,3
	3	3	15,0	15,8	42,1
	4	1	5,0	5,3	47,4
	5	1	5,0	5,3	52,6
	7	2	10,0	10,5	63,2
	8	5	25,0	26,3	89,5
	9	1	5,0	5,3	94,7
	10	1	5,0	5,3	100,0
	Total	19	95,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	5,0		
Total		20	100,0		

Tabla 37 [Conciliación trabajo- vida privada y familiar]

8. Desarrollo del trabajo [Autonomía en la toma de decisiones profesionales]

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	4	20,0	21,1	21,1
	2	3	15,0	15,8	36,8
	3	3	15,0	15,8	52,6
	5	2	10,0	10,5	63,2
	7	3	15,0	15,8	78,9
	9	2	10,0	10,5	89,5
	10	2	10,0	10,5	100,0
	Total	19	95,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	5,0		
Total		20	100,0		

Tabla 38 [Autonomía en la toma de decisiones profesionales]

9. Desarrollo del trabajo [Justicia en la contratación, la remuneración y la promoción]

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	2	10,0	10,0	10,0
	10	2	10,0	10,0	20,0
	2	1	5,0	5,0	25,0
	3	2	10,0	10,0	35,0
	5	1	5,0	5,0	40,0
	7	1	5,0	5,0	45,0
	9	2	10,0	10,0	55,0
	Ninguno	9	45,0	45,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 39 [Justicia en la contratación, la remuneración y la promoción]

10. Desarrollo del trabajo [Oportunidades para la formación]

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	3	15,0	15,0	15,0
	2	2	10,0	10,0	25,0
	3	3	15,0	15,0	40,0
	4	3	15,0	15,0	55,0
	5	2	10,0	10,0	65,0
	6	3	15,0	15,0	80,0
	9	2	10,0	10,0	90,0
	10	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 40 [Oportunidades para la formación]

11. Desarrollo del trabajo [Vías de promoción laboral]

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	4	20,0	21,1	21,1
	2	5	25,0	26,3	47,4
	3	2	10,0	10,5	57,9
	4	1	5,0	5,3	63,2
	5	2	10,0	10,5	73,7
	7	1	5,0	5,3	78,9
	8	1	5,0	5,3	84,2
	9	1	5,0	5,3	89,5
	10	2	10,0	10,5	100,0
	Total	19	95,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	5,0		
Total		20	100,0		

Tabla 41 [Vías de promoción laboral]

12. Desarrollo del trabajo [Participación en decisiones organizacionales]

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	6	30,0	31,6	31,6
	2	1	5,0	5,3	36,8
	3	1	5,0	5,3	42,1
	4	1	5,0	5,3	47,4
	5	2	10,0	10,5	57,9
	7	2	10,0	10,5	68,4
	8	2	10,0	10,5	78,9
	9	4	20,0	21,1	100,0
	Total	19	95,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	5,0		
Total		20	100,0		

Tabla 42 [Participación en decisiones organizacionales]

13. Desarrollo del trabajo [Relaciones con la dirección]

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	2	10,0	10,0	10,0
	2	1	5,0	5,0	15,0
	3	2	10,0	10,0	25,0
	4	2	10,0	10,0	35,0
	5	3	15,0	15,0	50,0
	6	1	5,0	5,0	55,0
	7	1	5,0	5,0	60,0
	8	3	15,0	15,0	75,0
	9	3	15,0	15,0	90,0
	10	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 43 [Relaciones con la dirección]

14. Desarrollo del trabajo [Evaluación del desempeño profesional por la institución]

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	2	10,0	10,5	10,5
	2	1	5,0	5,3	15,8
	3	3	15,0	15,8	31,6
	4	1	5,0	5,3	36,8
	5	1	5,0	5,3	42,1
	6	1	5,0	5,3	47,4
	7	3	15,0	15,8	63,2
	8	2	10,0	10,5	73,7
	9	4	20,0	21,1	94,7
	10	1	5,0	5,3	100,0

	Total	19	95,0	100,0
Perdidos	Sistema	1	5,0	
	Total	20	100,0	

Tabla 44 [Evaluación del desempeño profesional por la institución]

15. Desarrollo del trabajo [Apoyo recibido del personal directivo]

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	2	10,0	10,0	10,0
	10	3	15,0	15,0	25,0
	3	2	10,0	10,0	35,0
	4	1	5,0	5,0	40,0
	5	1	5,0	5,0	45,0
	6	4	20,0	20,0	65,0
	7	1	5,0	5,0	70,0
	8	1	5,0	5,0	75,0
	9	2	10,0	10,0	85,0
	Ninguno	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 45 [Apoyo recibido del personal directivo]

16. Carga de trabajo: 1 Pésimo- 10 Máximo Óptimo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	3	15,0	15,0	15,0
	2	3	15,0	15,0	30,0
	4	1	5,0	5,0	35,0
	5	1	5,0	5,0	40,0
	6	3	15,0	15,0	55,0
	7	1	5,0	5,0	60,0
	8	6	30,0	30,0	90,0
	9	1	5,0	5,0	95,0

10	1	5,0	5,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Tabla 46 [Al final de la jornada, ya terminé todo lo que debía hacer]

17. Carga de trabajo: 1 Pésimo- 10 Máximo Óptimo [Siempre tengo tiempo suficiente para hacer bien todo lo que debo]

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	1	5,0	5,0	5,0
	2	6	30,0	30,0	35,0
	3	2	10,0	10,0	45,0
	5	3	15,0	15,0	60,0
	6	3	15,0	15,0	75,0
	7	1	5,0	5,0	80,0
	8	3	15,0	15,0	95,0
	10	1	5,0	5,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 47 [Siempre tengo tiempo suficiente para hacer bien todo lo que debo]

18. Carga de trabajo: 1 Pésimo- 10 Máximo Óptimo [No se me acumulan tareas pendientes a lo largo de la semana]

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	2	10,0	10,0	10,0
	2	3	15,0	15,0	25,0
	3	4	20,0	20,0	45,0
	4	1	5,0	5,0	50,0
	5	5	25,0	25,0	75,0
	6	1	5,0	5,0	80,0
	7	1	5,0	5,0	85,0
	8	2	10,0	10,0	95,0
	10	1	5,0	5,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 48 [No se me acumulan tareas pendientes a lo largo de la semana]

19. Carga de trabajo: 1 Pésimo- 10 Máximo Óptimo [Nunca me llevo tareas laborales para la casa]

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	3	15,0	15,8	15,8
	2	5	25,0	26,3	42,1
	4	1	5,0	5,3	47,4
	5	2	10,0	10,5	57,9
	6	5	25,0	26,3	84,2
	8	1	5,0	5,3	89,5
	10	2	10,0	10,5	100,0
	Total	19	95,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	5,0		
Total		20	100,0		

Tabla 49 [Nunca me llevo tareas laborales para la casa]

20. Carga de trabajo: 1 Pésimo- 10 Máximo Óptimo [En fines de semana y vacaciones, no necesito terminar trabajo atrasado]

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	3	15,0	15,8	15,8
	2	5	25,0	26,3	42,1
	3	3	15,0	15,8	57,9
	5	2	10,0	10,5	68,4
	6	3	15,0	15,8	84,2
	10	3	15,0	15,8	100,0
	Total	19	95,0	100,0	
	Perdidos	Sistema	1	5,0	
Total		20	100,0		

Tabla 50 [En fines de semana y vacaciones, no necesito terminar trabajo atrasado]

21. ¿Cuál es el impacto de la violencia vivida o presenciada entre el personal Administrativo y Docente? 1 Mínima (Empeorando- 10 Máxima (Mejorando) [La calidad de mi trato con los usuarios]

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	3	15,0	15,0	15,0
	4	2	10,0	10,0	25,0
	5	4	20,0	20,0	45,0
	6	1	5,0	5,0	50,0
	7	1	5,0	5,0	55,0
	8	5	25,0	25,0	80,0
	9	2	10,0	10,0	90,0
	10	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 51 [La calidad de mi trato con los usuarios]

22. ¿Cuál es el impacto de la violencia vivida o presenciada entre el personal Administrativo y Docente? 1 Mínima (Empeorando- 10 Máxima (Mejorando) [La calidad de mis relaciones con colegas]

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	3	15,0	15,0	15,0
	2	2	10,0	10,0	25,0
	3	1	5,0	5,0	30,0
	4	3	15,0	15,0	45,0
	5	1	5,0	5,0	50,0
	6	2	10,0	10,0	60,0
	7	2	10,0	10,0	70,0
	8	1	5,0	5,0	75,0
	9	2	10,0	10,0	85,0
	10	3	15,0	15,0	100,0
Total	20	100,0	100,0		

Tabla 52 [La calidad de mis relaciones con colegas]

23. ¿Cuál es el impacto de la violencia vivida o presenciada entre el personal Administrativo y Docente? 1 Mínima (Empeorando- 10 Máxima (Mejorando) [Mi grado de compromiso con la Institución]

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	2	10,0	10,0	10,0
	2	1	5,0	5,0	15,0
	3	3	15,0	15,0	30,0
	4	1	5,0	5,0	35,0
	6	2	10,0	10,0	45,0
	7	4	20,0	20,0	65,0
	8	1	5,0	5,0	70,0
	9	3	15,0	15,0	85,0
	10	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 53 [Mi grado de compromiso con la Institución]

24. ¿Cuál es el impacto de la violencia vivida o presenciada entre el personal Administrativo y Docente? 1 Mínima (Empeorando- 10 Máxima (Mejorando) [Mi nivel de implicación con la profesión]

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	3	15,0	15,8	15,8
	3	1	5,0	5,3	21,1
	5	2	10,0	10,5	31,6
	7	3	15,0	15,8	47,4
	8	4	20,0	21,1	68,4
	9	3	15,0	15,8	84,2
	10	3	15,0	15,8	100,0
	Total	19	95,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	5,0		
Total		20	100,0		

Tabla 54 [Mi nivel de implicación con la profesión]

25. ¿Cuál es el impacto de la violencia vivida o presenciada entre el personal Administrativo y Docente? 1 Mínima (Empeorando)- 10 Máxima (Mejorando) [Mi impresión de hacer un buen trabajo]

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	2	10,0	10,5	10,5
	2	1	5,0	5,3	15,8
	4	1	5,0	5,3	21,1
	5	1	5,0	5,3	26,3
	7	1	5,0	5,3	31,6
	8	7	35,0	36,8	68,4
	9	2	10,0	10,5	78,9
	10	4	20,0	21,1	100,0
	Total	19	95,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	5,0		
Total		20	100,0		

Tabla 55 [Mi impresión de hacer un buen trabajo]

26. Desde el incidente: 1 Mínimo (Bajando)- 10 Máximo (Subiendo) [Mi complacencia ante demandas excesivas de usuarios]

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	1	5,0	5,0	5,0
	2	3	15,0	15,0	20,0
	3	2	10,0	10,0	30,0
	4	2	10,0	10,0	40,0
	5	2	10,0	10,0	50,0
	6	2	10,0	10,0	60,0
	7	3	15,0	15,0	75,0
	8	2	10,0	10,0	85,0
	9	1	5,0	5,0	90,0

Ninguno	2	10,0	10,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Tabla 56 [Mi complacencia ante demandas excesivas de usuarios]

27. Desde el incidente: 1 Mínimo (Bajando)- 10 Máximo (Subiendo) [Mi dilema ético de satisfacer exigencias inadecuadas de usuarios o bien obedecer a criterios profesionales]

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	2	10,0	10,5	10,5
	3	2	10,0	10,5	21,1
	5	4	20,0	21,1	42,1
	6	2	10,0	10,5	52,6
	7	2	10,0	10,5	63,2
	8	4	20,0	21,1	84,2
	9	1	5,0	5,3	89,5
	10	2	10,0	10,5	100,0
	Total	19	95,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	5,0		
Total		20	100,0		

Tabla 57 [Mi dilema ético de satisfacer exigencias inadecuadas de usuarios o bien obedecer a criterios profesionales]

28. Desde el incidente: 1 Mínimo (Bajando)- 10 Máximo (Subiendo) [Mi deseo de cambiar de puesto de trabajo]

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	1	5,0	5,3	5,3
	2	2	10,0	10,5	15,8
	4	3	15,0	15,8	31,6
	5	3	15,0	15,8	47,4
	6	2	10,0	10,5	57,9
	7	3	15,0	15,8	73,7
	8	4	20,0	21,1	94,7
	9	1	5,0	5,3	100,0
	Total	19	95,0	100,0	

Perdidos	Sistema	1	5,0		
Total		20	100,0		

Tabla 58 [Mi deseo de cambiar de puesto de trabajo]

29. Desde el incidente: 1 Mínimo (Bajando)- 10 Máximo (Subiendo) [Mi nivel de implicación con la profesión]

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	1	5,0	5,3	5,3
	2	2	10,0	10,5	15,8
	4	1	5,0	5,3	21,1
	5	1	5,0	5,3	26,3
	6	2	10,0	10,5	36,8
	7	3	15,0	15,8	52,6
	8	6	30,0	31,6	84,2
	9	1	5,0	5,3	89,5
	10	2	10,0	10,5	100,0
	Total	19	95,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	5,0		
Total		20	100,0		

Tabla 59 [Mi nivel de implicación con la profesión]

24. Desde el incidente: 1 Mínimo (Bajando)- 10 Máximo (Subiendo) [Mi tentación de abandonar la profesión]

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	2	10,0	10,0	10,0
	2	2	10,0	10,0	20,0
	3	4	20,0	20,0	40,0
	4	4	20,0	20,0	60,0
	5	1	5,0	5,0	65,0
	7	4	20,0	20,0	85,0
	8	1	5,0	5,0	90,0
	Ninguno	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 60 [Mi tentación de abandonar la profesión]

25. Actualmente en mi trabajo siento: [Satisfacción]

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	2	10,0	10,0	10,0
	4	1	5,0	5,0	15,0
	5	4	20,0	20,0	35,0
	6	5	25,0	25,0	60,0
	7	2	10,0	10,0	70,0
	8	2	10,0	10,0	80,0
	9	2	10,0	10,0	90,0
	10	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 61 [Satisfacción]

26. Actualmente en mi trabajo siento: [Seguridad]

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	1	5,0	5,0	5,0
	3	1	5,0	5,0	10,0
	4	5	25,0	25,0	35,0
	5	2	10,0	10,0	45,0
	6	4	20,0	20,0	65,0
	7	4	20,0	20,0	85,0
	9	1	5,0	5,0	90,0
	10	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 62 [Seguridad]

27. Actualmente en mi trabajo siento: [Tranquilidad]

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	1	5,0	5,0	5,0
	2	1	5,0	5,0	10,0
	4	6	30,0	30,0	40,0
	5	4	20,0	20,0	60,0
	6	4	20,0	20,0	80,0
	8	2	10,0	10,0	90,0
	10	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 63 [Tranquilidad]

28. Actualmente en mi trabajo siento: [Potencia]

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	1	5,0	5,0	5,0
	2	1	5,0	5,0	10,0
	3	1	5,0	5,0	15,0
	4	6	30,0	30,0	45,0
	5	3	15,0	15,0	60,0
	6	2	10,0	10,0	70,0
	7	2	10,0	10,0	80,0
	9	2	10,0	10,0	90,0
	10	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 64 [Potencia]

29. Actualmente en mi trabajo siento: [Bienestar]

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	2	10,0	10,0	10,0
	2	1	5,0	5,0	15,0
	3	3	15,0	15,0	30,0
	4	2	10,0	10,0	40,0
	5	1	5,0	5,0	45,0
	6	6	30,0	30,0	75,0
	8	2	10,0	10,0	85,0
	10	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 65 [Bienestar]

30. Actualmente en mi trabajo siento: [Confianza]

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	1	5,0	5,3	5,3
	2	1	5,0	5,3	10,5
	3	2	10,0	10,5	21,1
	4	3	15,0	15,8	36,8
	5	5	25,0	26,3	63,2
	6	2	10,0	10,5	73,7
	7	1	5,0	5,3	78,9
	9	1	5,0	5,3	84,2
	10	3	15,0	15,8	100,0
	Total	19	95,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	5,0		
Total		20	100,0		

Tabla 66 [Confianza]

31. Actualmente en mi trabajo siento: [Certidumbre]

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	3	15,0	15,0	15,0
	2	1	5,0	5,0	20,0
	3	3	15,0	15,0	35,0
	4	4	20,0	20,0	55,0
	5	2	10,0	10,0	65,0
	6	3	15,0	15,0	80,0
	8	1	5,0	5,0	85,0
	9	2	10,0	10,0	95,0
	10	1	5,0	5,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 67 [Certidumbre]

32. Actualmente en mi trabajo siento: [Claridad]

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	1	5,0	5,3	5,3
	2	4	20,0	21,1	26,3
	3	1	5,0	5,3	31,6
	4	2	10,0	10,5	42,1
	5	4	20,0	21,1	63,2
	6	2	10,0	10,5	73,7
	7	1	5,0	5,3	78,9
	9	2	10,0	10,5	89,5
	10	2	10,0	10,5	100,0
	Total	19	95,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	5,0		
Total		20	100,0		

Tabla 68 [Claridad]

33. Actualmente en mi trabajo siento: [Esperanza]

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	3	15,0	15,0	15,0
	2	3	15,0	15,0	30,0
	4	1	5,0	5,0	35,0
	5	2	10,0	10,0	45,0
	6	5	25,0	25,0	70,0
	8	2	10,0	10,0	80,0
	9	2	10,0	10,0	90,0
	10	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 69 [Esperanza]

34. Actualmente en mi trabajo siento: [Facilidad]

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	1	5,0	5,3	5,3
	2	2	10,0	10,5	15,8
	3	1	5,0	5,3	21,1
	4	3	15,0	15,8	36,8
	5	4	20,0	21,1	57,9
	6	3	15,0	15,8	73,7
	7	1	5,0	5,3	78,9
	9	2	10,0	10,5	89,5
	10	2	10,0	10,5	100,0
	Total	19	95,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	5,0		
Total		20	100,0		

Tabla 70 [Facilidad]

35. Actualmente en mi trabajo siento: [Sensibilidad]

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	1	5,0	5,3	5,3
	2	3	15,0	15,8	21,1
	3	1	5,0	5,3	26,3
	4	2	10,0	10,5	36,8
	5	2	10,0	10,5	47,4
	6	4	20,0	21,1	68,4
	7	1	5,0	5,3	73,7
	8	1	5,0	5,3	78,9
	9	2	10,0	10,5	89,5
	10	2	10,0	10,5	100,0
	Total	19	95,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	5,0		
Total		20	100,0		

Tabla 71 [Sensibilidad]

36. Actualmente en mi trabajo siento: [Racionalidad]

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	2	10,0	10,0	10,0
	2	1	5,0	5,0	15,0
	3	1	5,0	5,0	20,0
	4	2	10,0	10,0	30,0
	5	6	30,0	30,0	60,0
	6	3	15,0	15,0	75,0
	8	2	10,0	10,0	85,0
	9	1	5,0	5,0	90,0
	10	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 72 [Racionalidad]

37. Actualmente en mi trabajo siento: [Competencia]

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	1	5,0	5,3	5,3
	2	1	5,0	5,3	10,5
	3	1	5,0	5,3	15,8
	4	5	25,0	26,3	42,1
	5	3	15,0	15,8	57,9
	6	3	15,0	15,8	73,7
	8	1	5,0	5,3	78,9
	9	2	10,0	10,5	89,5
	10	2	10,0	10,5	100,0
	Total	19	95,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	5,0		
Total		20	100,0		

Tabla 73 [Competencia]

38. Actualmente en mi trabajo siento: [Moralidad]

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	3	15,0	15,0	15,0
	3	1	5,0	5,0	20,0
	4	5	25,0	25,0	45,0
	5	3	15,0	15,0	60,0
	6	4	20,0	20,0	80,0
	9	2	10,0	10,0	90,0
	10	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 74 [Moralidad]

39. Actualmente en mi trabajo siento: [Bondad]

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	1	5,0	5,3	5,3
	3	2	10,0	10,5	15,8
	4	4	20,0	21,1	36,8
	5	2	10,0	10,5	47,4
	6	3	15,0	15,8	63,2
	7	3	15,0	15,8	78,9
	9	2	10,0	10,5	89,5
	10	2	10,0	10,5	100,0
	Total	19	95,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	5,0		
Total		20	100,0		

Tabla 75 [Bondad]

39. Actualmente en mi trabajo siento: [Éxito]

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	1	5,0	5,0	5,0
	3	1	5,0	5,0	10,0
	4	2	10,0	10,0	20,0
	5	1	5,0	5,0	25,0
	6	3	15,0	15,0	40,0
	7	5	25,0	25,0	65,0
	8	4	20,0	20,0	85,0
	9	1	5,0	5,0	90,0
	10	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 76 [Éxito]

40. Actualmente en mi trabajo siento: [Capacidad]

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	1	5,0	5,0	5,0
	4	2	10,0	10,0	15,0
	5	1	5,0	5,0	20,0
	6	5	25,0	25,0	45,0
	7	2	10,0	10,0	55,0
	8	4	20,0	20,0	75,0
	9	3	15,0	15,0	90,0
	10	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 77 [Capacidad]

41. Actualmente en mi trabajo siento: [Optimismo]

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	4	4	20,0	21,1	21,1
	5	2	10,0	10,5	31,6
	6	3	15,0	15,8	47,4
	7	1	5,0	5,3	52,6
	8	4	20,0	21,1	73,7
	9	2	10,0	10,5	84,2
	10	3	15,0	15,8	100,0
	Total	19	95,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	5,0		
Total		20	100,0		

42. Actualmente en mi trabajo siento: [Eficacia]

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	1	5,0	5,0	5,0
	4	3	15,0	15,0	20,0
	6	3	15,0	15,0	35,0
	7	3	15,0	15,0	50,0

8	5	25,0	25,0	75,0
9	3	15,0	15,0	90,0
10	2	10,0	10,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Tabla 78 [Eficacia]

43. Actualmente en mi trabajo siento: [Utilidad]

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	1	5,0	5,0	5,0
	4	3	15,0	15,0	20,0
	5	1	5,0	5,0	25,0
	6	3	15,0	15,0	40,0
	7	2	10,0	10,0	50,0
	8	5	25,0	25,0	75,0
	9	3	15,0	15,0	90,0
	10	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 79 [Utilidad]

44. Actualmente en mi trabajo siento: 1 Nunca- 10 Siempre [Trastornos digestivos]

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	2	10,0	10,0	10,0
	10	1	5,0	5,0	15,0
	2	1	5,0	5,0	20,0
	3	2	10,0	10,0	30,0
	4	1	5,0	5,0	35,0
	7	3	15,0	15,0	50,0
	9	1	5,0	5,0	55,0
	Ninguno	9	45,0	45,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 80 [Trastornos digestivos]

45. Actualmente en mi trabajo siento: 1 Nunca- 10 Siempre [Dolores de cabeza]

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	1	5,0	5,0	5,0
	2	2	10,0	10,0	15,0
	3	1	5,0	5,0	20,0
	4	1	5,0	5,0	25,0
	5	6	30,0	30,0	55,0
	7	4	20,0	20,0	75,0
	9	3	15,0	15,0	90,0
	10	2	10,0	10,0	100,0

Total	20	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Tabla 81 [Dolores de cabeza]

46. Actualmente en mi trabajo siento: 1 Nunca- 10 Siempre [Insomnio]

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	2	10,0	10,0	10,0
	2	1	5,0	5,0	15,0
	3	5	25,0	25,0	40,0
	4	1	5,0	5,0	45,0
	5	1	5,0	5,0	50,0
	7	1	5,0	5,0	55,0
	9	3	15,0	15,0	70,0
	Ninguno	6	30,0	30,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 82 [Insomnio]

47. Actualmente en mi trabajo siento: 1 Nunca- 10 Siempre

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	2	10,0	10,5	10,5
	2	3	15,0	15,8	26,3
	3	2	10,0	10,5	36,8
	4	3	15,0	15,8	52,6
	5	2	10,0	10,5	63,2
	7	2	10,0	10,5	73,7
	9	3	15,0	15,8	89,5
	10	2	10,0	10,5	100,0
	Total	19	95,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	5,0		
Total		20	100,0		

Tabla 83 [Dolores de espalda]

48. Actualmente en mi trabajo siento: 1 Nunca- 10 Siempre [Tensiones musculares]

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	3	15,0	15,0	15,0
	10	2	10,0	10,0	25,0
	3	3	15,0	15,0	40,0
	4	2	10,0	10,0	50,0
	5	1	5,0	5,0	55,0
	7	2	10,0	10,0	65,0
	9	3	15,0	15,0	80,0
	Ninguno	4	20,0	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 84 [Tensiones musculares]

49. Actualmente en mi trabajo siento: 1 Nunca- 10 Siempre [Sobrecarga de actividad laboral]

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	2	10,0	10,5	10,5
	3	2	10,0	10,5	21,1
	4	2	10,0	10,5	31,6
	5	1	5,0	5,3	36,8
	7	3	15,0	15,8	52,6
	9	5	25,0	26,3	78,9
	10	4	20,0	21,1	100,0
	Total	19	95,0	100,0	
	Perdidos	Sistema	1	5,0	
Total		20	100,0		

Tabla 81 [Sobrecarga de actividad laboral]

RESULTADOS

La violencia ocupacional es una situación anómala que ha alcanzado a entrar en las intimidades de las organizaciones y el mundo laboral, situación que se evidencia en los posibles trastornos psicosociales que sufren los instructores o colaboradores. Este fenómeno ha sido poco investigado en el campo de la educación a nivel regional, a esta conclusión se llega posterior al rastreo de información realizada para esta investigación.

Para el desarrollo de la investigación se ha realizado la adaptación del instrumento diseñado por el Dr. Joseph María Blanch. La adaptación del instrumento permitió describir y analizar el fenómeno de violencia ocupacional (VOSAP). Se logró identificar la existencia de violencia a través de la lectura cualitativa, además de determinar los factores que existen en el staff de los instructores de la institución de educación para el trabajo y desarrollo humano.

Para esta investigación se realizó una lectura cuidadosa del instrumento aplicado, realizando el análisis de contenido para describir y examinar el concepto de lo que la población objeto expresó, identificando categorías y variables relacionadas con el fenómeno de violencia ocupacional; ello en procura de sostener rigor y objetividad en el proceso de la mano de los objetivos propuestos.

El instrumento en su primer momento evidencia las características demográficas de los instructores, en seguida se da paso a la categoría en la cual se detallan indicios de violencia ocupacional, de igual manera las motivaciones que desembocan en violencia y que impactan la calidad de vida en el lugar trabajo.

FASE DESCRIPTIVA:

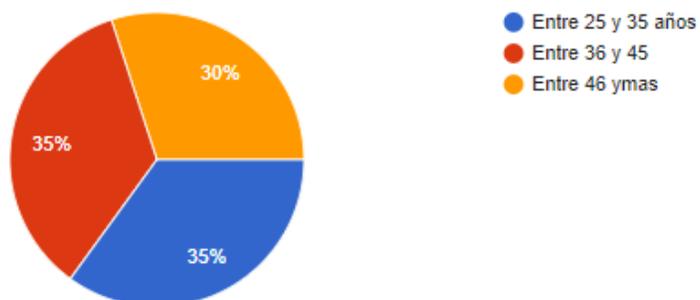
1. Empresa donde trabaja usted

Institución	porcentaje	Institución	Porcentaje
A	73%	B	17%

Tabla 826 Empresa

2. Edad

20 respuestas

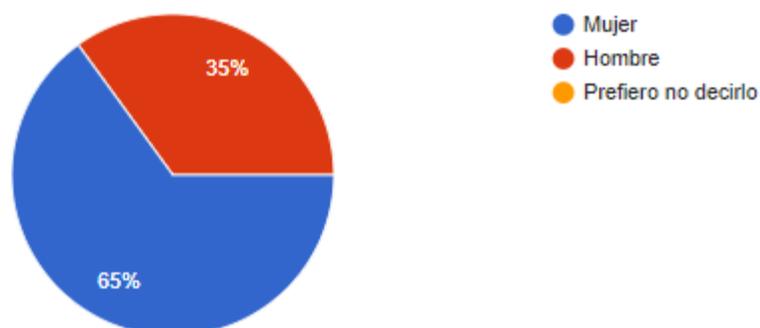


Gráfica 1 Edad

Este resultado entrega que el 70% de los encuestados están en un promedio de edad 35 años con un proyecto de vida laboral todavía muy amplios.

3. Género

20 respuestas

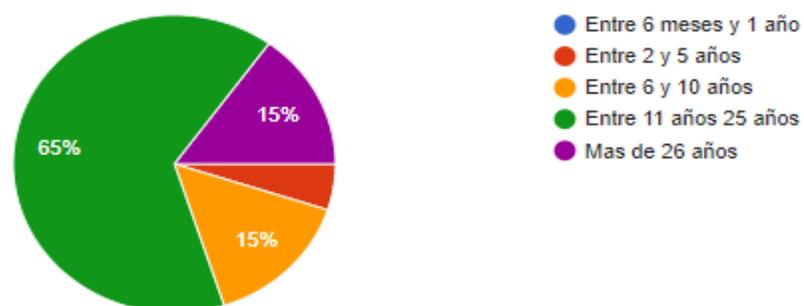


Gráfica 2 Género

Se resalta que en estas instituciones técnicas como en muchas empresas, es predominante el género femenino. Donde por su capacidad carisma responsabilidad y tolerancia se destaca la mujer, que además de ser jefe cabeza de familia es líder en cualquier labor que desempeña.

4. Años de ejercicio laboral

20 respuestas

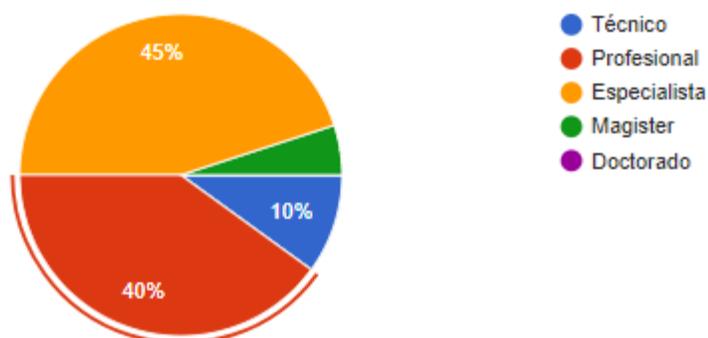


Gráfica 3 Años de ejercicio laboral.

El 65% de los encuestados están en un promedio alto de estabilidad laboral sumados al 15 % de más de 26 años nos da un 80% muy estable; donde se pueden realizar algunas lecturas, o muy contentos con lo que hacen, o muy poca oferta laboral en estas áreas.

5. Categoría profesional acorde al cargo

20 respuestas

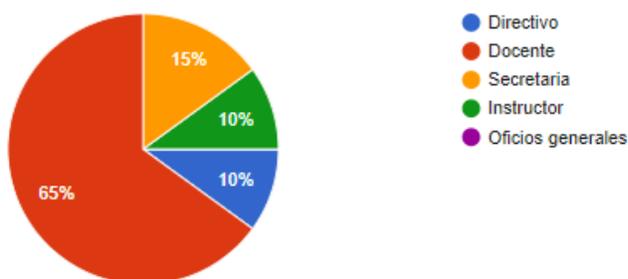


Gráfica 4 Categoría profesional acorde al cargo

Un resultado muy interesante cuando se encuentra un nivel académico muy alto en el personal de docentes que se encuentra vinculado a estas instituciones, pues la población a quienes estos docentes están educando son de un nivel técnico.

6. Cargo el cual cursa actualmente

20 respuestas

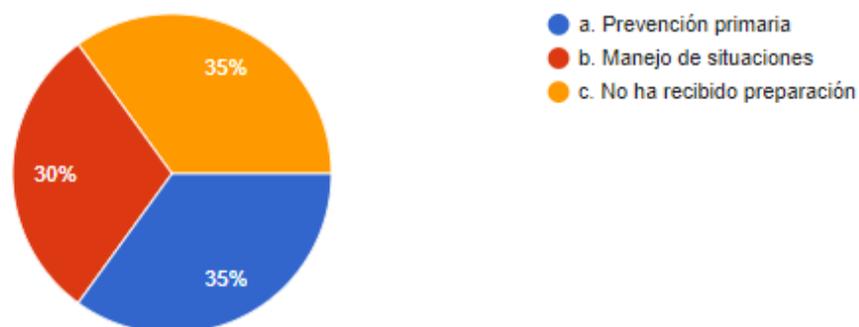


Gráfica 5 Cargo el cual cursa actualmente.

Este resultado ratifica que el nivel académico de los docentes de estas instituciones es personal con muy buena formación, así como lo indica, el 65% son especialistas, esperando que los resultados en la formación de los alumnos sean muy buenos.

7. ¿Ha recibido preparación sobre cómo actuar ante una situación de Violencia laboral?

20 respuestas

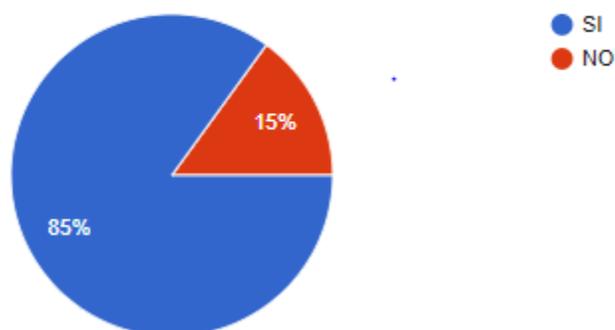


Gráfica 6 ¿Ha recibido preparación sobre cómo actuar ante una situación de violencia laboral?

Este resultado preocupa, ya que el 35% no ha recibido ninguna preparación y otro 35% ha recibido una información básica lo que genera mucha dificultad en el cómo actuar ante situaciones relacionadas con violencia laboral.

8. ¿Ha sufrido usted desde su puesto de trabajo agresión de compañeros de trabajo?

20 respuestas

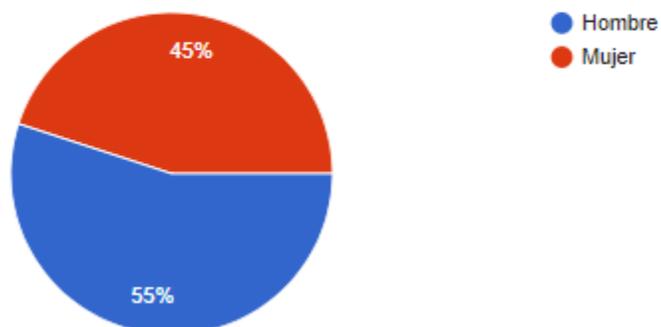


Gráfica 7 ¿ha sufrido usted desde su puesto de trabajo agresión de compañeros de trabajo?

El 85% de las personas encuestadas han sido agredidas por compañeros de trabajo y parece ser contradictorio ya que se maneja muy buena estabilidad laboral lo que se pensaría que se calla por temor o miedo a ser retirado de su puesto de trabajo y no se denuncia estas agresiones a superiores.

9. Datos de la persona agresora:

20 respuestas

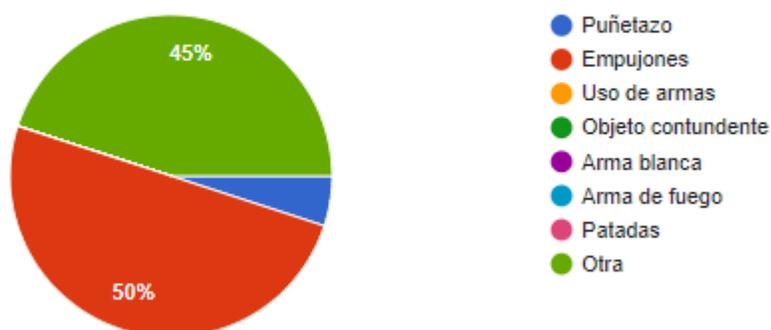


Gráfica 8 Datos de la persona agresora:

Se puede deducir que los hombres son mas directos en muchas de las circunstancias del día a día lo verbal, la indiferencia, el acoso, el salario, la carga de trabajo y todas estas condiciones generan dificultades que terminan siendo agresiones directa o indirectamente en el trabajo.

10. ¿Qué tipo de agresión ha sufrido usted en el lugar de trabajo?

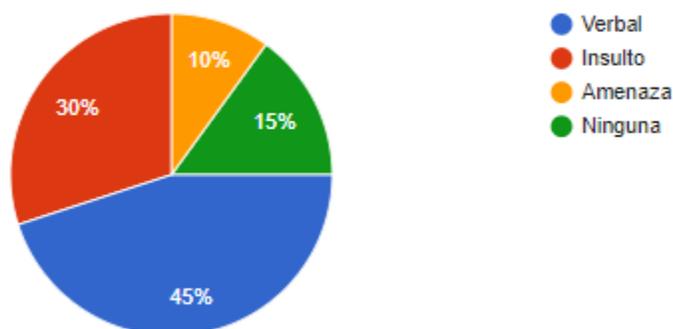
20 respuestas



Gráfica 9 ¿Qué tipo de agresión ha sufrido usted en el lugar de trabajo?

11. Otro tipo de agresión:

20 respuestas

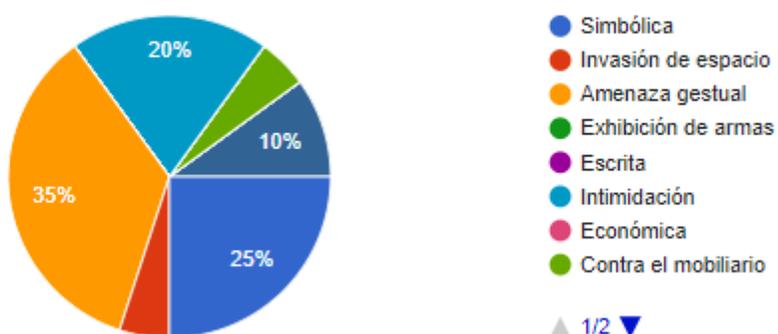


Gráfica 10 Otro tipo de agresión

Estas graficas nos indica que se debe contar con un sistema de comunicación y de capacitacion con todo el personal, es preocupante que personal tan competente tenga que soportar este tipo de agresiones cuando desde la misma ley se tienen establecidas politicas normas y sanciones para este tipo de inconvenientes que se presentan.

12. Otro tipo de agresión:

20 respuestas

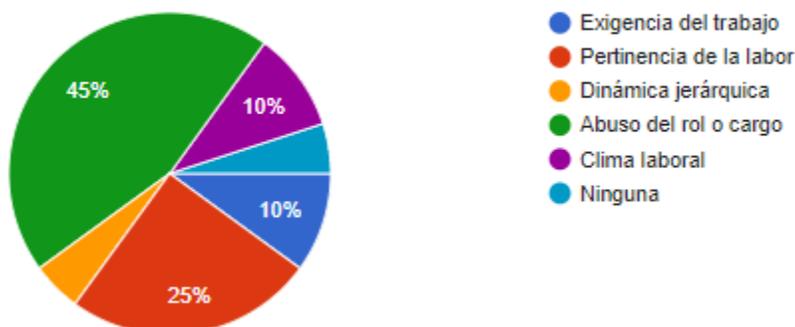


Gráfica 11 Otro tipo de agresión

Uno de los lenguajes más fuerte es el corporal y la gráfica ratifica que el 35% de los encuestados se sienten agredidos por los gestos; por símbolos el 25% siendo el 100% del total de los encuestados.

13. Pretexto invocado para la conducta violenta:

20 respuestas

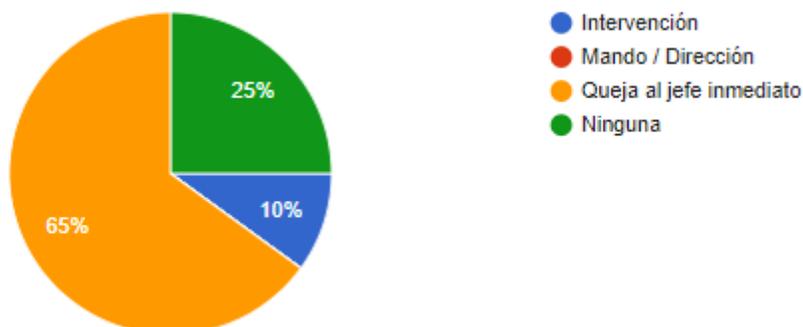


Gráfica 12 Pretexto invocado para la conducta violenta:

Se evidencia que el detonante para que se presente la conducta violenta se encuentra representado en abuso del rol o del cargo con un 45%, a éste le sigue la pertinencia de la labor con el 25%, es decir, que las competencias que tiene el colaborador, no se encuentran articulada con el perfil que requiere el cargo, en igualdad de resultados se encuentran la exigencia del trabajo y el clima laboral, ambas concuerdan con que una es detonante de la otra. El 5% expresa que la dinámica jerárquica es un detonante de violencia en el lugar de trabajo. El 5% restante de la población de la muestra ninguna de las opciones presentadas, son un detonante de la conducta violenta.

14. Manejo inicial

20 respuestas

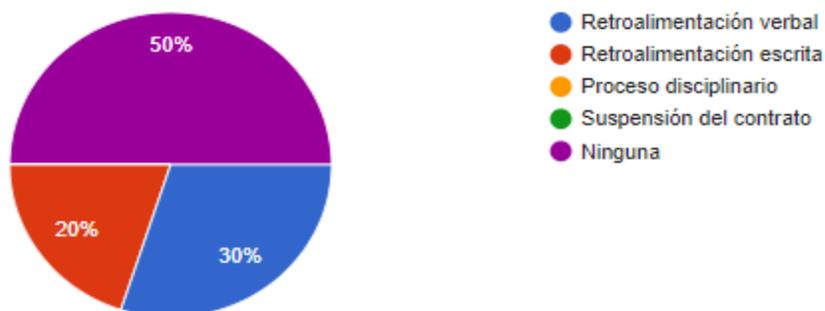


Gráfica 13 Manejo inicial

En referencia al detonante de la conducta violenta y el manejo que se le ha dado se refiere que el 65% de las personas elevaron su queja al jefe inmediato; el 25% no hizo referencia del incidente con ningún miembro de organización, evidenciando posible desconocimiento o temor. Sólo el 10% representa la intervención por algún miembro de la organización.

15. Actuaciones Post- índice

20 respuestas

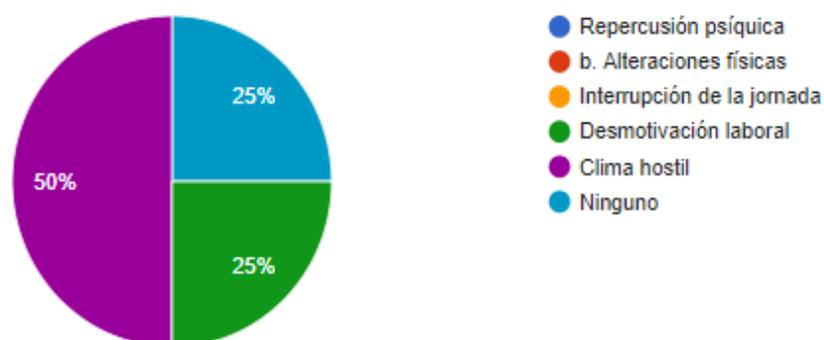


Gráfica 14 Actuaciones Post-índice

En la gráfica se identifica que posterior a elevar la queja a alguno de los estamentos de la organización el 50% no tuvo ninguna incidencia posterior. La retroalimentación verbal representa un resultado significativo, dado que se lee una tendencia a la informalidad dentro de la actuación pos índice, lo que puede generar en la persona que denuncia, desconfianza y descontento. Así pues, el 20% de los agresores recibió retroalimentación escrita por parte de los entes de la organización, lo que también puede indicar que se esta forjando cultura de respuesta.

16. Consecuencias sobre la persona agredida

20 respuestas

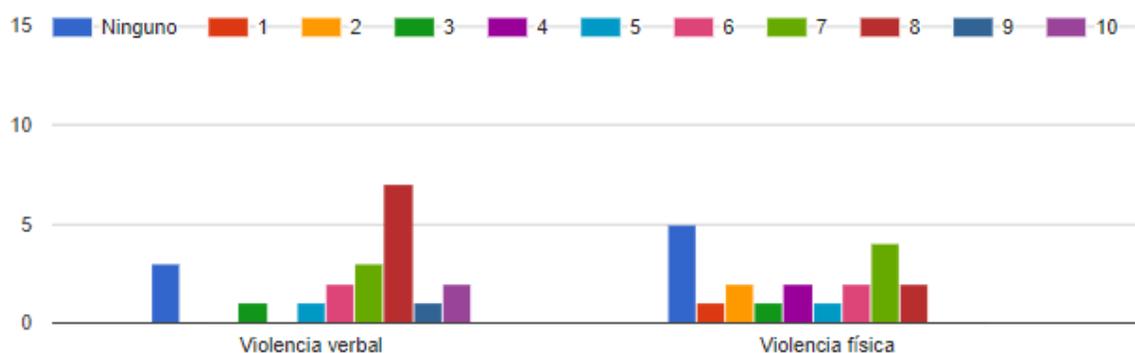


Gráfica 15 Consecuencias sobre la persona agredida

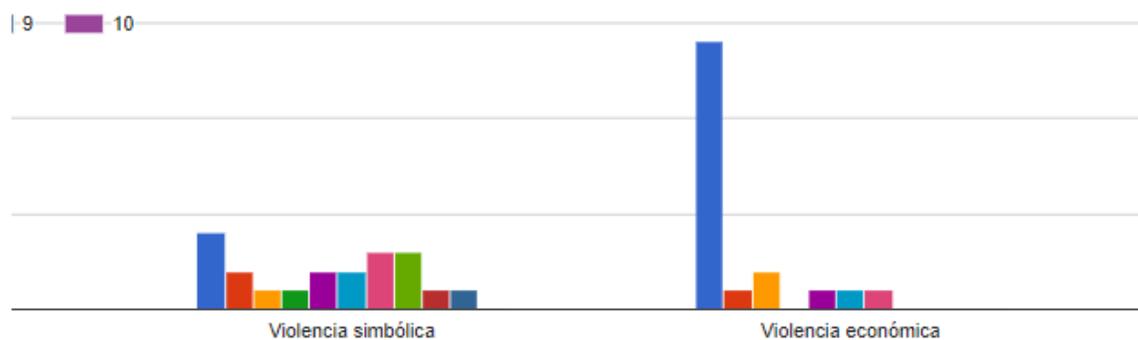
Posterior al denuncia, las personas que han sufrido agresión han sufrido adicionales consecuencias por parte de la organización, así: el 50% de los denunciantes han sentido un clima hostil en el lugar de trabajo. El 25% ha sentido desmotivación laboral, lo que influencia directa y negativamente en los bajos resultados que entrega a la organización Vs. planes de trabajo, y el 25% restante ningún tipo de consecuencia.

Las siguientes preguntas, son una herramienta para el estudio del impacto percibido de la violencia ocupacional sobre la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico en Instituciones Educativas:

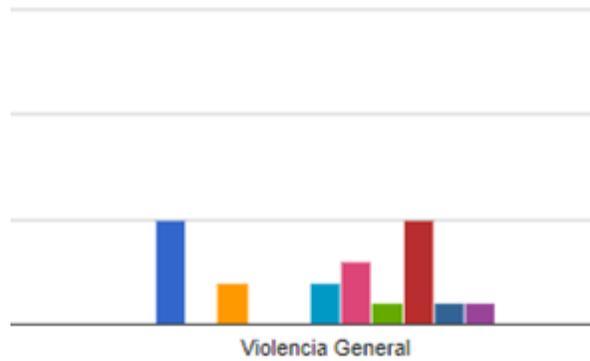
17. ¿Valora la intensidad de los distintos aspectos de la violencia vivida / presenciada?1 Mínimo- 10 Máximo



Gráfica 16 violencia verbal/ violencia física



Gráfica 17 violencia simbólica/ violencia económica



Gráfica 18 violencia general

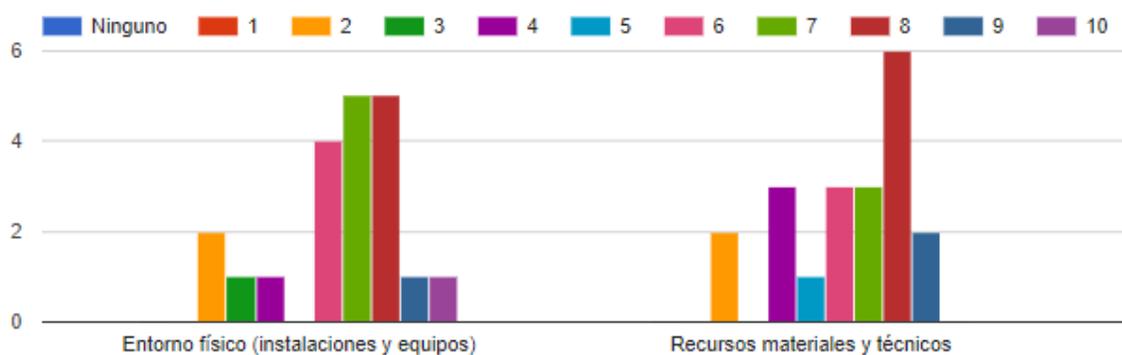
Para la interpretación de los siguientes resultados se realiza la siguiente categorización:

- Entre 1 y 3: BAJO
- Entre 4 y 7: MEDIO
- Entre 8 y 10: ALTO

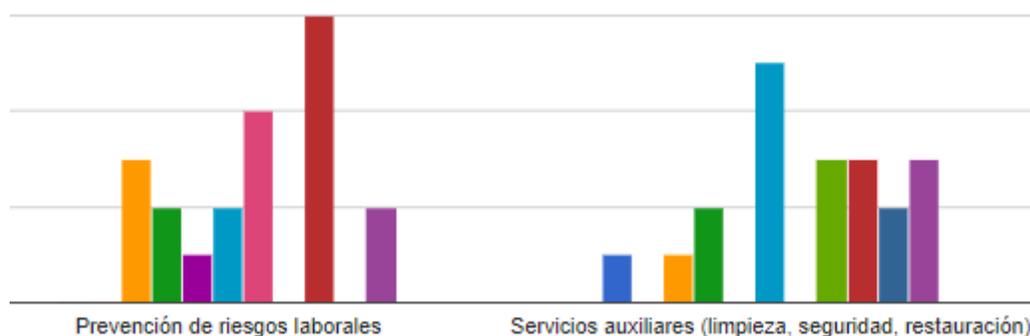
En referencia a la a los resultados graficados:

- Violencia verbal: Medio
- Violencia física: Medio
- Violencia simbólica: Medio
- Violencia económica: Alto
- Violencia general: Medio

18. Valora los siguientes aspectos de tu centro de trabajo. Condiciones materiales del trabajo: 1 Mínimo- 10 Máximo



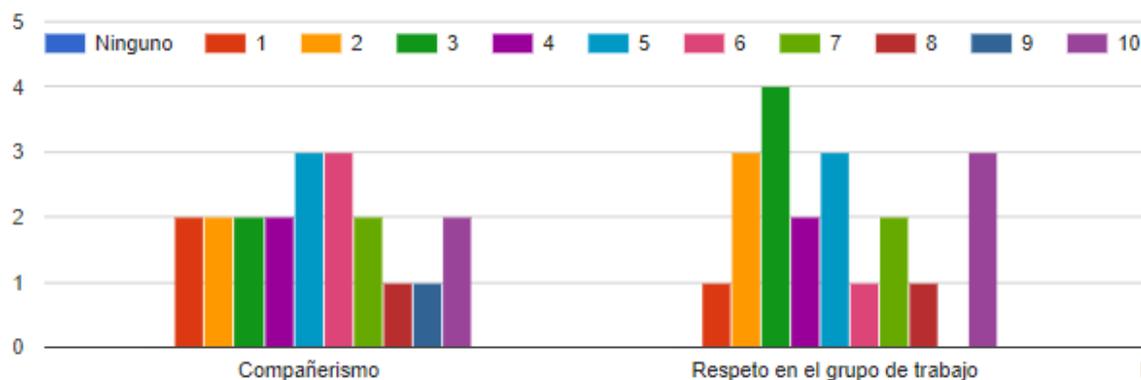
Gráfica 19 Entorno físico (instalaciones y equipo) / recursos materiales y técnicos.



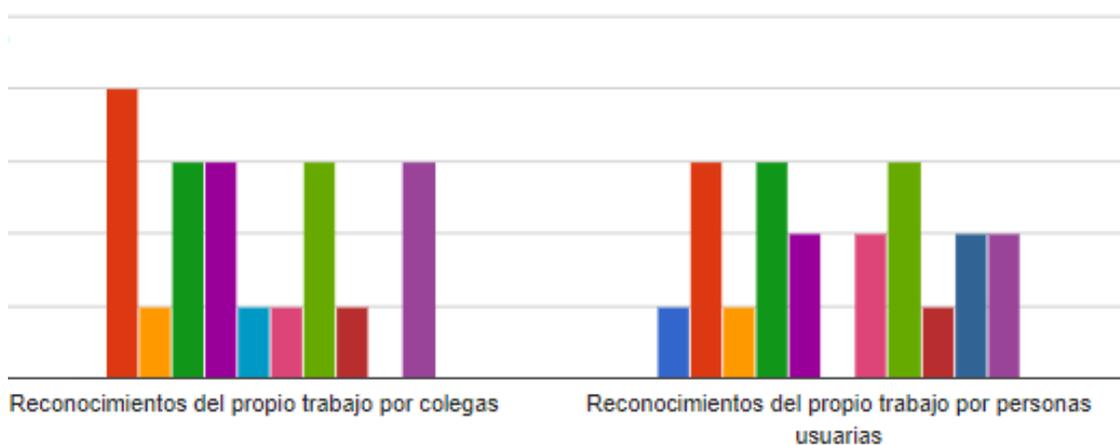
Gráfica 20 Prevención de riesgos laborales/ servicios auxiliares (limpieza, seguridad, restauración)

- Entorno físico (instalaciones y equipos): Alto
- Recursos y materiales técnicos: Medio
- Prevención de riesgos laborales: Alto
- Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, restauración): Alto

19. Condiciones sociales del trabajo: Mínimo 1- Máximo 10.



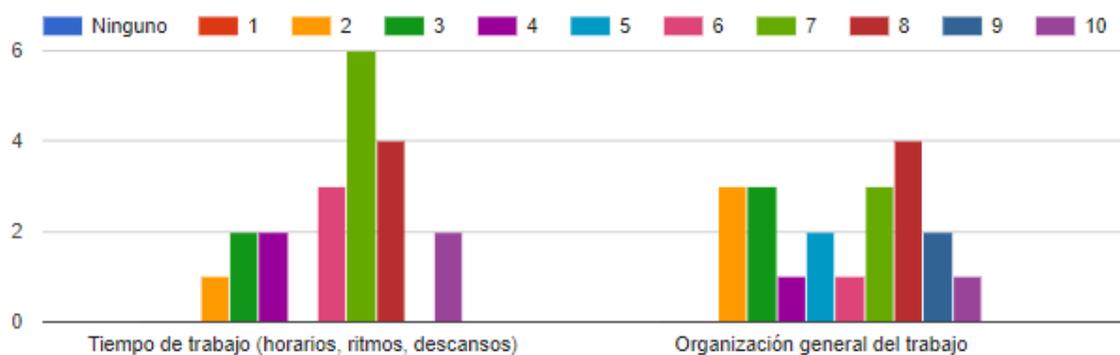
Gráfica 21 Compañerismo / Respeto en el grupo de trabajo



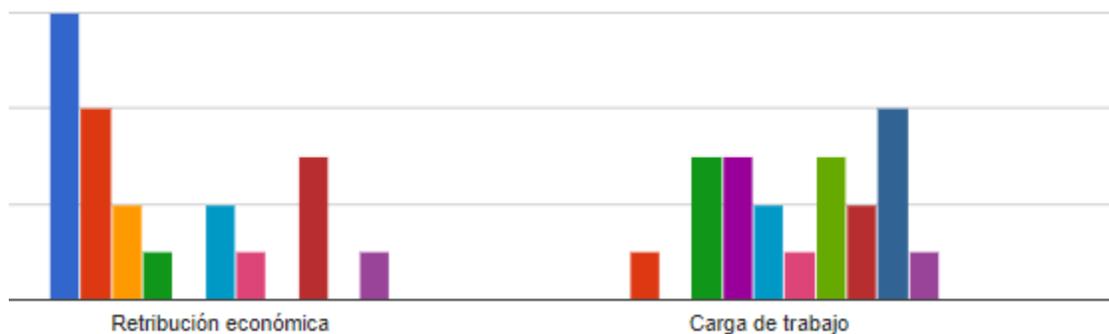
Gráfica 22 Reconocimientos del propio trabajo por colegas / Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias.

- Compañerismo: Alto
- Respeto en el grupo de trabajo: Alto
- Reconocimiento del propio trabajo por colegas: Alto
- Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias: Alto

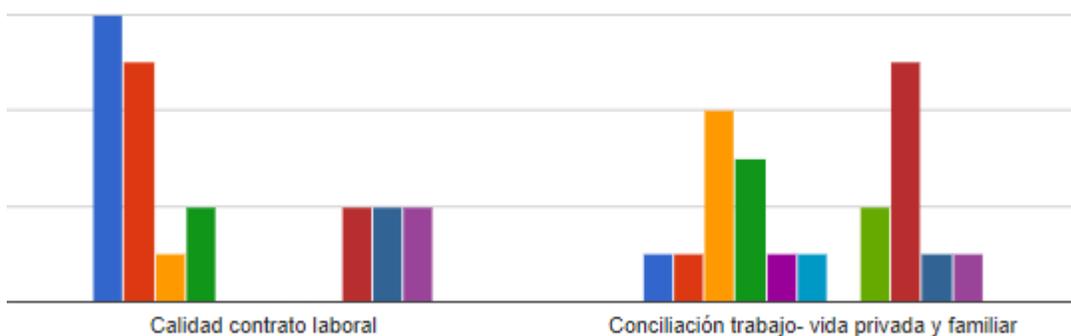
20. Regulación del trabajo: Mínimo 1 (pésimo)- Máximo 10 (Óptimo)



Gráfica 23 Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos) / organización general del trabajo



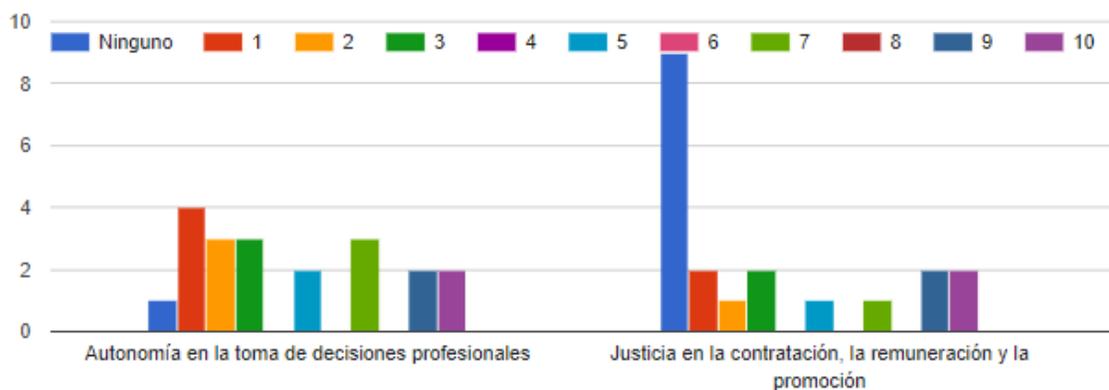
Gráfica 24 Retribución económica / carga de trabajo.



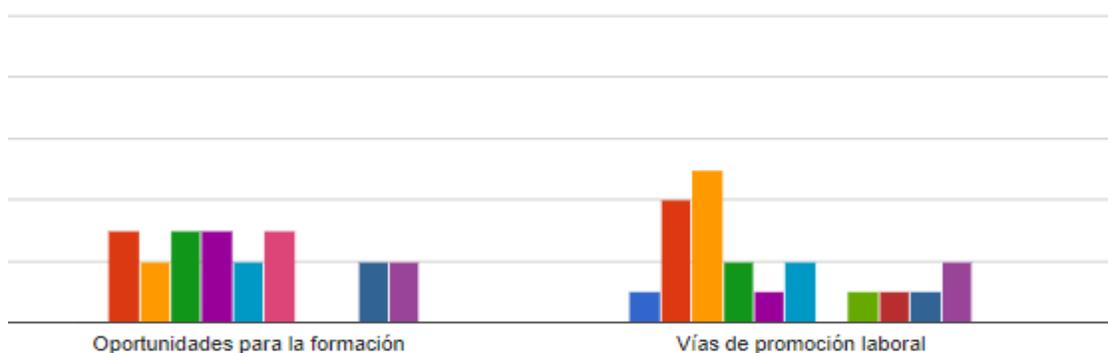
Gráfica 25 Calidad contrato laboral / conciliación trabajo-vida privada y familiar.

- Tiempo de trabajo (horarios, ritmos y descanso): Alto
- Organización general del trabajo: Medio
- Retribución económica: Alto
- Carga de trabajo: Medio
- Calidad contrato laboral: Alto
- Conciliación, trabajo, vida privada y familiar: Alto

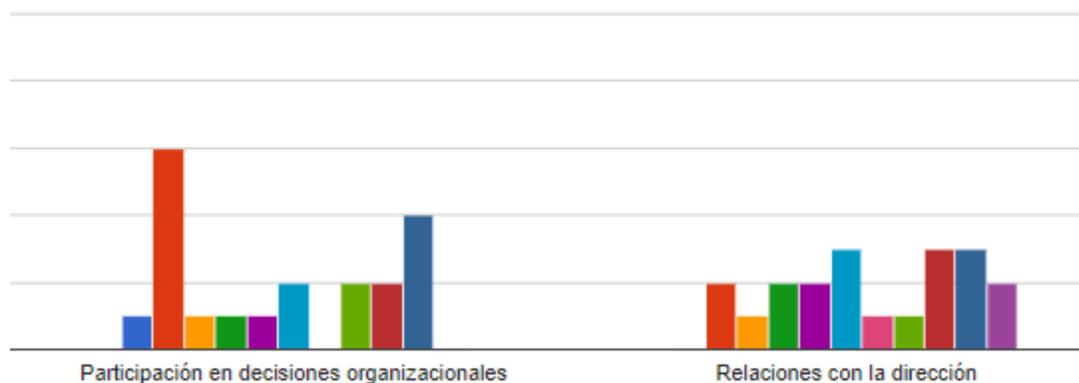
21. Desarrollo del trabajo



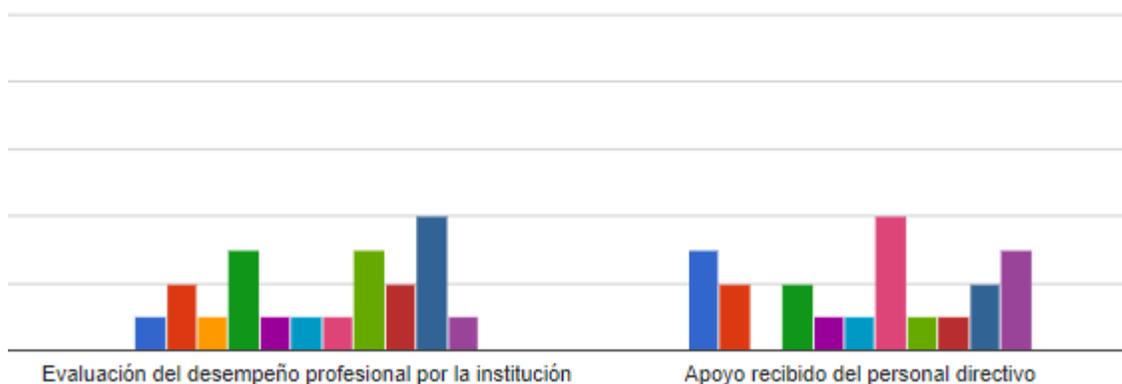
Gráfica 26 Autonomía en la toma de decisiones profesionales / justicia en la contratación, la remuneración, y la promoción.



Gráfica 27 Oportunidades para la formación / vías de promoción laboral.



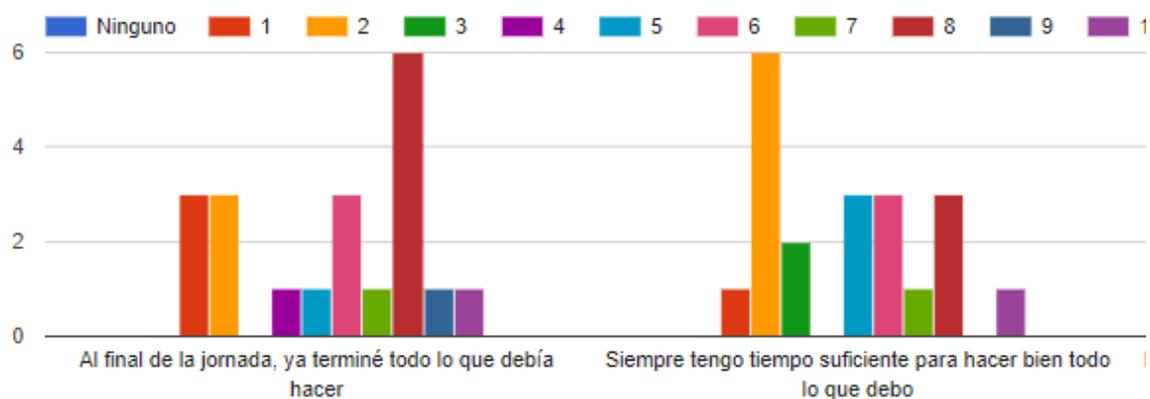
Gráfica 28 Participación en decisiones organizacionales / relaciones con la dirección



Gráfica 29 Evaluación del desempeño profesional por la institución / apoyo recibido del personal directivo.

- Autonomía en la toma de decisiones profesionales: Medio
- Justicia en la contratación la remuneración y la promoción: Bajo
- Oportunidades para la formación: Bajo
- Vías de promoción laboral: Bajo
- Participación en decisiones organizacionales: Medio
- Relaciones con la Dirección: Bajo
- Evaluación del desempeño profesional por la institución: Bajo
- Apoyo recibido del personal directivo: Bajo

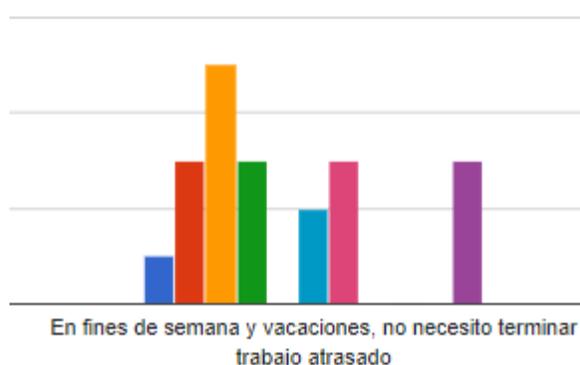
22. Carga de trabajo: 1 Pésimo- 10 Máximo Óptimo



Gráfica 30 Al final de la jornada, ya terminé todo lo que debía hacer / siempre tengo tiempo suficiente para hacer bien todo lo que debo.



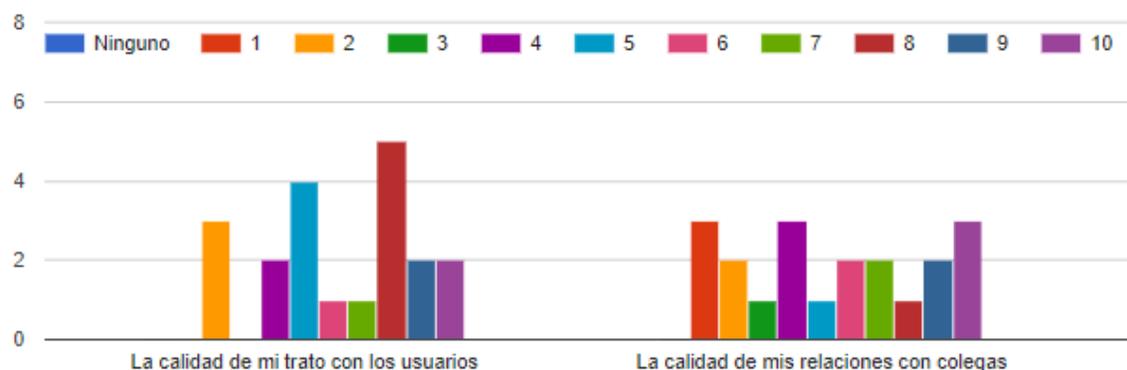
Gráfica 31 No se acumulan tareas pendientes a lo largo de la semana / nunca me llevo tareas laborales para la casa.



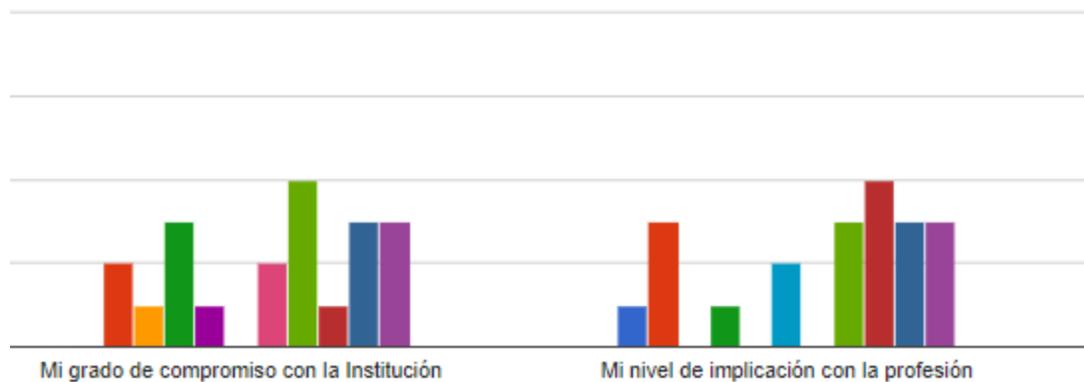
Gráfica 32 En fines de semana y vacaciones, no necesito terminar trabajo atrasado.

- Al final de la jornada terminé todo lo que debía hacer: Alto
- Siempre tengo tiempo suficiente para hacer bien lo que debo: Medio
- No se me acumulan tareas pendientes a lo largo de la semana: Medio
- Nunca me llevo tareas laborales para la casa: Medio
- En fines de semana y vacaciones, no necesito terminar trabajo atrasado: Medio

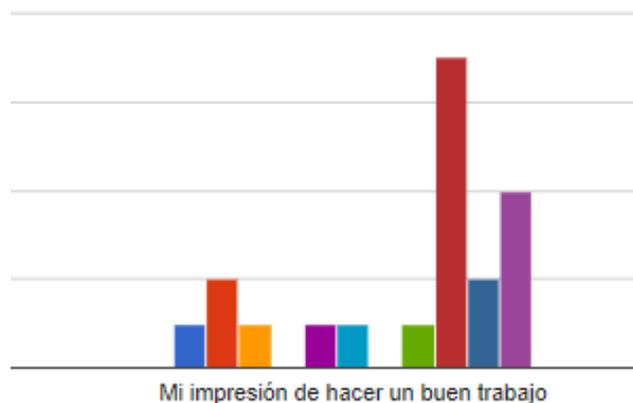
23. ¿Cuál es el impacto de la violencia vivida o presenciada entre el personal Administrativo y Docente? 1 Mínima (Empeorando- 10 Máxima (Mejorando)



Gráfica 33 La calidad de mi trato con los usuarios / la calidad de mis relaciones con colegas



Gráfica 34 Mi grado de compromiso con la institución / mi nivel de implicación con la profesión.

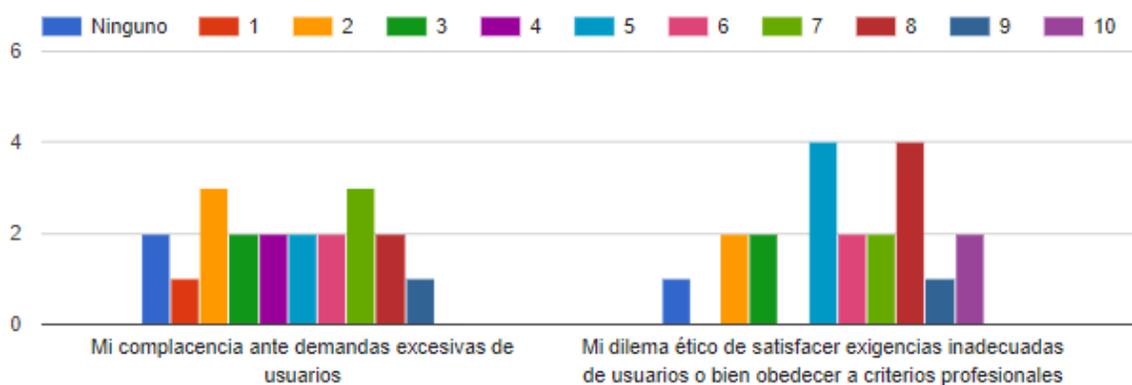


Gráfica 35 Mi impresión de hacer un buen trabajo

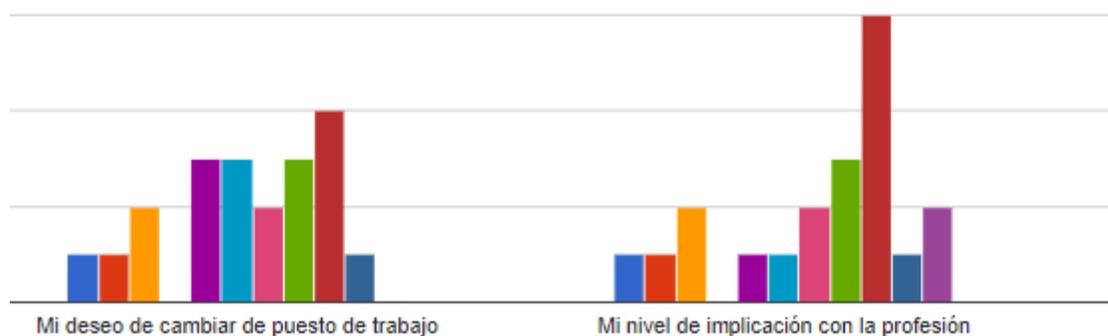
La calidad de mi trato con los usuarios: Alto

- La calidad de mis relaciones con colegas: Bajo
- Mi grado de compromiso con la institución: Medio
- Mi nivel de implicación con la profesión: Alto
- Mi impresión de hacer un buen trabajo: Alto

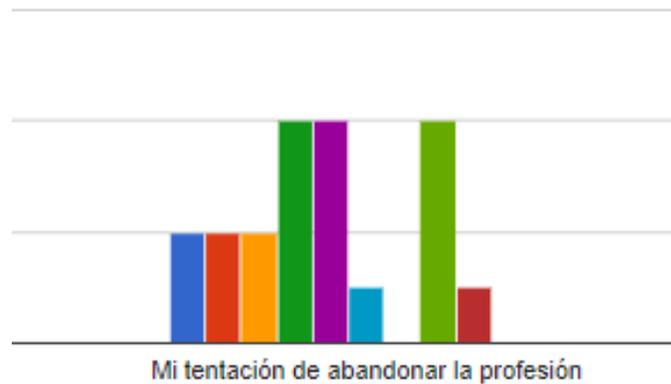
24. Desde el incidente: 1 Mínimo (Bajando)- 10 Máximo (Subiendo)



Gráfica 36 Mi complacencia ante demandas excesivas de usuarios / mi dilema ético de satisfacer exigencias inadecuadas de usuarios o bien obedecer a criterios profesionales.



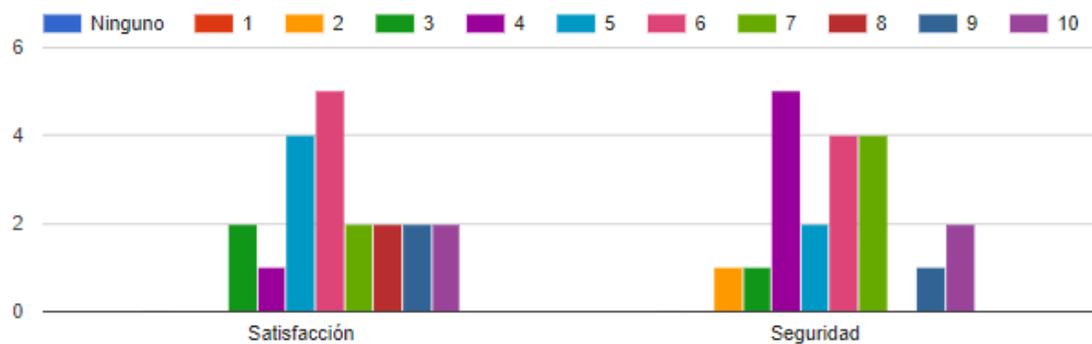
Gráfica 37 Mi deseo de cambiar de puesto / mi nivel de implicación con la profesión.



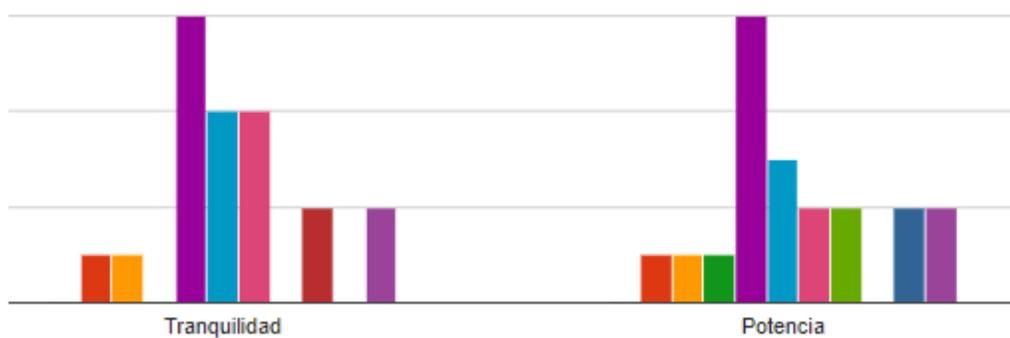
Gráfica 38 Mi tentación de abandonar la profesión.

- Mi complacencia ante demandas excesivas de usuarios: Bajo
- Mi dilema ético de satisfacer exigencias inadecuadas de usuarios, o bien obedecer a criterio profesionales: Medio
- Mi deseo de cambiar de puesto de trabajo: Alto
- Mi nivel de implicación con la profesión: Alto
- Mi tentación de abandonar la profesión: Bajo

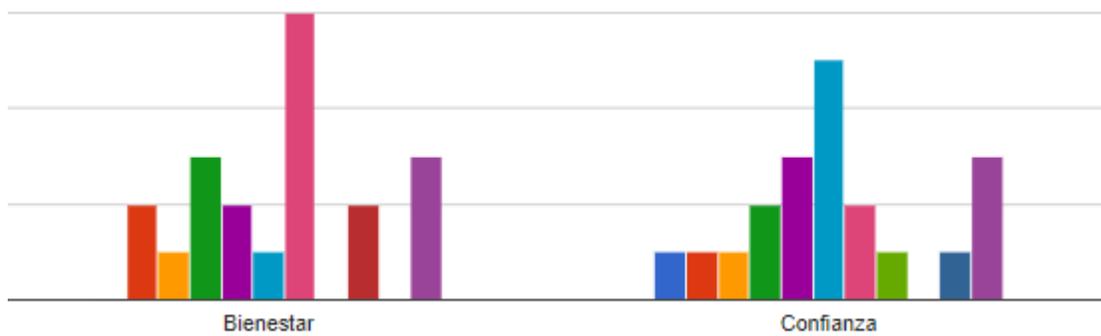
25. Actualmente en mi trabajo siento:



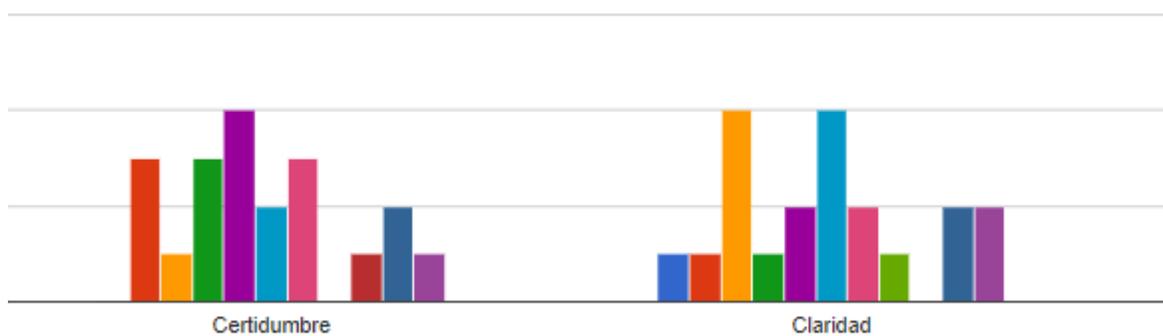
Gráfica 39 Satisfacción / seguridad.



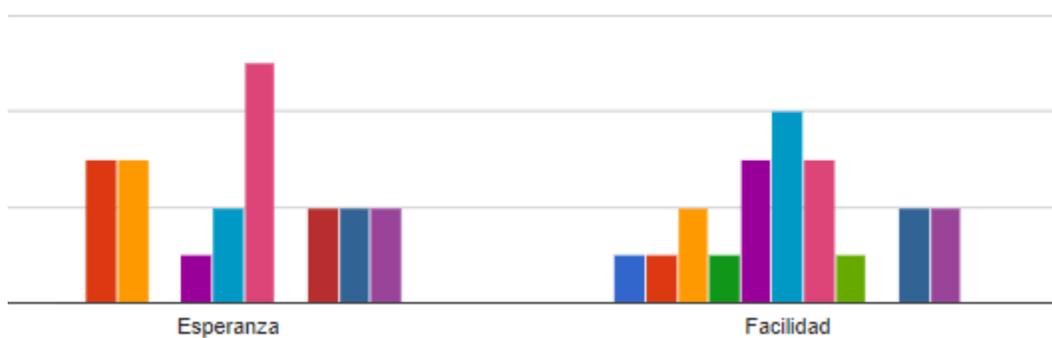
Gráfica 40 Tranquilidad / potencia.



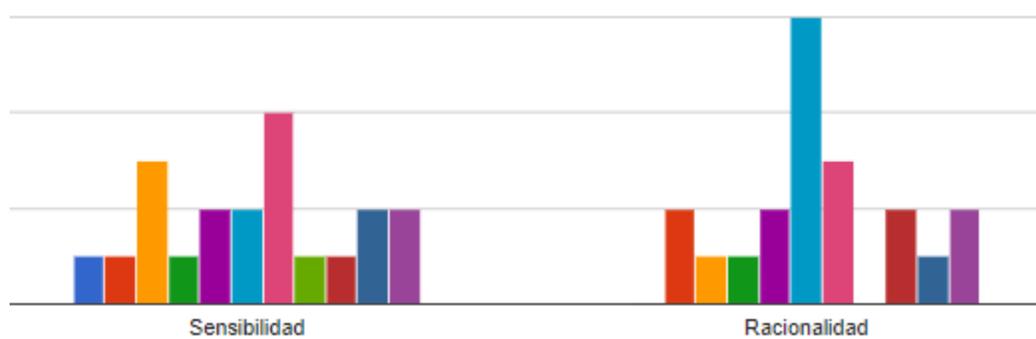
Gráfica 41 Bienestar / confianza



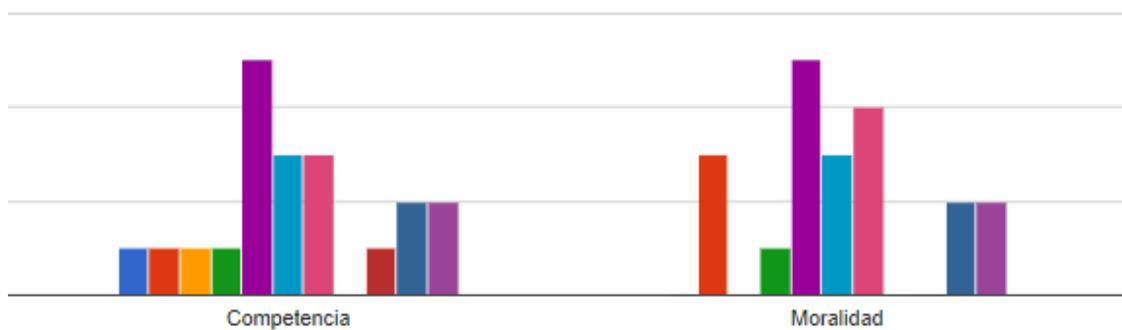
Gráfica 42 certidumbre /claridad



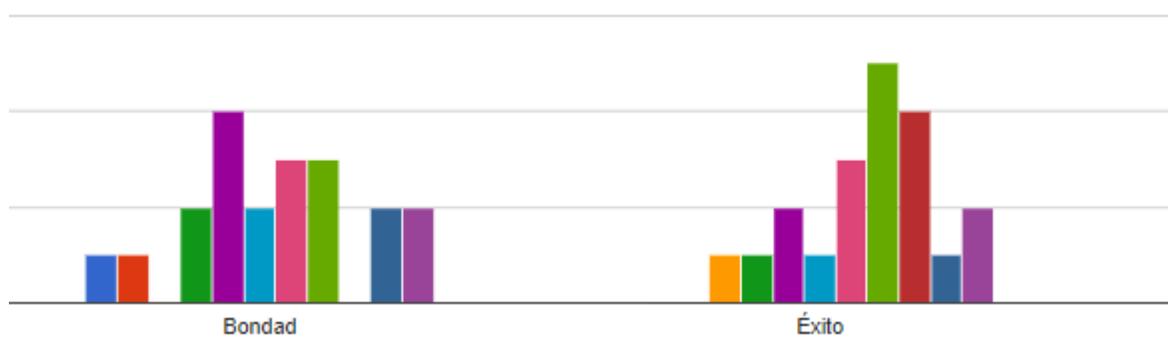
Gráfica 43 Esperanza / facilidad



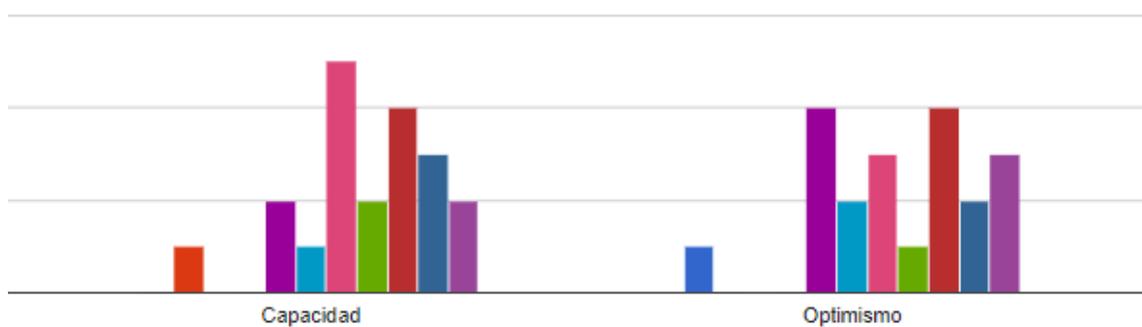
Gráfica 44 Sensibilidad / racionalidad



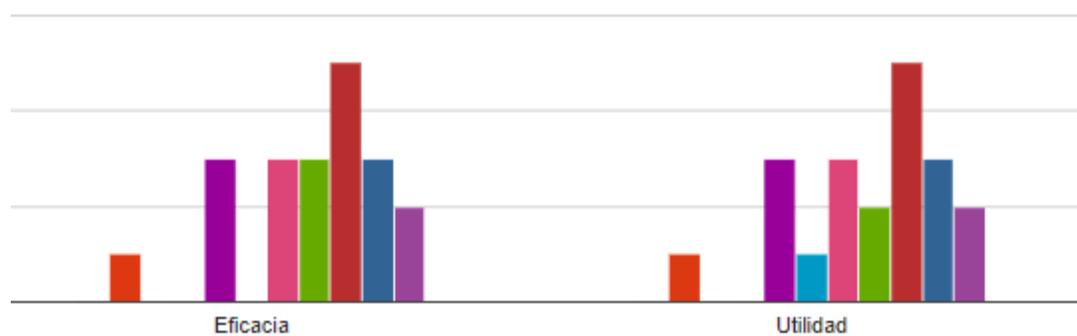
Gráfica 45 Competencia / moralidad



Gráfica 46 Bondad / éxito



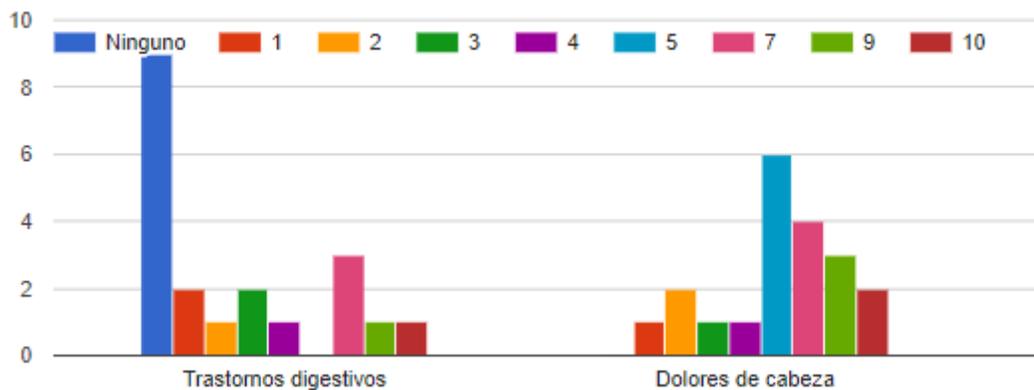
Gráfica 47 Capacidad / optimismo



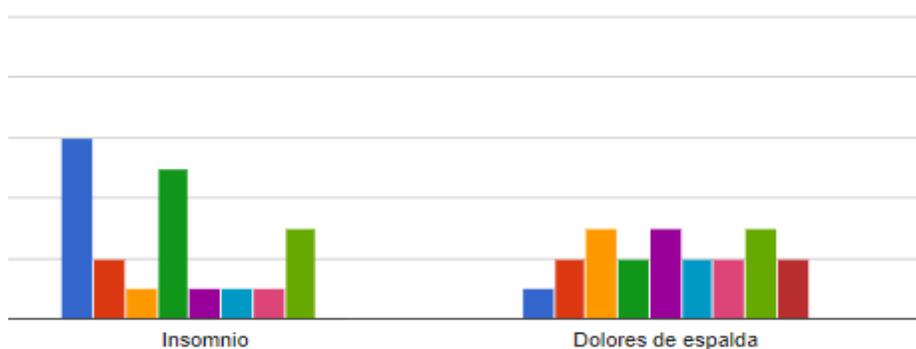
Gráfica 48 Eficacia / utilidad

• Sensibilidad: Bajo	• Éxito: Medio
• Racionalidad: Medio	• Capacidad: Medio
• Competencia: Medio	• Optimismo: Bajo
• Moralidad: Medio	• Eficacia: Medio
• Bondad: Bajo	• Utilidad: Medio

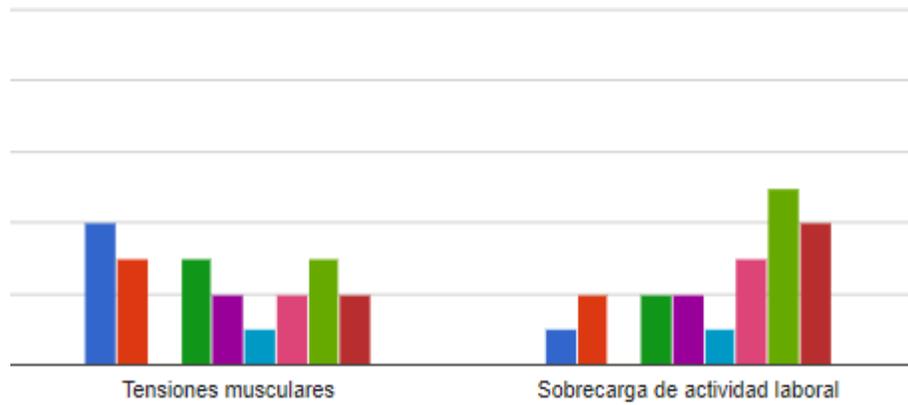
26. Actualmente en mi trabajo siento: 1 Nunca- 10 Siempre



Gráfica 49 Trastornos digestivos / dolores de cabeza



Gráfica 50 Insomnio / dolores de espalda



Gráfica 51 Tensiones musculares / Sobrecarga de actividad laboral

- Trastorno digestivo: Alto
- Dolores de cabeza: Alto
- Insomnio: Medio
- Dolores de espalda: Bajo
- Tensión muscular: Bajo
- Sobrecarga de actividad laboral: Medio

Análisis descriptivo

Se puede observar que prevalece el 50% de manifestaciones violentas en sus diferentes categorías, sobre el total de las personas a las cuales se les aplicó el instrumento. En otras las manifestaciones violentas son bajas en las instituciones educativas participantes.

De los resultados de la aplicación del instrumento, se encuentra que el detonante de la conducta violenta en los manejos posterior a ésta, indica que un 65% escalo la queja a su feje inmediato. Pero solo el 10% de las quejas, fueron intervenidas por alguna de las instancias de la organización; lo que evidencia un posible bajo interés o conocimiento o evasión por parte de la organización en referencia al tema central de la investigación: Violencia.

Cabe resaltar que, en el rango de violencia física, el empujón es una de las manifestaciones más importantes y el género víctima de estos es femenina. De la mano de este resultado de identifica igualmente que la violencia económica está representada en un calificativo “alto”. No obstante, algunas de las condiciones aparentes para sobrevivir a estas situaciones se encuentran en el círculo de compañeros que igualmente se encuentra en calificativo “alto”. Lo anterior lleva a la reflexión de que los entornos laborales son violentos, lo que debe indicar el camino hacia la reflexión y actuación para mejorar dichos entornos.

RESUMEN

La violencia ocupacional es el resultado de las condiciones internas y externas a los procesos laborales y sociales, que se han construido a través de la historia dentro de las organizaciones. De la mano de este proceso histórico como resultado hoy se puede contar con lineamientos legales que permiten que los trabajadores obtengan con mínimos para incorporarse en el mundo laboral. No obstante, y de acuerdo con los estudios iniciados en la última década, por el Doctor J.M Blanch, queda mucho por reconocer y construir en materia de protección a los trabajadores. Así pues, con esta investigación se pretende, además, realizar aportes a la investigación del macroproyecto VOSAP (Violencia Ocupacional).

En esta investigación se busca la identificación de los factores que generan violencia ocupacional en los contextos flexibles, en el marco de instituciones con convenios de formación para el trabajo. La Metodología se enmarca en un enfoque empírico analítico y descriptivo. Considera la muestra de 20 casos distribuidos en dos instituciones 11 y 9 casos. Los Hallazgos evidencian que la violencia ocupacional esta invisibilizada por tres razones: el contrato, las relaciones y las estructuras institucionales.

Palabras claves

Violencia ocupacional, flexibilidad laboral, precarización laboral, condiciones de trabajo, calidad de vida, discriminación aboral.

ABSTRACT

Occupational violence is the result of internal and external conditions to labor and social processes, which have been built through history within organizations. Hand in hand with this historical process as a result today we can count on legal guidelines that allow workers to have minimums to join the labor market. However, and according to the studies initiated in the last decade, by Dr. J.M Blanch, there is much to recognize and build on the protection of workers. Therefore, this research is also intended to enhance contributions to the research of the VOSAP (Occupational Violence) macro project.

The objective of this research is to identify the factors that generate occupational violence in flexible contexts, within the framework of institutions with training agreements for work. The Methodology is framed in an analytical and descriptive empirical approach. Consider the sample of 20 cases distributed in two institutions 11 and 9 cases. The Findings show that occupational violence is invisible for three reasons: the contract, relationships and institutional structures.

Keywords:

Occupational violence, labor flexibility, job insecurity, working conditions, quality of life, decent work, abortion discrimination.

**FACTORES GENERADORES DE VIOLENCIA OCUPACIONAL EN
CONTEXTOS
FLEXIBLES EN EL MARCO DE INSTITUCIONES CON CONVENIOS DE
FORMACION PARA EL TRABAJO¹**

INTRODUCCIÓN

La violencia ocupacional es el resultado de las condiciones internas y externa a los procesos laborales y de la sociedad. En el nuevo orden mundial determinado por la globalización, no es ajeno que la educación sea trastocada por dicho fenómeno y que debe entrar en un nuevo orden que corresponda a un modelo económico, en el que se busque adecuar las políticas educativas en el universo de las políticas de bienestar social. También es importante establecer con antelación que la educación está dentro de la lógica del campo económico. Aquí radica la importancia de la revisión de la flexibilización dentro del proceso investigativo.

La flexibilización de los procesos y de la organización del trabajo es un modelo que entra en vigencia desde el fenómeno de la globalización; para entenderlo, la globalización no es un modesto proceso de mostrar otra serie de fenómenos, sino un intento por comprender de una forma más amplia el mundo en el que nos encontramos y esa otra manera de observar que se traduce en la comprensión que nace desde los acontecimientos locales y regionales, pero que influye lo nacional y en la manera de ver que no es tan simplemente un fenómeno, que tiene raíces más profundas en la internacionalización y lleva casi que obligatoriamente una reestructuración de la propia globalización y del capitalismo.

¹ El presente trabajo de investigación está asociado al macroproyecto VOSAP (Violencia ocupacional en servicio de atención a personas); dicho trabajo es dirigido por el PhD José María Blanch de la Universidad de Barcelona. Desde la Universidad de Manizales quienes guían, el equipo de investigadores y asesores conformado por la PhD Marleny Cardona Acevedo, Mag. Willman Antonio Rodríguez y el Dr. Jairo Zuluaga.

El fenómeno de la globalización tiene como componente básico la universalización de relaciones mercantiles que está en la base del capitalismo. En las teorías actuales acerca de los modelos de Producción y en ellos los mundos del trabajo se privilegian aspectos diferentes de la realidad industrial que sobre las de relaciones en y entre empresas.

La violencia ocupacional se experimenta a través de la flexibilización del trabajo, porque las transformaciones en la organización del trabajo y de la producción y el contrato, cambian. Este concepto tiene raíces diversas, es así como lo indica Blossfeld (2005), donde ha agrupado algunos significados, a saber:

- Flexibilidad numérica: que se refiere a la contratación temporal o de los despidos.
- Flexibilidad funcional: si los colaboradores se ajustan a las necesidades de la organización.
- Flexibilidad salarial: ajuste salarial.
- Flexibilidad temporal: variación de jornada laboral.
- Flexibilidad y externalización: se contratan los servicios de otras empresas para desarrollar tareas autónomamente.

En los años 90, el tema de la violencia laboral entre los miembros de una organización se vuelve un campo problemático de investigación; entre los temas caracterizados están: mobbing, 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, como el enunciado por el PhD Blanch.

Desde una visión holística puede enunciarse que en referencia a los conflictos cotidianos que se presentan de forma espontánea en las organizaciones y en corto tiempo de duración, representan actos particulares de violencia ocupacional o de agresión, ejercida de forma

sistemática, persistente y repetitiva por uno o varios individuos pertenecientes al mismo círculo laboral. La violencia ocupacional como fenómeno social empieza a afectar grandes grupos específicos del contexto laboral y llega a ser relevante y de atención a los Directivos para que a través de los investigadores, dar inicio al estudio, conceptualización y manejo de dicho fenómeno en el contexto nacional.

La práctica de estas políticas proporcionará un tipo de castigo en diferentes sectores, dado que para el ejemplo los niveles de la educación universitaria y media, como también la secundaria y la técnica, se ven obligados a la incursión de la privatización que no tiene en cuenta regiones ni características de pobreza o cultura, haciendo que además los procesos de contratación para los profesionales de la educación sean afectados directamente. Se consideran dos casos de instituciones registradas en el modelo flexible de formación en el trabajo que visibilizan las vulnerabilidades de ellas, de los profesores desde el contrato, desde las condiciones del trabajo y desde las relaciones institucionales.

La investigación se desarrolla en cuatro capítulos que centran el interés de este trabajo, a saber: El Capítulo uno se relaciona con el problema de investigación: Factores de Violencia en contextos de flexibilidad dentro del cual se tocarán los factores internos y factores externos; En el Capítulo dos, se presentan los antecedentes y en el tres, se verá el marco de referencia, el marco normativo, el marco teórico (nuevo modelo de gestión pública) marco conceptual y el marco contextual (re organizar la institución). En el capítulo cuatro se reflejarán los hallazgos de la investigación desarrolla en institución educativa en convenio de ampliación y finalmente, las conclusiones.

1. JUSTIFICACIÓN

El estudio sobre la violencia ocupacional, aunque se reconoce desde mitad del siglo pasado en Colombia es un campo en construcción. 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 la vida cotidiana pero también de violencia enmarcadas en el plano físico, sexual, moral y psicológico.

Por lo anterior se lee que 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 tienen 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”.

Esta investigación aporta elementos de vital importancia al macroproyecto VOSAP; mostrando que las dinámicas laborales no defienden la integridad del trabajador y poco evitan actos de violencia en los espacios laborales. La investigación aporta tanto a la línea de investigación del macroproyecto como al lugar donde se labora, evidenciando que los espacios laborales flexibles se han inmerso en el mundo neoliberal.

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, como su parcialidad y favorecimiento, también a los fenómenos asociados a la larga fila de corrupción tanto al interior del sistema de justicia del estado, así se evidencia la urgencia en crear e implementar estrategias que ayuden a sensibilizar y concientizar sobre la temática de la violencia en el ámbito laboral, especialmente en instituciones de educación para el trabajo, quienes no son ajenas a este fenómeno social y económico.

La exploración personal desde la investigación permitió levantar una cartografía social la cual expresa que, en algunas instituciones, 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 sano en el ámbito laboral.

En esta investigación, se pretende visualizar la hipótesis que, en los resultados de la aplicación del instrumento, se pueda llegar a mostrar que, aunque existen prácticas cotidianas generadoras de violencia en el cotidiano de la práctica profesional en los espacios laborales, están siendo naturalizadas por las personas que participan en los hechos. Por ello indagar en la flexibilización laboral en el contexto académico, hará parte de la investigación.

Lo anterior, expresa la necesidad de realizar un estudio juicioso en concordancia con el desarrollo 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.

La pertinencia de este estudio se asocia también con el reconocimiento y visibilización de prácticas de violencia ocupacional en instituciones donde los escenarios de construcción académica colectiva desde la formación técnica repercuten en lo humano, es por eso que el tema de esta investigación podrá dejar un antecedente de las relaciones de dicha práctica académica en las instituciones.

2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

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

KARL MARX

Las dinámicas internacionales enmarcadas en el modelo neoliberal se expresan en fenómenos como la globalización de la economía, las transformaciones, la interconectividad, la flexibilidad (entre otros fenómenos); estos han traído de la mano nuevas maneras de percibir el mundo, las formas de relacionarse han cambiado y en la misma medida el valor del vínculo laboral se ha transformado.

Así, los cambios estructurales han llevado a crisis en las relaciones del mundo del trabajo, que en ciertos momentos se derivan en violencia ocupacional. En este caso, preocupan los cambios en la educación y su estructura, siendo éste un bien público y que debe implementar institucionalmente estrategias para incorporarse desde la formación para el trabajo, dentro del modelo flexible.

En este proceso se ha permitido que los mercados evolucionen en entornos más flexibles con generación de condiciones que benefician los intereses corporativos, para así procurar en el camino de la adaptación a nuevos significados y sentidos sobre el trabajo, y en esta misma línea de ideas la satisfacción personal, la seguridad, la salud y por supuesto la productividad, viendo el trabajo como una acción que permite netamente la supervivencia y no una extensión social y cultural.

Dentro del proceso de cambio y adaptación del nuevo modelo, Bronstein (1990) ha identificado que en la flexibilidad laboral se encuentran factores económicos, tecnológicos, factores ideológicos y culturales.

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, y La Globalización, evidenciaron los intereses de los asalariados, junto con los momentos coyunturales e históricos locales que dieron lugar al reconocimiento institucional del trabajo, a saber: la seguridad social, la organización de los trabajadores y 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.

El macroproyecto: ¿Cuáles son las prácticas individuales e intraindividuales, colectivas y empresariales en el mundo del trabajo que responden a VOSAP? liderado por el PhD. D José María Blanch de la Universidad Autónoma Barcelona y liderado desde la Universidad de Manizales, en la maestría en Gerencia del Talento Humano con sus asesores, seduce y motiva a la incursión y la identificación de esta problemática en el mundo del trabajo. Las investigaciones relacionadas con la violencia ocupacional y la gestión del desarrollo humano en las organizaciones, posibilita el escenario para la reflexión. Esta 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. En la comprensión del tema se identifican la vulnerabilidad desde el contrato, desde las condiciones del trabajo y desde las relaciones

institucionales. Se consideran dos casos de instituciones registradas en el modelo flexible de formación en el trabajo.

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 contextos flexibles, las consecuencias, particularidades, aciertos y desaciertos de esta práctica pedagógica.

3. ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN

El abordaje de la temática relacionada con la violencia en el mundo trabajo desde los aspectos menos visibles, pero de profundas y muy nefastas consecuencias, evidenciados a la luz del modelo de flexibilidad laboral se han desarrollado prácticas que evidencian resultados que aumentan la vulnerabilidad de los trabajadores, por eso es el marco sobre el cual se desarrollará la línea de trabajo. Este modelo también evidencia violencia psíquica que afecta la salud mental y la violencia moral que afecta las relaciones en los grupos de personas, trazados por amenazas y discriminación, entre otras manifestaciones. 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, teniendo en cuenta lo humano en la organización.

Marie-France Hirigoyen (1949) muestra que el acoso moral (palabras, miradas, matices agresivos), puede destruir a alguien con la misma seguridad que la violencia física. La autora establece perfiles de acosados y de acosadores y por supuesto, de la mano de la identificación de estos perfiles, la necesidad de evitar que se presenten. Así abre el camino para que otras regiones europeas establezcan igualmente normas de control sobre la problemática.

Estos logros en el mundo del trabajo 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 con 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.

Rentería (2008) argumenta la existencia de dos tipos de sujetos posibles desde la esfera psicosocial dentro de las realidades de las organizaciones y del mundo del trabajo; sujetos más difusos y polifacéticos acordes a las exigencias del mundo del trabajo que los enmarca la modernidad.

Pagés, Bonetti, Gualejac y Descendre (1982) hablan de un sistema de interacción simbólica en la alineación de subjetividades que proporcionan una explicación de algunas de las formas de relación entre los seres humanos con el trabajo. Desde esta perspectiva se vincula la centralidad de la categoría del trabajo y sus alcances en la edificación de lo social y lo subjetivo.

Orejuela y Ramírez (2011) ven que existe un sentido que le atribuyen al trabajador, los trabajadores profesionalizados dentro del mercado laboral Colombiano, con diferentes tipologías de contratación, específicamente de las ciudades de Bogotá y Cali, y que en la actualidad se ve afectada dadas las transformaciones que se ve obligado a experimentar, pues a través de ellas, han sido fraccionadas, lo que desemboca en un trabajo precario, inseguro e inestable. Esta revisión aborda la subjetividad en el mundo del trabajo desde el punto de vista del sentido otorgado al trabajo como actividad socioeconómica, el cual nace a partir del análisis de las características vinculadas dentro de la actividad social, las normas que las rigen dentro de la práctica laboral interiorizados y asumidos.

En el año 2011 Neffa y de la Garza lideran la convocatoria de los trabajadores de CLACSO y CIEL-PIETTW con el respaldo de diferentes investigadores de América Latina con el propósito de reflexionar objetivamente sobre la problemática del fin del trabajo, ya que la pluralidad de los puestos de trabajo a razón de los cambios en el contexto laboral, la precariedad laboral y el desempleo, hacen cuestionar la centralidad del trabajo en referencia a las relaciones sociales;

desde este mismo punto de partida revisar las tensiones teóricas sobre el valor del trabajo, la reducción del tiempo del mismo y el producto como resultado de una clase obrera que desafortunadamente ha estado perdiendo las posibilidades y derechos desde los años 80, con su génesis en la acumulación.

Otro aporte importante está en la compilación que hace Neffa, De La Garza y Muñiz (2009) donde estudian las realidades de América Latina, que evidencia las difíciles transformaciones que se experimentan desde la década de los 80, cuando las condiciones laborales de los trabajadores son desfavorables. Desde allí se evidencia un incremento en la desocupación, la informalidad, la subocupación y por ende la precarización laboral. Esta realidad no cobija a todos los países, sin embargo, es una situación que ya se ha experimentado.

En referencia a la exploración desarrollada se observa que la flexibilidad laboral ha logrado sembrar su semilla a través de las últimas décadas, trayendo consigo mayor precarización, como suma a las crisis que viven los países Latinoamericanos con los procesos de adaptación a los nuevos modelos a partir de los cuales nace la informalidad del empleo, de tal manera que en el horizonte se esboza que ni a mediano o largo plazo se logre un estado laboral de equidad y justicia social, al mismo momento que se ofrezca a la sociedad, posibilidades de convivencia, desarrollo humano y social además de sostenible.

Las investigaciones realizadas sobre riesgos psicosociales y calidad de vida en el trabajo definido como Kofarips y estudios de Wonpum que trabajan los riesgos en la gestión pública, definen los impactos desde las dimensiones psicológicas en el trabajo entendida como que la calidad de vida se lee en el grado de satisfacción y bienestar físico, psicológico y social

experimentado por las personas trabajadoras, es así como lo describe J, Blanch (2007) quien además presenta los descriptores que lo enmarcan:

La calidad de vida laboral cobra validez frente a la relevancia en el marco de disminución o posible amenaza de la que es objeto en respuesta a las condiciones laborales que generan poca satisfacción, ya que la recreación permanente que experimentan las organizaciones compromete el desempeño profesional en respuesta a las acciones administrativas que definitivamente desmejoran las condiciones. Así pues, la construcción de calidad de vida laboral se describe:

“Remite al grado de satisfacción y bienestar físico, psicológico y social experimentado por las personas en su puesto de trabajo. Abarca una doble dimensión: objetiva, relacionada con las condiciones económicas, jurídicas, sociales, ecológicas, materiales y técnicas de trabajo, y subjetiva, asociada a las percepciones y valoraciones relativas a la propia experiencia laboral y a su contribución al desarrollo personal” (Blanch, 2012, p. 5).

El concepto de calidad de vida que plantea Blanch (2012) está estrechamente articulado con la satisfacción y el bienestar de los colaboradores, que puede llegar a impactar las diferentes esferas del ser humano. Por lo anterior, si la calidad de vida en las organizaciones desmejora como se mencionó, pueden llegar a manifestarse en diferentes situaciones. No obstante, se hará referencia al acoso laboral como tal.

El acoso laboral ha sido bautizado con otros nombres, pero que finalmente contienen en esencia la misma definición. Para el ejemplo Mobbing, en palabras de Díaz (2007), quien indica que en los años 60 Konrad Lorenz también la uso bajo la descripción de: “el ataque de una coalición de miembros débiles de una misma especie contra un individuo más fuerte”.

El acoso laboral tiene sus raíces multifactoriales, como ejemplo se enuncian las siguientes: elevados niveles de competencia, politización de las relaciones institucionales, burocratismo, niveles de estrés laboral, inconformidad e insatisfacción laboral.

Para contextualizar la presente investigación se dio apertura a la exploración de los antecedentes que lo enmarcan. A continuación, se ilustran algunos de los resultados frente al tema central de la investigación.

<i>AÑO</i>	<i>AUTOR</i>	<i>TÍTULO</i>	<i>CONCLUSIONES</i>
1949	Marie-France Irigoyen	Acoso moral: violencia a diario	Muestra que el acoso moral (palabras, miradas, matices agresivos), puede destruir a alguien con la misma seguridad que la violencia física.
2008	Josep M Blanh Vanessa Maurente	El capitalismo organizacional como factor de riesgo psicosocial	Analiza la construcción de la subjetividad laboral en las nuevas condiciones de trabajo implantadas por el capitalismo organizacional
2008	Érico Rentería	Nuevas realidades organizacionales y del mundo del trabajo	Sujetos más difusos y polifacéticos acordes a las exigencias del mundo del trabajo que los enmarca la modernidad.
2011	Orejuela y Ramírez	Aproximación cualitativa al estudio de la subjetividad laboral en profesionales colombianos.	Identifican diferentes tipologías de contratación, específicamente de las ciudades de Bogotá y Cali, y que en la actualidad se ve afectada dadas las transformaciones que se ve obligado a experimentar, y que, a través de ellas, han sido fraccionadas, lo que desemboca en un trabajo precario, inseguro e inestable.
2011	Julio César Neffa y	Sentidos y	

	de la Enrique de la Garza T.	significados del trabajo	Reflexionar objetivamente sobre la problemática del fin del trabajo, ya que la pluralidad de los puestos de trabajo a razón de los cambios en el contexto laboral, la precariedad laboral y el desempleo, es proliferante.
2011	Enrique de la Garza Toledo	Hacia un concepto ampliado de trabajo	Se requiere partir de la idea de que el trabajo es una forma de interacción entre hombres y entre estos con objetos materiales y simbólicos, que todo trabajo implica construcción e intercambio de significados.
2012	Arthur A. Thompson	Administración Estratégica	El espacio laboral no solo como actúa 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.
2013	Coutrot, T.	Riesgos Psicosociales y Precariedad Laboral	Las relaciones sociales en el trabajo son importantes y múltiples, porque se refieren a los compañeros de trabajo, los jefes directos y la jerarquía, la empresa en sí misma como empleadora y, finalmente, los clientes y usuarios y educandos.
2014	Dora Aidé Ramírez González Valentina Salazar Loaiza	Características de la Gestión Organizacional en	En el marco del macro-proyecto WONPUM, la investigación sobre Gestión

	Victoria Eugenia Soler Gaona	funcionarios públicos de algunas instituciones educativas en Colombia	Organizacional responde a la categoría de riesgos psicosociales y calidad de vida laboral, en particular en la descripción del estilo y características de liderazgo, participación y autonomía en la toma de decisiones y formación, promoción laboral y justicia en la contratación, siendo relevante esta exploración al posibilitar un análisis de una población específica de profesores que laboran en instituciones públicas en Colombia
2015	Julio César Neffa	Los riesgos psicosociales en el trabajo	Las condiciones para que desde el trabajo sea reconocida la dignidad, como fuente de valor y creador de riqueza, una actividad constructora de solidaridad en el colectivo de trabajo y fundamento de la vida social. En esto se basan los derechos del trabajador y la vigencia de la sociedad salarial.

Tabla 83 resultados

Los factores culturales guiaron el surgimiento de la flexibilización y son los que Bronstein (1990) denomina las «presiones psicosociales provenientes de los propios trabajadores» y que describe así:

El derecho del trabajo tradicional (...) se construyó en torno de un modelo de relación de trabajo cuyo arquetipo era el empleo industrial, desempeñado por un trabajador manual, de sexo masculino, en un régimen de jornada completa, quien entraba por lo común muy joven en el mercado de trabajo.

No obstante, esta descripción ha cambiado significativamente en los últimos periodos ya que los trabajadores y trabajadoras del mundo actual ya no encajan en dicho molde por razones evidentes. Los fenómenos mencionados dan paso al nacimiento del modelo de la flexibilidad en el mundo laboral como fue mencionado en sus principios en Europa, con sus raíces en las reformas Neoliberales en los años setenta, la aparición de la flexibilidad en entorno al Neoliberalismo pretendía dar solución al déficit fiscal y al desempleo, señala Fernández (2006). El costo de la adaptación al modelo Neoliberal y posterior a la flexibilidad ha dejado ver las secuelas en referencia al deterioro de las condiciones laborales de los trabajadores, la disminución y en otros casos la pérdida del poder adquisitivo, con la presencia constante y creciente de la inseguridad laboral que contiene la precarización de las condiciones en el trabajo.

Sujeto a lo anterior se puede sacar una radiografía desde la propia cotidianidad laboral dado que se observa la proliferación de contratos a término fijo, subempleo, creciente carga laboral que nace de las exigencias organizacionales, a lo que se refiere Pieró (2004), “la globalización económica, la internalización de los mercados, la diversificación de las demandas plantean mayores exigencias a las empresas, en su productividad, calidad, reducción de costos, que requieren actuación de las empresas, particularmente en las formas de organizar el trabajo” lo

que significa ciertamente que la posibilidad de un empleo más seguro o una estabilidad en el trabajo, cada día son más invisibles, pues una vez dentro del modelo, las organizaciones se ven obligadas a responder a la flexibilización a través de la cual se suplen las exigencias del mercado, pero se sacrifican entornos saludables para el trabajador. Así pues, el imaginario de los trabajadores de estar mayormente cualificado para afrontar nuevos retos empresariales dentro del mundo del trabajo ya no es. Estas acciones nacen de las desafortunadas reestructuraciones que deben vivir las organizaciones en el proceso de adaptación a la flexibilidad.

Es inevitable que estas dinámicas terminen introduciendo debilitamiento en el sistema de contratación, ya la seguridad para el trabajador o colaborador desaparece, sembrando condiciones muy nocivas para la salud física y mental del trabajador con afectaciones en sus esferas familiares, sociales y culturales, amenazando con crisis en el plano psicosocial.

En esta situación se encuentran involucrados algunos países de América latina como Venezuela, Perú, Argentina, entre otros, donde la precariedad laboral nacida del modelo flexible transita como uno de los principales fenómenos en el sector económico. Un reflejo claro de la crisis se devela en el tipo de contrato, desafortunadamente más de la mitad de los empleos formales con contrato y seguridad social, son de carácter temporal, permitiendo que los estados de precariedad continúen en aumento.

Es evidente el deterioro de las condiciones de trabajo, y a ella se le suma que los derechos como las vacaciones, licencias por enfermedad, inasistencias y horarios, entre otros, están vinculados a las decisiones de los administradores o jefes. La generación de incertidumbre frente a la deficiencia de ingresos que sufren los trabajadores, también están sujetos a la voluntad de sus jefes. El tema de la seguridad social está casi desaparecido, pues los subsidios, la protección social y los seguros no están al alcance de los trabajadores bajo las condiciones

contractuales del régimen, actual. En este mismo rango de ideas no es muy constante el reconocimiento simbólico que se visualice a través de concursos, en los que puedan participar los trabajadores para acceder a ascensos en la organización.

Neffa, De la Garza y Muñiz Terra (2009), a través de las investigaciones realizadas, han logrado evidenciar la realidad de América Latina, ya que las transformaciones que a partir de los ochenta vivieron algunos países, han generado el detrimento en las condiciones laborales de los trabajadores. Como resultado de este proceso se ha incrementado la desocupación, la precarización laboral y la informalidad.

Bien es cierto que no todos los países Latinos viven esta realidad, sin embargo, la tendencia es que este fenómeno se agudice frente a las nefastas situaciones laborales presentes en el histórico de las investigaciones realizadas.

Para Venezuela el tema de la precariedad laboral se ve a pesar de las asignaciones legales establecidas por la Ley del Trabajo en el año de 1936, dicha ley indica que no podrá ser modificada por autonomía de las partes, sin embargo la precariedad es evidente ya que la existencia de trabajadores fuera de la normatividad abunda, en los estudios realizados en el sector laboral por el Instituto Nacional de Estadística INE (2012), detectó que un segmento de los trabajadores apenas si alcanzaban a recibir el salario mínimo.

En el caso de Perú se restablece un periodo de prueba de tres meses para lograr estabilidad laboral, esto se dio en 1986, no obstante paralelo a ello nace el Programa de Empleo de Emergencia (PROEM) el cual pretendía facilitar la contratación de la fuerza laboral estable por parte de las empresas y el Programa de Apoyo al Ingreso Temporal (PAIT), para organizar la población vulnerable y de bajos ingresos. Es así como la flexibilización del mercado laboral se inicia entre 1990 y 1993. En 1990 da frente al modelo Neoliberal, en esta ocasión con mayor

fuerza. La economía sufrió un proceso de liberación el cual fue acompañado de la inversión privada, superando la inversión del estado.

La tasa de crecimiento de la fuerza laboral presenta reducción en relación con la política laboral; en 1991 llega la Ley de Fomento del Empleo que da una luz para la estabilidad laboral; sin embargo, las constantes leyes de Negociación Colectiva y de facultades del empleado aumentan el poder del empleador, reduciendo la protección al trabajador (Garavito, 1996).

En el caso específico de Argentina en los años noventa, la precariedad laboral inició con cambios graduales en el sector económico, alejando con ello la estabilidad de los empleados y por supuesto, la protección de estos. Esta situación afectó directamente el sector público, sin embargo, también paulatinamente, afectó el sector privado donde se realizó desaceleración de la contratación.

La historia vivida por Argentina es cercana a la que actualmente vive Colombia donde se generan contrataciones con énfasis en la desprotección del trabajador, en los cuales se evidencia la deficiencia de los derechos laborales, resultado de ello es que los trabajadores tienen varios jefes, generando situación de precariedad aún mayor.

Las situaciones relatadas dentro del modelo flexible han trastocado todas las atmósferas laborales, el mercado laboral por su naturaleza sensible es uno de los primeros en sucumbir ante la flexibilización, lo que merecía dejar a un lado las durezas que identificaban el mercado laboral y por ende limitaban el libre acceso a la reciente aparición de la macroeconomía ; las reformas en todos los ámbitos de la política y estructura interna del país, no se han dejado esperar, por supuesto no han sido ajenas a estas transformaciones a la educación pública y el servicio social de la educación en Colombia.

Ahora bien, el papel de la gestión pública dentro del modelo de la flexibilización se centra en el desarrollo de la administración presentes en los sectores de la actividad nacional y soporta la teoría de la administración, siendo ellos la competitividad social, la producción de bienes y servicios públicos esenciales para la satisfacción de los requerimientos básicos de la sociedad, y dentro de los requerimientos se centra la educación.

El afán de encontrar estrategias que permitan adecuarse al modelo flexible, articulan directamente la nueva gestión pública, a partir de la cual se ha generado un sinnúmero de reformas; la ley 909 de 2004, el decreto 770 del 2005 y el decreto 4567 del 2011, intentan establecer medidas para unificar la gestión pública en Colombia lo que no se hace realidad, a lo que se refieren las reformas es que en el ejercicio hay una influencia directa del Congreso de la República con la expedición de normas que lo reglamentan, lo que desemboca en una restricción en la puesta en marcha, dado que no se aplican adecuadamente en el sector público. Estas acciones políticas han desfigurado el objeto real de la existencia de la gestión pública, pues esta especialidad que se enfocaba en la correcta y eficiente administración de los recursos del Estado, con el objeto de satisfacer las necesidades del pueblo en promover la evolución de país, no ha cumplido su objetivo; siendo la educación directamente lastimada, convirtiéndola en un eslabón más del sector económico, manipulable ante las necesidades del modelo y de particulares.

A partir de las necesidades de las evidentes falencias en el sistema, se adhieren nuevos elementos que articulan paralelamente los procesos laborales y educativos, e integrando reglas mercantiles con la prestación de servicios académicos (Ministerio de Educación- Ministerio de Trabajo), lo que se ha denominado capitalismo académico. A partir de ello la educación se ha convertido de ser un organismo de la sociedad a una organización del mercado (Ibarra, 2002) citado por (Restrepo y López, 2013, p. 4).

Desafortunadamente las estructuras organizacionales dentro del modelo obligan a pensar en las condiciones que enfrenta el sistema educativo subsistiendo en la flexibilidad y dentro de él, las propias de los de la comunidad educativa, quienes esperarían que la retribución salarial y la calidad de sus contratos estuvieran acordes a las demandas del mismo mercado educativo.

Peña (2016) indica sobre el fenómeno, lo siguiente:

Este fenómeno del capitalismo académico, contiene una serie de cambios organizativos sustanciales en el sector educativo, que han llevado al surgimiento de nuevas estructuras organizativas, asociada a cambios como la apertura, cierre o reorganización de unidades académicas, a la división del trabajo de la docencia y la investigación, que inciden en el establecimiento de proyectos conjuntos con el Gobierno y el sector empresarial (Ibarra, 2003) citado por (Blanch R. J., Garrido, Uribe, Flórez, & Pedrozo, 2011, p. 170). Presentándose de esta manera el paradigma de un modelo económico al que se han tenido que ajustar las instituciones educativas de carácter público, modificando en los docentes, el sentido y significado del trabajo y de la actividad misma.

Así pues, en el lenguaje cotidiano se han adaptado expresiones como “flexibilización laboral”, “capitalismo organizacional” y “capitalismo académico” que con las acciones que cada una de ellas contiene, cobran mayor vigencia, empoderando de esta manera, una de las diferentes expresiones del modelo Neoliberal. Con este perfil se ha atribuido el creciente en el porcentaje de factores psicosociales en el ámbito laboral. Lo anterior argumentan autores como Antunes y Alves (2004), ambos autores citados por Blanch (2011).

En este marco de referencia, el capitalismo académico viene siendo el resultado de un giro al capitalismo en la gestión de los servicios caracterizado por la política económica, cultural, social y por supuesto laboral. Sobre el tema del capitalismo académico Blanch (2008) argumenta desde este punto de vista: los establecimientos educativos buscan la sustentabilidad en la oferta y la

demanda, la privatización y la competencia con otras entidades educativas, con el sector productivo y la comercialización de sus “productos”.

El modelo ha permitido la permanencia de la mercantilización de la educación como uno de los factores que han desmejorado visiblemente la relación con el entorno laboral, protagonizando el individualismo, el cual proviene del capitalismo académico. De esta manera, las causas que no posibiliten los actos humanos cómplices y de acercamiento, son palmarios de los pocos espacios de discusión y proximidad, y las posturas de los profesores e instructores de las organizaciones que permiten la inmortalización de las diferencias, hace que se derrumben aún más, el sentido de satisfacción con la organización y el desarrollo laboral en general de los colaboradores.

Con este referente la imagen del mundo laboral permite que se abran espacios de mayor impacto en el marco de lo psicosocial para los trabajadores, ya que su eje central es la economía, la incertidumbre, la inseguridad, la inestabilidad, la precariedad, que se adhiere a la realidad cotidiana del mundo laboral cada vez más impredecible, lo que hace que la propia experiencia personal y colectiva evidencie inconformidad, reflejado en grupos de trabajo poco motivados y poco eficientes. Como respuesta a este fenómeno según Blanch (2008), “la ruptura de los viejos esquemas lineales, que permitían planes de carrera y de vida, así como la permanente exposición a un contexto de incertidumbre e inseguridad generan perplejidad y desconcierto en el mundo del trabajo. Tenido en cuenta el capitalismo académico, el cual nace de la flexibilización en la especificidad de la flexibilización laboral en Colombia se tiene como referencia los años 60’ en la misma línea de tiempo que vivió Europa en la posguerra, donde surgió el servicio temporal liderado por las Empresas de Servicios Temporales (E.S.T). La primera E.S.T que hizo su entrada en Colombia fue en 1963, con la Multinacional Manpowel la cual opero hasta 1971.

Con el transcurrir de los años las E.S.T han tomado más fuerza, ya que se ha especializado en la administración de la mano de obra que demanda el sector productivo, transformándose así en la base vital para el manejo flexible de la mano de obra calificada que demanda el universo perfilado por la adhesión de mercados y la globalización.

En este marco de referencia y de cambios adaptativos la reforma laboral establecida por la Ley 50 de 1990, introduce reformas al Código Sustantivo del Trabajo, expedida por el Congreso de la República en Diciembre 28, donde se considera la apertura a un mercado laboral flexibilizado, ya que introdujeron modificaciones a la legislación para que tanto la contratación como el despido de personal fuesen menos costosos, ya que disminuyó el monto de las indemnizaciones y también permitió eliminar el reintegro como sanción ante un despido sin justa causa. A partir de este cambio también se promovía y facilitaba la creación de nuevos empleos (Isaza, 2013). Esta norma permitió la incorporación de un salario integral, haciendo énfasis que esta figura solo aplica para trabajadores que devenguen un salario mayor a 10 SMLMV, sin embargo esta figura del salario integral es bien aprovechada por empleadores de forma poco honesta, pues no cumplen en la protección y pago responsable y transparente para los empleados.

En esta línea de referencia llegaron otras reformas al Código Sustantivo de Trabajo como la implementación de contratos a término fijo y otras modalidades de subcontratación, en aporte al desmejoramiento para los trabajadores. (Trujillo y Cardona, 2009).

Para esta época también se crearon los fondos de cesantías quienes tienen su razón de ser en la administración de las cesantías de los empleados para promover la demanda de papeles en el mercado de valores, con la finalidad de movilizar el sector financiero. (Trujillo y Cardona, 2009).

Posteriormente se realiza la recopilación de la normatividad con relación a la coexistencia laboral. En esta recopilación se pueden efectuar renovaciones automáticas, terminación por incapacidad, pensión, cierre de la organización y procedimientos de terminación unilateral. También se establece un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud que ayuda a mediar la coexistencia laboral.

La implementación del Sistema de Seguridad pretende mejorar los niveles de productividad, afectando positivamente a las empresas, no obstante, poco se hace para mejorar tal situación de raíz, algunos sectores desarrollan actividades pero están desarticuladas de estrategias reales que ayuden a mitigar las situaciones de desmotivación laboral y de precarización, 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 la instituciones educativas de nivel de técnico.

A todas las referencias nombradas en los cambios jurídicos y legales del Estado Colombiano en lo que compete al mundo del trabajo, se encuentra la educación y por ende la comunidad que cobija. El Ministerio de Educación Nacional dentro de su articulación con el Estado y la responsabilidad compartida con el Ministerio de Trabajo y en el marco de la Constitución Política de Colombia que en su artículo 67 solicita:

La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura. La educación será gratuita en las instituciones del Estado, sin perjuicio del cobro de derechos académicos a quienes puedan sufragarlos.

Se han desarrollado estrategias formativas que están estrechamente vinculadas al artículo 67 y que permiten a los colombianos acceder a sus beneficios para desarrollar sus habilidades y por ende, su proyecto de vida personal y profesional.

En este mismo orden, se da cumplimiento con lo dispuesto por el artículo 54 de la Constitución Política de Colombia: “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”

Para dar cumplimiento a lo establecido en las leyes mencionadas, en el rango de formación técnica se encuentran situadas las Instituciones de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano que se articulan a la estrategia de desarrollo de país. Estas instituciones nacieron del resultado de la inflexibilidad y eventual deficiencia de la Educación Formal, la cual presentaba algunas limitaciones representadas en aspectos como el acceso restringido en cobertura en todos los niveles, especialmente cuando se avanza en la escala de formación, costos altos, en algunos casos se presentan bajos niveles de calidad dada la masificación, se le suma la inversión de tiempo ante las inevitables necesidades económicas, lo que genera una tardía inserción laboral de la persona al mundo del trabajo.

En el mundo del trabajo y con la incorporación de la flexibilización del trabajo como modelo de práctica institucional, desde Ministerio de Educación Nacional apoyado por el Ministerio del Trabajo a través de las mesas sectoriales, en los años 90 crea el modelo formativo técnico.

La flexibilidad laboral llega como un modelo regulador en los espacios de trabajo, también en los educativos, con el objeto de canalizar los derechos laborales en las organizaciones. El modelo de la flexibilidad laboral se basa principalmente en reducir los costos de mano de obra, jornada y tiempo de contratación. Los programas formativos están diseñados para dar respuesta a las necesidades del modelo, dejando de lado las condiciones necesarias para el pleno desarrollo de los programas, como la formación integral del ciudadano.

El modelo de flexibilidad exige la adaptación inmediata, en la cual se debe generar toda la movilización técnica, humana y económica para dar total cumplimiento a lo establecido en el

marco legal para el desarrollo de los programas formativos; técnica por la precisión de los perfiles profesionales para el desarrollo de los programas, estos perfiles tienden a ser limitantes y excluyentes 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 por que toca todas las esferas, especialmente el tipo de contratación. Este tipo de formación debe tener la misión de orientar formación complementaria y vanguardista que posibilite y renueve conocimientos en aspectos académicos o laborales dentro del sistema de formación, sin embargo, lo que se observa es que el modelo flexible, afecta directamente el desarrollo integral.

No obstante, y frente a la adaptación del modelo, se encuentra la regulación de la Ley 115 de 1994 y el Decreto 114 de 1996 por el cual se reglamenta la creación, organización y funcionamiento de programas e instituciones de educación no formal.

El gobierno a través de proyectos educativos y de la mano del Ministerio de Trabajo, han dado apertura a estrategias educativas para ampliar la formación, para el caso de la investigación, formación técnica, con el objeto de impactar en términos educativos a un mayor número de ciudadanos. Aunque la propuesta formativa se enmarca en parámetros legales correspondientes a la política nacional, en el detalle discriminado del desarrollo del proyecto se encuentran resultados que pueden estar en contraposición con el objeto de integralidad para las partes dadas las condiciones de tiempos, entre otros factores que influyen no tan positivamente.

Este es uno de los que se sospecha, condicionantes que posibilitan situaciones de violencia ocupacional, otra de ellas en referencia directa con el tipo contratación y las condiciones del mismo trabajo.

Los programas en que se centra la presente investigación son ejemplo puntual y representan un nuevo modelo de política pública que ha empezado a instaurarse tras el agotamiento del

Estado de Bienestar, que de acuerdo con el modelo Neoliberal el servicio del Estado debe limitarse a la educación, la salud, la seguridad, el control policial y la justicia. Sin embargo, aunque el Estado asegure la protección social, para el caso colombiano esta tarea se ha transferido a la empresa privada, el suministro de servicios públicos básicos como la sanidad, la educación y la vivienda entre otros, bajo la sombra del concepto Neoliberal de que la actuación de la empresa pública no es eficiente y que la empresa privada puede llegar a garantizar de manera idónea la prestación de estos servicios.

Con el anterior antecedente y posterior a las instituciones de Educación no formal, hay una transformación de estas conocidas actualmente llamadas Instituciones de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (I.E.T.D.H), su misión: la formación en el nivel técnico. En este marco de referencia existen varias empresas que se encuentran en la línea de la formación para el trabajo y el desarrollo humano, así se podrán mencionar para el ejemplo Organización de Naciones Unidas para el Avance de la Educación la Ciencia y la Cultura (O.N.U). Organización Internacional del Trabajo y a nivel nacional se pueden presentar las siguientes entidades: Consejo Nacional de Acreditación (C.N.A), Asociación Colombiana de Universidades (ASCUN), y el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA y en el caso particular 2 instituciones de educación técnica y media vocacional.

Se revisará la institución de educación para el trabajo y desarrollo humano y entidad de formación con media vocacional a través de las cuales se desarrollará el eje central de esta investigación y la manera como a través de la adopción del modelo flexible se logren identificar los factores que generan violencia ocupacional dentro del marco de instituciones con convenios de formación para el trabajo.

Pregunta

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 macroproyecto:

¿Cuáles son los factores generadores de violencia ocupacional en contextos flexibles en el marco de instituciones con convenios de formación para el trabajo?

4. OBJETIVOS

Objetivo General:

- Identificar los factores que generan violencia ocupacional en los contextos flexibles en el marco de instituciones con convenios de formación para el trabajo.

Objetivos Específicos:

- Realizar la aplicación del instrumento a partir del cual se identificarán los factores de violencia ocupacional que se generan en las instituciones de educación, que han adaptado el modelo flexible.
- Analizar el estado de identificación de los factores de violencia ocupacional por parte de la población objeto de estudio de las instituciones con convenios de formación para el trabajo.
- Aportar los resultados de esta investigación, al macroproyecto VOSAP con el fin de articular las realidades locales en el contexto internacional.

5. MARCO TEORICO

La presencia de modelos flexibles en educación para el trabajo se mueve entre instituciones públicas y privadas. Autores como Enrique de la Garza, Neffa y Blanch aportan a la reflexión sobre los factores generadores de violencia desde las estructuras, los riesgos y el mundo del trabajo.

A continuación, en la figura 1 se pretende mostrar un panorama general del problema que ocupa esta investigación:

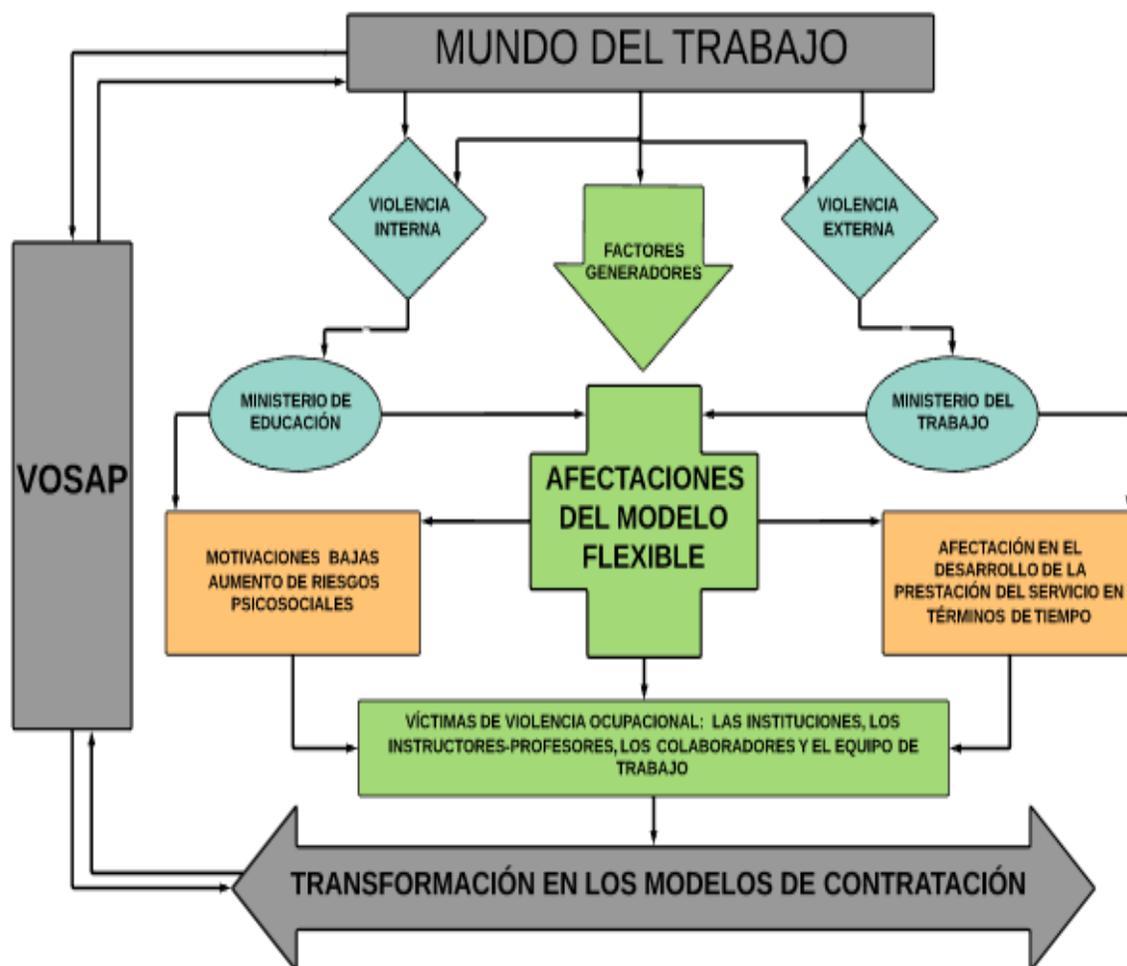


Figura 1 panorama general del contexto laboral.

5.1 GLOBALIZACIÓN:

La Globalización como varios conceptos de la modernidad, está enmarcado en diversos sentidos, en este caso alude a la conjugación de los mercados comerciales, en medio de la internacionalización de los procesos productivos y el capital. En este mismo sentido se refiere al pleno uso de la tecnología y en ellas la entrega inmediata de información. El término Globalización se asocia directamente con la importación y exportación de bienes y servicios.

Al aumento de la elaboración productiva y la renta mundial, se suma el incremento del comercio internacional desde inicios del siglo XIX, por lo que se lee que el comercio internacional es la fuerza de expansión económica, bien sea dada a través del crecimiento o como factor favorecedor del mismo.

Dentro de la Globalización existe una relación fundamental entre comercio y desarrollo económico, identificando los ciclos económicos del capitalismo. Es así que en los estados capitalistas la producción y la renta experimentaron un descenso en la época de la Gran Depresión existente en los años 30, de igual forma que el volumen de los bienes comercializados internacionalmente, por lo que se convirtió primordial encontrar nuevos mercados con el objetivo de superar la crisis.

Finalizando la Segunda Guerra Mundial en 1945, se evidenció un veloz crecimiento económico con el incremento del comercio internacional, así la Globalización ha permitido que este mismo comercio crezca en niveles superiores que la propia producción desde 1983 y así el porcentaje de bienes y servicios es exportado por cada país, por medio de la industria internacional y los tratados comerciales. La mayor concentración de este mercado se encuentra concentrada en la industria de la maquila, ello naciente de las inversiones que efectúan los países desarrollados a los subdesarrollados.

Los países que se encuentran involucrados en la Globalización utilizan una de las estrategias más importantes y es la exportación de ciertos bienes y servicios en los cuales están especializados, y a su vez importan de otros países los bienes y servicios con los que no cuenta o simplemente son insuficientes.

La Globalización sigue los planteamientos asignados en tiempos anteriores enmarcados en la teoría de la ventaja comparativa, que indica que los países podrán especializarse en bienes y servicios a través de los cuales puedan reducir costos. David Ricardo (1991) realiza uno de los primeros planteamientos así: “La diferencia en los costos relativos que existe en cada país para producir determinados bienes, se deben a que cada país dispone de tecnologías distintas”.

Desde el momento en que se conoció el concepto y aplicación de la Globalización, se le han atribuido diferentes interpretaciones, pero siempre ha estado asociado al fenómeno del capitalismo el cual se ha arraigado en las últimas décadas dado a las grandes inversiones y la firma de tratados internacionales entre los mandatarios de diferentes naciones. El crecimiento de los mercados ha obtenido tal éxito, que no solo se ha articulado en un sistema de mercado en común entre las naciones, sino que además ha suscrito un verdadero contacto intercultural en el intercambio político.

En el ejercicio por querer darle una definición teórica al concepto de Globalización, se han agotado los caminos por que tan solo se ha llegado a ambigüedades y contradicciones. De todas formas, las coincidencias reposan en que existe una construcción de relaciones globales que subyacen en diferentes lineamientos de acción social. No obstante, la falta de claridad para delimitar la franja de acción en la aplicación del término es reveladora de la misma complejidad que contiene, de tal forma que la construcción del concepto continúa en la polémica, en tanto que

el uso del término lo ubica en el límite de un paradigma. Aunque continúa siendo insuficiente el esfuerzo por una definición concreta, se sigue ubicando en el momento histórico del desarrollo del capitalismo.

En esta referencia la Globalización es considerada por los estudiosos del tema como la integradora de una mega política en transformación, que invisibiliza el marco de la referencia nacional de las economías, mientras que desde otras ópticas es entendida como la relación entre la clase empresarial y los estados.

El primer grupo enmarca la tendencia en ocultar la operación del capital, los recursos de acumulación y concentración, contraponiendo la operación genérica del mercado redistribuidor de oportunidades al argumentar que el trabajo es el instrumento de producción de la mano de la tecnología, es importante resaltar que éste último carece de centros de control, es decir, como un experimento absoluto libre de responsabilidades, ello ilustra claramente como la Globalización no es una opción que pueda elegirse, al contrario, es sencillamente un hecho al que adaptarse obedeciendo a las leyes de la cultura que nos envuelve, pero de la cual se deben tomar suministros para acondicionar el riesgo de perecer, o en su efecto, lograr encontrar el equilibrio de la mano de los cambios de los que se podría salir favorecidos.

De la postura anterior nacen defensores que indican que la globalización contará con algunas culturas, que paulatinamente desaparecerán y que además quienes más se resistan al cambio, podrán ser los más vulnerables ante el fenómeno.

En el segundo grupo existe la consideración de que la globalización representa un medio para la relación entre las empresas y los países, para quienes su centro es mantener un mercado sujeto en el cual poder reposar sus empresas y sostener acuerdos con los gobiernos con el interés de

obtener beneficios para ambas partes a través de los cuales se desarrolle la empresa con el aumento de su capital, y en el mismo sentido asegurar beneficios para ambas partes.

Este fenómeno contemporáneo denominado Globalización, contempla sus orígenes a mediados del siglo XX en el momento en que se requería encontrar nuevos mercados, convirtiéndose en la condición principal de la economía mundial. Esta homogenización tiene fines económicos, pero también los tiene en lo político y social, cultural, ideológico y educativo, sobre los cuales tendrá consecuencias diversas.

Ante el nuevo sistema del esquema económico, las naciones han sentido una acción abrupta, para algunos casos trastocando procesos productivos y las maneras de trabajar han sufrido transformaciones de fondo, sucediendo lo mismo con los mercados de trabajo, la educación, y por ende con la ordenación de la sociedad. La Globalización dada su naturaleza como momento temporal del capitalismo, traza su objetivo en la economía mundial como una en sí misma.

El trabajo y el capitalismo son en conjunto, determinantes para la producción, así pues un país que cuente con un número mayor con mano de obra calificada, tenderán a desarrollar su especialidad en productos que requieran mano de obra en grandes cantidades, para el caso de países desarrollados que cuentan con gran capital, caminarán en la especialidad de bienes de capital. A través de estas dos posturas se plantea la teoría de la ventaja comparativa; así mismo se articulan con la capacitación de mano de obra calificada para dichos menesteres, lo cual guarda estrecha relación con la formación impartida en centros de formación técnica y tecnológica ya que alinea su academia frente a las necesidades del sector productivo, esto indica que los países fortalecerán su economía en la disposición en la que se especialicen.

5.1.1 GLOBALIZACIÓN Y NEOLIBERALISMO

En relación con el conjunto anteriormente presentado, se suma la figura del Neoliberalismo, la cual, de la mano de la Globalización, se escuchan con mayor frecuencia en los discursos políticos, económicos, entre otros espacios; al punto de que algunos teóricos han llegado a tratarlas como sinónimos.

No obstante, cada una de ellas tiene su propio discurso, en los cuales se diferencian los fenómenos que las rodean y la incidencia en los momentos históricos de cambios, no solo en el campo político, económico, cultural, etc. También en el educativo, de manera que realizar un trabajo en este campo y plantear alternativas, tiene que ver con la manera de entender el discurso y aterrizarlo en el mundo capitalista globalizado en concordancia a la necesidad, como se mencionó anteriormente.

El Neoliberalismo llega como una acción a la injerencia al interpretar los resultados a la luz de los referentes del macroproyecto VOSAP con el fin de articularlos a la realidad local con el contexto internacional del Estado como asegurador de justicia social (Estado Benefactor), y se arraiga dados los desaciertos de la economía capitalista del siglo XX, especialmente las identificadas entre los años 20 y cercano a los años 70.

Para la visión del Neoliberalismo, es el Estado quien debería responder por las acciones y funciones del sistema orientador en la alineación y organización de la sociedad, de tal modo que va en contracorriente en el funcionamiento de la economía, llegando a mantener al límite la regulación de impuestos al comercio y al propio sistema (finanzas). Este sistema permite la privatización de las empresas productores y de servicios que anteriormente se encontraban bajo la administración del sector público, con el ideal de que el sector privado podía otorgar mejores

servicios. Con este paso se abre camino a la reducción de gasto social, visto como inversión, y de reducir y hasta desaparecer los sindicatos quienes ayudan a la regularización y protección de los empleados y del actuar de las empresas.

En referencia a las acciones del Neoliberalismo y la Globalización, se ha evidenciado que existen fundamentos que incrementan la pobreza y por qué no, miseria. Se presentan los siguientes elementos que enmarcan los cinturones de pobreza (Vicenç,1992):

- Ha profundizado la desigualdad entre naciones condenando a algunos países a la condición de desechables por su poco valor en el mercado.
- Ha incentivado una economía paralela de mercados ilícitos, donde hoy la droga es la segunda industria mundial, superada sólo por la de las armas.
- Ha disminuido y precarizado el salario y el empleo.
- Ha generado un ejército de personas que se empobrecen trabajando.
- Ha condenado a muchos grupos sociales a la marginalidad (underclass) apartándolos del resto de la sociedad.
- Ha aumentado de manera exagerada la pobreza: hoy, el 20% más rico dispone del 86% de la riqueza.
- Ha hecho surgir un sur en el norte. Los pobres absolutos en EE.UU. son 38 millones de personas.
- Ha trasladado costos ambientales a los países del sur, al instalar en estos países, las fábricas proscritas de los países del norte.
- Ha inducido la creciente desertificación del planeta (cada año se pierden 8,5 millones de hectáreas de bosques).

- Ha profundizado un modelo de desarrollo desequilibrado que define el uso y acceso de los recursos disponibles en el planeta: el norte consume el 83% de la energía del planeta y produce el 85% de los desechos (Bourdieu y Wacquant, 2002).

No obstante, el Neoliberalismo tiene otras miradas desde las que se considera como el motor que permite el desarrollo de un país, también que las condiciones de vida de la sociedad podrían estar delimitados a las leyes de mercado de libre comercio, con el objeto de permitir un mayor movimiento en la economía, en conclusión, se debería acceder a estándares más altos de calidad de vida y de adquisición material.

Esta radiografía posibilita dos lecturas diferentes en el marco de la realidad, pues ya que de frente a ellas aparecen un cuestionamiento al cual aún no se la da claridades en la respuesta y es quien finalmente será el responsable para dar respaldo y protección a los sectores que pierden dentro del sistema (empresario, mipymes, educación etc.), cuando se toquen, como está sucediendo, los límites de la insostenibilidad.

En esta misma línea de críticas objetivas se hace evidente participar del sistema porque, de cualquier modo, absorbe. Desde el Banco Mundial se empieza a ver como éste, es un modelo ocupado en producir más riqueza para los pocos que tienen el control y no poseen el deseo de compartirlo.

5.1.2 CAMBIOS EN EL MUNDO DEL TRABAJO Y LA EDUCACIÓN

Los fenómenos del mundo actual en referencia al modelo capitalista como la desocupación, la violencia progresiva, la desvalorización del sujeto, el aumento arraigado de la delincuencia en todos las zonas del mundo, se encuentran al límite no de la vida marginal, sino frente a estados que dibujan el camino para un nuevo capitalismo en el cual prima la concentración de la riqueza

adquirida a través de las maquinas, dejando de lado teorías y planteamientos igualitarios como el salario pleno, la distribución de la riqueza y el ingreso para el sostenimiento de la familia.

Aparecen otras normas en las que dominan en la competitividad y abren las brechas en lo relacionado con el derecho al trabajo, se trata de una nueva forma de contratación en la que la empresa o institución entrega al empleado o colaborador una nueva identidad y diferentes formas de trabajar a partir de la cual se adiciona a la sociedad global. Así pues, la empresa se convierte en un proyecto comunitario y universalizado, donde ella es el objetivo principal, aquí se vende la idea que el pertenecer a una empresa, es pertenecer a una gran familia de manera que la subjetividad se condiciona a los valores y fines de la empresa, donde termina sintiendo un estado inteligible de bienestar y utilidad, es decir, obrero polivalente.

No obstante, las características de este modelo de empresa traen consigo la propuesta de la flexibilización laboral con el objeto de generar mayor ganancia del capital, pero precarizando el salario de los empleados. En este caso la remuneración laboral, delimitada por la pérdida del derecho colectivo al trabajo, se transforma en objeto de negociación abriendo paso a un mercado de empleados independientes, ya que la estabilidad de los empleos o empleos fijos son reemplazados por otras modalidades de trabajo temporal. La modalidad de trabajo independiente incursiona en el mercado en el cual el trabajador debe entregar el mejor servicio con una reducción de costos de tal manera que es obligado a incorporar en su raciocinio cotidiano algo que esta fuera de su inmediatez.

Guevara (2003), expresa que la flexibilización laboral consiste en que la fuerza laboral, sus horas de trabajo y la estructura salarial se acomodan a las condiciones económicas inconsistentes y fluctuantes.

La función de la de la flexibilización laboral es permitir el acceso a convenios fáciles y rápidos en las relaciones laborales, dado que este fenómeno viene de la necesidad de acomodar las diversas variables de la producción, en medio de un mercado que permanentemente es dinámico, y que posibilita la satisfacción de las exigencias que se atribuyen en el marco de la economía globalizada. De acuerdo con lo anotado, se puede indicar que la flexibilización laboral está creada a partir del aprovechamiento de los recursos económicos, tecnológicos, físicos y humanos puestos a la orden de la producción.

Esta disposición de los recursos para la producción está entrelazados a la tendencia legislativa, aceptada por los países que se encuentran en el sistema jurídico un poco más avanzado, que además no cuentan con toda la simpatía de los defensores tradicionales del derecho del trabajo (Pérez 2009). Para otros la flexibilización es un intento de cambio al mundo del trabajo que está desprovisto de legalización, nacida de estrategias retazos para cumplir la operación reformadora. Así pues, exponen la flexibilización es un estatus particular de las reformas socialistas que, sin desaparecer la virtualidad comprensible, está en contraposición de la lógica racionalizada del derecho al trabajo.

En este marco de referencia se puede expresar que las opciones enfocadas en lo jurídico de la legislación del trabajo tienen como meta regular las acciones sociales del trabajo, donde se conjugan la elaboración y el reglamento, porque se trata de buscar los caminos más indicados para evadir y limitar los efectos adversos que se pudieran presentar, así pues el trabajador tiene sus interpretaciones en la aplicación de la flexibilidad, dado que la afectación esta puesta en las organizaciones.

Yáñez (1999) define a la flexibilidad laboral en términos generales, como la capacidad de adaptación a situaciones cambiantes internas y externas a la empresa. Bajo flexibilización productiva y laboral, se entiende, a su vez, el conjunto de las medidas adoptadas para que las empresas puedan responder al constante proceso de cambio, dando una respuesta en forma oportuna en tiempo, calidad y costo a fines de aumentar la eficiencia económica.

La flexibilización laboral es una acción estratégica de competitividad con la economía, el mercado laboral y la empresa. Para Uribe, Garrido y Rodríguez (2011), “la flexibilización laboral son formas de organización del trabajo que son el resultado de nuevos modelos de desarrollo laboral, que impone formas de trabajo individualizado y sectorizado, que llevan a subcontratación y a los trabajos temporales”.

Dentro de las formas de trabajo individualizado, se encuentra el tipo de contrato temporal que puede contribuir a la discriminación, ya que las personas que se encuentran con este tipo de contratos, es decir, en tercerización, tienden a ser excluidas en la organización en la que laboran, y al no contar con contratación directa con la empresa, se suma no tener los mismos derechos y oportunidades que pueden tener los empleados permanentes, así mismo las relaciones con los jefes o empleadores tienen un mediador para todas las acciones administrativas. Otro perjuicio que se evidencia además de las anteriores es la ausencia de cualificación en los temas específicos como puede ser en seguridad y salud en el trabajo, lo que contribuye que se presenten mayores riesgos a sufrir accidentes laborales y enfermedades.

La oferta y la demanda del trabajo han tenido sus variaciones dentro del contexto de la flexibilización laboral, y por su puesto ha obligado a realizar cambios en las formas de contratación y despido de personal, de tal manera que por ejemplo los empleados tercerizados sufren ausencias como las descritas y además son fácilmente despedidos. Ante este panorama una de las transformaciones más significativas tiene que ver con que ya no existe el empleo de toda la vida, porque la implementación del contrato temporal y tercerizado así lo designan; las nuevas formas de contratación no permiten continuidad laboral y reducen las obligaciones del empleador a su mínima expresión, lo que es sinónimo de precariedad, incertidumbre e inestabilidad del empleado.

El mercado laboral está creando empresas en las cuales los procesos organizacionales apuntan a reorganizar la labor de manera diferente, así que los empleados no tienen que permanecer en la organización, lo que suma a la inestabilidad laboral. Esta actividad laboral ha desplazado el modelo Taylorista y el mercado actual requiere de personal cada día más cualificado y competitivo, con un diferenciador creativo para dar solución de problemas reales.

El proceso de globalización ha llevado a preparar a las organizaciones para las nuevas dinámicas del mercado, de manera que puedan competir y desarrollar valores agregados que lleguen al encuentro del éxito y no ser excluidos del mercado internacionalizado.

En el 2004 Donald menciona que “la flexibilización laboral es aquel proceso en virtud del cual se manifiesta la introducción de nuevas técnicas tendientes a incrementar la competitividad

en el mercado y la disminución de la estabilidad de los trabajadores influyendo en el debilitamiento de los principios protectores al trabajo” lo que posibilita este paso, la aparición de diversas modalidades de contratación y la manera particular de interpretarla, ya que configura diferentes aspectos en tanto que promulga el accionar empresarial diferente y más flexible.

Interpretando las palabras de la UNICEF Colombia dentro las políticas de flexibilización han disminuido el desempleo, pero ha sumado pobreza “bien sea por la creación de empleos de baja remuneración, o por la exclusión de segmentos de población del mercado de trabajo" (UNICEF. Colombia, 2002, p. 22), por lo que se concluye que los bajos costos laborales, dan permiso para aumentar la demanda de empedados, pero como resultado la precarización salarial puede dar pie a desaciertos y también aparece otro elemento como el riesgo psicosocial, cuando el empleado no identifica como equitativa su retribución económica por la labor desempeñada. Dentro de los sectores que con mayor fuerza han sentido la afectación por las transformaciones organizacionales, se encuentra el sector educativo, dado que las variadas reformas educativas ejecutadas en los últimos años han provocado una variedad de actividades docentes, dándose una mayúscula extensión del trabajo profesional sin una respuesta equitativa y justa en el mejoramiento de las condiciones laborales. (Oliveira, Gonçalves y Melo (2004), citados por (Garrido, Uribe y Blanch, 2011, p. 29).

Este desmejoramiento en las condicionales de los trabajadores en el marco de la flexibilización laboral, impacta otros campos de la educación, así la parte de currículo en el cual

se debe ver reflejado la arquitectura del sistema educativo, con el objeto de ofrecer a los escolares formación de duración corta, pero articulados a un tiempo en el que logren desarrollar sus competencias a través de las cuales se acrediten para el avance de grado de formación, se ofrezcan opciones tangentes al mercado y por supuesto responda a las necesidades y expectativas de los escolares.

El Ministerio de Educación a través de la ley 749 de 2002 y seguidamente en la ley 1188 del 2008, en el marco de la flexibilización laboral, trae la formación mediante los ciclos propedéuticos especializados para la formación Técnica Profesional y Tecnológica a través de los cuales se desarrollan competencias que cubran las necesidades del sector productivo.

La presente normativa también se extiende a los instructores-profesores, quienes son obligados a laborar bajo condiciones poco estables, con una modalidad de contratación precaria ya que se limita solo a los periodos de la formación, la inestabilidad es permanente, dado que existe el riesgo constante frente al cierre o reingeniería de los programas académicos e incluye además que la retribución salarial se limita al valor de hora cátedra, que aunque exista reglamentación sobre el costo para ella, termina siendo una asignación impuesta por la administración. (Observatorio Universidad Colombiana, 2015). La modalidad de este tipo de contratación es de uso frecuente, dada la flexibilización laboral, alimentando las condiciones precarias e inseguras laboralmente hablando, lo que puede significar además que los riesgos en el

campo de la salud para los instructores-profesores aumenten, precisamente ante la ausencia de garantías en la contratación.

Esta situación la describe Bocanegra (2014), así:

La flexibilización laboral ha tomado ribetes novedosos e interesantes en el plano de la educación pública colombiana. Por ejemplo los colegios oficiales en concesión, que siendo instituciones del sistema público educativo, se entregan para su administración a entidades privadas de distinto género que vinculan docentes a término fijo de diez meses bajo las reglas del Código Sustantivo del Trabajo; en los colegios privados en convenio, predominan bajo este esquema precarias formas de contratación laboral de los educadores: con remuneraciones que no sobrepasan el 1,5 del salario mínimo legal vigente por un término no superior a los diez meses en el año, sin garantía de un nuevo contrato en el siguiente año lectivo. (p. 106).

Las transformaciones que se aplican a las reglas de contratación inicialmente pactadas con el instructor-profesor, son el reflejo evidente de la libre decisión del contratante y la limitación del sector educativo como sistema especial, lo que posibilita la oportunidad al trabajo temporal, la contratación a término fijo o por prestación de servicios que no llegan a generar vínculos directos con la organización.

Así pues, esta radiografía que muestra el estado deplorable de un sistema internacionalizado y descontextualizado, argumenta la importancia de continuar por la senda en el descubrimiento de nuevas acciones laborales, porque las existentes que se han adaptado al modelo Neoliberal, más allá de aportar al bienestar de las regiones, han posibilitado la fractura de los deseos de justicia y equidad, donde lo válido es la medición de la ganancia de un pequeño segmento de la población que se beneficia y lucra del trabajo de los empleados, quienes finalmente son los más afectados con la tercerización laboral.

5.1.3 PRECARIZACIÓN LABORAL

Con este panorama es inevitable dejar de lado examinar el estado de precarización laboral desde el propio concepto que se articula a la realidad y que se sale del contexto de empleo típico, entendiéndolo como el empleo más estable y asalariado. La precarización se perfila dentro de la relación salarial y el capitalismo, quien en últimas proyecta los cambios en el mundo laboral, esta relación salarial contribuye a la subordinación del trabajador a su jefe y permite relaciones de poder poco equitativas y justas, obviamente trazada por los conflictos.

Las definiciones conceptuales también están articuladas y afectadas por los problemas de inestabilidad del empleo, de esta manera se expuso en el capítulo anterior en las condiciones cambiantes por la adaptación al modelo Neoliberal. Feldman y Galín (1990) realizan una exposición en la que muestran lo que les significa el empleo precario: el empleo clandestino, el de tiempo parcial, el temporal y el asalariado fraudulento. Así pues, el concepto de precarización se mantiene en la línea de la inestabilidad en la contratación y las opciones de excepción dentro del mercado del trabajo. No obstante, las raíces de la precarización se han extendido abarcando otros aspectos arraigados en la inestabilidad pero que la superan. Se incluye el tiempo que las personas deben esperar para encontrar un empleo y el subempleo temporal permanente. El crecimiento alarmante de desempleo sucede en la sociedad globalizada que debe aprender a vivir con US\$ 2 de ingresos, y no vivir, sobrevivir. De acuerdo con el informe de las Naciones Unidas (CEPAL 2001, 2002), 2.800 millones de seres humanos deben vivir con este ingreso, sin tener en cuenta los 1.200 millones de seres que viven en la miseria absoluta.

Estas cifras muestran una radiografía cercana a la realidad, más sentida por los países tercermundistas, sin embargo, la lista de las nuevas formas de empleo ha dado pie a la reaparición de la subproletarización, el trabajo por horas o labor y la miseria, este tipo de trabajo

había tenido su momento histórico dentro del capitalismo en el siglo XVIII y que se había logrado superar tras la lucha y las conquistas sociales del siglo XIX. Cuando se les da un marco jurídico y normativo a este tipo de empleos llegan también otras formas de contratación como empleos temporales o trabajos específicos que no tienen las condiciones mínimas como la seguridad social, pago por las incapacidades, cualificación para el personal, indemnizaciones, entre otros. El panorama para las personas que se ocupan en este tipo de empleos renuncian a ser asalariados y son obligadas a repetir una historia de capitalismo que se creía superada, ello genera abrir aún más la brecha para el restablecimiento de las condiciones sociales igualitarias, de igual forma dan piso más firme a la precarización laboral, en esta misma referencia las condiciones de vida de los sectores más deprimidos se expanden hacia otros anunciando un nuevo tercer mundo, es decir, los países que hoy se denominan desarrollados, hacen camino para llamarse del tercer mundo, dadas las condiciones de precarización laboral y las desigualdades sociales, para el ejemplo Estados Unidos cuenta con 38 millones de personas viviendo en la pobreza. Rifkin (2000).

La precarización laboral desafortunadamente no se revierte, al contrario, se ha adaptado y tomado mayor fuerza, este fenómeno se adhiere a la cotidianidad en referencia a múltiples factores, de la mano de la tercerización que representa una disposición del sector empresarial en el aprovechamiento de la mano de obra calificada y la adaptación al modelo de flexibilización laboral en el marco del Neoliberalismo.

Neffa (2015) en su trabajo Los riesgos psicosociales en el trabajo destaca:

No obstante, hemos asistido desde la década de 1990, y hasta el presente, a un proceso de precarización que ha impactado no sólo en la vida de los trabajadores sino también en las formas

de organización del trabajo. De tal forma, las medidas de seguridad, los protocolos y las indicaciones procedimentales han ido relativizándose, quedando sujetas a la presión productiva del momento y por lo tanto introduciendo incertidumbre con efectos devastadores entre los trabajadores, pero también en clientes y consumidores.

La afirmación de Neffa se relaciona a las condiciones actuales que existen en el sector educativo, en el cual las prácticas se reducen a los cumplimientos de las demandas del sector, afectando de alguna manera el resultado de los procesos formativos, así, la calidad de los productos de la formación, terminan siendo deficientes ante las exigencias del mundo laboral. Esta acción se convierte en un círculo vicioso donde el afán de dar respuesta a esas exigencias externas, debilitan cada vez más, la posibilidad de mejorar la calidad. En este marco de referencia el deseo de poder entregar lo mejor en los procesos se ve limitado por dichas exigencias procedimentales, por el tipo de contratación, por las afectaciones externas, por la falta de seguridad laboral y la prestación de recursos mínimos para el desarrollo de las acciones profesionales. Este conjunto de elementos determina una baja motivación e incertidumbre en el mundo laboral.

Con lo anterior Suárez (2005) señala que la “precariedad laboral está vinculada con la inseguridad en el empleo y con la incertidumbre sobre los ingresos presentes y futuros para responder a las necesidades, así como llevar a los trabajadores a situaciones de exclusión.” Esta exclusión se ve trazada por las condiciones articuladas del fenómeno de Globalización, Lindenboim citado por Suárez (2005) expone el cómo se entiende la incapacidad de las sociedades para integrar a todos sus miembros, especialmente en el sistema económico y al acceso de los beneficios sociales básicos, y se convierte, por tanto, en un impedimento para la integración social y económica. Quienes logran obtener un puesto de trabajo suelen enfrentarse a

un empleo con un plazo limitado y con poca cobertura en materia de seguridad social (Lindenboim, 1997).

5.2 MARCO NORMATIVO

El Decreto 114 del 15 de enero de 1996 "Por el cual se reglamenta la creación, organización y funcionamiento de programas e instituciones de educación no formal" señala cuales son los tipos de programas estas instituciones pueden ofrecer. Hay que tener presente que estos programas de educación preparan a las personas en habilidades técnicas y destrezas para realizar un oficio practico, ofrecen conocimientos teóricos sobre un arte o filosofía, preparan para la validación o capacitan para la participación comunitaria. Los artículos 15, 16 y 17 del Decreto 114 de 1996, al referirse a la autorización que las Secretarías de Educación deben otorgar para el funcionamiento de estas instituciones establece que, en la autorización oficial otorgada a un establecimiento de educación no formal, deberán identificarse los programas que se registran con ésta para ser ofrecidos, su intensidad horaria y el tipo de certificado que podrá expedir.

La institución de educación no formal podrá registrar posteriormente otros programas de educación no formal, previo a ser ofrecidos, formulando solicitud escrita a la respectiva Secretaria De Educación Departamental o Distrital que otorgó la autorización oficial. Las instituciones de educación no formal, regidas por el Decreto 114 de 1996, otorgan certificados de aptitud ocupacional con énfasis en: habilidades técnicas, conocimientos académicos, certificados para validación y certificados en promoción comunitaria. Por ejemplo, una persona que ha culminado un programa en el campo laboral con una duración mínima de 1000 horas podrá, recibir un Certificado de aptitud profesional como técnico auxiliar contable, técnico auxiliar en administración de empresas, o técnico en ebanistería, según el programa que haya adelantado.

Las instituciones de educación no formal no capacitan profesionalmente, desarrollan habilidades y destrezas desde el campo práctico, para el ejercicio de un oficio o arte.

En referencia a los casos de violencia que se viven dentro de las organizaciones, Colombia no puede ser ajena a la implementación de la legislación que contribuya al control y sanción en los casos precisos que se logren identificar, 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. Dentro de la ley se define que

“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 de este.”

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 reglamenta² la creación, organización y funcionamiento de las instituciones que ofrezcan el

² MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL DECRETO No. 4909 Diciembre 16 de 2009

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: EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO.

“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 algunas instituciones de formación.

Por el lado 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 con el 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 el 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.³

En este mismo marco de referencia el trabajo constituye también un derecho, pues es el trabajo es 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 con 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 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,

³ **Colombia es un Estado Social de Derecho**http://docencia.udea.edu.co/derecho/constitucion/estado_social_derecho.html

las profundas transformaciones del sistema productivo han encaminado alternativas para la búsqueda de la sostenibilidad laboral diferentes a las conocidas como el trabajo típico.

5.3 LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO: DESDE EL SENA A OTRAS INSTITUCIONES

Desde los antecedentes se considera que la formación para el trabajo y el desarrollo humano que el SENA, como institución central de formación para el trabajo y a la vez, ser la institución Colombiana responsable de operacionalizar este proceso educativo, permite la formación de acuerdo las necesidades del sector económico; el SENA nace en 1997, con el CONPES 2945/1997 (Consejo Nacional de Política, Económica y Social), el Gobierno Nacional le encomienda al SENA liderar la construcción de un sistema que articule toda la oferta educativa técnica, pública y privada, para regularla y potenciarla, se da inicio al proceso de conformación de un Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, y cuya consolidación se da a través del complemento del CONPES 081/2004 inicia y establecen los avances logrados hasta 2004 y se proponen recomendaciones para el avance del sistema.

Otras leyes sustentan este proceso de consolidación, el Decreto 641 de 1998 crea la misión de Educación técnica, tecnológica y formación profesional, la Ley 749 de 2002 organiza el servicio público de la educación superior en las modalidades de formación técnica profesional y tecnológica, el Artículo 12 del Decreto 249 de 2004 establece la Dirección del SNFT-, el Decreto 2020 de 2006 organiza el Sistema de Calidad de Formación para el Trabajo, la Ley 1064 de 2006 establece el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano y el Decreto 4904 del 16 de Diciembre del 2009 que reglamenta la creación, organización y funcionamiento de las instituciones que ofrezcan el servicio educativo para el trabajo y el

desarrollo humano y cuyas condiciones son ampliadas en las directrices que se requieren para implementar el mencionado Decreto.¹⁰

Antes de ampliar las condiciones del Decreto, es necesario conocer la concepción y responsabilidades del SNFT (Sistema Nacional de Formación para el Trabajo), estructura funcional que articula el sistema productivo, gremios, empresarios, trabajadores, sindicatos, el sistema educativo, centros de educación y desarrollo tecnológico, instituciones educativas técnicas, tecnológicas y de formación profesional y el gobierno con el propósito de definir los lineamientos de política y/o políticas, directrices y estrategias para el desarrollo y mejoramiento de la cualificación del recurso humano y su proceso de formación permanente. El SNFT, está conformado por tres subsistemas: Sistema de Normalización de competencias laborales: Conjuntamente, sector productivo, educativo y gobierno establecen, desarrollan y actualizan las Normas de competencia laboral colombiana, entendidas ésta como la capacidad de una persona para desempeñar funciones productivas en diferentes contextos, con base en los estándares establecidos por el sector productivo. Opera mediante dos instancias básicas:

- Organismo normalizador: que aprueba la Normas de Competencia Laboral, para el caso colombiano es el SENA.
- Mesas Sectoriales: instancia de concertación nacional, que propone políticas de desarrollo y formación del recurso humano y el marco nacional de calificaciones.
- Sistema de Evaluación y Certificación de competencia laborales: Organiza, estructura y opera los procesos de evaluación y certificación de la competencia en las personas, con base en las normas antes mencionadas. Opera gracias a tres instancias:

- Organismo acreditador: responsable de acreditar los organismos certificadores de personal. Para Colombia es la Superintendencia de Industria y Comercio, adscrita al mismo Ministerio.

- Organismos certificadores: reconocen y califican a los evaluadores.
- Evaluadores: encargados de la calificación del personal.

El Sistema de Formación con base en competencias laborales:

Articula a los proveedores de educación técnica, tecnológica y formación profesional, para modernizar y mejorar sus programas, en concordancia con las necesidades y exigencias del sector productivo. Subsistema que además responde a lo propuesto por organismos internacionales como la UNESCO, la OIT, CINTERFOR, OMC y ONU entre otros, quienes hacen un llamado a los países para que el proceso de la adquisición y desarrollo de competencias se universalice, según acuerdos y desarrollos entre entidades de formación, empresas y trabajadores y en Colombia la respuesta no se ha hecho esperar. En Inglaterra, Alemania, Australia, Canadá y España se reconoce el origen de identificar, normalizar formar y certificar competencias. (Maldonado, Miguel Ángel). Las competencias, su método y genealogía pedagógica y didáctica para el trabajo (Kimpres: Bogotá, 2006 p.164).

5.4 CONCEPTUALIZACIÓN DE TRABAJO

Se ilustra la definición de trabajo como:

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. El trabajo es un modo 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. (Neffa, 2000, p. 127-162).

Así como las Naciones se corresponden a marcos legislativos, el mundo de trabajo también posee un organismo de control y generador de estrategias que acompañan el desarrollo económico de la sociedad. Es así como en 1919 es fundada la O.I.T (Organización Internacional del Trabajo), organización dirigida por una junta que cuenta con los representantes de los sindicatos, de los gobiernos nacionales y de las empresas. Esta organización desarrolla su función bajo el acompañamiento de la O.N.U (Organización de las Naciones Unidas). La O.I.T es la responsable de realizar el análisis de todos los temas correspondientes al mundo laboral, protegiendo los derechos de los trabajadores; a través de su objetivo misional, esta organización ha logrado convenios y protocolos que han adquirido el estatus de Tratados Internacionales, lo que determina que su cumplimiento es obligatorio por las partes que componen la organización. La O.I.T también realiza recomendaciones que se convierten en sugerencias a través de las cuales se pretenden mejorar las condiciones de trabajo.

Al ser el órgano de vigilancia para que las condiciones en el mundo del trabajo sean entregadas a través de los tratados y protocolos, también es quien aporta un marco conceptual sobre lo que significa el trabajo, así pues, considera que “el trabajo no es un simple artículo de comercio, ya que el trabajo no es una mercancía”. No obstante, no se puede alejar de la realidad que el trabajo es algo que se compra y se vende, pese a que el mercado laboral este sujeto a fines más importantes. “Todas las fuentes de trabajo pueden ser fuente de bienestar y de integración social si están debidamente reglamentadas y organizadas” (O.I.T 1994). Aunque pueda ser inevitable que el trabajo se convierta en mercancía, lo que sí se hacer delimitar el rango de mercantilización. La misión importante es disuadir la explotación desde el control de las horas de labor hasta otorgar medidas para proteger a los trabajadores quienes podrían ser los más vulnerables, el punto de partida es identificar la existencia de condiciones de trabajo que están

sumergidas en la privación, la injusticia y la miseria para un porcentaje alto de la población trabajadora. Con este referente se impuso la urgencia de pensar en estrategias que procuraran la promoción de condiciones de trabajo más digno y seguro. Fue entonces cuando la O.I.T proclamó uno de los objetivos más importantes para contrarrestar estas condiciones paupérrimas, “promoción del trabajo decente”.

Este tipo de trabajo tiene como fin mitigar las derivaciones del modelo de acumulación, articulado al capitalismo para que, a través de él, se promueva una “globalización atenuada” (O.I.T. 1999). El término de trabajo decente se presenta como una opción democrática e igualitaria, trabajando por cerrar la brecha entre ricos y pobres y defendiendo los intereses de los trabajadores. En su arquetipo contiene las dimensiones de libertad, equidad, seguridad y dignidad a partir de las cuales los derechos son trabajo, ocupación y empleo bajo parámetros de respeto contando con las condiciones de remuneración justa y protección social. En referencia al histórico deterioro de las relaciones laborales, del aumento de la pobreza, se hizo importante repensar las políticas económico–sociales dado que en panorama vislumbrado era el fin del trabajo, así, el trabajo decente aparece como una clave esperanzadora para el futuro en el mundo del trabajo.

A partir de este concepto, nacen otros conceptos de trabajo como 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, como fuente de esta investigación.

5.5 CONTEXTO INSTITUCIONAL

El punto de partida de la investigación está relacionado 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.

El contexto, es el Convenio de ampliación de Cobertura que nace de la alianza estratégica entre el SENA y las instituciones de educación para el trabajo, en el lineamiento de la normatividad y como respuesta a las políticas de desarrollo nacional para atender, capacitar y desarrollar competencias 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 las instituciones han 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 las instituciones, 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.⁴

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.

Los factores económicos y tecnológicos instalan su nacimiento en los planteamientos flexibilizadores en los cambios dados en Europa en los años sesenta, en los cuales se experimentaba un importante desarrollo económico que venía desde finales de la segunda guerra mundial, a una época de limitaciones industriales, estancamiento de nuevas tecnologías y el surgimiento de nuevas potencias.

Los factores ideológicos se dibujan en las reflexiones del Estado de Bienestar y el nacimiento de un pensamiento político con fuerza en el mercado y no en el gobierno; es así como la protección laboral paso de a ser un elemento negativo que poseía rigideces, por lo que se tomó el rumbo para revisar la protección social y laboral de la época de la 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 esta investigación: Instructores (profesores y administrativos del convenio de ampliación de cobertura).

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.

⁴ Ministerio de Educación Nacional. Todos por un nuevo país. 24-oct-2014.

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, por tanto son elementos a resaltar (Acevedo, Prada y Álvarez, 2017):

- 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.

Un aspecto característico de estos programas es también su direccionamiento a jóvenes considerados población socialmente vulnerable⁵. Esta definición de la población 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):

⁵La 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

5.5 CASOS QUE VISIBILIZAN LA CONDICIÓN DEL MUNDO DEL TRABAJO Y LOS CONTEXTOS DE VIOLENCIA.

5.5.1 Institución 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; con modalidad presencial.

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 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.

5.2.2 Institución Servicio Nacional De Aprendizaje (SENA)

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 no debe ser vista 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 y adaptable a las necesidades del entorno.

Para observar de cerca estas exigencias Vs. los cambios del quehacer pedagógico, se cita a Labaree (1999)

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.

5.5.3 INSTITUCIÓN FORTUNATO GAVIARIA

La institución Educativa Fortunato Gaviria Botero se encuentra ubicada en la Vereda Rioclaro del municipio de Villamaría al occidente del territorio, a una distancia de 21 km. de la cabecera municipal. El Colegio Fortunato Gaviria Botero, inicio labores educativas con 80 estudiantes matriculados, el día 20 de enero de 1988, en un lote donado por RESURGIR en la vereda nuevo Río Claro del Municipio de Villamaría; con una infraestructura construida por la compañía INTERCOL (Esso colombiana Ltda.), una dotación donada por la Fundación ESSO COLOMBIANA y la dirección técnica de su construcción por parte del Comité Departamental de Cafeteros.

En marzo 8 de 1991 le es cambiado el nombre de la institución de Colegio Bellavista por Colegio Fortunato Gaviria Botero, por petición de las compañías benefactoras en honor de quien su principal gestor y falleció asesinado en febrero 13 de 1991. En octubre 23 de 1991, obtiene su legalización de estudios para la básica secundaria y la media vocacional, mediante resolución departamental Nro: 08840. La primera promoción conformada por cinco (5) bachilleres agropecuarios, es proclamada el 30 de noviembre de 1990.

En el año 2001 inicia articulación con el Sena, con la implementación de programas relacionados con el Centro de Formación Cafetera:

Técnico en Explotación Agrícola

Técnico en Producción de Café

Los aprendices fueron reconocidos por dicha entidad en el 2002 como Trabajadores Certificados en explotaciones Agrícolas, cuatro de los ocho egresados de ese año. En el año 2005 se inicia con el grado 10° de la media Técnica un nuevo programa con el Sena en Producción de Café. Con estos programas se da apertura exitosa a la formación con la media vocacional en ampliación de cobertura con el SENA.

La institución Educativa Fortunato Gaviria Botero trabaja con el modelo pedagógico Escuela Nueva el cual permite orientar todo el que hacer, académico, metodológico y evaluativo, cuyo objetivo es hacer del estudiante un ser integro con capacidad humana, en lo cognitivo un ser competitivo, con escala de valores donde predomine la ética y la responsabilidad personal y social. De esta manera también da cumplimiento a formar al estudiante en las competencias ciudadanas y laborales a través de metodologías educativas activas.

Las instituciones anteriormente descritas, han sido las elegidas para realizar la investigación de violencia ocupacional en contextos flexibles. Estas instituciones dan la partida para la exploración documental que acompañó la investigación. A través del rastreo de información, se ha encontrado literatura limitada en lo relacionada con la temática de la investigación: “Factores generadores de violencia ocupacional en contextos flexibles en el marco de instituciones en convenios de ampliación. De tal manera que será el propósito dejar documentado los hallazgos encontrados, como resultado de la presente investigación.

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.

6. RESULTADOS

La flexibilización del trabajo (desde la organización, el contrato y los salarios) es parte de las transformaciones que exige el modelo de globalización. Esta genera violencia ocupacional es en sí misma expresión de esos cambios en el modelo de producción, de la organización del trabajo y la capacidad de asumir el cambio social. La adecuación a estas nuevas condiciones trae consigo presiones que muchas veces en los territorios estos cambios para la globalización son en sí mismas generadoras de violencia en el mundo del trabajo.

Las expresiones de violencia ocupacional son una situación anómala que ha alcanzado a entrar en las intimidades de las organizaciones y el mundo laboral, situación que se evidencia en los posibles trastornos psicosociales que sufren los instructores o colaboradores. Este fenómeno ha sido poco investigado en el campo de la educación a nivel regional, a esta conclusión se llega posterior al rastreo de información realizada para esta investigación.

Para el desarrollo de la investigación se ha realizado la adaptación del instrumento diseñado por Blanch. La adaptación del instrumento permitió describir y analizar el fenómeno de violencia ocupacional (VOSAP). Se logró identificar la existencia de violencia a través de la lectura cualitativa, además de determinar los factores que existen en el staff de los instructores de la institución de educación para el trabajo y desarrollo humano.

Para esta investigación se realizó una lectura cuidadosa del instrumento aplicado, realizando el análisis de contenido para describir y examinar el concepto de lo que la población objeto expresó, identificando categorías y variables relacionadas con el fenómeno de violencia ocupacional; ello en procura de sostener rigor y objetividad en el proceso de la mano de los objetivos propuestos.

El instrumento en su primer momento evidencia las características demográficas de los instructores, en seguida se da paso a la categoría en la cual se detallan indicios de violencia ocupacional, de igual manera las motivaciones que desembocan en violencia y que impactan la calidad de vida en el lugar trabajo.

6.1 Participación de las instituciones

Institución	porcentaje	Institución	Porcentaje
A	73%	B	17%

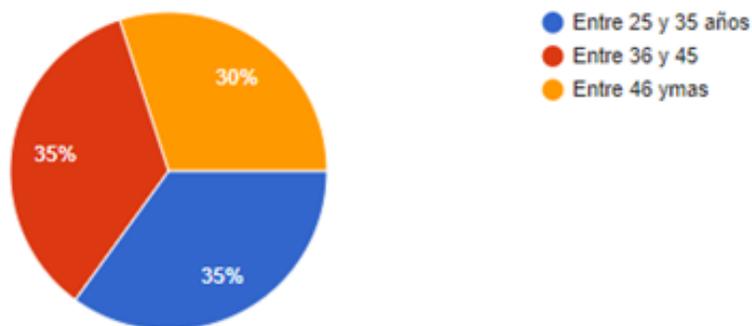
Tabla 84 Participación

La consulta a los profesores-instructores con la cual se generan los resultados empíricos de este estudio están distribuidos un 73% de la institución A y 17% de la institución B. La

distribución en la participación tiene que ver con los roles que cumplen ante el SENA cada una de ellas y al tipo de formación.

2. Análisis demográfico

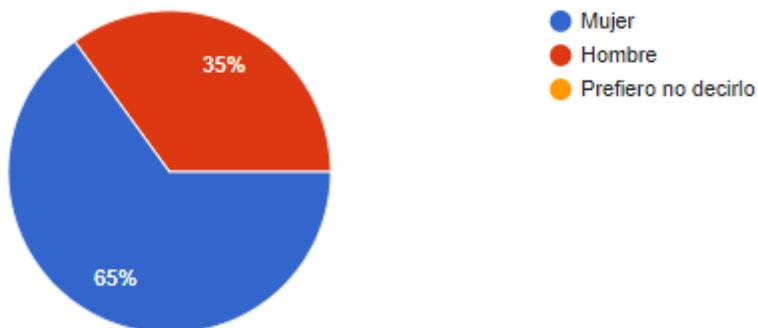
Edad



Gráfica 52 Edad

Este resultado entrega que el 70% de los encuestados son menores de 45 años. Edades con promedio en los 35 años, donde tienen y están construyendo un proyecto de vida laboral todavía muy amplio.

Género

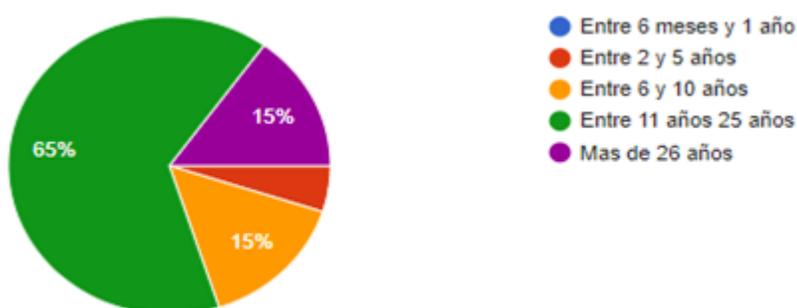


Gráfica 53 Género

Se resalta que en estas instituciones técnicas como en muchas empresas, es predominante el género femenino. Donde por su capacidad carisma responsabilidad y tolerancia se destaca la mujer, que además de ser jefe cabeza de familia es líder en cualquier labor que desempeña.

6.2 Experiencia laboral

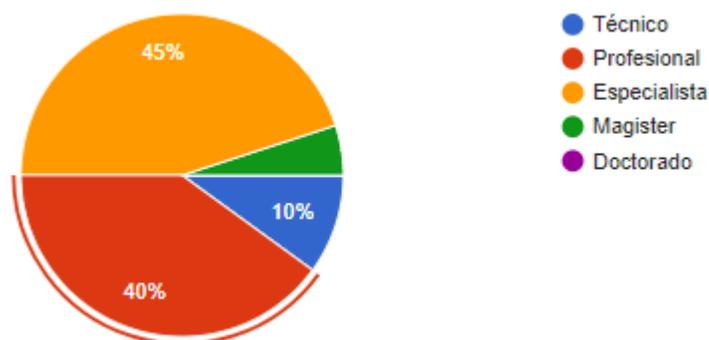
Años de ejercicio laboral



Gráfica 54 Experiencia laboral / Años de ejercicio laboral

El 65% de los encuestados están en un promedio alto de estabilidad laboral sumados al 15 % de más de 26 años nos da un 80% muy estable; donde se pueden realizar algunas lecturas, o muy contentos con lo que hacen, o muy poca oferta laboral en estas áreas.

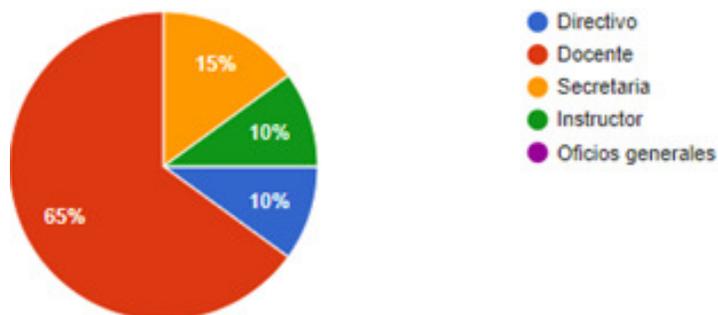
Categoría profesional acorde al cargo



Gráfica 55 Categoría profesional acorde al cargo

Un resultado muy interesante cuando se encuentra un nivel académico muy alto en el personal de docentes que se encuentra vinculado a estas instituciones ,pues la población a quienes estos docentes estan educando son de un nivel tècnico.

Cargo actual

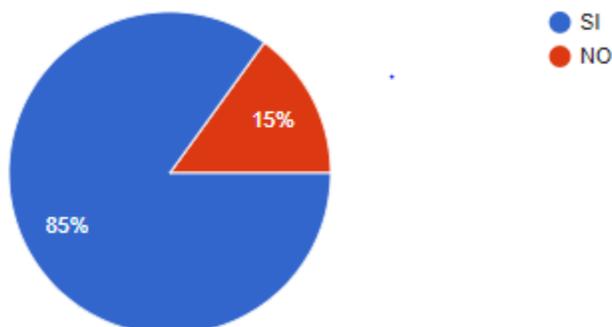


Gráfica 56 Cargo actual

Este resultado ratifica que el nivel académico de los docentes de estas instituciones es personal con muy buena formación, así como lo indica, el 65% son especialistas, esperando que los resultados en la formación de los alumnos sean muy buenos.

3. Expresiones de violencia

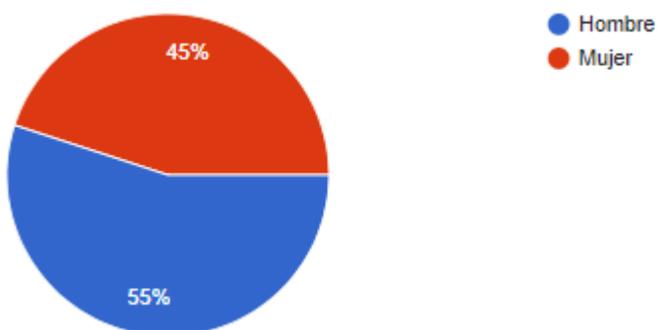
Ha sufrido de agresiones por parte de sus compañeros de trabajo



Gráfica 57 Ha sufrido agresiones por parte de sus compañeros de trabajo

El 85% de las personas encuestadas han sido agredidas por compañeros de trabajo y parece ser contradictorio ya que se maneja muy buena estabilidad laboral lo que se pensaría que se calla por temor o miedo a ser retirado de su puesto de trabajo y no se denuncia estas agresiones a superiores.

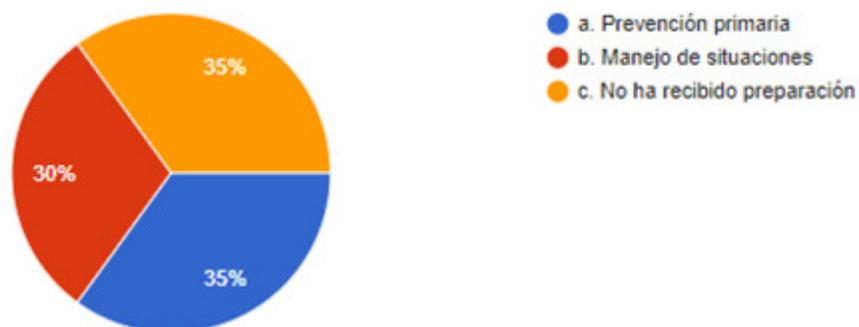
Datos de la persona agresora



Gráfica 58 Datos de la persona agresora

Se puede deducir que los hombres son mas directos en muchas de las circunstancias del dia a dia lo verbal, la indiferencia, el acoso, el salario, la carga de trabajo y todas estas condiciones generan dificultades que terminan siendo agresiones directa o indirectamente en el trabajo.

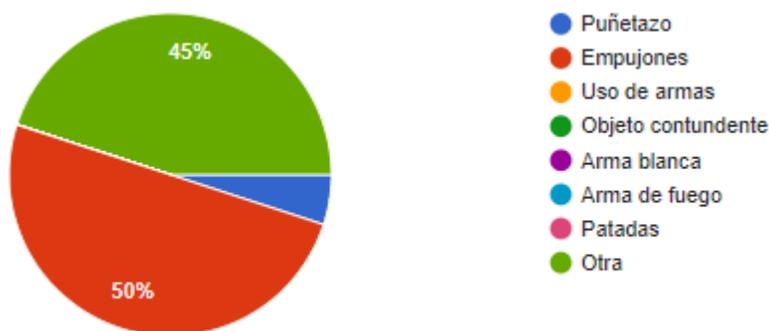
Ha recibido preparación sobre cómo actuar ante una situación de violencia laboral



Gráfica 59 Ha recibido preparación sobre cómo actuar ante una situación de violencia familiar

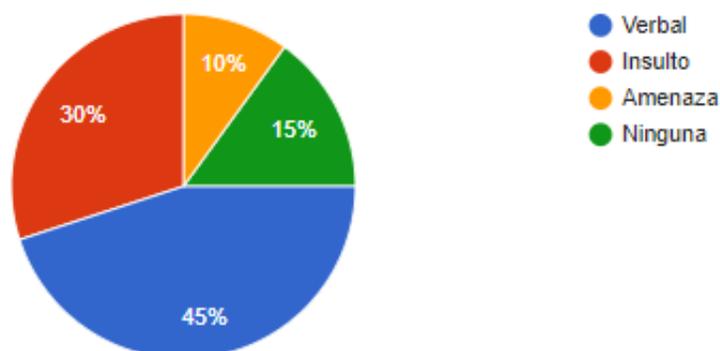
Este resultado preocupa ya que el 35% no ha recibido ninguna preparación y otro 35% ha recibido una información básica lo que genera mucha dificultad en el cómo actuar ante situaciones relacionadas con violencia laboral.

Que tipo de agresión ha sufrido en el lugar de trabajo



Gráfica 60 Qué tipo de agresión ha sufrido en el lugar de trabajo

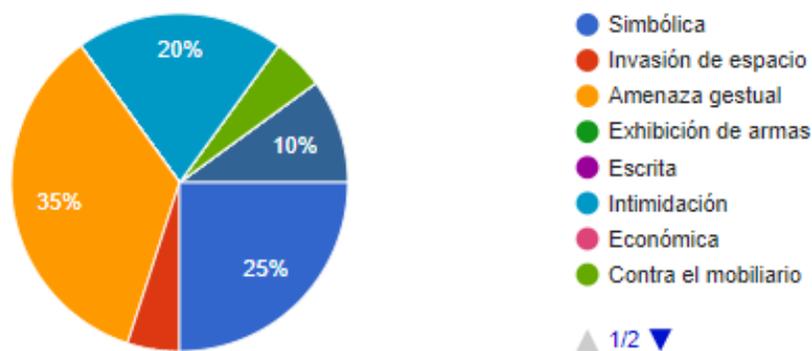
Otro tipo de agresión



Gráfica 61 Otro tipo de agresión

Estas graficas nos indica que se debe contar con un sistema de comunicación y de capacitacion con todo el personal, es preocupante que personal tan competente tenga que soportar este tipo de agresiones cuando desde la misma ley se tienen establecidas politicas normas y sanciones para este tipo de inconvenientes que se presentan.

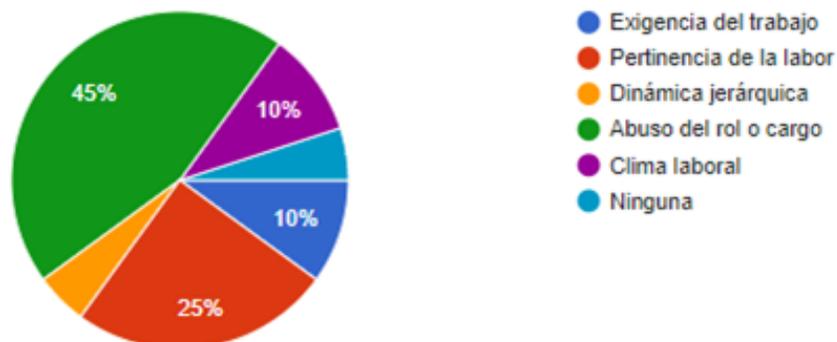
Otro tipo de agresión



Gráfica 62 Otro tipo de agresión

Uno de los lenguajes más fuerte es el corporal y la gráfica ratifica que el 35% de los encuestados se sienten agredidos por los gestos; por símbolos el 25% siendo el 100% del total de los encuestados.

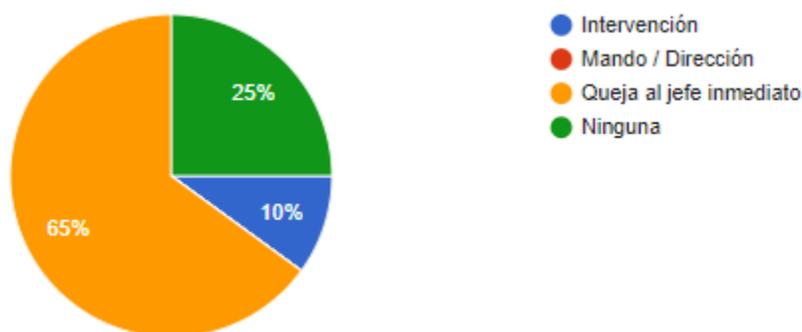
Pretexto invocado para la conducta violenta



Gráfica 63 Pretexto invocado para la conducta violenta

Se evidencia que el detonante para que se presente la conducta violenta se encuentra representado en abuso del rol o del cargo con un 45%, a éste le sigue la pertinencia de la labor con el 25%, es decir, que las competencias que tiene el colaborador, no se encuentran articulada con el perfil que requiere el cargo, en igualdad de resultados se encuentran la exigencia del trabajo y el clima laboral, ambas concuerdan con que una es detonante de la otra. El 5% expresa que la dinámica jerárquica es un detonante de violencia en el lugar de trabajo. El 5% restante de la población de la muestra ninguna de las opciones presentadas, son un detonante de la conducta violenta.

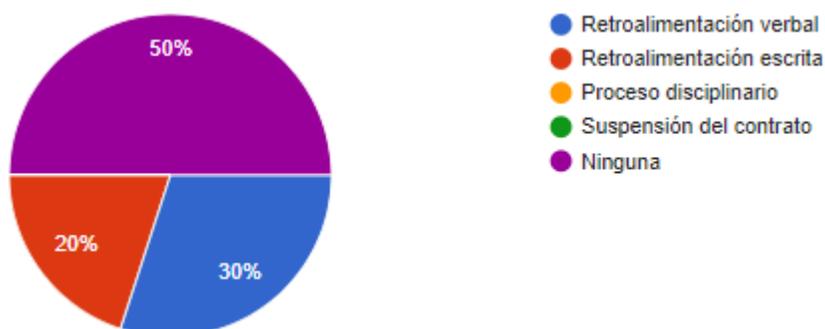
Manejo inicial



Gráfica 64 manejo inicial

En referencia al detonante de la conducta violenta y el manejo que se le ha dado se refiere que el 65% de las personas elevaron su queja al jefe inmediato; el 25% no hizo referencia del incidente con ningún miembro de organización, evidenciando posible desconocimiento o temor. Sólo el 10% representa la intervención por algún miembro de la organización.

Actuación post-índice

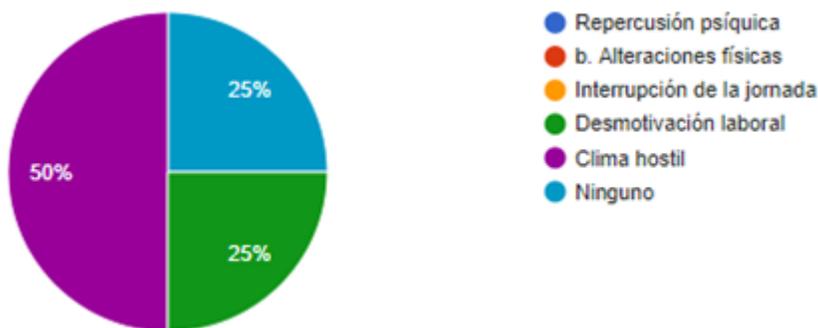


Gráfica 65 Actuación post-índice

En la gráfica se identifica que posterior a elevar la queja a alguno de los estamentos de la organización el 50% no tuvo ninguna incidencia posterior. La retroalimentación verbal representa un resultado significativo, dado que se lee una tendencia a la informalidad dentro de la actuación pos índice, lo que puede generar en la persona que denuncia, desconfianza y

descontento. Así pues, el 20% de los agresores recibió retroalimentación escrita por parte de los entes de la organización, lo que también puede indicar que se está forjando cultura de respuesta.

Consecuencias sobre la persona agredida

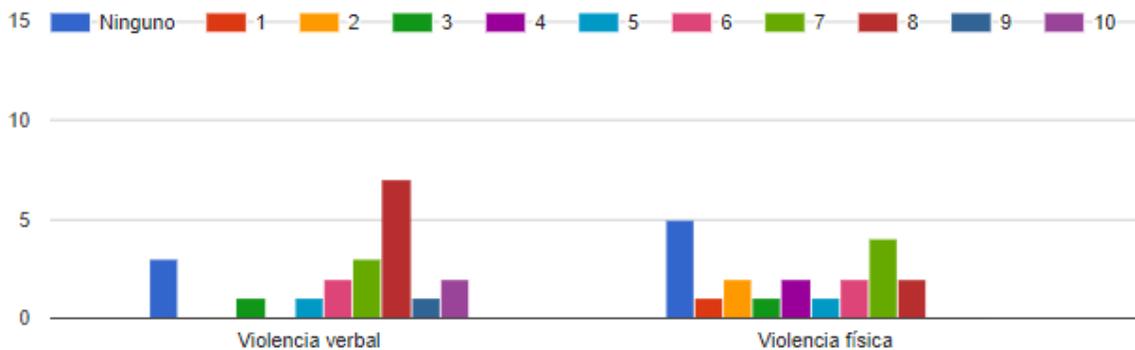


Gráfica 66 Consecuencias sobre la persona agredida

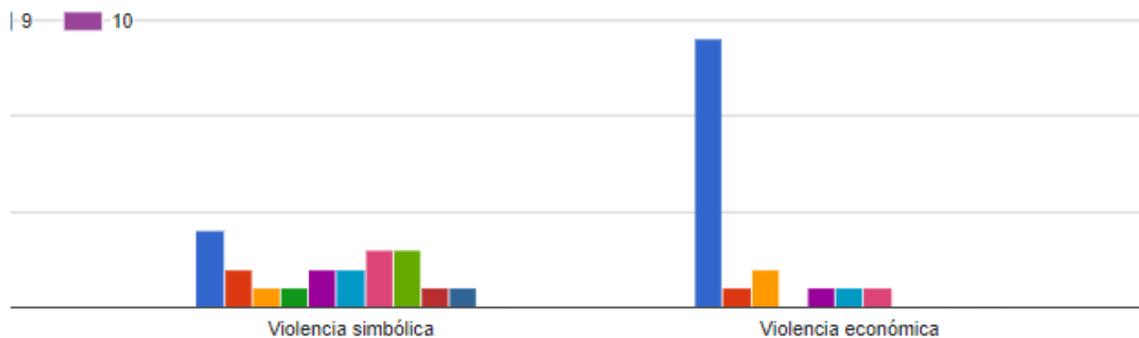
Posterior al denuncia, las personas que han sufrido agresión han sufrido adicionales consecuencias por parte de la organización, así: el 50% de los denunciantes han sentido un clima hostil en el lugar de trabajo. El 25% ha sentido desmotivación laboral, lo que influencia directa y negativamente en los bajos resultados que entrega a la organización Vs. planes de trabajo, y el 25% restante ningún tipo de consecuencia.

Las siguientes preguntas son una herramienta para el estudio del impacto percibido de la violencia ocupacional sobre la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico en instituciones educativas:

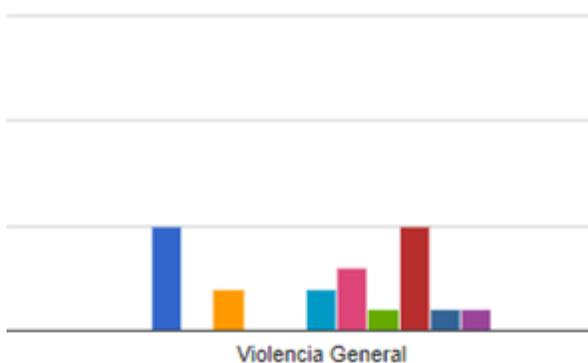
Valora la intensidad de los distintos aspectos de la violencia vivida / presenciada



Gráfica 66 Violencia verbal / Violencia física



Gráfica 67 Violencia Simbólica / violencia económica



Gráfica 68 Violencia general

Para la interpretación de los siguientes resultados se realiza la siguiente categorización:

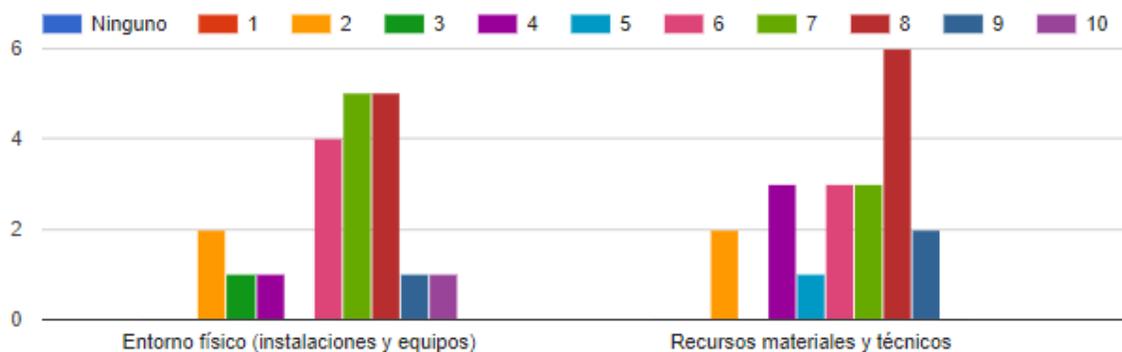
- Entre 1 y 3: BAJO
- Entre 4 y 7: MEDIO
- Entre 8 y 10: ALTO

En referencia a la a los resultados graficados:

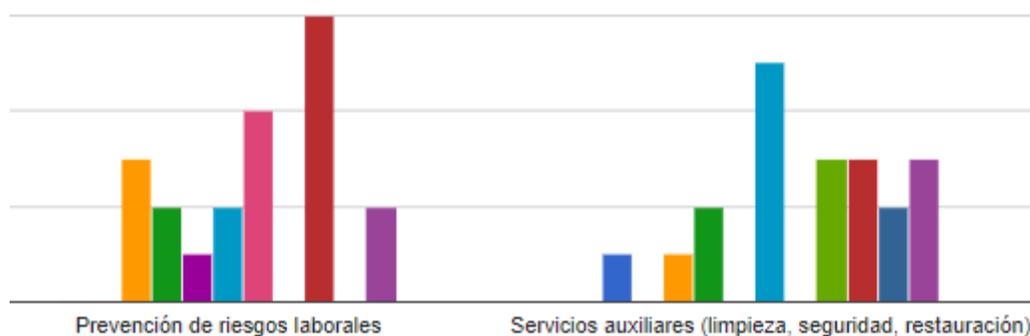
- Violencia verbal: Medio
- Violencia física: Medio
- Violencia simbólica: Medio
- Violencia económica: Alto
- Violencia general: Medio

6.3 Condiciones de trabajo

Valora los siguientes aspectos del centro de trabajo. Condiciones materiales del trabajo



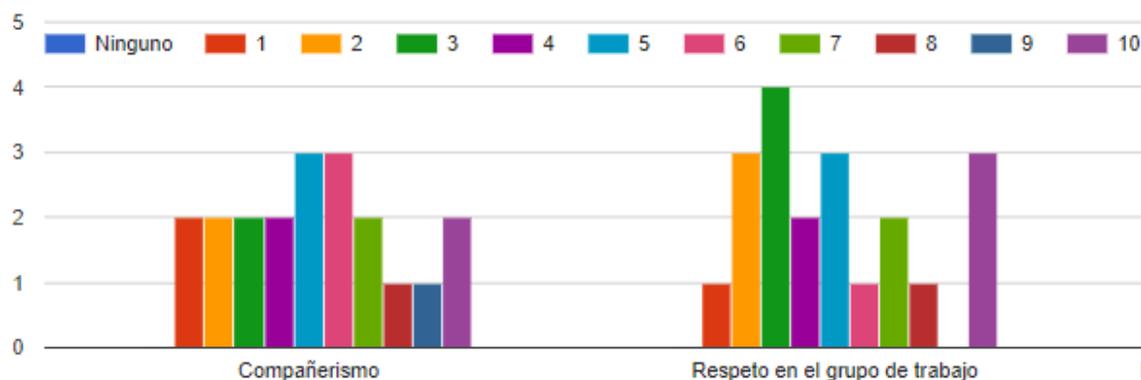
Gráfica 69 Entorno físico (instalaciones y equipos) / recursos materiales y técnicos



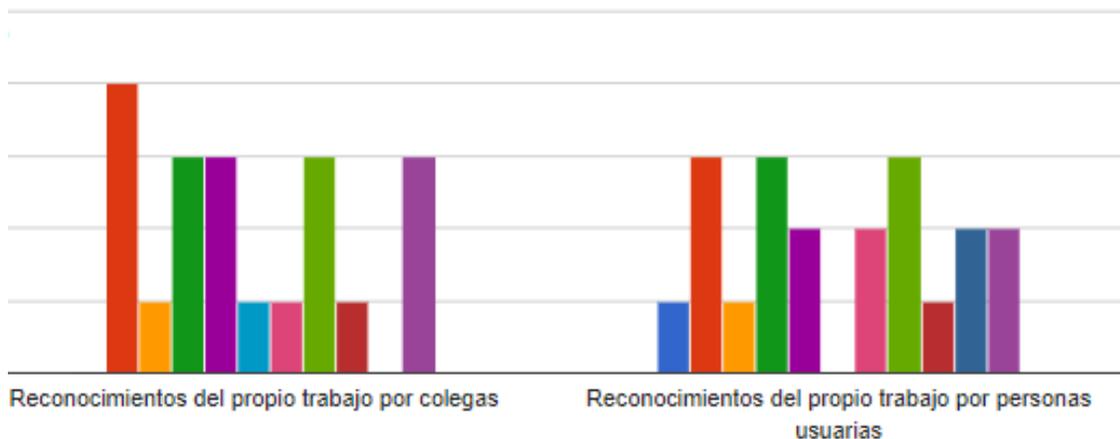
Gráfica 70 Prevención de riesgos laborales / servicios auxiliares (limpieza, seguridad, restauración)

- Entorno físico (instalaciones y equipos): Alto
- Recursos y materiales técnicos: Medio
- Prevención de riesgos laborales: Alto
- Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, restauración): Alto

Condiciones sociales del trabajo



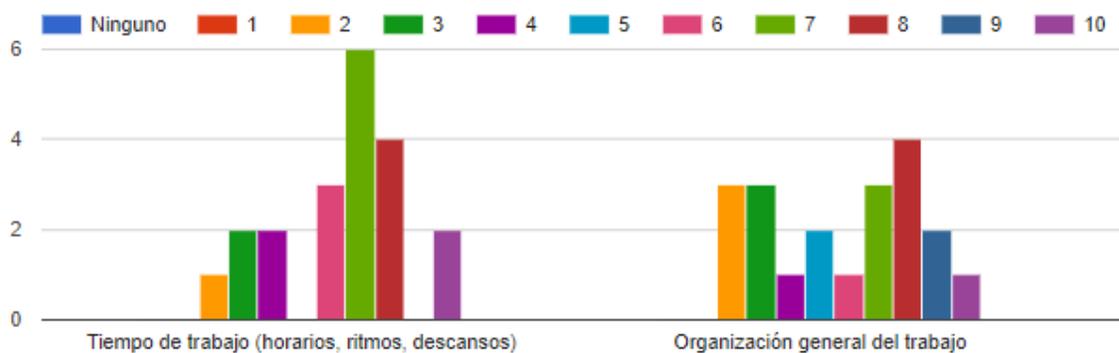
Gráfica 71 Compañerismo / respeto al grupo de trabajo



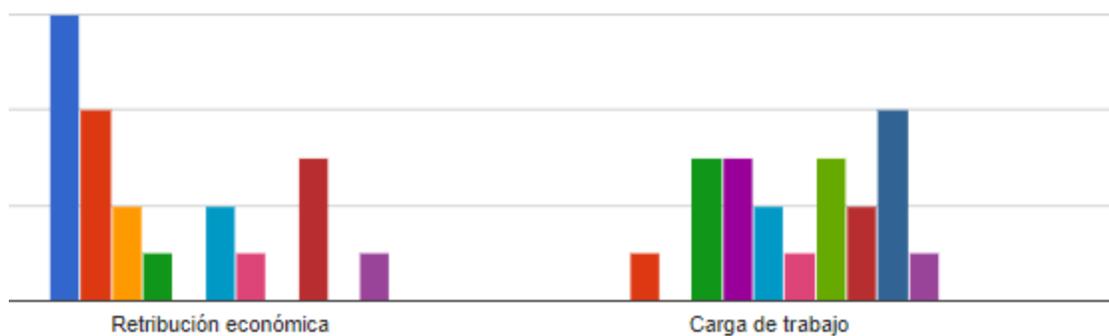
Gráfica 72 Reconocimientos del propio trabajo por colega / reconocimientos del propio trabajo por personas usuarias

- Compañerismo: Alto
- Respeto en el grupo de trabajo: Alto
- Reconocimiento del propio trabajo por colegas: Alto
- Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias: Alto

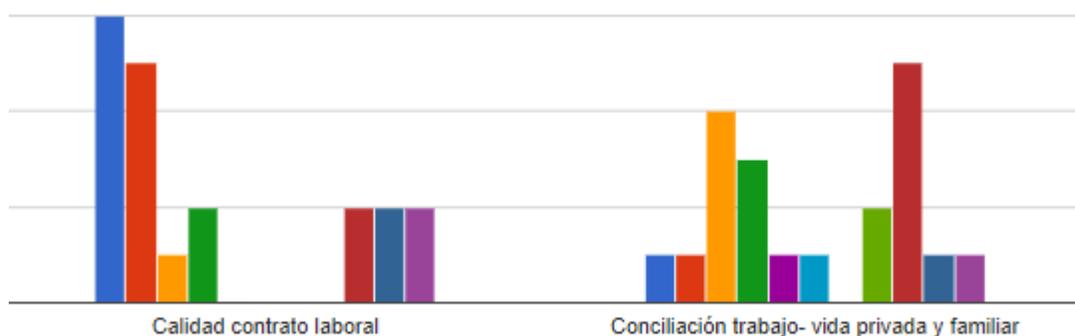
Regulación del trabajo



Gráfica 73 Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos) / organización general del trabajo



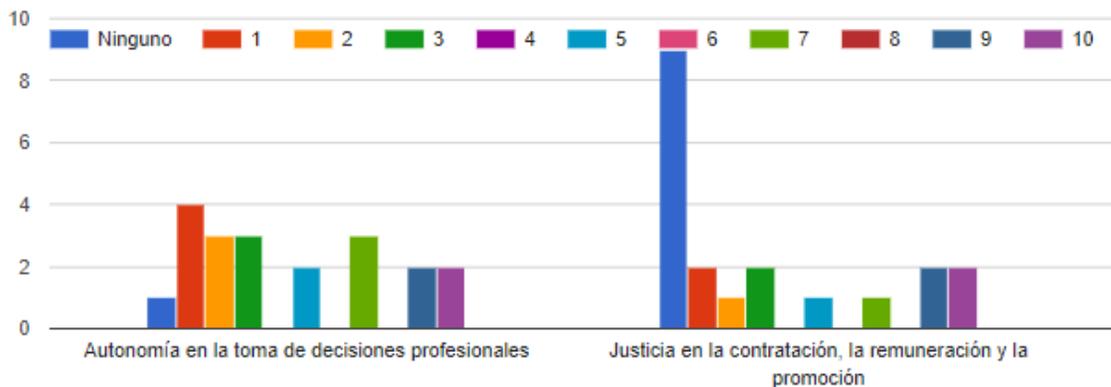
Gráfica 74 Retribución económica / carga de trabajo



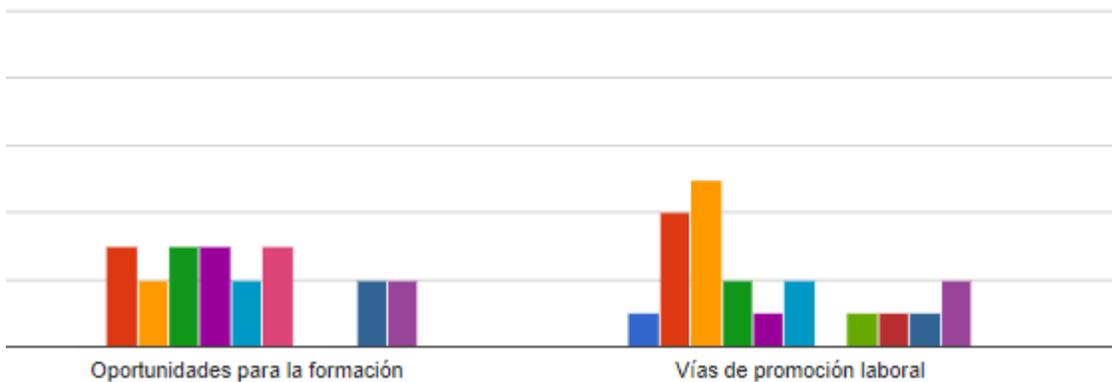
Gráfica 75 Calidad contrato laboral / conciliación trabajo-vida privada y familiar

- Tiempo de trabajo (horarios, ritmos y descanso): Alto
- Organización general del trabajo: Medio
- Retribución económica: Alto
- Carga de trabajo: Medio
- Calidad contrato laboral: Alto
- Conciliación, trabajo, vida privada y familiar: Alto

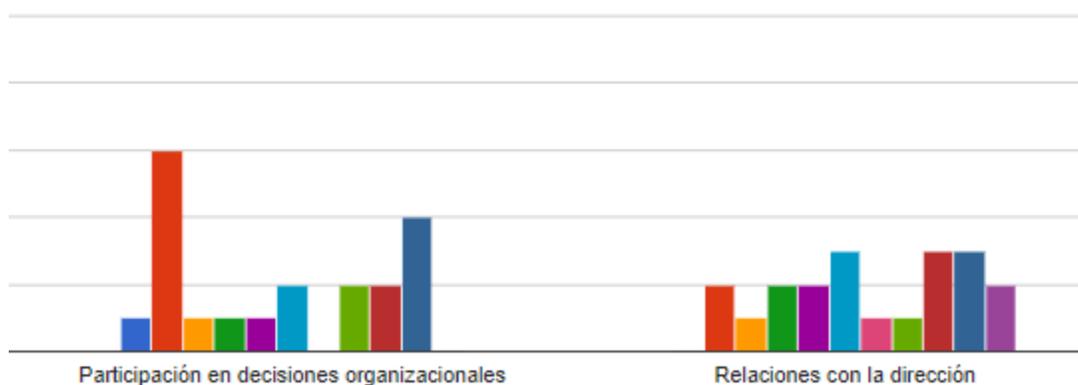
Desarrollo del trabajo



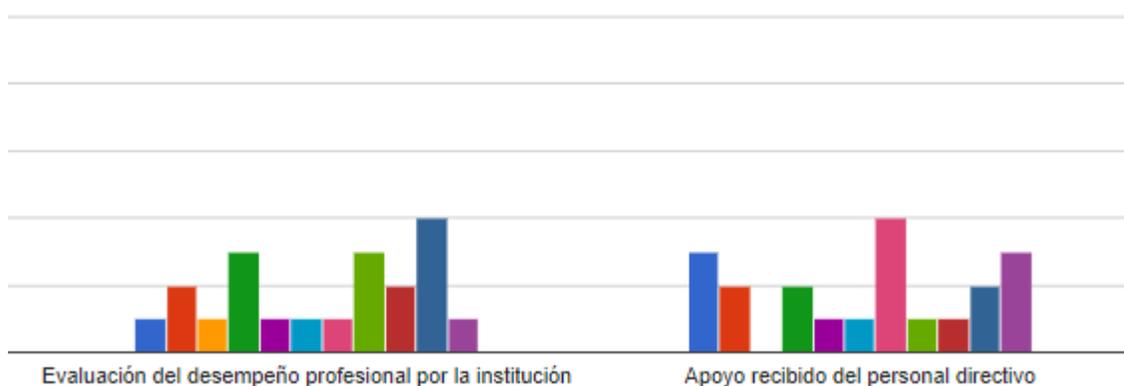
Gráfica 76 Autonomía en la toma de decisiones profesionales / justicia en la contratación, la remuneración y la promoción



Gráfica 77 Oportunidades para la información / Vías de promoción laboral



Gráfica 78 Participación en decisiones organizacionales / relaciones con la dirección

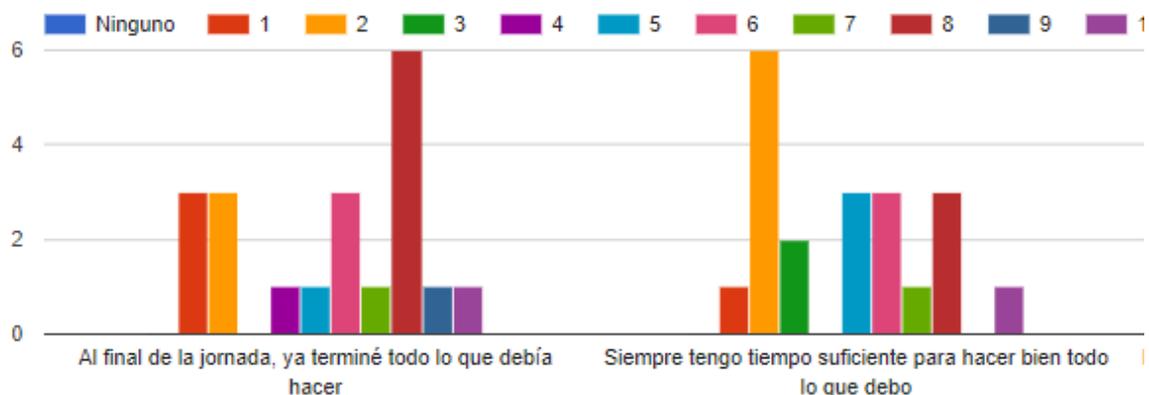


Gráfica 79 Evaluación del desempeño profesional por la institución / apoyo recibido del personal directivo

- Autonomía en la toma de decisiones profesionales: Medio
- Justicia en la contratación la remuneración y la promoción: Bajo
- Oportunidades para la formación: Bajo
- Vías de promoción laboral: Bajo
- Participación en decisiones organizacionales: Medio
- Relaciones con la Dirección: Bajo
- Evaluación del desempeño profesional por la institución: Bajo

- Apoyo recibido del personal directivo: Bajo

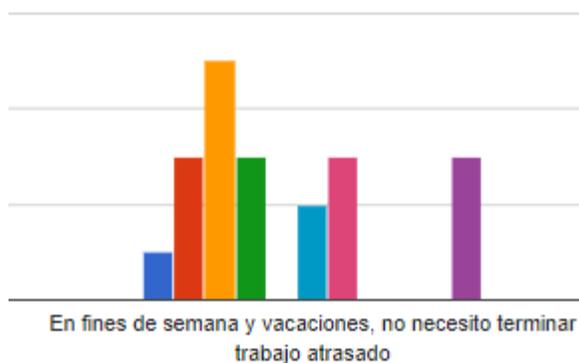
Carga de trabajo



Gráfica 80 Al final de la jornada, ya terminé todo lo que debía hacer / siempre tengo tiempo suficiente para hacer bien todo lo que debo



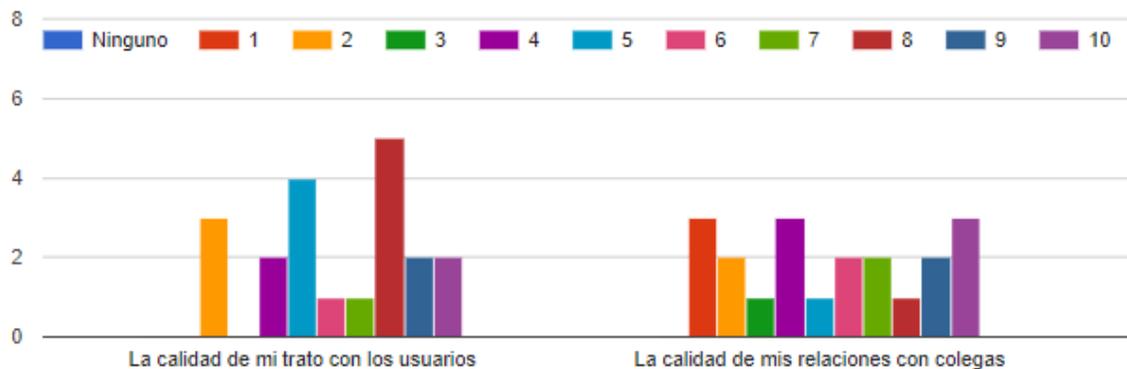
Gráfica 81 No se me acumulan tareas pendientes a lo largo de la semana / nunca llevo tareas laborales para la casa



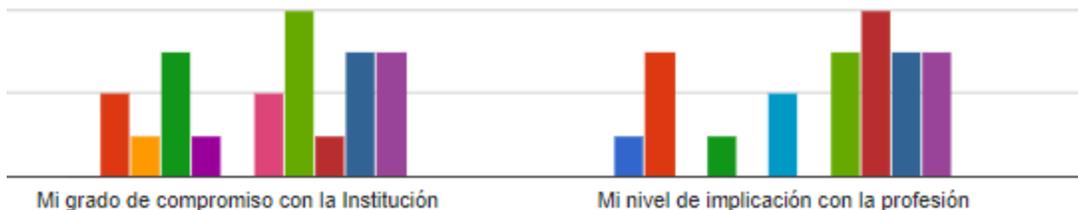
Gráfica 82 En fines de semana y vacaciones, no necesito terminar trabajo atrasado

- Al final de la jornada terminé todo lo que debía hacer: Alto
- Siempre tengo tiempo suficiente para hacer bien lo que debo: Medio
- No se me acumulan tareas pendientes a lo largo de la semana: Medio
- Nunca me llevo tareas laborales para la casa: Medio
- En fines de semana y vacaciones, no necesito terminar trabajo atrasado: Medio

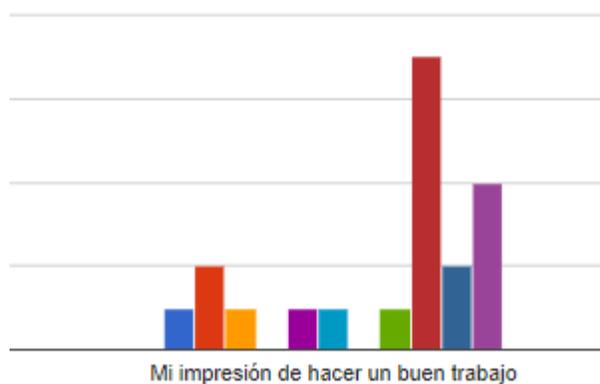
Cuál es el impacto de violencia vivida o presenciada entre el personal Administrativo y Docente



Gráfica 84 La calidad de mi trato con los usuarios / la calidad de mis relaciones con colegas



Gráfica 85 Mi grado de compromiso con la institución / mi nivel de implicación con la profesión



Gráfica 86 mi impresión de hacer un buen trabajo

- La calidad de mi trato con los usuarios: Alto
- La calidad de mis relaciones con colegas: Bajo
- Mi grado de compromiso con la institución: Medio
- Mi nivel de implicación con la profesión: Alto
- Mi impresión de hacer un buen trabajo: Alto

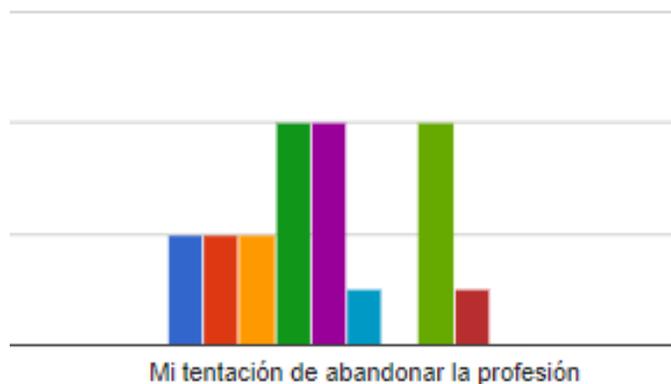
Desde el incidente



Gráfica 87 Mi complacencia ante demandas excesivas de usuarios / mi dilema ético de satisfacer exigencias inadecuadas de usuarios o bien obedecer a criterios profesionales



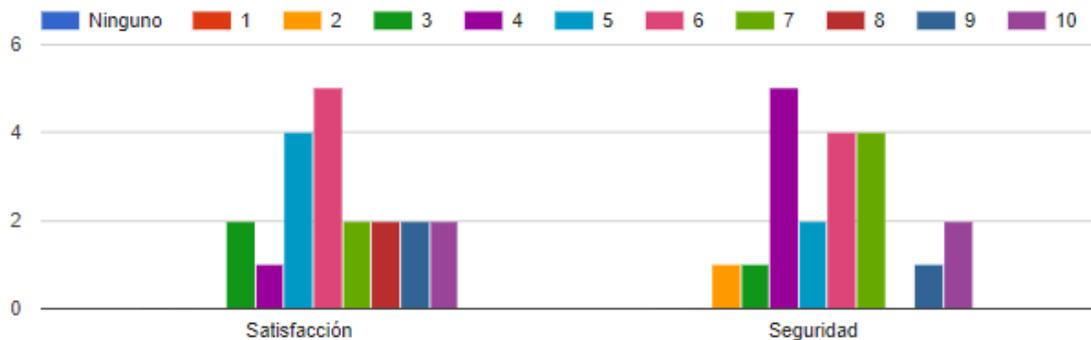
Gráfica 88 Mi deseo de cambiar de puesto de trabajo / mi nivel de implicación con la profesión



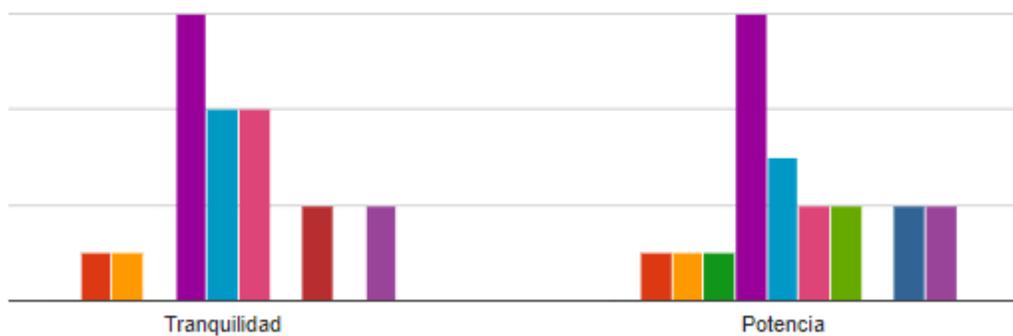
Gráfica 89 mi tentación de abandonar la profesión

- Mi complacencia ante demandas excesivas de usuarios: Bajo
- Mi dilema ético de satisfacer exigencias inadecuadas de usuarios, o bien obedecer a criterio profesionales: Medio
- Mi deseo de cambiar de puesto de trabajo: Alto
- Mi nivel de implicación con la profesión: Alto
- Mi tentación de abandonar la profesión: Bajo

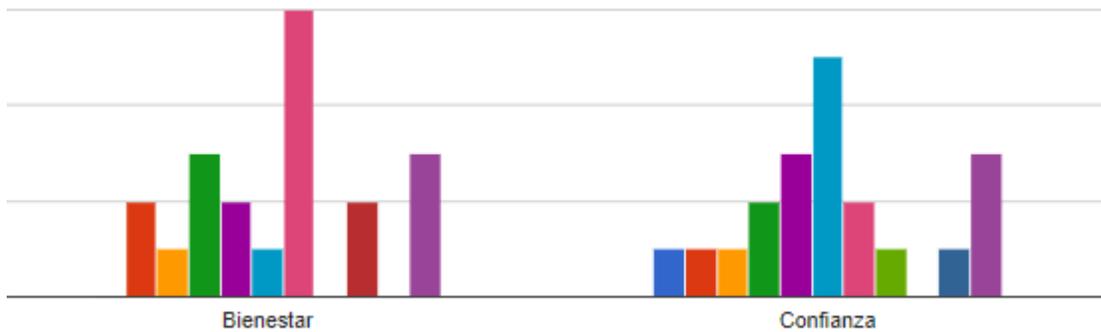
Actualmente en el trabajo me siento



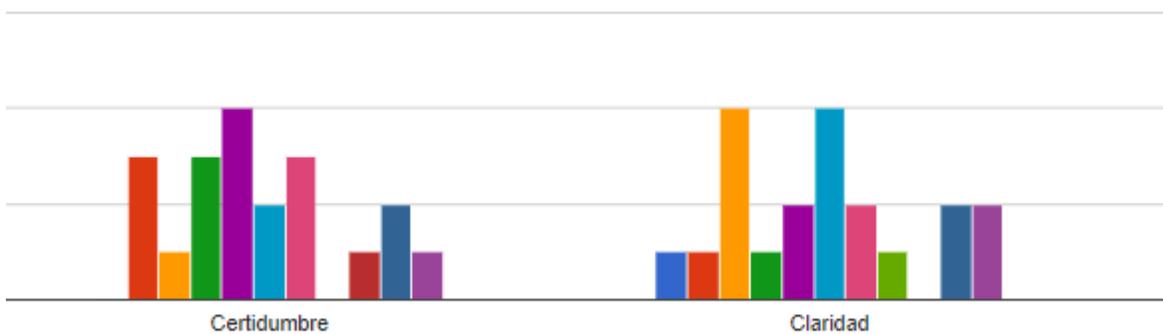
Gráfica 90 Satisfacción / seguridad



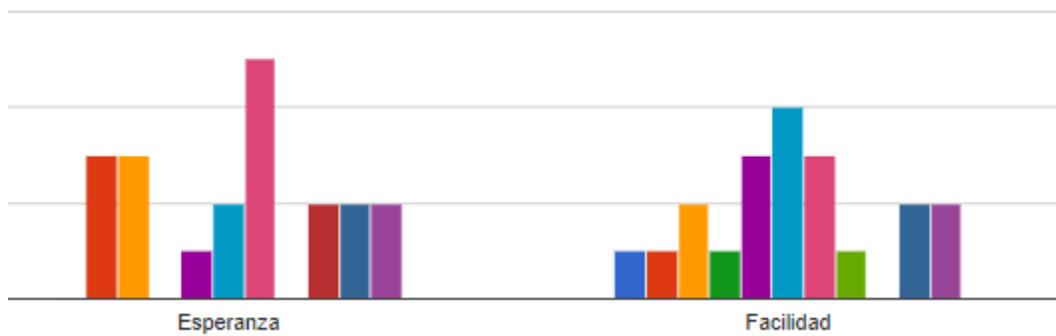
Gráfica 91 Tranquilidad / potencia



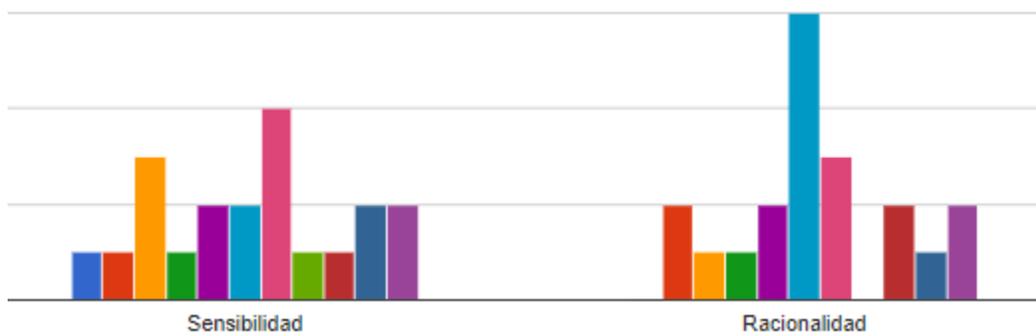
Gráfica 92 Bienestar / confianza



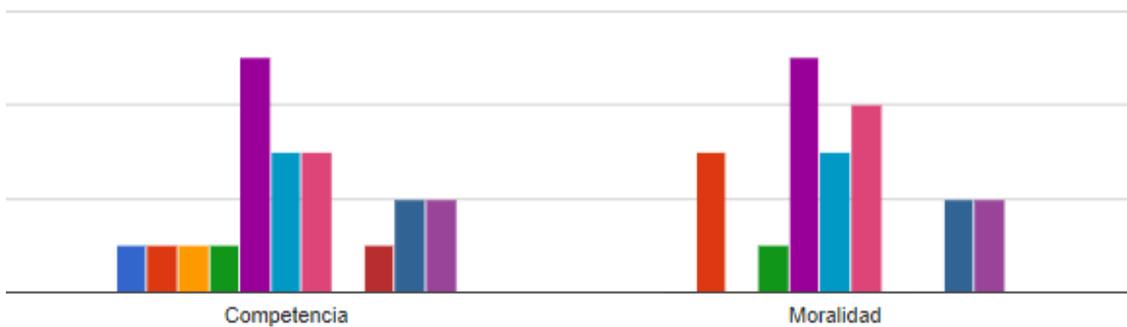
Gráfica 93 Certidumbre / claridad



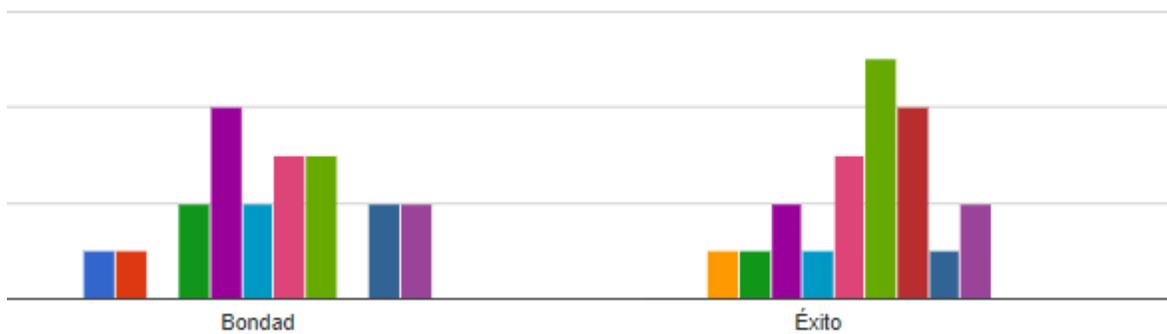
Gráfica 94 Esperanza / facilidad



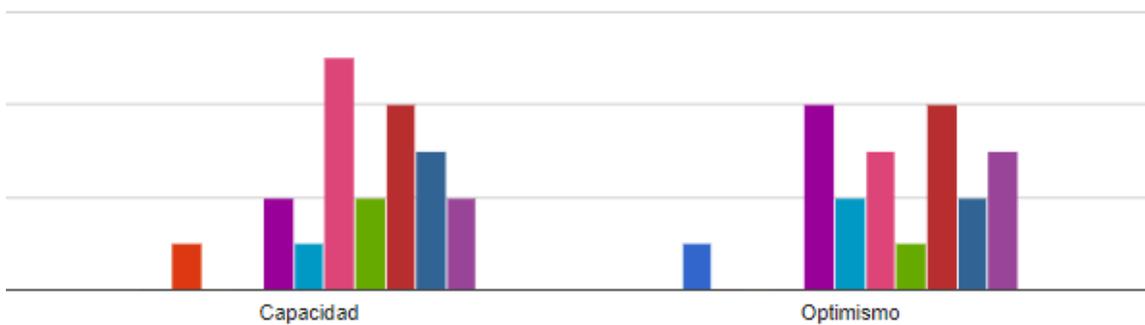
Gráfica 95 Sensibilidad / racionalidad



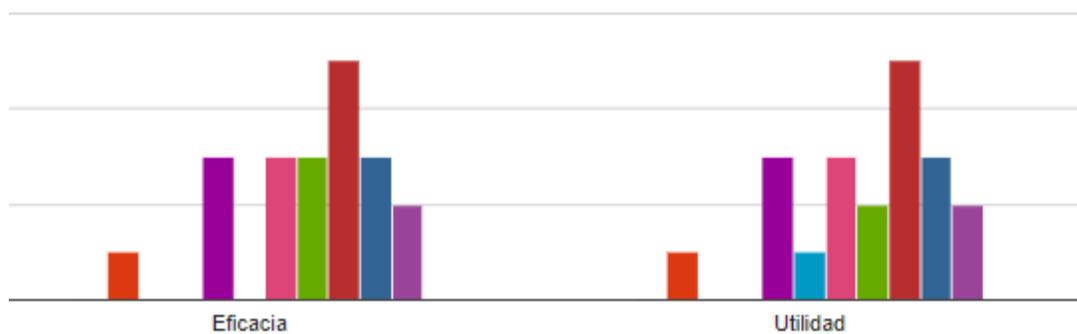
Gráfica 96 Competencia / moralidad



Gráfica 97 Bondad / éxito



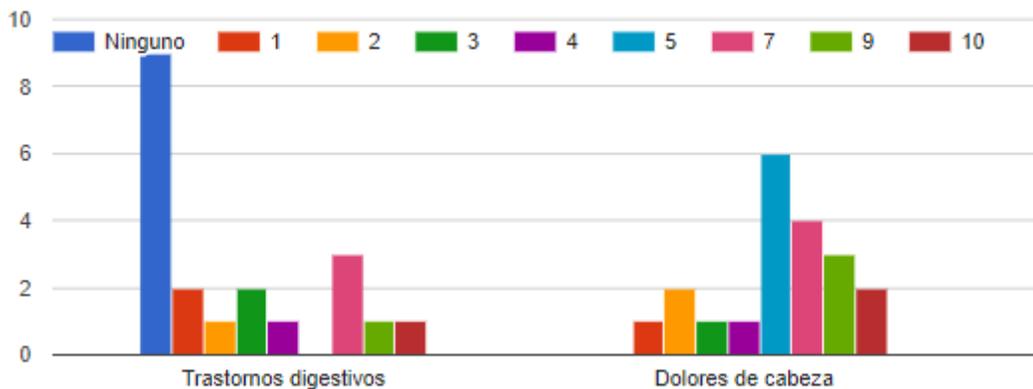
Gráfica 98 Capacidad / optimismo



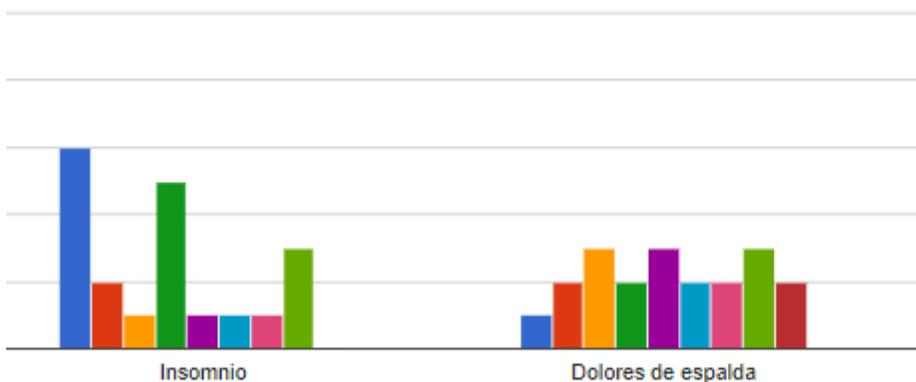
Gráfica 99 Eficacia / utilidad

• Sensibilidad: Bajo	• Éxito: Medio
• Racionalidad: Medio	• Capacidad: Medio
• Competencia: Medio	• Optimismo: Bajo
• Moralidad: Medio	• Eficacia: Medio
• Bondad: Bajo	• Utilidad: Medio

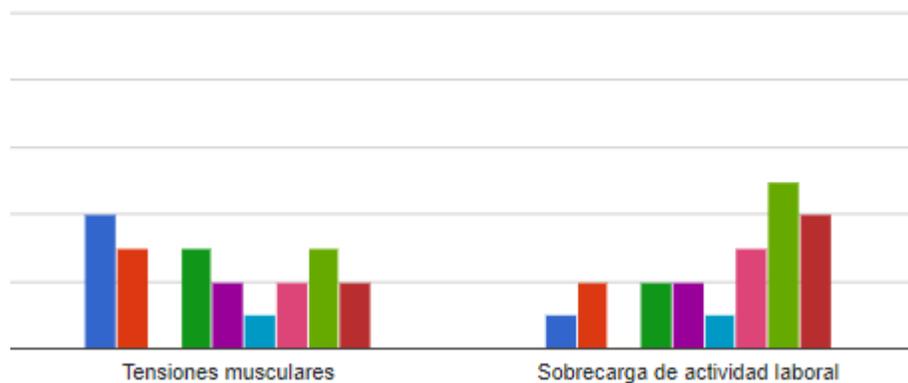
Actualmente mi trabajo me genera alguno de los siguientes malestares



Gráfica 100 Trastornos digestivos / dolores de cabeza



Gráfica 101 Insomnio / dolores de espalda



Gráfica 102 Tensiones musculares / sobrecarga de actividad laboral

- Trastorno digestivo: Alto
- Dolores de cabeza: Alto
- Insomnio: Medio
- Dolores de espalda: Bajo
- Tensión muscular: Bajo
- Sobrecarga de actividad laboral: Medio

7. CONSTRUCCIÓN DE SENTIDO

Desde el inicio el trabajo de investigación articulado al macroproyecto sobre Violencia Ocupacional VOSAP, se pretendía identificar los factores que se encontraban inmersos en los espacios laborales que y que provocaban violencia ocupacional en los contextos flexibles en las instituciones intervenidas. Fue así como a través de la aplicación del instrumento se lograron identificar situaciones que provocaron que los espacios laborales no fueran los aptos, o en su efecto, no los esperados por los trabajadores dado que las condiciones eran deficientes y violentas.

Esta identificación de condiciones se enmarca en la precarización laboral entendiéndose como el desvío de los empleos típicos, es decir el desmejoramiento de las condiciones laborales en aspectos salariales, de espacio, relacionales y de justicia y equidad, dados a partir de la globalización y la flexibilidad laboral; estas condiciones tienen su nacimiento en el esfuerzo de las organizaciones para adaptarse a las exigencias del modelo.

Las afectaciones provocadas por dicha precariedad se evidencian a través de un estado de vulnerabilidad, aceptación y resignación frente a las oportunidades laborales existentes y limitadas. uno de los aspectos evidentes que arrojó la investigación tiene que ver con la importancia del reconocimiento de la urgencia de intervenir la problemática en los espacios laborales, ya que, en referencia a los informes emitidos por los estamentos de Salud, las incapacidades por enfermedad laboral (riesgos psicosociales), van en aumento, resultado de baja o nula intervención sobre la problemática presente, aunque exista legislación que “regula”. Así es como de acuerdo con la consulta existen riesgos en las condiciones laborales asociados a trastornos digestivos y dolores de cabeza como problemas principales; seguidamente se presentan problemas como insomnio y sobrecarga de actividad laboral.

Cuando se pregunta por las condiciones o expresiones de violencia en el trabajo, se encuentra que las manifestaciones violentas en sus diferentes categorías, se ha presentado en el 50% personas a las cuales se les aplicó el instrumento. En otras, las manifestaciones violentas son bajas en las instituciones educativas participantes. Lo que muestra este resultado es que existe una postura de naturalización e invisibilidad de la violencia en los campos laborales.

El detonante de la conducta violenta y los manejos posterior a éstas son de un 65%, que escalo la queja a su feje inmediato; pero solo el 10% de las quejas, fueron intervenidas por

alguna de las instancias de la organización; lo que evidencia un posible bajo interés, conocimiento o evasión por parte de la organización en referencia al tema de la Violencia. Los resultados de las investigaciones sobre violencia ocupacional en el referente de actuación de las empresas en la investigación de incidencias en Colombia no fueron halladas.

Cabe resaltar que, en el rango de violencia física, el empujón es una de las manifestaciones más importantes y el género víctima de estos es femenina. De la mano de este resultado se identifica igualmente que la violencia económica está en un nivel “alto”. No obstante, algunas de las condiciones aparentes para sobrevivir a estas situaciones violentas dentro de las instituciones, se encuentran en el círculo de pares laborales que marca un nivel “alto” en el apoyo otorgado a las víctimas. En la escala nacional se muestra que Bogotá es la ciudad que presenta mayor porcentaje en el reporte de violencia laboral sufrida por las mujeres, le sigue Antioquia, Cundinamarca y Valle del Cauca. Así entre 2015 y 2017 se reportaron 127 casos de violencia laboral a la línea 155, (Griselda Restrepo. Ministra de Trabajo. Septiembre 4 de 2017), no obstante, estas cifras no son congruentes con la realidad que viven las mujeres en sus lugares de trabajo, ya que el medio a perder su trabajo o a sufrir otro tipo de represalias, hacen que las denuncias no se den. En este marco de referencia lo que gana un hombre promedio desarrollando las mismas tareas que una mujer representa una diferencia de hasta un 20% de brecha.

Lo anterior lleva a la reflexión de que los entornos laborales son violentos, que las estructuras organizacionales para atender los incidentes son deficientes y desconocedoras del trámite legal que se debe hacer frente a la presentación de dichas incidencias violentas, lo que debe indicar el camino hacia la reflexión y actuación para mejorar dichos entornos.

8. CONCLUSIONES

El modelo flexible en el sector educativo tiene implicaciones que repercuten no solo en la estructura para la formación y en los resultados que de él se desprenden, sino que hacen vulnerables a los diferentes actores internos y externos vinculados en los procesos, ellos son los profesores-instructores y estudiantes que se deben adaptar a un sistema capitalista universalizado en referencia al tipo de formación impartida la que se debe enfocar en capacitar y crear mano de obra calificada para el sector productivo, abandonando en el camino su ideología de construir una región diferente a partir de la formación integral, esta filosofía se desdibuja cuando los tiempos para desarrollar la formación, son tan cortos como desarticulados de la realidad. A ello se suma que la existencia de violencia ocupacional se arraiga en la ausencia de garantías futuras, para la vinculación permanente o a largo plazo en la organización, haciendo que la labor académica se delimite al hacer netamente.

Los factores generadores van desde un modelo que genera inequidades tales como el tipo de contratación, falta o ausencia de cualificación, bajo o nulo vínculo con la empresa en el mundo del trabajo, a una relación interna que se define desde la organización de la producción, pero no desde la organización del trabajo. No existe un reconocimiento en los sujetos de trabajo, haciendo que los factores de violencia ocupacional se incrementen y lleven a generar riesgos psicosociales.

En el caso de los profesores-instructores y colaboradores que han llegado a sufrir alguna manifestación de violencia ocupacional, se enmarcan en el rango de actores pasivos, dado que, no tienen ninguna reacción ante el evento violento por dos motivos principales:

1. Por desconocimiento de las formas de violencia ocupacional
2. Por temor al proceso dentro de la organización, que exige exponer el acto violento recibido y las consecuencias de la propia denuncia.

Uno de los hallazgos importantes de la presente investigación, está relacionada con la identificación de la naturalización de la violencia ocupacional dentro de las organizaciones, permitiendo a partir de la propia naturalización, la proliferación de violencia.

Con la presente investigación se identificó como los profesores, instructores y colaboradores se encuentran en unas condiciones poco óptimas en su entorno laboral, dado por las diferentes

políticas que se han generado en el momento Neoliberal, la flexibilización y precarización laboral. Todo esto ha llevado a las instituciones educativas a tener cambios y realizar ajustes, viendo a las personas como mercancías y no como potencial humano que aporta su grano de arena para el desarrollo económico de región.

Por lo anterior, las condiciones principales en el ámbito laboral se enmarcan en la diversidad, y su funcionalidad puede ser positiva o no, para la salud y la calidad de vida de los profesores, instructores y colaboradores, en este sentido, se hace urgente que dentro de las políticas organizacionales que se desarrollen dentro de las instituciones educativas de nivel técnico, promulguen ambientes laborales más saludables, que además se potencialicen para implementar estrategias psicosociales proyectivas, dado que se evidenció dentro de los hallazgos una constante tendencia hacia la mercantilización de la tarea académica que ha penetrado las lógicas cotidianas en la institución.

En este marco de referencia cobra sentido mayor, si se considera que dentro de los resultados, se leen bajas condiciones laborales, como también condiciones que poseen necesidades de mejorar el factor de recompensa, satisfacción y motivación nacientes de la interrelaciones de las categorías enmarcadas en las reformas educativas y los convenios que coexiste ante la miradas de las exigencias institucionales, las cuales no guardan ningún respeto por la calidad de vida de los profesores, instructores y colaboradores, ya que estas mismas tienden a reducir los costos operativos a través de la tercerización de servicios educativos, pero en detrimento salarial, de bienestar e incentivos y hasta pensional, como además de limitar posibles ascenso y por supuesto, de la estabilidad laboral.

Así pues, se evidenciaron transformaciones en los contextos laborales donde se desempeñan los profesores, instructores y colaboradores, identificando que las condiciones laborales y de

recompensa, son condiciones tolerables, pero siempre con la necesidad de mejora, no obstante, la existencia de bienestar para los profesores, instructores y colaboradores no permite el balance suficiente y necesario para dar contrapeso a las condiciones de precariedad existentes.

El quehacer diario de los instructores- profesores dentro de la comunidad educativa, cobra sentido en los esfuerzos por ayudar a construir una mejor región, no solo en el sentido técnico de la construcción de conocimiento, sino de mejorar o pulir al ser humano dentro de su escala de valores que los harán un ser más idóneo para suplir las necesidades de ciudad, esta acción en sí misma ya es violenta, dado que el profesor-instructor debe dejar de lado su condición de arquitecto social.

BIBLIOGRAFÍA

- Acciones para la protección de los derechos laborales individuales y colectivos en Colombia
Plan de Acción Laboral 2011 - 2016. (2014). Retrieved from
<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/204141/PAL%2B5+vers+FINAL.pdf/1a7346d2-4c6b-d561-05b8-1a4278f832ad?version=1>.
- Arenas Monsalve, G. (2002). La contratación de trabajadores a través de Empresas de Servicios Temporales. Precedente. Revista Jurídica, (-), 207-222. <https://doi.org/10.18046/prec.v0.1390>
- ARTÍCULO 1o. Objeto de la ley y bienes protegidos por ella. (2006). Bogota. Constitución política de Colombia.
- Blanch, Josep M., Sahagún, Miguel, & Cervantes, Genís. (2010). Estructura Factorial del Cuestionario de Condiciones de Trabajo. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 26(3), 175-189. Recuperado en 30 de mayo de 2018, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622010000300002&lng=es&tlng=es.
- Blanch, J. (2011). Condiciones de trabajo y riesgos psicosociales bajo la Nueva Gestión. (14th ed.). Barcelona.
- Bocanegra Acosta, H. (2014). La flexibilización laboral: formas y reformas en la educación pública PDF. Retrieved from <http://docplayer.es/35833401-La-flexibilizacion-laboral-formas-y-reformas-en-la-educacion-publica.html>
- Bonomo, A., Quaranta, G., & Bisio, R. (2011). Convivir con la incertidumbre. Buenos Aires: CICCUS p. 320.

Cabarcos A, & Rodríguez, P. (2016). El mobbing en las organizaciones: la ausencia de un concepto global y único. Retrieved from

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2499437>

Cabarcos, A., & Rodríguez, P. (2016). El mobbing en las organizaciones: la ausencia de un concepto global y único. Retrieved from

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2499437>

CEPAL - Panorama social de América Latina 2001-2002. (2002). Retrieved from

<https://www.cepal.org/cgi->

[bin/getProd.asp?xml=%2Fprensa%2Fnoticias%2Fcomunicados%2F8%2F11258%2FP11258.](https://www.cepal.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=%2Fprensa%2Fnoticias%2Fcomunicados%2F8%2F11258%2FP11258.xml)

[xml.](https://www.cepal.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=%2Fprensa%2Fnoticias%2Fcomunicados%2F8%2F11258%2FP11258.xml)

Decreto 1072 2015 Sistema Gestión Seguridad Salud Trabajo(SG-SST). (2016). Retrieved from

<https://www.isotools.org/2016/08/23/decreto-1072-2015-sistema-gestion-seguridad-salud-trabajo-sg-sst/>

Garavito, C. Desempleo y bajos ingresos: el mercado laboral peruano. Retrieved from

<http://files.pucp.edu.pe/departamento/economia/LDE-1995-01-06.pdf>

Garrido-Pinzón, J., & Blanch Ribas, J., & Uribe-Rodríguez, A., & Flórez Acevedo, J., & Pedrozo Sánchez, M. (2011). El capitalismo Organizacional como factor de riesgo Psicosocial: Efectos psicológicos colaterales de las nuevas condiciones de trabajo en hospitales y universidades de naturaleza pública. Resultados Santander, Colombia. *Psicología desde el Caribe*, (28), 166-196.

Garrido-Pinzón, J., & Uribe-Rodríguez, A., y Blanch, J. (2011). Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral. *Acta Colombiana de Psicología*, 14 (2), 27-34.

- Gómez Vélez, M. (2016). Sentidos del trabajo en el escenario laboral flexible de Medellín - Colombia. Retrieved from <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/greenstone/cgi-bin/library.cgi?a=d&c=tesis&d=sentidos-trabajo-escenario-laboral>
- González Trijueque, D., & Sabino Delgado, M. (2008). Acoso laboral y trastornos de la personalidad: un estudio con el MCMI-II. Retrieved from <http://www.redalyc.org/html/1806/180613875003/>
- Isaza Castro, J. (2003). Flexibilización laboral. Bogotá: Universidad de la Salle.
- Las mujeres están denunciando más el acoso laboral: MinTrabajo - Ministerio del trabajo. (2017). Retrieved from <http://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2017/septiembre/las-mujeres-estan-denunciando-mas-el-acoso-laboral-mintrabajo>
- Mac Donald, A. (2016). Evolución histórica de la flexibilización laboral en la Argentina y el mundo. Retrieved from <http://rcci.net/globalizacion/2005/fg508.htm>
- Neffa, J. (2003). El Trabajo Humano - <http://trabajosociedadarg.blogspot.com/2008/03/el-trabajo-humano-contribuciones-al.html>
- Neffa, J. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo (1st Ed.). Buenos Aires.
- Olmedo, M., & González, P. (2004). La violencia en el ámbito laboral: la problemática conceptualización del mobbing, su evaluación, prevención y tratamiento - PDF. Retrieved from <http://docplayer.es/3500396-La-violencia-en-el-ambito-laboral-la-problematica-conceptuacion-del-mobbing-su-evaluacion-prevencion-y-tratamiento.html>
- Pagès, M., Bonetti, M., De Gaulejac, V., & Descendiente, D. (1982). La influencia de la organización p. 316-321. París.

Palomino, H. (2008). La instalación de un nuevo régimen de empleo en Argentina: de la precarización a la regulación. Retrieved from

http://alast.info/relet_ojs/index.php/relet/article/view/229

Peña Hortua, M. (2016). Factores de riesgo psicosocial y su relación con las condiciones laborales de recompensa compuesta por la retribución económica y calidad del contrato laboral en algunas instituciones del sector educativo colombiano (Maestría).

Riquelme, A. (2006). MOBBING, UN TIPO DE VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO.

Retrieved from

<http://www.culturadelalegalidad.org.mx/recursos/Contenidos/Articulosdeintersgeneral/documentos/Mobbing,%20Un%20Tipo%20de%20Violencia%20en%20el%20Lugar%20de%20Trabajo%202008.pdf>

Salud, O. (2006). *Observatorio permanente, riesgos psicosociales. Guia sobre la violencia psicológica en el trabajo*. Madrid: Organización Mundial de la salud.

Sánchez Alonso, J. (2015). La nueva gerencia pública en Colombia. Retrieved from

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/6419/1/LA%20NUEVA%20GERENCIA%20P%20C3%9ABLICA%20EN%20COLOMBIA.pdf>

Trujillo, S., & Cardona, A. (2009). El concepto de flexibilización laboral, una mirada a partir del ordenamiento jurídico colombiano. (Maestría). EAFIT.

UNICEF Colombia. (2002). La Política Laboral: de la flexibilización a la exclusión. Bogotá: observatorio de coyuntura socioeconómica No. 11 (febrero). Universidad Nacional de Colombia-Centro de Investigaciones para el desarrollo CID-UNICEF, Colombia.

Uribe-Rodríguez Fernanda, A., Garrido-Pinzón, J., & Rodríguez, A. (2011). Influencia del tipo de contratación en la calidad de vida laboral: manifestaciones del capitalismo organizacional. Universidad Católica Del Norte, (33).

Yáñez, S. (1999). Consideraciones sobre flexibilización laboral planteadas desde una mirada de género. Centro De Estudios De La Mujer (CEM). p. 97-110