

**Revista digital para identificar el acoso laboral en prácticas profesionales de la Carrera de
Comunicación Social**

María Alexandra Bulla Molina

Trabajo de grado para optar por el título de
Comunicadora Social

Campo Organizacional

Directora de Trabajo de Grado
Sandra Liliana Herrera Cuellar

Pontificia Universidad Javeriana
Faculta de Comunicación y Lenguaje
Carrera de Comunicación social
Bogotá D.C, mayo de 2020

Artículo 23 de la resolución N° 13 de junio de 1946

“La Universidad no se hace responsable por los conceptos emitidos por los alumnos en sus trabajos de grado, solo velará porque no se publique nada contrario al dogma y la moral católicos y porque el trabajo no contenga ataques y polémicas puramente personales, antes bien, se vean en ellas el anhelo de buscar la verdad y la justicia”

Bogotá, 15 de mayo de 2020

Doctora

Marisol Cano Busquets

Decana Facultad de Comunicación y Lenguaje

Pontificia Universidad Javeriana

Apreciada Decana,

Me permito presentar mi trabajo de grado *“Revista digital para conocer e identificar el acoso laboral en prácticas profesionales de la Carrera de Comunicación Social”*, con el fin de optar al grado de comunicador(a) social con énfasis en Organizacional.

Cordial saludo,

A handwritten signature in black ink that reads "Alexa Bulla Molina". The signature is written in a cursive style and is placed on a light gray rectangular background.

María Alexandra Bulla Molina

C.C 1032500781 de Bogotá

Estudiante de Comunicación Social con énfasis en Organizacional

Bogotá, 15 de mayo de 2020

Doctora

Marisol Cano Busquets

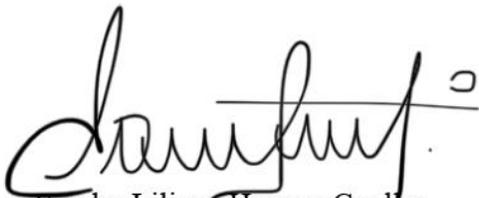
Decana de la Facultad de Comunicación y Lenguaje

Pontificia Universidad Javeriana

Apreciada Decana,

Mediante la presente me dirijo a usted para presentar el trabajo de grado *“Revista digital para conocer e identificar el acoso laboral en prácticas profesionales de la Carrera de Comunicación Social”* elaborado por la estudiante María Alexandra Bulla Molina, con el fin de optar al grado de Comunicador Social con énfasis en Organizacional.

Cordial saludo,



Sandra Liliana Herrera Cuellar

C.C 52.556.999

Asesora del trabajo de grado

Agradecimientos

Quiero agradecerle a Dios por guiarme y brindarme la oportunidad de estudiar lo que realmente quise y en una excelente universidad como lo es la Pontificia Universidad Javeriana, una institución que me ha permitido adquirir, compartir y crear conocimientos de la mano de un gran equipo de personas, mis compañeros, maestros y demás comunidad javeriana, que durante mi formación académica me han aportado saberes y experiencias significativas que hoy agradezco y me llevo conmigo.

Agradezco también a mi madre, por su esfuerzo, dedicación y confianza,

A mi abuela por su comprensión, compañía y apoyo,

A Sandra Liliana Herrera por su acompañamiento, orientación, compromiso y confianza depositada en mí durante todo este proceso.

A Harold por creer en mí y apoyarme.

A Esteban y Cristhian por darme ánimos y por su gran ayuda.

Finalmente, quiero destacar que el producto resultado de esta investigación es mi manera de gratificar a la universidad por todo aquello que me ha brindado durante estos años, espero que esta revista digital sea de gran ayuda para mis futuros colegas javerianos.

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	9
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	12
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	13
OBJETIVOS	14
OBJETIVO GENERAL	14
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	14
CAPÍTULO I	15
MARCO DE REFERENCIA	15
1. MARCO TEÓRICO	15
1.1 Una mirada al acoso laboral.....	15
1.1.1 Tipos de acoso laboral	17
1.1.2 Fases del Acoso laboral	18
1.1.3 Efectos del Acoso laboral o <i>mobbing</i>	22
1.1.4 Acoso laboral en Colombia, Ley 1010 de 2006	24
1.2 Prácticas profesionales	30
1.2.1 Resolución 3546 de 2018.....	31
1.3 La comunicación	38
1.3.1 Comunicación interna.....	39
1.3.1.1 Tipos de comunicación interna.....	40
1.3.2 Comunicación digital.....	43
1.3.3 Comunicación visual	45
2. MARCO ESPACIAL	48
2.1 Pontificia Universidad Javeriana (PUJ).....	48
2.2 Facultad de Comunicación y Lenguaje.....	48
2.3 La Carrera de Comunicación Social	49
2.4 Coordinación de Prácticas Profesionales	49
2.5 Practicantes de la Carrera de Comunicación Social.....	53
1. Periodismo.....	53
2. Publicidad.....	54
3. Comunicación Organizacional.....	54
4. Producción Audiovisual.....	54
5. Producción Radiofónica.....	54
6. Producción Editorial	55
CAPÍTULO II	56
METODOLOGÍA	56
1. TIPO DE ESTUDIO	56
2. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	56

3.	FUENTES Y TÉCNICAS PARA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	57
a)	Encuesta	57
b)	Entrevista.....	58
CAPÍTULO III.....		60
RESULTADOS DE LA INFORMACIÓN RECOPIADA		60
1.	RESULTADOS DE LA ENCUESTA APLICADA A ESTUDIANTES	60
1.1.	Variable 1: Acoso laboral.....	60
a)	Maltrato laboral	60
b)	Persecución laboral.....	64
c)	Discriminación laboral	67
d)	Entorpecimiento laboral.....	69
e)	Inequidad laboral	73
f)	Desprotección laboral	75
2.	RESULTADOS DE LA ENTREVISTA 1: COORDINADORA DE PRÁCTICAS PROFESIONALES DE LA CARRERA DE COMUNICACIÓN SOCIAL	79
2.1	Variable 1: Acoso laboral.....	79
a)	Maltrato laboral	79
b)	Persecución laboral.....	80
c)	Discriminación laboral	81
d)	Entorpecimiento laboral.....	82
e)	Inequidad laboral	82
f)	Desprotección laboral	83
3.	ANÁLISIS DE ENTREVISTA 2: ABOGADO DEL CONSULTORIO JURÍDICO DE LA UNIVERSIDAD	85
3.1	Variable 1: Acoso laboral	85
4.	ANÁLISIS GENERAL.....	87
CONCLUSIONES		88
RECOMENDACIONES.....		89
ANEXOS		90
REFERENCIAS.....		116

Índice de tablas

Tabla 1 Efectos del acoso laboral.....	23
--	----

Índice de figuras

Figura 1. Fases del acoso laboral	19
Figura 2. Organigrama Coordinación de Prácticas Profesionales.....	49
Figura 3. Pregunta 1 encuesta	61
Figura 4. Pregunta 2 encuesta	61
Figura 5. Pregunta 3 encuesta	62
Figura 6. Pregunta 4 encuesta	63
Figura 7. Pregunta 5 encuesta.	63
Figura 8. Pregunta 6 encuesta	64
Figura 9. Pregunta 7 encuesta	65
Figura 10. Pregunta 8 encuesta	65
Figura 11. Pregunta 9 encuesta	66
Figura 12. Pregunta10 encuesta	66
Figura 13. Pregunta 11 encuesta	67
Figura 14. Pregunta 12 encuesta	68
Figura 15. Pregunta 13 encuesta	68
Figura 16. Pregunta 14 encuesta	69
Figura 17. Pregunta 15 encuesta	70
Figura 18. Pregunta 16 encuesta	70
Figura 19. Pregunta 17 encuesta	71
Figura 20. Pregunta 18 encuesta	72
Figura 21. Pregunta 19 encuesta	72
Figura 22. Pregunta 20 encuesta	73
Figura 23. Pregunta 21 encuesta	74
Figura 24. Pregunta 22 encuesta	74
Figura 25. Pregunta 23 encuesta	75
Figura 26. Pregunta 24 encuesta	76
Figura 27. Pregunta 25 encuesta.	76
Figura 28. Pregunta 26 encuesta	77
Figura 29. Pregunta 27 encuesta	77
Figura 30. Pregunta 28 encuesta	78

Introducción

El acoso laboral ha sido una problemática que se ha venido presentando y denunciando con más frecuencia. En Colombia, por medio de la Ley 1010 de 2006 se buscó “adoptar medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”. Ahora, luego de 14 años de implementada esta ley, el número de víctimas, en lugar de disminuir, se mantiene.

Según un artículo de Caracol Radio (2019) “en los primeros años de vigencia de la Ley, el Ministerio del Trabajo reportó alrededor de 3.701 querellas por año, mientras que a junio de 2018 ya se habían registrado 1.406 quejas por acoso laboral en el país”. De estas 1.406 quejas, 972 de ellas fueron realizadas en Bogotá (Niño,2018). En cuanto a las cifras del año pasado, hasta el 13 de agosto, se habían presentado 775 denuncias, 428 de ellas en Bogotá. Actualmente no se han dado conocer las cifras de las denuncias presentadas hasta el momento.

Dado lo anterior, nace el interés por analizar dicho fenómeno desde el campo de la comunicación y se plantea en el anteproyecto abordar esta temática desde el contexto de las organizaciones de Bogotá, no obstante, luego de dialogar con la asesora acerca de la viabilidad del proyecto, se encuentra que hace falta una limitación del problema y establecer una población concreta para comenzar a trabajar. Por esta razón, para la presente investigación se decidió abordar la temática del acoso laboral en las prácticas profesionales, específicamente de la Carrera de Comunicación Social de la Pontificia Universidad Javeriana.

Por lo que, con el desarrollo de este trabajo se quiere tomar en cuenta el acoso laboral como una problemática que pueden presentar los estudiantes javerianos de la Carrera de Comunicación Social durante sus prácticas profesionales y que por ello desde la Carrera debe orientarse sobre esta problemática laboral. A partir de esto, el resultado de esta investigación es el diseño y propuesta de una revista digital para estudiantes javerianos de la Carrera de Comunicación Social que cursarán práctica profesional. El objetivo de esta revista digital será contribuir al conocimiento e identificación del acoso laboral en prácticas universitarias y en su vida profesional.

De este modo, para lograr el cumplimiento de los objetivos, inicialmente se realizó una revisión teórica y conceptual con el fin de obtener una mayor comprensión del fenómeno en estudio. Asimismo, en esta primera fase se consultaron distintas normativas del Gobierno Nacional orientadas tanto al acoso laboral como a las prácticas profesionales, esto permitió identificar y establecer las variables y subvariables de investigación.

Logrado lo anterior, se realizó una encuesta orientada a estudiantes de noveno semestre, pertenecientes a distintos énfasis de la carrera, con el objetivo de averiguar acerca del conocimiento que ellos tenían sobre el tema de acoso laboral. Más tarde, se indagó, por medio de una entrevista a la coordinadora de Prácticas Profesionales de la Carrera de Comunicación Social, sobre la gestión que se ha llevado a cabo desde la Coordinación, ante situaciones de acoso laboral en los estudiantes. Finalmente, se consultó a un abogado, del Consultorio Jurídico de la Pontificia Universidad Javeriana, para aclarar algunas inquietudes de la normatividad consultada y de esta manera poder analizar y contrastar la gestión jurídica con la gestión que se lleva a cabo en la Coordinación de Prácticas Profesionales.

Justificación

El acoso laboral es una problemática que causa una serie de efectos negativos tanto para las víctimas, como para las organizaciones donde este se presente. Sin embargo, hoy no suele ser tomado muy en cuenta en el contexto de las prácticas universitarias, a pesar de que estas sean, quizás, el primer acercamiento que tengan los estudiantes con la vida laboral, las estrategias y acciones orientadas, desde la universidad, para prevenir y educar respecto al tema, son escasas.

Por esta razón, es muy probable que los estudiantes desconozcan el concepto y la tipología de dicho fenómeno, ya que tampoco existe un interés de su parte, por conocer más acerca de dicha problemática. Lo anterior, se verá reflejado cuando los estudiantes realicen su práctica profesional y no logren identificar específicamente conductas que constituyan acoso laboral. Por lo que podría darse el caso, de que los estudiantes lleguen a presentarlo, en algún momento y ellos no se enterarían de que lo están padeciendo.

Considerando lo anterior, la presente investigación busca visibilizar el acoso laboral como una verdadera problemática que requiere de atención y de unas acciones que contribuyan con la prevención del mismo. Para ello, a partir de los conceptos básicos del acoso laboral, la regulación nacional y algunos conceptos propios del campo de la comunicación, se busca entender la problemática, para entrar a proponer una alternativa eficaz que le contribuya a la universidad, en el proceso de formación y orientación del acoso laboral en sus futuros practicantes.

Por otro lado, para lograr el cumplimiento de este objetivo, se recurre al empleo de técnicas de investigación como la encuesta y la entrevista, con el fin de conocer la comprensión que tienen los estudiantes y la gestión de la Coordinación de Prácticas Profesionales de la Carrera de Comunicación Social respecto al acoso laboral.

Finalmente, como alternativa se propone el diseño de una revista digital, cuyo contenido está orientado al acoso laboral en prácticas profesionales, con el fin de que los estudiantes conozcan información precisa y con anticipación por medio de la Coordinación de Prácticas Profesionales.

Problema de investigación

Planteamiento del problema

El acoso laboral o *mobbing* es una problemática silenciosa que presentan muchas organizaciones y por lo general, consiste en conductas asediadas y negativas llevadas a cabo por compañeros de trabajo, jefes o subordinados hacia una determinada persona (Einarsen y Hauge, p.253). En Colombia, se reguló el acoso laboral mediante la Ley 1010 de 2006, sin embargo, esta ley solo aplica para las personas que mantengan una relación laboral pública o privada, es decir, aquellas que celebren de un contrato laboral, por lo tanto, esta ley no aplicaría para los practicantes universitarios.

Actualmente, no se encuentran cifras o números de casos de acoso laboral que estudiantes universitarios hayan denunciado. Esta situación puede obedecer a que los practicantes que padecen acoso laboral durante su actividad formativa desconocen el procedimiento que se llevaría a cabo para denunciar dicha situación, por lo que puede darse el caso de que, entre tutores, monitores y estudiantes se logre manejar y controlar el problema, y de esta forma evitar presentar una denuncia.

Por otro lado, en cuanto a las conductas de acoso que pueden presentarse en el lugar del trabajo, pueden padecerlas, de la misma manera, trabajadores y practicantes; aunque este último no mantenga una relación laboral, si se encontrará vinculado a una empresa, un contexto en el cual podría sufrir agresiones físicas, burlas sobre su apariencia, cambios de su horario o cargas excesivas, escuchar comentarios de descalificación de sus labores o expresiones injuriosas de discriminación, entre otras conductas que según la ley pueden ser consideradas acoso.

Las circunstancias anteriores pueden llevar a que el practicante padezca efectos físicos o psíquicos propios del acoso laboral, como lo son la depresión, ansiedad o el estrés. Además, el practicante al no presentar una denuncia o poner en conocimiento la situación de acoso, más adelante otro practicante podría experimentar lo mismo durante su actividad formativa en aquella empresa. Por esta razón, se cree importante que, desde la universidad, más allá de acompañar al

estudiante durante su práctica, debe orientarse acerca de esta problemática, para que de esta manera él logre conocerla e identificarla.

Por ello, esta situación hace necesaria la implementación de un material que hable concretamente de acoso laboral, orientado a estudiantes que se encuentren próximos a realizar sus prácticas profesionales, y el cual puedan consultar desde cualquier lugar y dispositivo. A diferencia de la ley, esta problemática no distingue entre quiénes sí y quiénes no son considerados trabajadores, es una situación que puede presentar cualquier persona vinculada a un escenario laboral, independientemente del contrato que esta mantenga.

Formulación del problema

¿Cómo una revista digital diseñada desde el campo de la comunicación le va a contribuir a los practicantes javerianos de la Carrera de Comunicación Social a conocer e identificar el acoso laboral?

Objetivos

Objetivo general

Diseñar desde el campo de la comunicación una revista digital, orientada a estudiantes que entran a práctica profesional de la Carrera de Comunicación Social, que contribuya al conocimiento e identificación del acoso laboral.

Objetivos específicos

- 1.** Analizar la ley y decretos del Ministerio del Trabajo, dirigidos a la práctica profesional.
- 2.** Averiguar acerca del conocimiento del tema de acoso laboral, por parte de los estudiantes próximos a realizar su práctica profesional.
- 3.** Indagar sobre la gestión de la Coordinación de Prácticas Profesionales, en cuanto al acoso laboral de los estudiantes.

Capítulo I

Marco de referencia

1. Marco teórico

En este apartado se desarrollará un abordaje teórico-conceptual del acoso laboral y la comunicación, dos términos que son la base del estudio. Por esta razón, inicialmente se abordará de manera individual cada término, para luego establecer una relación entre ellos. Estos conceptos refuerzan el desarrollo teórico de la investigación y brindan una comprensión holística de la temática de estudio.

1.1 Una mirada al acoso laboral

El acoso laboral denominado también *mobbing*, resulta del verbo en inglés *to mob*, acción “de asediar o atacar en masa a alguien” (Motta, 2007, p.97). Konrad Lorenz en 1966 introduce a las Ciencias Sociales el término *mobbing*. Mientras se encontraba estudiando el comportamiento de algunas especies, detecta que estas muchas veces atacan a otra especie o grupos de esta, por el motivo de contar con mayor fuerza o ser de un tamaño distinto. Es decir, inicialmente el término del *mobbing* es empleado para designar las coaliciones de miembros débiles de una misma especie contra un individuo más fuerte (López, Seco y Ramírez, 2011).

Luego de los estudios realizados por Lorenz, Brodsky en 1976 escribe el libro *The Harassed Worker*, en el cual toma el acoso laboral como acoso psicológico y lo define como tentativas constantes que practica una persona sobre otra con el fin de frustrar, intimidar o provocarle terror, estrés o incomodidad en el trabajo (Uribe, 2011). El concepto empieza a formularse, no obstante, será hasta 1990 que Heinz Leymann determinará el acoso laboral como *psicoterror* o *mobbing*, un término que acoge con el fin de diferenciarlo del *bullying*.

Para Leymann (1990) el acoso laboral se fundamenta en la comunicación hostil y amoral regida de modo sistémico por uno o varios individuos hacia una persona en el lugar de trabajo.

Igualmente hay casos en el que el acoso es mutuo hasta que alguno de los implicados se transforma en el indefenso, pero, independientemente de cuál sea el modo en el que se desarrolle dicho acoso, estas acciones suelen presentarse casi todos los días o por largos periodos de tiempo (p.120). Es decir, es un fenómeno cuyas acciones son recurrentes y los responsables de estas pueden ser los mismos compañeros de trabajo o la administración de la organización.

Por su parte, Marie Hirigoyen, considerará el *mobbing* como: todo aquel comportamiento repetitivo y sistemático que quebranta la dignidad o integridad, ya sea psíquica o física de un individuo, perturbando a su vez el clima laboral (Citado por Motta, F. 2007). Este concepto no se aleja mucho de la noción de Brodsky y Leymann, por lo que se puede afirmar que el acoso laboral no son acciones aisladas o singulares, por el contrario, son conductas persistentes, repetitivas y constantes, las cuales serán ejecutadas por un individuo o grupo hacia una persona u otro grupo específico. Asimismo, cabe resaltar que el *mobbing* “tiende a disminuir la percepción de bienestar y la satisfacción laboral” (Uribe, 2011, p. 55) por lo cual, el acoso laboral, aunque inicia siendo el problema de las víctimas, termina siendo una problemática “de toda la organización en su conjunto” (López y Vázquez, 2003, p. 20).

De la misma manera, en Colombia por medio de la Ley 1010 de 2006 en la que se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, en el Artículo 2 define que:

Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo (párr. 4).

Teniendo en cuenta los conceptos académicos y este jurídico, queda claro que; primero, para determinar una conducta como acoso laboral esta debe ser persistente, repetitiva y demostrable. Segundo, esta conducta debe proceder de uno o varios integrantes de la organización a la que se pertenezca.

No obstante, esta ley tanto en su título como en su Artículo 1 aclara que esta aplicará para las personas que mantengan relaciones laborales privadas o públicas, es decir, aplicará para personas que disfruten de un contrato laboral. Por lo que las personas que trabajen bajo un contrato por prestación de servicios o posean un contrato de aprendizaje, y sean víctimas de acoso laboral la ley no aplicará de manera directa para estos casos.

1.1.1 Tipos de acoso laboral

A diferencia de otros tipos de violencia que se pueden presentar en las organizaciones, el acoso laboral “no deja rastros ni señales externas, a no ser las del deterioro progresivo de la víctima” (Piñuel y Zabala, 2001, p. 56). Sin embargo, si se consiguen reconocer desde lo académico y lo legal los tipos de acoso laboral que se pueden evidenciar en las organizaciones.

Tipos de acoso laboral según Leymann

Leymann (1990) distingue distintos tipos de acoso laboral a partir del rol y posición de la víctima y del acosador. Entre ellos se puede identificar la siguiente tipología:

- a) **Acoso laboral horizontal:** La víctima es acosada por uno o varios colegas pertenecientes al mismo nivel jerárquico.
- b) **Acoso laboral vertical:** La víctima y el acosador se encuentra en un nivel jerárquico distinto. Por lo que se pueden presentar dentro de estos otros dos tipos de acoso:

Acoso laboral ascendente: Cuando un trabajador de nivel superior es acosado por parte de sus subordinados o empleados.

Acoso laboral descendente: Cuando un trabajador de nivel inferior recibe agresiones verbales y/o físicas por parte de trabajadores de nivel superior (Serrano, 2009).

Tipos de Acoso según la Ley 1010 de 2006

En el Artículo 2 de la presente ley, el *mobbing* puede presentarse bajo las siguientes modalidades:

- a) **Maltrato laboral:** Actos de violencia física o moral que atenten “la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral” (párr. 6).
- b) **Persecución laboral:** Cuando reiterativa e intencionalmente se busca acordonar a un trabajador por medio de excesivas cargas de trabajo y cambios constantes en el horario, con el fin de ocasionarle desmotivación laboral e incitarlo a renunciar.
- c) **Discriminación laboral:** Trato distintivo (negativo) por motivos de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social.
- d) **Entorpecimiento laboral:** Acciones en contra del trabajador con intención de obstaculizar, agravar o retardar su labor.
- e) **Inequidad laboral:** Asignación de funciones de manera discordante a un trabajador, en relación con sus colegas del mismo nivel jerárquico.
- f) **Desprotección laboral:** Conductas propensas a poner en riesgo la integridad y seguridad del colaborador.

1.1.2 Fases del Acoso laboral

Con el fin de lograr una comprensión holística de la temática de estudio, se quiso indagar sobre las fases que se han establecido respecto a los casos de acoso laboral. El resultado de esta búsqueda

demonstró que no hay unas fases únicas del *mobbing*, ni una descripción concreta sobre los hechos que las conforman.

Lo anterior, se debe a que muchos autores, aunque toman como referencia las etapas del *mobbing* planteadas por Leymann en 1990, han decidido adicionar otras. Teniendo en cuenta esto, para efectos de la presente investigación se decidirá trabajar con las etapas propuestas por Leymann (1990) y se consideran dos etapas adicionales planteadas por Parés (2006), esto con el fin de lograr un panorama más detallado del acoso laboral

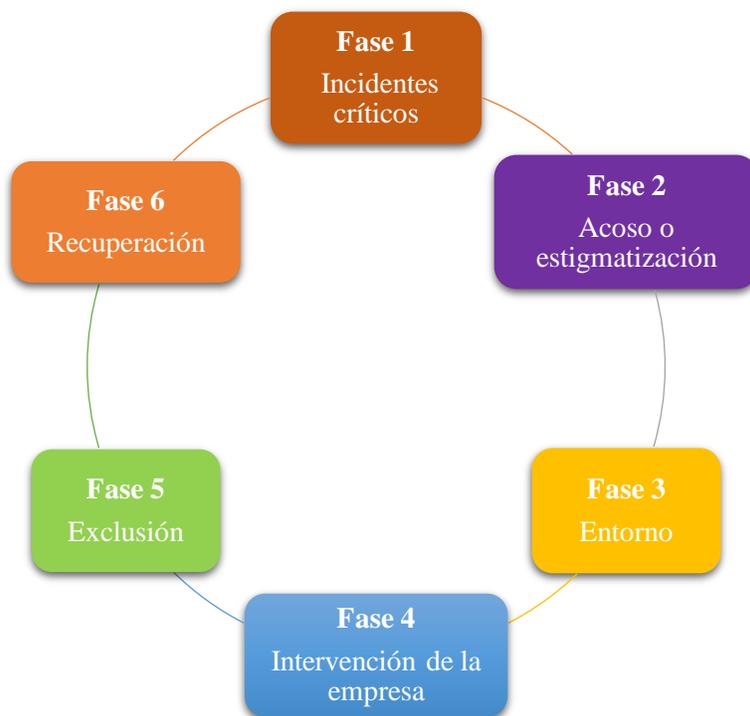


Figura 1. Fases del acoso laboral. Las fases 1,2y 4 son propuestas por Leyman (1990) y las 3 y 5 por Parés (2006). Elaboración propia.

Fase 1: Incidentes crítico

Leymann (1990) establece que en este primer momento empiezan a presentarse conflictos ya sean por motivos laborales (cargos distintos, logros obtenidos, relaciones laborales, etc.) o personales (creencias, ideología política, nacionalidad, raza, género, condiciones socioeconómicas, etc.), es

decir, será el primer momento cuando el victimario siente la necesidad de causar daño, criticar y entorpecer el trabajo de su víctima.

A pesar de que gran parte de estos incidentes críticos podrían manejarse por medio de la comunicación entre los implicados o a través de una mediación con ayuda de un intermediario con el fin de lograr unos acuerdos de convivencia, es muy habitual que estos conflictos no se resuelvan y por ello “una mala resolución del conflicto es lo que lleva al acoso laboral” (Parés, 2006, p. 18).

Fase 2: Acoso o estigmatización

En esta fase ya se pueden apreciar las distintas expresiones o tipos de acoso que se pueden presentar en la organización, ya que es cuando el victimario empieza a llevar a cabo acciones sistémicas y constantes con el objetivo de afectar a su víctima. Por lo tanto, según Leymann (1990) es frecuente que se presenten acciones relacionadas con:

- Dañar la reputación de la víctima (correr rumores, difamación, ponerla en ridículo).
- Comunicación hacia la víctima (a la víctima no se le permite expresarse, nadie le habla a él o ella, continuas críticas en voz alta y miradas significativas).
- Las circunstancias sociales (la víctima es aislada, es ignorada).
- La naturaleza de o la posibilidad de que la víctima cumpla con su trabajo (no le asignan trabajo, o se le asignan tareas humillantes o sin sentido).
- Violencia y amenazas de violencia.

Fase 3: Entorno

En esta fase se pondrán a prueba la cultura y clima organizacional de la empresa donde se esté presentando el caso de acoso, por lo que “la respuesta del entorno laboral será la que determinará la resolución rápida del acoso o bien su implantación permanente” (Parés, 2006, p.21). En virtud de ello, el acosador para continuar afectando a su víctima necesitará involucrar a más personas de la organización que estén dispuestas a ayudarle a lograr su objetivo, es decir, necesitará unos cómplices.

Por esta razón, en caso de que la cultura y el clima organizacional de la compañía sean fuertes, el caso de *mobbing* se daría a conocer y se buscaría resolverlo. De ser lo contrario, el conflicto continuará evolucionando.

Fase 4: Intervención de la empresa

En esta fase informan a un superior o a la administración acerca del acoso que se está presentando y es en aquel momento “cuando la administración interviene y el acoso se convierte oficialmente en un caso” (Leymann, 1999, p.7). Allí es cuando la empresa comienza a llevar a cabo acciones de intervención orientadas a la resolución del caso o en cambio, direccionar acciones con motivo de ocultar y negarlo. Por lo general una vez se conoce la situación, la persona encargada de Recursos Humanos o el jefe inmediato será el intermediario entre las partes implicadas en el caso.

Además, será a partir de las políticas establecidas por la organización, que se llevará a cabo la resolución del conflicto, por lo que puede darse la posibilidad de arreglos amistosos o en algunos casos se acude a sanciones y despido.

Fase 5: Exclusión

Ya cuando se ha tratado el caso de acoso laboral y se han logrado llegar a acuerdos con motivo de dar solución al conflicto o, por el contrario, para ocultar y omitir la existencia del caso, la víctima puede sentirse incómoda al continuar laborando bajo las mismas condiciones, por lo que puede llegar a solicitar en algún momento el cambio de área, cargo o sucursal de la empresa.

Ante dicha situación, hay empresas que aceptarán y comprenderán el porqué de la solicitud presentada por la víctima y en pro de su bienestar realizarán el correspondiente cambio; no obstante, también existe la posibilidad de que haya empresas que rechacen la solicitud y las víctimas, en caso de ser personas mayores, “tienden a buscar una jubilación anticipada, mientras que las personas jóvenes probablemente opten por permanecer todavía un tiempo en la organización soportando la presión hasta que su trabajo se convierte en algo puramente

instrumental” (Trujillo, Valderrabano y Hernández, 2007, p. 78). Lo cual repercutirá en graves consecuencias para su salud.

Fase 6: Recuperación

De acuerdo con Parés (2006) independientemente de si la víctima continúe o no en la organización donde padeció el acoso, esta persona quedará con unas secuelas, las cuales buscará superar para volver a sentirse bien en su trabajo. Algunas empresas ayudan a estas víctimas ofreciéndoles ayuda profesional o por medio de la implementación de medidas o programas de prevención de acoso laboral, buscan acompañar a la víctima e intentan evitar que la situación se repita en su organización. Es allí cuando se habla de esta fase, cuando el acoso empieza a ser visto como un riesgo psicosocial y se buscan alternativas de prevención y solución para este tipo de casos.

1.1.3 Efectos del Acoso laboral o *mobbing*

La víctima como la organización pueden llegar a presentar efectos característicos del acoso laboral. En el caso de la víctima esta puede padecer a nivel físico y psíquico alguno de los siguientes efectos.

Efectos físicos: Piñuel y Zabala (2001) establecieron una serie de efectos físicos que podría presentar una persona víctima de *mobbing*, para ello realizaron un estudio a 350 víctimas y estos fueron los resultados:

Tabla 1

Efectos del mobbing

Efectos cognitivos e hiperreacción psíquica	<ul style="list-style-type: none"> • Olvidos • Dificultad para concentrarse • Decaimiento/Depresión • Apatía, falta de iniciativa 	<ul style="list-style-type: none"> • Inquietud/nerviosismo/agitación • Agresividad/ataques de ira • Sentimientos de inseguridad • Hipersensibilidad a los retrasos • Irritabilidad
Síntomas de desajuste del sistema nervioso autónomo	<ul style="list-style-type: none"> • Dolores de pecho • Sudoración • Sequedad en la boca • Palpitaciones 	<ul style="list-style-type: none"> • Sofocos • Sensación de falta de aire • Hipertensión/hipotensión arterial inducida
Síntomas de desgaste físico producido por un estrés mantenido mucho tiempo	<ul style="list-style-type: none"> • Dolores de espalda y lumbares 	<ul style="list-style-type: none"> • Dolores musculares • Dolores cervicales
Trastornos de sueño	<ul style="list-style-type: none"> • Dificultad para conciliar el sueño • Sueño interrumpido 	<ul style="list-style-type: none"> • Despertar temprano
Cansancio y debilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Fatiga crónica 	<ul style="list-style-type: none"> • Desmayos • Temblores

Fuente: Adaptada de Piñuel y Zabala (2001). *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Madrid: Sal Térrea, p. 154.

Efectos psíquicos: Los principales efectos psicológicos del *mobbing* son la ansiedad, el estrés y la depresión. La víctima suele sentir un miedo incesante y sentimiento de amenaza y de fracaso, frustración, baja autoestima. Asimismo, Piñuel y Zabala (2001) afirman que además de estos efectos hay una alta probabilidad de que la víctima presente cambios de personalidad debido a la destrucción de su identidad resultado del acoso.

Por otro lado, en cuanto a los efectos que puede ocasionar el acoso laboral en las organizaciones, el clima laboral será el aspecto primeramente afectado, ya que las relaciones interpersonales, la motivación, entorno y seguridad del trabajo no serán las mismas luego de que se presente un caso de este tipo. Además, según Trujillo et al. (2007) otro aspecto que se ve

afectado como consecuencia de esta problemática es el rendimiento de la organización, puesto que la víctima al ser entorpecida por su o sus victimarios no puede llevar a cabo de la mejor manera su labor, lo que se verá reflejado en la poca calidad y cantidad del trabajo que esta desarrolle.

Adicional a ello, Piñuel y Zabala (2001) exponen otros elementos que de igual manera son efectos del *mobbing* en una organización. Estos elementos son los siguientes:

- Moral baja, pérdida de lealtad y dedicación por parte de los trabajadores.
- Aumento de ausentismo, permisos por enfermedad.
- Cambios de personal.
- Mala imagen, publicidad negativa ante la opinión pública
- Tiempo perdido durante el proceso de acoso y durante la contratación y entrenamiento de nuevo personal.
- Gastos relacionados con asistencia al trabajador, terapia, ayuda médica y psicológica, etc.
- Incumplimiento de disposiciones legislativas, demanda civil, demanda penal, etc.
- Costos laborales por indemnización (p.182).

1.1.4 Acoso laboral en Colombia, Ley 1010 de 2006

A partir de la tipología planteada en la Ley 1010 de 2006, desde su Artículo 3 en adelante se establecerá una serie de conductas (atenuantes, agravantes) cuyo fin es definir y limitar más el acoso laboral.

Conductas atenuantes:

- a) Haber demostrado una buena conducta anteriormente.
- b) Actuar en estado de temor agudo, de ira e intenso dolor o en estado de emoción o pasión justificable. Cabe resaltar que este último estado no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.
- c) Procurar voluntariamente reducir o anular sus consecuencias luego de realizada la conducta.

- d) Reparar de manera prudente el daño infligido, aunque no sea de forma total.
- e) Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
- f) La existencia de provocación o desafío manifiesto por parte del superior, compañero o subalterno.
- g) Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

Por otro lado, en el artículo 4 de dicha ley, se presentan las circunstancias agravantes, dentro de las cuales se encuentran:

- a) Reiteración de la conducta.
- b) Existencia de concurrencias de causales.
- c) Realización de la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remunerada.
- d) Ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe.
- e) Aumentar intencional e inhumanamente el daño psíquico y biológico a la víctima.
- f) La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad.
- g) Realizar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.
- h) Cuando se causa un daño físico o psíquico al sujeto pasivo.

Teniendo en cuenta el contenido de los artículos hasta el momento citados, se puede lograr un panorama más completo de qué es el acoso laboral en el marco nacional, no obstante, con el fin de no dar cabida a suposiciones o malas interpretaciones, en los artículos; 6° se establece quienes pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral; en el 7° las conductas que constituyen acoso laboral, en el 8° las conductas que no lo constituyen, en el 9° las medidas preventivas y correctivas para este fenómeno, en el 10° el tratamiento sancionatorio, en el 11° las medidas retaliatorias y en el 13° el procedimiento sancionatorio al acoso laboral.

Artículo 6º - *Sujetos y ámbito de aplicación de la ley*

Pueden ser sujetos activos o autores de acoso laboral:

- La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo.
- La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o sea jefe de una dependencia estatal.
- La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral.
- Trabajadores vinculados a una relación laboral en el sector privado.
- Servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen una dependencia pública.
- Empleados que promuevan, induzcan o favorezcan el acoso laboral.
- La persona natural que omita cumplir los requerimientos que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la presente ley.

Artículo 7º - *Conductas que constituyen Acoso laboral*

Si se confirma la ocurrencia repetida y pública de las siguientes conductas:

- a) Agresiones físicas, sin importar sus consecuencias.
- b) Empleo de expresiones injuriosas o soeces sobre la persona o para hacer alusión a su raza, género, origen, preferencia política o estatus social.
- c) Comentarios de descalificación profesional en frente de los demás compañeros de trabajo.
- d) Amenazas de despido.
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso.
- f) Descalificación denigrante, en presencia de compañeros de trabajo, de las opiniones o propuestas laborales.
- g) Burlas a cerca de la apariencia física.
- h) Alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.

- i) Exigencia de deberes distintos a las obligaciones laborales, cambio de labor o lugar de trabajo sin razón objetiva pertinente a las necesidades de la empresa.
- j) Imposición de horarios distintos a la jornada laboral contratada, cambio de turnos laborales sin razón justificada en las necesidades de la empresa o de manera discriminatoria respecto a los demás trabajadores.
- k) Trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás trabajadores, en cuanto a otorgamiento de derechos e imposición de deberes laborales.
- l) Negativa a suministrar materiales e información necesaria para el cumplimiento de la labor.
- m) Negativa injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad y vacaciones cuando se dan las condiciones legales o convencionales para pedirlos.
- n) Envío de mensajes, anónimos y llamadas de contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio.

Artículo 8º - *Conductas que no constituyen acoso laboral*

- a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Pública conforme al principio constitucional de obediencia debida.
- b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
- d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laborales de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa.
- f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.

- h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

Artículo 9º - *Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral*

- 1) Reglamentos de trabajo: Las empresas e instituciones en sus reglamentos deben formular acciones preventivas ante conductas de acoso laboral. Asimismo, deben establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las conductas que ocurran.
- 2) La víctima podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de un caso de acoso laboral. La denuncia deberá ser escrita detallando los hechos y a esta se le anexará prueba sumaria de los mismo. La autoridad que reciba la denuncia, de manera preventiva se dirigirá al empleador para que se lleven a cabo actividades pedagógicas o terapias grupales para el mejoramiento de las relaciones a nivel interno de la compañía.
- 3) Toda víctima de acoso laboral podrá solicitar la intervención de un conciliador autorizado legalmente a fin de que manera pacífica se solucione el conflicto de acoso laboral.

Artículo 10 – *Tratamiento sancionatorio al acoso laboral*

Cuando el acoso laboral se encuentre debidamente acreditado este se sancionará de la siguiente manera:

- 1) Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público.

- 2) Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.
- 3) Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.
- 4) Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales y demás secuelas originadas en el acoso laboral.
- 5) Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador, particular y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.
- 6) Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

Artículo 11 – *Garantías contra actitudes retaliatorias*

Con motivo de evitar actos de venganza contra quienes denuncien el acoso laboral o sean testigos en tales procedimientos, en la ley se establecen las siguientes garantías:

- 1) La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.
- 2) La formulación de denuncia de acoso laboral en una dependencia estatal podrá provocar el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público. En tal caso, la competencia disciplinaria contra el denunciante sólo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decida la acción laboral en la que se discuta tal situación.

- 3) Las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos.

Artículo 13 – *Procedimiento sancionatorio*

Para imposición de sanciones se seguirá este proceso:

- 1) Cuando la competencia para la sanción corresponda al Ministerio Público se aplicará el procedimiento previsto en el Código Disciplinario único.
- 2) Cuando la sanción sea de competencia de los Jueces del Trabajo se citará a audiencia. Esta tendrá lugar dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de la solicitud.

1.2 Prácticas profesionales

Actualmente en Colombia las prácticas profesionales se encuentran reguladas en la Resolución número 3546 del 3 de agosto de 2018, expedida por el Ministerio del Trabajo. En ella se definen las prácticas profesionales como actividades formativas diseñadas para que estudiantes de distintos programas académicos de pregrado o de formación técnica, tecnológica o complementaria puedan, en un ambiente laboral real, desarrollar habilidades, competencias y destrezas propias o adquirir unas nuevas, a partir de la aplicación de los conocimientos recibidos durante su formación académica.

Estos espacios de práctica pueden encontrarse en entidades privadas o estatales, a nivel nacional e internacional. Estas empresas, darán a conocer las ofertas disponibles y llevarán a cabo unos procesos de selección para elegir al estudiante que ellos consideren semejante con los objetivos de la organización y con las características que requiera el cargo.

Las prácticas profesionales suelen tener una duración de 6 meses o de 1 año, esto, según el Ministerio del Trabajo será establecido en los reglamentos y normatividad de la respectiva Institución Educativa. Asimismo, será también responsabilidad de la Institución determinar si la

práctica será obligatoria, es decir si esta será un requisito para que los estudiantes obtengan su título o, por el contrario, será electiva, por lo que los estudiantes podrán decidir si hacerla o no.

Actualmente, la Coordinación de Prácticas de la Carrera de Comunicación Social de la Pontificia Universidad Javeriana toma como referencia esta resolución al momento de la búsqueda y vinculación del estudiante a una empresa, por esta razón la dinámica que se lleva a cabo en este proceso de práctica es la que se encuentra establecida allí en dicho documento.

1.2.1 Resolución 3546 de 2018

Como ya se ha dicho anteriormente, en esta resolución el Ministerio del Trabajo busca regular las prácticas profesionales, por lo que allí se establecerán conceptos básicos, los actores involucrados en esta actividad formativa, las condiciones que se deben cumplir en la práctica, las obligaciones de la empresa y de los estudiantes, y las causales de terminación de la relación de práctica. Teniendo presente esto, se procederá a detallar cada uno de estos puntos con motivo de reconocerlos e identificar si en algún momento de la Resolución 3546 se toca el tema de acoso laboral o de manera indirecta se puede hacer alusión a este.

Considerando lo que se ha dicho acerca de lo qué es y lo que involucra una práctica profesional, en esta resolución en sus Artículos 4° y 5° se establecen las siguientes seis características o elementos propios de las prácticas:

1. **Carácter formativo:** “La práctica laboral es una actividad pedagógica adelantada por un estudiante, para desarrollar competencias básicas, transversales y laborales específicas en escenarios de trabajo real, que lo preparan para su desempeño autónomo en el mercado laboral” (Resolución 3546 de 2018, p.3). Es decir, que la práctica profesional no es considerada una relación de trabajo, por lo que no habrá una subordinación durante su desarrollo y las actividades que se lleven a cabo durante su realización deberán ser con fines pedagógicos y respondiendo a asuntos o temáticas establecidas por el programa académico respectivo.

2. **Relación tripartita:** Se habla que durante la práctica profesional se presentará este tipo de relación, debido a que durante su desarrollo serán partícipes tres actores: el estudiante, la organización y la Institución Educativa.
3. **Con auxilio o gratuitas:** Los estudiantes durante su actividad formativa en un escenario de práctica no recibirán un salario; sin embargo, la entidad que acoja al estudiante podrá pactar la entrega de un auxilio con el fin de apoyar al practicante durante este proceso. Este auxilio puede corresponder al menos con el cien por ciento (100%) de la cifra del salario mínimo legal vigente.
4. **Supervisión:** Para efectos de que las prácticas puedan desarrollarse de la manera y que a su vez se acompañe al estudiante en este proceso, “tanto la Institución Educativa, como el escenario de práctica, deberán realizar acompañamiento y seguimiento al desarrollo de la práctica laboral” (Resolución 3546 de 2018, p.3).
5. **Vigencia limitada:** Dicho anteriormente, será responsabilidad de la Institución Educativa establecer la duración de la práctica en sus reglamentos o normatividad.
6. **Edad mínima:** Teniendo en cuenta lo establecido por el Código de Infancia y Adolescencia, la Ley 1098 de 2006, y el literal a) del Artículo 16 de la Ley 1780 de 2016 “las prácticas laborales no podrán ser realizadas por estudiantes menores de quince (15) años de edad” (p.4). Para el caso de los jóvenes que se encuentren entre los quince (15) y diecisiete (17) años deberán solicitar una autorización a un Inspector del Trabajo.

Los anteriores puntos, son aspectos básicos y comunes de las prácticas profesionales, por otro lado, en cuanto a los horarios, estos pueden variar a partir del programa académico del practicante. Aunque en la resolución en su Artículo 6° se establezca que “la duración de la práctica laboral no podrá ser igual o superior a la jornada ordinaria de la entidad donde esta se realice y en todo caso a la máxima legal vigente” (p.4). Para el caso de programas académicos como Comunicación Social (énfasis de periodismo y de publicidad) o Diseño Gráfico, existe la posibilidad de que los horarios de estos practicantes se extiendan en ciertas ocasiones debido a los hechos, proyectos o productos que se encuentre ejecutando la organización de la práctica.

No obstante, para el caso de los adolescentes entre los quince (15) y diecisiete (17) años, el Inspector de Trabajo establecerá los siguientes horarios:

1. Entre 15 y menos de 17 años: horario diurno hasta las 6:00 p. m., con un máximo de seis (6) horas diarias, es decir semanalmente estos adolescentes laborarán treinta (30) horas semanales
2. Entre 17 y menos de 18 años: horario hasta las 8:00 p. m., con un máximo de siete (7) horas diarias, para un total de treinta y cinco (35) horas a la semana (p.4).

Una vez determinados estos horarios, el Ministerio del Trabajo en el Artículo 8° de la resolución retomará el tema de la supervisión de la práctica. Teniendo en cuenta que en el Artículo 4° se dice que “tanto la Institución Educativa, como el escenario de práctica, deberán realizar acompañamiento y seguimiento al desarrollo de la práctica laboral” (p.3), en este Artículo 8° se presentan dos actores claves en esta actividad de formación (tutor y monitor), las obligaciones que deben cumplir durante el proceso y el plan de práctica que en conjunto con el estudiante deben establecer en un comienzo.

Plan de práctica: A partir de lo que dice el Ministerio del Trabajo en esta resolución, el plan de práctica es un documento escrito en el cual se consignan los objetivos formativos que se quieren lograr, de acuerdo con las actividades que el estudiante vaya a ejecutar durante su práctica. Además, por medio de este documento se realizará el monitoreo de cada uno de ellos y se expresaran los resultados de aprendizaje. El documento será firmado por el estudiante, tutor y monitor de la práctica.

- **Tutor**

Es aquel colaborador asignado por la organización de la práctica. Esta persona deberá contar con el conocimiento y la experiencia que requiera el cargo en el cual se desempeñará el estudiante. Dentro de sus obligaciones están:

1. Velar por el correcto desarrollo de las actividades en la ejecución de la práctica laboral.
2. Revisar y aprobar el plan de práctica laboral.
3. Avalar los informes mensuales presentados por el practicante, en los cuales reporte el avance en el cumplimiento del plan de práctica.
4. Informar a la institución educativa cualquier situación que afecte el normal desarrollo de la práctica laboral.
5. Las demás que se encuentren establecidas en la normatividad interna del escenario de práctica.
6. Reportar oportunamente al Ministerio del Trabajo o a la autoridad competente, cualquier amenaza o vulneración a los derechos del practicante, que evidencie en el ejercicio de su actividad.

- **Monitor**

Es aquel docente vinculado a la Institución Educativa y que será designará con el objetivo de hacer seguimiento a la práctica. Dentro de sus obligaciones están:

1. Velar por el correcto desarrollo de las actividades en el desarrollo de la práctica laboral.
2. Revisar y aprobar el plan de práctica laboral.
3. Avalar los informes mensuales presentados por el practicante, en los cuales reporte el avance en el cumplimiento del plan de práctica.
4. Informar al escenario de práctica cualquier situación que afecte el normal desarrollo de la práctica laboral.
5. Las demás que se encuentren establecidas en la normatividad interna de la institución educativa.
6. Reportar oportunamente al Ministerio del Trabajo o a la autoridad competente, cualquier amenaza o vulneración a los derechos del practicante, que evidencie en el ejercicio de su actividad.

Como se puede evidenciar las obligaciones del tutor y el monitor son prácticamente las mismas con la diferencia de que la número 4 consiste en comunicarle al otro acerca de una

anomalía y la 5 depende de lo que se establezca al interior de ambos escenarios. Sin embargo, al revisar estas funciones es claro que en caso de llegar a presentarse *mobbing* durante la práctica, el estudiante podría darlo a conocer inicialmente a su monitor, para que este informe a la organización de la práctica o reporte al Ministerio del Trabajo sobre la situación.

Por otro lado, según la resolución en su Artículo 9° dice que: “En concordancia con lo establecido en la Sección 3 del Capítulo 2 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, los estudiantes en práctica laboral deberán contar con afiliación y cotización a riesgos laborales” (p. 5-6) esto con el fin de asegurar y proteger tanto la salud como bienestar del estudiante; además, cabe resaltar que es una medida que favorecerá al estudiante en caso de llegar a presentar un tipo de acoso laboral que le cause un gran daño (físico y/o psicológico).

Ahora, en lo que respecta a los demás artículos de la Resolución 3546 de 2018, en ellos se establecerán una serie de obligaciones que deben cumplir el estudiante, la Institución Educativa y la organización de la práctica; y las causales de terminación de la relación de práctica.

Artículo 13. Obligaciones del estudiante. Corresponde a los estudiantes como practicantes laborales:

1. Procurar el cuidado integral de su salud durante las prácticas laborales.
2. Presentar el plan de práctica laboral al comienzo de la actividad.
3. Cumplir con el horario asignado y previamente acordado con el tutor y el monitor para el desarrollo de la práctica.
4. Cumplir con las actividades, compromisos y condiciones propuestas para el desarrollo de la práctica laboral y acordes al plan de práctica.
5. Hacer buen uso de los insumos entregados para el desarrollo de la práctica profesional, y asimismo entregarlos a la fecha de terminación de la vinculación formativa.
6. No difundir o compartir la información que se le sea confiada o conozca durante la práctica.
7. Informar a la Institución Educativa y al escenario de práctica, cualquier situación de la que tenga conocimiento y pudiera afectar el desempeño de sus actividades formativas de práctica.

Artículo 14. *Obligaciones de la Institución Educativa.* Corresponde a las Instituciones Educativas, como responsables del proceso formativo de los estudiantes:

1. Autorizar al estudiante a postularse y desarrollar las actividades correspondientes a la práctica laboral ofertadas por el escenario de práctica.
2. Designar un monitor de práctica desde inicio de la actividad para que supervise y acompañe al estudiante en su proceso.
3. Cumplir con las obligaciones en materia de Seguridad Social en concordancia con las normas señaladas en el artículo 9° de la presente resolución.

Artículo 15. *Obligaciones de los escenarios de práctica laboral.* Corresponde a los escenarios de práctica laboral:

1. Registrar y publicar las plazas o vacantes de práctica a través del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo.
2. Establecer, aplicar y dar a conocer a los estudiantes que se postulan, el proceso de selección para la asignación de plazas de práctica.
3. Contar con espacios y suministrar los insumos necesarios para que el practicante desempeñe su actividad formativa.
4. Realizar una inducción a los practicantes, dándole a conocer el funcionamiento del escenario de práctica y de la práctica en sí misma.
5. Designar un tutor de práctica desde el inicio, para supervisar y acompañar al estudiante en su proceso.
6. Determinar el plan de práctica laboral a través del tutor, monitor y estudiante.
7. Cumplir con sus obligaciones en materia de Seguridad Social acordadas en el artículo 9° de la presente resolución.
8. Asignar actividades y responsabilidades acordes con el área de conocimiento del estudiante.
9. Certificar la realización de la práctica laboral.

Teniendo en cuenta estas obligaciones establecidas por el Ministerio del Trabajo, los actores involucrados deberán cumplirlas durante las distintas etapas del proceso de la práctica, de lo contrario, el incumplimiento podría ser causa para la terminación de la misma. Sin embargo,

con el fin de otorgar completa claridad, en el Artículo 18° de la presente resolución, se establecen las siguientes causales que podrían dar por terminada una práctica:

1. Cumplimiento del plazo acordado para la actividad de práctica.
2. Pérdida de la condición de estudiante por parte del practicante.
3. Escrito de terminación anticipada de la práctica suscrito conjuntamente por parte del estudiante, tutor y monitor. Este documento deberá justificar expresamente la causal que impide la continuidad del ejercicio.
4. Aquellas causales que se encuentren establecidas en la normativa interna de la organización o de la Institución Educativa.

De igual manera, en el Artículo 20° se recalca que “el incumplimiento de los deberes consagrados en la presente resolución dará lugar a las actuaciones disciplinarias, fiscales y/o administrativas pertinentes de acuerdo con la ley” (p.9).

A partir de la información consultada para la comprensión holística de la problemática de investigación, se puede evidenciar que el acoso laboral es un riesgo profesional que puede presentar un colaborador, en cualquier empresa y que trae consigo unos efectos negativos para ambas partes. A pesar de que exista una normativa para la prevención y control de este, en Colombia el número de casos denunciados incrementa cada día.

Ahora bien, teniendo en cuenta que en la Resolución 3546 de 2018, no se habla explícitamente de acoso laboral en practicantes, ni se encuentra regulada dicha problemática a través de un documento legal vigente, es muy probable desconocer el procedimiento que se llevaría a cabo, en caso de presentarse acoso laboral durante una práctica profesional. Este hecho, de alguna manera, impide que se denuncien correctamente este tipo de casos o simplemente no se denuncien, puesto que no está establecido en un marco legal las acciones o sanciones para este, como sí se encuentran establecidas en la Ley 1010 de 2006 para los trabajadores. Por consiguiente, contrario a las cifras de acoso laboral en trabajadores, las cuales son de conocimiento público; en lo que respecta a acoso laboral en practicantes, se desconocen las cifras de casos denunciados por estudiantes.

1.3 La comunicación

La comunicación es un proceso dinámico, un proceso que según Santos (2012) involucra un emisor, quien es aquella persona o grupo de personas que envían un mensaje por medio de un determinado canal, y un receptor, el cual es la persona o el grupo de personas a quien el emisor dirige su mensaje. Estos receptores son potenciales emisores, en la medida en que ellos pueden responder al mensaje del emisor inicial. No obstante, los mensajes que se transmiten durante el acto comunicativo pueden ser interpretados tal cual como el emisor lo pensó en su momento o pueden interpretarse de una manera totalmente distinta, de acuerdo con el contexto donde se desarrolla el proceso comunicativo o a las creencias, experiencias u otros elementos que caracterizan al o los receptores. Por esta razón, “estamos en la posibilidad de elaborar un mensaje solamente mediante los signos que conocemos, y sólo podemos dar a esos signos el significado que hemos aprendido con respecto a ellos” (Castro y Moreno, 2006, p. 16). Es decir, la comunicación es el reflejo y el encuentro de muchas dimensiones en un mensaje.

En los últimos años la comunicación ha ido convirtiéndose en un aspecto muy importante para las organizaciones. Teniendo en cuenta que “las organizaciones nacen por una inquietud o necesidad de cumplir uno o más objetivos, el cual o los cuales sólo pueden lograrse mediante esfuerzos y acciones conjuntas de un grupo de personas” (Montoya, 2018, p. 782), la comunicación es aquella que “mantiene unido al sistema organizacional” (p. 784).

La comunicación organizacional “define situaciones en las que dos o más personas intercambian, comulgan o comparten principios, ideas o sentimientos de la empresa con visión global” (Pizzolante, 2004, p.95), es decir, es todo aquello que puede comunicar tanto como formal e informalmente una organización desde su interior.

Una buena gestión de la comunicación organizacional favorecerá el alcance de metas ya sean individuales o las de la empresa. La comunicación se comporta como un vehículo por medio del cual los miembros (internos y externos) de una organización pueden cooperar en la transformación o cambios de esta, ya que como lo dijo Goldhaber (1985) la organización se encuentra influenciada e influye en el medio ambiente.

Desde otra perspectiva, la comunicación organizacional puede entenderse también como:

Un conjunto de técnicas y actividades encaminadas a facilitar y agilizar el flujo de mensajes que se dan entre los miembros de la organización o entre la organización y su medio; o bien, a influir en las opiniones, actitudes y conductas de los públicos internos y externos de la organización, todo ello con el fin de que esta última cumpla mejor y más rápidamente con sus objetivos” (Andrade, 2002, p.16).

Por esta razón, el acoso laboral puede ser considerado un problema de la comunicación organizacional, debido a que surge a partir de las contrariedades entre colaboradores, afectando de esta manera la comunicación interna y externa de la organización. Aunque para efectos de la presente investigación, se trabajará desde la comunicación interna, puesto que el objetivo va orientado a la realización de un material dirigido a los practicantes y a la Coordinación de Prácticas Profesionales, dos públicos internos de la Pontificia Universidad Javeriana.

1.3.1 Comunicación interna

La comunicación interna entendida por Kreps (1990) citado en Lucas (1997) es “el patrón de mensajes compartidos por los miembros de la organización; es la interacción humana que ocurre dentro de las organizaciones y entre los miembros de las mismas” (p. 166). Es decir, es una comunicación dirigida a los trabajadores, por medio de la cual se orientarán los objetivos, la imagen, identidad y cultura, propios de la organización.

Dicha comunicación debe ser integral de manera que la alta gerencia, los colaboradores, socios y demás público interno efectúen acciones coordinadas y tengan la oportunidad de desarrollar sus talentos. “La comunicación interna es integral desde los soportes utilizados, ya que se despliega no sólo en medios, sino que trabaja también en los intercambios, en las relaciones interpersonales horizontales, ascendentes y descendentes” (López y Martínez, 2014, p.28).

1.3.1.1 Tipos de comunicación interna

La clasificación de la comunicación interna, según Andrade (2002), puede realizarse a partir de la dirección, forma, sentido y técnicas:

- **Comunicación horizontal:** Es aquella que se da entre los colaboradores que se consideran iguales al pertenecer a un mismo nivel jerárquico. Suele emplearse una comunicación verbal y no verbal directa, por lo que podría prestarse para malas interpretaciones que podrían desencadenarse en un problema, como el acoso laboral. No obstante, una buena comunicación horizontal posibilita la coordinación de tareas, relaciones interpersonales efectivas, la resolución de problemas y apoyo entre colegas para el logro de una meta común (Lucas, 1997).
- **Comunicación vertical:** Es aquella “que se da entre los diferentes niveles jerárquicos de la organización” (Andrade, 2002, P.18) y se subdivide en comunicación ascendente y descendente.
 - **Comunicación ascendente:** Es aquella que fluye desde los integrantes de un nivel más bajo hacia los de nivel superior en la organización. Suele emplearse para realizar un *feedback* a los de niveles más altos, informar acerca de problemas que se estén presentando o para dar a conocer avances. Los medios de comunicación que pueden ser empleados aquí son: el correo electrónico, entrevistas, buzón de sugerencias y *feedback* (Robbins, 1999).
 - **Comunicación descendente:** Este tipo de comunicación va desde la Alta gerencia hacia los demás colaboradores de la organización teniendo en cuenta la línea jerárquica. Sus principales funciones son dar órdenes, proporcionar información, dar a conocer las metas o evolución del trabajo y realizar *feedback* acerca del rendimiento de sus colaboradores. Los medios de comunicación que suelen utilizarse en este tipo de comunicación son: la intranet, reuniones ya sean formales o informales, entrevistas, dinámicas grupales, entre otras (Lucas, 1997).

- **Comunicación diagonal:** Esta se da entre las personas de distintos niveles y áreas. Este tipo de comunicación suele presentarse con más frecuencia en estos últimos tiempos, debido al interés por las actividades interdisciplinarias y los equipos multifuncionales. Por tal motivo es que se integran personas de distintas áreas y especialidades (Andrade, 2002, p.18).

Por otro lado, si se tiene en cuenta la formalidad y técnicas, la comunicación interna puede clasificarse en:

- **Comunicación formal:** “Es la que se da a través de las fuentes y/o los canales oficiales de la comunicación” (Andrade, 2002, p.19). De allí hacen parte el correo institucional, la intranet, Blackboard.
- **Comunicación informal:** Es aquel tipo de comunicación que emplea canales no oficiales de la organización, es decir que operan “al margen de los canales formales habituales” (Túñez, 2012, p.79). Aquí suelen emplearse grupos de Whatsapp, Facebook, entre otros.

Canales digitales de comunicación interna formal

La Coordinación de Prácticas Profesionales entre sus objetivos debe informar a los estudiantes acerca de las reuniones programadas, las ofertas publicadas, las actividades que deben realizar antes de la práctica, los procesos de aplicación a ciertas empresas y entre otros eventos que puedan presentarse durante el proceso de prepráctica. A su vez, en caso de que un estudiante le surja una duda o inquietud, deben responderle.

Para poder llevar a cabo toda esa serie de actividades, la universidad ha dispuesto los siguientes canales de comunicación interna digital, para que la Coordinación de Prácticas pueda desempeñar su labor de la mejor manera:

1) Blackboard Learn

“Es una aplicación de enseñanza, aprendizaje, creación de comunidades y uso compartido de conocimientos en línea” (Blackboard, sf). Allí pueden crearse grupos (Cursos) a partir de las clases u otras razones académicas como es el caso de prácticas profesionales y trabajo de grado. Cada Curso contiene unos *banners*, los cuales se pueden configurar de acuerdo con la finalidad que se vaya a emplear el grupo.

La comunicación que se maneja allí es bidireccional, ya que la información que es enviada por este medio puede contestarse, es decir existe una interacción en esta plataforma de ambas partes. Además, es una plataforma que brinda múltiples herramientas. Por ejemplo, los estudiantes podrán recibir actualizaciones móviles sobre los cursos en caso de que hayan publicado un anuncio o una actividad, pueden realizar actividades y exámenes, participar en debates, asistir a clases virtuales y ver sus calificaciones.

2) Correo electrónico institucional

La Coordinación de Prácticas Profesionales emplea este correo institucional para mantener una constante comunicación con los estudiantes. Por medio de *emails* se les recuerda a los estudiantes algunas de las actividades disponibles en Blackboard Learn y se les dan a conocer ofertas, convocatorias o reuniones orientadas a la resolución de dudas. Este canal es bidireccional, ya que los estudiantes pueden a través de este medio dar a conocer sus dudas y la Coordinación de Prácticas responderá a ellas a partir del orden de recepción de estas mismas.

Además, en caso de que la Coordinación quiera agendar alguna cita, reunión o charla, Outlook le permite poder establecer un recordatorio en los calendarios o agendas de los estudiantes invitados, con el fin de que ellos de esta manera se enteren del evento, lugar, fecha y hora; y cuando sea el día del evento, Outlook, similar a una alarma, les notificará a los estudiantes sobre la cita que tienen programada.

3) Microsoft Teams

Respecto a la emergencia sanitaria del Covid-19 que atraviesa gran parte del mundo en estos momentos, la Coordinación de Prácticas con motivo de continuar una constante comunicación con los estudiantes, actualmente hace empleo de la plataforma digital Microsoft Teams. Esta plataforma funciona a la par de Outlook y permite programar videoconferencias destinadas a más de 50 de personas. Esto ha permitido solucionar dudas y difundir la información de manera inmediata e instantánea, puesto que al estar presentes los estudiantes y la Coordinación se garantiza una mayor comprensión de los mensajes, ya que las dudas son resueltas en vivo.

1.3.2 Comunicación digital

La sociedad siempre a reposado en las nuevas tecnologías, cuando se descubrió la piedra el ser humano empezó a construir todo tipo de cosas con ella, cuando se inventó la imprenta esta permitió la difusión de conocimientos y fue una base importante para la humanidad y ahora con la invención del internet el ser humano a modificado sus modos de vivir, sus creencias, cultura y demás aspectos cotidianos, todo ello con el fin de adoptar este nuevo tipo de tecnología.

Teniendo en cuenta lo anterior, se puede afirmar que el avance o el progreso de las tecnologías ha traído siempre consigo unos cambios en las rutinas y dinámicas sociales, puesto que la humanidad tiende a adaptarse a cada una de estas; por ello, al realizarse un mínimo cambio en dichas tecnologías las personas se ven obligadas ajustar sus vidas y a convivir con estas nuevas formas.

Por esta razón, con la llegada de la Web 2.0 comienza a hablarse de cultura digital. Una cultura que “está compuesta por modos de comunicación y de intercambio de informaciones que desplazan, redefinen y remodelan el saber en formas y formatos nuevos, y por métodos para adquirir y transmitir dicho saber” (Douehi, 2010, p.35). Lo anterior nos lleva a evidenciar que la comunicación es la base de esta cultura, la cual cada día migra a nuevos espacios y se reinventa con cada *megabit* por segundo.

La comunicación digital, a partir de Giammatteo, Gubitosi y Parini (2017), es aquella que permite la interacción a través de un medio, plataforma o canal digital. Es una comunicación omnipresente, puesto que cada día y en cada momento más personas se encuentran conectadas difundiendo o intercambiando información, ya sea dando su opinión, creando contenido, participando en redes sociales o enviando un simple correo o mensaje.

Por otro lado, Orihuela (2003) plantea que en este tipo de comunicación “el usuario se convierte en el eje de los procesos comunicativos, el contenido es la identidad de los medios, el multimedia es el nuevo lenguaje, el tiempo real es el tiempo dominante, el hipertexto es la gramática, y el conocimiento el nuevo nombre de la información” (p.4). Todos estos aspectos son propios de la comunicación digital, sin embargo, aquellos que permiten realmente diferenciar las formas de comunicación tradicionales de las nuevas formas digitales son los siguientes propuestos por Scolari (2008):

- a) **Digitalización:** Es aquel proceso que “reduce los textos a una masa de bits que pueda ser fragmentada, manipulada, enlazada y distribuida” (p.79). Es decir, el texto tradicional empieza adaptarse a nuevos formatos y se convierte a datos numéricos, con el fin de que la información pueda reproducirse sin perder su calidad.
- b) **Reticularidad:** Este aspecto radica del modelo de comunicación de muchos a muchos. Es aquella interacción que se da entre varios en un mismo espacio. Por ejemplo: un blog, los foros.
- c) **Interactividad:** Esta consiste en la recepción de mensajes. Existe un receptor activo el cual puede tomar decisiones al contar con una variedad de opciones. Asimismo, esta facilita la creación de información.
- d) **Hipertextualidad:** El texto deja de ser lineal y pasa a tomar una estructura ramificada la cual posibilitan los medios digitales. De igual manera, el texto se combina con otros tipos de textos y formatos con el fin de hacer la información más atractiva y diversa.

- e) **Hipermedialidad:** Contenido de distintos tipos (audio, video, texto escrito, enlaces) que confluyen en un mismo espacio.

Tipos de comunicación digital

A partir de la sincronicidad que se establece en los medios digitales, se pueden presentar dos tipos de comunicación:

- **Comunicación sincrónica:** En la cual se obtiene una respuesta inmediata.
- **Comunicación asincrónica:** Se obtiene una respuesta luego de pasar un tiempo considerable.

Considerando todo lo anterior, se puede concluir que las tecnologías han dejado de ser herramientas y hoy se han transformado en escenarios que potencian “nuevas formas de ser, nuevas cadenas de valores y nuevas formas de percibir el tiempo, el espacio y la cultura” (Holmes y Rusell, 1999, p.75).

1.3.3 Comunicación visual

El ser humano ha empleado la imagen desde la época de la Prehistoria para comunicarse. Por medio de la piedra se plasmaba símbolos y signos que guardaban un significado a partir del contexto, cultura y tiempo en el que fueron realizados. Actualmente, aún se emplea la imagen para comunicar, ya sea para plasmar la realidad, emociones, sentimientos o significados específicos a partir de las condiciones sociales, culturales, económicas y políticas del momento. Todos estos aspectos le van otorgando significado a las imágenes; asimismo, el color, las técnicas, las texturas, las perspectivas ayudan a reforzar este significado.

Tomando en consideración lo anterior, la comunicación visual es todo aquello que observamos, una ventana, un perro, un lápiz, “son imágenes que, como todas las demás, tienen un

valor distinto, según el contexto en el que estén insertadas, dando informaciones diferentes” (Munari, 1985, p.79). Es decir, la interpretación del mensaje que comunica una imagen dependerá de unos elementos acordes al contexto del emisor y el receptor. Por lo tanto, según Munari (1985) en la comunicación visual podrán presentarse los siguientes dos tipos de comunicación a partir la intención o naturaleza de la imagen:

- **Comunicación casual:** Este tipo de comunicación puede ser interpretada desenvueltamente por el receptor, ya que detrás no tiene una intención de informar algo. Por ejemplo: Una nube.
- **Comunicación intencional:** Contrario a la anterior, en este tipo de comunicación el emisor quiere dar un mensaje concreto y el receptor debería recibir e interpretar este mensaje o significado del emisor. Por ejemplo: Un poster, un semáforo.

Por otro lado, la comunicación visual “se produce por medio de mensajes visuales, que forman parte de la gran familia de todos los mensajes que actúan sobre nuestros sentidos, sonoros, términos, dinámicos, etc.” (Murani, 1985, p. 82). Por esta razón para comprender los mensajes de las imágenes, Munari cree que es necesario analizar desde dos de sus componentes: La información, que es el mensaje plasmado en la imagen, y el soporte visual (textura, forma, estructura, modulo, movimiento), es decir las partes que pueden hacer perceptible el mensaje en la imagen.

En el soporte visual es donde se debe concentrar la atención y se debe realizar análisis, ya que será así la manera de encontrar una coherencia en la información. Esto quiere decir, que en la imagen no solo comunica el gráfico que se plasme, sino que todos los elementos que se encuentran allí están comunicando, por lo que tanto el emisor como el receptor deben hallar la forma de dar coherencia a la imagen para que la información que se transmita y se reciba sea lo más clara posible y precisa.

Teniendo en cuenta los conceptos de comunicación expuestos, con el fin de lograr el objetivo propuesto de la presente investigación, se emplearán distintos elementos propios de cada

tipo de comunicación, principalmente, desde la comunicación digital. Esta comunicación permitirá que de manera dinámica e inmediata se difunda la información a nivel masivo; a su vez, al poder establecerse el público de interés al que se quiere dirigir el contenido, el empleo de los distintos canales digitales internos de la universidad empleados por la Coordinación de Prácticas Profesionales, facilitará que la información sea omnipresente, pueda ser replicada y encontrarse al alcance de un clic de todos.

Asimismo, se tendrán en cuenta elementos relacionados a la comunicación visual, ya que, al momento de diseñar la revista digital, se debe ser precavido y prestar atención a los detalles, cada elemento cuenta algo y el mensaje que se va a transmitir a los practicantes debe ser claro y concreto. En el contenido debe mantenerse un mismo lenguaje, empleando expresiones que todos logren entender y tomando como referencia la identidad, valores y cultura de la universidad, es decir, la revista digital integrará todos estos aspectos para que el público interno entienda un mismo mensaje, efectúen acciones coordinadas y pueda acceder al contenido desde cualquier lugar y dispositivo.

2. Marco espacial

La presente investigación será realizada a partir de los procesos que se llevan a cabo desde la Coordinación de Prácticas Profesionales de la Carrera de Comunicación Social de la Pontificia Universidad Javeriana, para el manejo del acoso laboral durante las prácticas.

2.1 Pontificia Universidad Javeriana (PUJ)

Universidad Católica con Acreditación Institucional de Alta Calidad. Se encuentra ubicada en la ciudad de Bogotá D.C. Su principal objetivo es servir a la comunidad humana, procurando instaurar una sociedad más civilizada, más culta y más justa. En ella se fomentan los valores humanos, la formación integral de las personas, el desarrollo y transmisión de la ciencia y la cultura (Pontificia Universidad Javeriana, s.f).

2.2 Facultad de Comunicación y Lenguaje

Nace en 1996 y se ha ido transformando hasta ahora con el fin de prestar los mejores servicios sus estudiantes. Desde allí se busca prestar servicios para fortalecer el uso adecuado del español hablado y escrito, así mismo el de las lenguas modernas (inglés, francés, alemán, italiano, portugués, mandarín y japonés) y aportar a los estudiantes formación en el campo de estudios de la comunicación. De esta facultad hacen parte los programas:

- La Carrera de Comunicación Social.
- El Departamento de Ciencias de la Información y la Carrera de Ciencia de la Información.
- El Departamento de Lenguas, el Centro Latinoamericano de Relaciones Interculturales y la Licenciatura en Lenguas Modernas (Pontificia Universidad Javeriana, s.f).

2.3 La Carrera de Comunicación Social

Nace como Escuela de Periodismo en 1949 y hoy cuenta con seis énfasis: Periodismo, Publicidad, Comunicación Organizacional, Producción Audiovisual, Producción Radiofónica y Producción Editorial (Pontificia Universidad Javeriana, s.f).

2.4 Coordinación de Prácticas Profesionales

Es la encargada de los procesos de prepráctica y búsqueda de prácticas para los estudiantes que se encuentran en los últimos semestres de la Carrera de Comunicación Social de la Pontificia Universidad Javeriana. Desde allí se les brinda acompañamiento a los estudiantes hasta el momento que se vinculen con una organización para la realización de sus prácticas profesionales (Pontificia Universidad Javeriana, s.f).

Esta Coordinación trabaja de la mano con la Dirección de la Carrera y está conformada por:

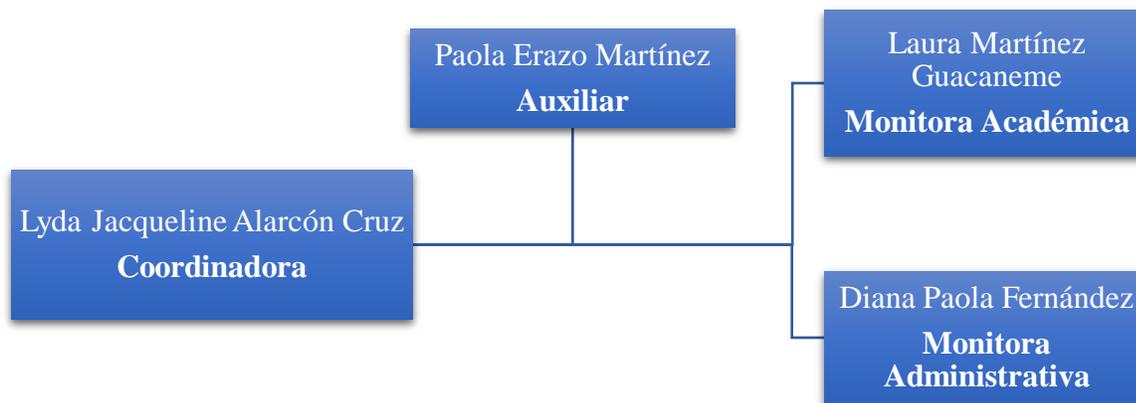


Figura 2 Organigrama Coordinación de Prácticas Profesionales. Elaboración propia

Actualmente, como se dijo en el apartado anterior, esta Coordinación toma en cuenta la Resolución 3546 de 2018 dada por el Ministerio del Trabajo para el proceso de búsqueda, vinculación y control de las prácticas, de igual forma, a nivel interno, la Coordinación cuenta con un reglamento de prácticas estudiantiles, el cual ha sido adoptado por la Carrera de Comunicación

Social desde el año 2005 hasta hoy. En este reglamento se da una definición de las prácticas, se recuerdan algunas generalidades del reglamento de estudiante PUJ, se expone el proceso de inscripción, formalización, seguimiento y evaluación de las prácticas, y a su vez los derechos y deberes del estudiante.

Con motivo de conocer la dinámica que la Coordinación lleva a cabo para acompañar el proceso que se encuentra establecido en la Resolución 3546, se presentará a continuación el contenido del reglamento de prácticas estudiantiles.

En la primera parte del reglamento se muestran las siguientes condiciones generales establecidas por la universidad en el reglamento de estudiantes para efectos de la práctica:

1. Las prácticas estudiantiles son un elemento de la estrategia pedagógica de la Pontificia Universidad Javeriana en sus programas en sus programas de pregrado, y por eso forman parte de todos sus currículos y planes de estudio (Artículo 57 del reglamento de estudiantes PUJ).
2. De acuerdo con la naturaleza de cada disciplina o profesión, estas prácticas constituyen asignaturas, serán objeto de evaluación e integrarán elementos y proceso de tipo social, profesional y académico (Artículo 58 del reglamento de estudiantes PUJ).
3. En cada programa académico de pregrado, de acuerdo con la naturaleza de cada disciplina o profesión, las prácticas estudiantiles tendrán contenidos específicos y diversos, así como objetivos propios. Son de carácter obligatorio (Artículo 59 del reglamento de estudiantes PUJ).
4. Durante la planeación, realización y evaluación de las prácticas estudiantiles, los estudiantes han de ser conscientes de que son portantes de la imagen y del nombre de la Universidad, y se regirán por los convenios interinstitucionales que se establezcan para el efecto (Artículo 60 del reglamento de estudiantes PUJ).

5. Los objetivos pedagógicos específicos, así como las características y modalidades de las prácticas estudiantiles, serán determinadas por el correspondiente plan de estudios, de acuerdo con las directrices institucionales (Artículo 61 del reglamento de estudiantes PUJ).
6. Las prácticas tienen una duración máxima de seis meses de medio tiempo y cuatro meses de tiempo completo y su finalidad es formativa: complemento del aprendizaje académico del estudiante. Adicionalmente cuenta con reconocimiento de ocho (8) créditos académicos (Carrera de Comunicación Social, 2005, p. 1).

Una vez comprendido esto, la Carrera a modo de complemento informa que los estudiantes que vayan a realizar sus prácticas no deben estar sancionados disciplinariamente, deben encontrarse matriculados en la universidad y contar con un Plan Obligatorio de Salud (POS) y en caso de que el estudiante quiera retirar la materia de práctica, “deberá obtener la autorización previa de la Coordinadora de Prácticas y de la Dirección de la Carrera, de conformidad con lo establecido en los artículos 45, 46, 47 y 48 del reglamento de estudiantes de pregrado de la Pontificia Universidad Javeriana” (p.2).

Por otro lado, en cuanto al proceso de inscripción de la práctica, el estudiante debe “inscribirse formalmente ante la Coordinación de Prácticas, mediante la entrega formal de una hoja de vida” (p.2). Asimismo, él o ella deberán asistir a las actividades y reuniones tanto informativas como formativas que programe la Coordinación.

Cuando el estudiante sea aceptado en una organización, según este reglamento de prácticas, su vinculación puede darse por medio de alguna de estas tres modalidades:

Contrato de aprendizaje: “Contrato de carácter no laboral que la empresa celebra con el estudiante para la realización de las labores específicas previamente establecidas y en cumplimiento de la normatividad vigente correspondiente (Ley 789 de 2002), con relación al pago de un auxilio económico y la afiliación al sistema de seguridad social en salud y riesgos profesionales” (Carrera de Comunicación Social, 2005, p.2).

Convenio de práctica: “Bajo esta modalidad, el estudiante realizará sus labores bajo una regulación de carácter académico. Para el desarrollo del objeto del presente convenio, la empresa o entidad podrá otorgar a los estudiantes ayudas en dinero o en especie como el reconocimiento de gastos de transporte y alimentación, sin que dichas sumas constituyan en forma alguna el pago de salarios o prestaciones sociales” (Carrera de Comunicación Social, 2005, p.2).

Contrato laboral: “El estudiante realizará sus labores bajo la regulación propia de un contrato laboral teniendo en cuenta que por virtud de este no se generará ningún tipo de relación con la Universidad” (Carrera de Comunicación Social, 2005, p.2).

Una vez vinculado el estudiante a la empresa, para el proceso de evaluación y seguimiento de la práctica, el estudiante deberá realizar unos informes escritos [informe de objetivos y metas, informe de avance (opcional) e informe de gestión], los cuales entregará a su monitor de práctica, quien será el encargado de otorgar el 40% de la nota final. Asimismo, durante la práctica se realizarán dos visitas de supervisión por parte del monitor de prácticas, de esta actividad el estudiante obtendrá otro 20% de su nota definitiva. Finalmente, cuando el estudiante termine su práctica, su jefe inmediato lo evaluará y entregará una calificación, la cual corresponderá al otro 40% de su nota final.

Puesto en conocimiento el proceso de evaluación que se tendrá en cuenta para el seguimiento de las prácticas, en el reglamento se dispone a exponer los deberes y derechos del estudiante que realizará su práctica:

Deberes del estudiante

1. Cumplir de manera responsable con los términos de la práctica y los compromisos adquiridos con la empresa, a partir del contrato empleado para su vinculación.
2. Cumplir responsable y eficientemente con el objeto de la actividad encomendada.
3. Respetar las políticas internas de la empresa o institución donde realice su práctica.
4. Reportar por escrito a la Coordinación de prácticas cualquier cambio o novedad en su práctica o actividades una vez ingrese a la empresa.

5. Entregar puntualmente los informes y demás documentos solicitados por la Coordinación de Prácticas.
6. Una vez aceptada la realización de la práctica en determinada empresa, no puede renunciar sin causa justificada, previa autorización y mediación de la Coordinación (Carrera de Comunicación Social, 2005).

Derechos del estudiante

1. Acordar la fecha de iniciación y terminación de la práctica con la empresa o institución dentro del período académico programado para la práctica.
2. Conocer sus responsabilidades y actividades que llevará a cabo durante su práctica.
3. Recibir orientación, asesoría y seguimiento durante el período de prácticas.
4. Recibir el reconocimiento de los créditos académicos a que haya lugar por realizar la práctica (Carrera de Comunicación Social, 2005).

2.5 Practicantes de la Carrera de Comunicación Social

Estudiantes javerianos de últimos semestres de Comunicación Social, quienes se encuentran cursando el semestre 2020-1 y que con ayuda de la Coordinación de Prácticas Profesionales están en la búsqueda de ofertas para poder aplicar y lograr realizar sus prácticas en una empresa durante el semestre 2020-2. Estos estudiantes se desempeñan en uno o dos de los seis énfasis que ofrece la carrera y sus perfiles profesionales son los siguientes:

1. Periodismo

El periodista javeriano podrá ejercer en el área informativa de cualquier medio de comunicación masiva sean estos impresos, audiovisuales, sonoros o digitales. Asimismo, podrán desempeñarse como redactores o reporteros, editores, directores de contenido, diseñadores, investigadores o guionista/libretistas para espacios informativos en radio o televisión (Pontificia Universidad Javeriana, s.f).

2. Publicidad

El egresado javeriano de este énfasis podrá desempeñarse en proceso propagandísticos y publicitarios ya que cuenta con la capacidad de reconocer mecanismos comerciales, el ámbito de consumo y el sistema de acción propio para crear anuncios, campañas y otras piezas innovadoras y coherente con lo que exige el entorno actual. Es un generador de experiencias estéticas y nuevas acciones comunicacionales (Pontificia Universidad Javeriana, s.f).

3. Comunicación Organizacional

Los egresados de Organizacional tienen la capacidad de diseñar, implementar y evaluar estrategias. Asimismo, pueden llevar a cabo planes y políticas de comunicación enfocadas al logro de los objetivos de una organización. Pueden desempeñarse como directores de comunicaciones, community managers y relacionistas públicos (Pontificia Universidad Javeriana, s.f).

4. Producción Audiovisual

Tienen la capacidad de realizar contenido cinematográfico, televisivo o videos para distintas plataformas digitales. Podrán desempeñarse durante todas las etapas de elaboración del producto audiovisual desde la preproducción, elaboración, postproducción, distribución y presentación. Asimismo, pueden ser diseñadores y escritores de guiones, programadores de canales y productores ejecutivos (Pontificia Universidad Javeriana, s.f).

5. Producción Radiofónica

Los egresados de este énfasis pueden gestionar proyectos radiales y liderar empresas radiofónicas. Asimismo, pueden ser guionistas y diseñadores de contenido para radio, musicalizadores de programas radiales y colaboradores (Pontificia Universidad Javeriana, s.f).

6. Producción Editorial

Los editores javerianos podrán evaluar y producir contenido para las nuevas plataformas digitales y los nuevos mercados. Se podrán desempeñar como coordinadores o editores de proyectos editoriales, administradores de ventas, asistentes de producción y distribución. Ellos diseñan productos editoriales de alta calidad e impacto (Pontificia Universidad Javeriana, s.f).

La presente investigación se desarrollará en el contexto y a partir de los actores especificados anteriormente. Por lo que los objetivos, metodología y resultados involucrarán esta población.

Capítulo II

Metodología

En el siguiente apartado se desarrollará el abordaje metodológico que se empleó durante la investigación para comprender y analizar en profundidad cómo ha sido manejada la temática del acoso laboral por parte de la Coordinación de Prácticas Profesionales hacia sus estudiantes de la Carrera de Comunicación Social de la Pontificia Universidad Javeriana.

1. Tipo de estudio

Para la presente investigación se efectuó un estudio de tipo descriptivo, el cual tiene como intención precisar los hechos que hacen parte del problema de investigación planteado en un principio (Méndez, 2009). Gracias a este estudio, se logró una visión general del tema y de los actores involucrados. Además, cabe resaltar que la recolección de información en estos estudios descriptivos es a partir de técnicas específicas como las encuestas y entrevistas, dos técnicas que permitieron: reconocer conductas y actitudes de los distintos participantes, y comprobar las relaciones existentes entre las subvariables de análisis empleadas.

Por otro lado, al escoger el estudio descriptivo para el siguiente trabajo, hizo posible que la investigación fuera realizada en el entorno natural de los participantes encuestados, lo que aseguró la honestidad y calidad de los datos obtenidos.

2. Método de Investigación

Para poder desarrollar y cumplir con los objetivos propuestos, se decidió trabajar con el método inductivo, el cual a partir del análisis de casos particulares y de sus resultados, se concluyen verdades generales. Por lo tanto, en esta investigación, a partir de la observación y comprensión del acoso laboral se logró “un análisis ordenado, coherente y lógico del problema de investigación, tomando como referencias premisas verdaderas” (Méndez, 2009, p.239).

3. Fuentes y técnicas para recolección de la información

“La información es la “materia prima” por la cual puede llegarse a explorar, describir y explicar hechos o fenómenos que definen un problema de investigación” (Méndez, 2009, p. 249). Por esta razón, en el diseño de este trabajo se identificó el tipo de información y las fuentes necesarias para poder obtenerla. Una vez hecho esto, se dispuso a definir, las técnicas que serían empleadas para la recolección de esta información, y la muestra a la que se le aplicarían dichas técnicas.

En esta investigación se decidieron emplear fuentes primarias y secundarias con el fin de lograr recolectar más información acerca de la problemática de estudio y desde distintos puntos de vista. En cuanto a las fuentes secundarias estas proporcionaron la información básica del fenómeno, como la definición, historia, tipologías, entre otros aspectos que distintos autores han trabajado tiempo atrás sobre el acoso laboral. Para adquirir tal información se realizó en primera instancia una búsqueda en la biblioteca y bases de datos de la universidad, una vez se contextualizó y se definieron algunos aspectos relevantes del *mobbing*, se efectuó una búsqueda en periódicos locales con el objetivo de encontrar cifras o casos de acoso laboral en practicantes y así conocer parte del proceso legal que se había llevado a cabo en estos casos.

Por otra parte, las fuentes primarias implican el uso de técnicas o procedimientos para la recolección de información (Méndez, 2009). Teniendo en cuenta esto, para la presente investigación se emplearon la encuesta y la entrevista.

a) Encuesta

Para la recolección de información por medio de esta técnica se realizó un cuestionario orientado a medir la variable acoso laboral y las seis (6) subvariables maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral y desprotección laboral.

La encuesta aplicada constó de veintinueve (29) preguntas de opción múltiple, respuesta corta y escala tipo Likert (entre siempre-nunca y de acuerdo-desacuerdo) (Ver Anexo 1). El objetivo de esta encuesta fue averiguar acerca del conocimiento que tiene los estudiantes sobre el

acoso laboral. Esta técnica se aplicó a 31 estudiantes de noveno semestre de distintos énfasis de la Carrera de Comunicación Social de la Pontificia Universidad Javeriana, quienes realizarán sus prácticas profesionales durante el semestre 2020-3. Mientras se llevaban a cabo los talleres de prepráctica dispuestos por la Carrera, se lograron identificar a estos estudiantes, quienes diligenciaron de manera voluntaria la encuesta. Las respuestas fueron anónimas y confidenciales.

El cuestionario se diseñó en Formularios de Google, con el fin de facilitar que los estudiantes pudieran responderlo cuando se encontraran libres y de esta manera no interrumpir su horario académico.

b) Entrevista

La entrevista es una técnica basada en un diálogo o conversación entre una persona (entrevistador) y otra (entrevistado) u otras (entrevistados) acerca de un tema previamente establecido (Arias, 2012). Esta, a diferencia de la encuesta, busca indagar a profundidad y es de menor alcance puesto que abarca más tiempo para que se conteste.

Para esta investigación se realizaron dos entrevistas, la primera de tipo semiestructurada y la segunda fue no estructurada. La entrevista semiestructurada se le realizó a la Coordinadora de Prácticas de la Carrera de Comunicación Social de la Pontificia Universidad Javeriana el día 30 de marzo de 2020 a las 06:05 pm por medio de la plataforma Microsoft Teams y tuvo una duración de 33 minutos. Para esta entrevista se formularon veinte (20) preguntas guía en torno a las subvariables maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección laboral (Ver Anexo 2).

En cuanto a la segunda entrevista, esta fue realizada a uno de los abogados del Consultorio Jurídico de la universidad el día 12 de marzo de 2020 a las 10:30 am en una de las oficinas del consultorio. Esta entrevista fue no estructurada, debido a que el objetivo de ella fue resolver la siguiente inquietud: ¿La Ley 1010 de 2006 aplica para practicantes? Es decir, esta entrevista hizo parte de la fase exploratoria para el diseño de los instrumentos de la recolección de datos. Esta entrevista tuvo una duración de 30 minutos (Ver Anexo 4).

Finalmente, con estas técnicas aplicadas, la información recolectada y teniendo en cuenta las variables y subvariables de investigación se propone realizar un análisis y el diseño de la revista digital para practicantes.

Capítulo III

Resultados de la información recopilada

1. Resultados de la encuesta aplicada a estudiantes

A esta encuesta respondieron 31 estudiantes javerianos de la Carrera de Comunicación Social, de los cuales nueve (9) pertenecían al énfasis de Periodismo, ocho (8) a Organizacional, ocho (8) a Publicidad, ocho (8) a Audiovisual, cuatro (4) a Editorial y tres (3) al énfasis de Radio. A continuación, se evidenciarán las preguntas que se les realizaron y sus respectivas respuestas junto con el análisis de cada una.

1.1. Variable 1: Acoso laboral

a) Maltrato laboral

Se inició preguntándole a los estudiantes si podrían reconocer qué es el maltrato laboral y se logró evidenciar que un gran porcentaje de ellos pueden reconocer el significado de este concepto. De acuerdo con la Figura 3, 4 estudiantes (12,9%) siempre y 15 estudiantes (48,4%) casi siempre consiguen hacerlo; es decir, que más del 50% de los estudiantes logra la mayoría de las veces reconocer qué es el Maltrato laboral, mientras que 12 de ellos (38,7%) solo algunas veces consiguen reconocer este concepto. No obstante, es claro que la cifra de quienes sí pueden reconocer este fenómeno, frente a los que no pueden reconocerlo no se encuentra muy distanciada.

1 ¿Puede reconocer qué es el Maltrato laboral?
31 respuestas

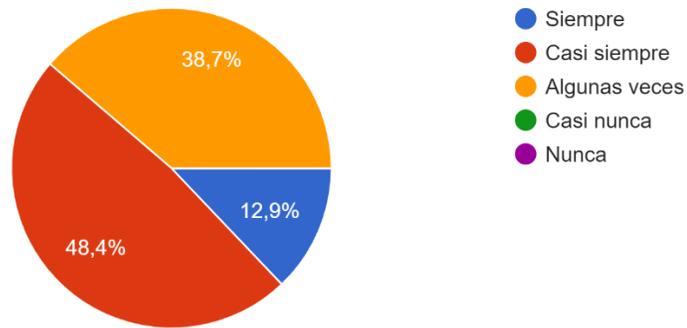


Figura 3. Pregunta 1 encuesta. Elaboración propia

Luego de identificar si los estudiantes conocían el maltrato laboral, se les preguntó a través de qué medio se enteraron. A este cuestionamiento contestaron 19 estudiantes, donde se obtuvieron las siguientes respuestas: Experiencias laborales personales (3), experiencias de familiares y amigos (1), internet (2), prensa (3), televisión (4), redes sociales (3), películas (1), voz a voz (2). Comparando estas respuestas con lo que habían respondido anteriormente, es probable que los estudiantes que siempre (4) y casi siempre (15) lograban identificar este concepto fueron los mismo 19 estudiantes que respondieron a la pregunta abierta.

2 ¿A través de qué medio se entero de este fenómeno?

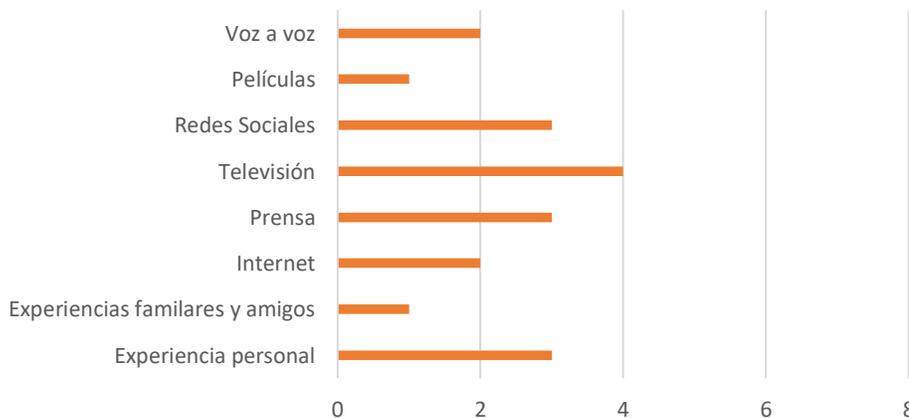


Figura 4. Pregunta 2 encuesta. Elaboración propia.

En la tercera pregunta, teniendo en cuenta que la presente investigación tomará como base la Ley 1010 de 2006, se les preguntó a los estudiantes si conocían lo que dicha ley dictaba sobre el maltrato laboral, allí 3 estudiantes (9,7%) contestaron que parcialmente conocían lo que dicta la ley y 28 de ellos (90,3%) contestó que lo desconocía.

3 ¿Conoce la ley 1010 de 2006 que habla sobre Maltrato laboral?
31 respuestas

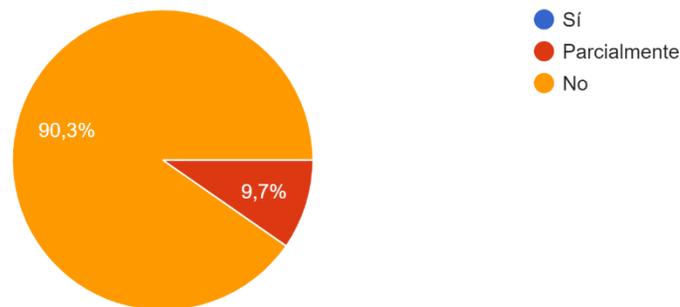


Figura 5. Pregunta 3 encuesta. Elaboración propia.

Por otro lado, se les preguntó a los estudiantes si la universidad en el tiempo que resta para que comiencen sus prácticas profesionales los ha orientado acerca del maltrato laboral y a partir de la Figura 6, se puede evidenciar que a gran parte de los estudiantes la universidad no los ha orientado sobre dicha temática. El 67,7% de los estudiantes contestó que la universidad nunca les ha orientado sobre esta temática; el 19,4% reconoció que casi nunca se les ha orientado; el 9,7% afirmó que solo algunas veces lo han hecho y el 3,2% aseguró que siempre la ha universidad les ha orientado sobre este fenómeno.

4 En el tiempo que le resta para comenzar sus Prácticas Profesionales ¿la universidad le orienta acerca de este fenómeno?

31 respuestas

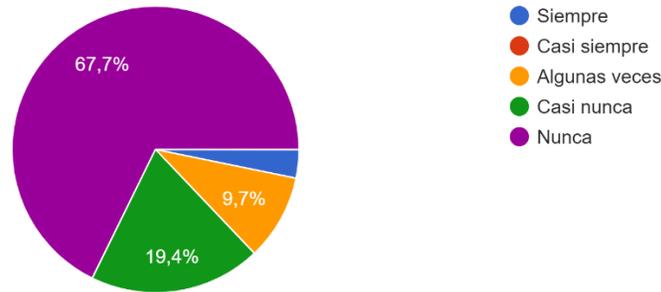


Figura 6. Pregunta 4 encuesta. Elaboración propia.

A pesar de los resultados presentados en la figura anterior, los estudiantes en gran parte pueden identificar conductas que constituyan maltrato laboral. El 51,6% de ellos algunas veces puede reconocer estas conductas, el 38,7% logra hacerlo casi siempre, el 6,5% siempre puede identificarlas y el 3,2% nunca puede reconocer este tipo de conductas.

5 ¿Puede identificar conductas que constituyen Maltrato laboral?

31 respuestas

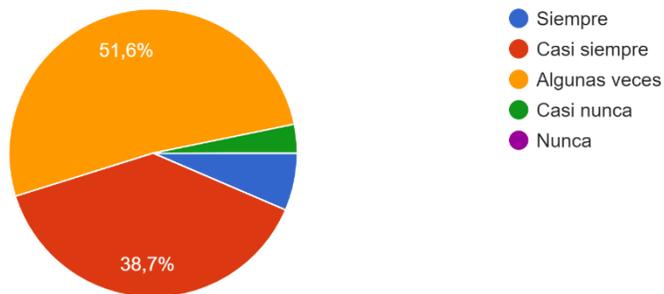


Figura 7. Pregunta 5 encuesta. Elaboración propia.

Para terminar con esta subvariable, con la última pregunta se consigue identificar que: aunque los estudiantes puedan detectar en ocasiones las conductas que constituyan maltrato laboral, si llegaran a observar o presentar este tipo de acoso durante su práctica profesional no sabrían con exactitud qué deben hacer, esto se demuestra en la Figura 8. El 19,4% nunca sabría cómo actuar si se llegara a presentar dicha situación, el 22,6% casi nunca sabría qué hacer, un

35,5% algunas veces conoce qué debe hacer, un 19,4% casi siempre lo sabría y un 3,2% siempre sabe qué se debe hacer en caso de que la situación llegara a suceder.

6 ¿Sabría qué hacer al momento de evidenciar o presentar Maltrato laboral durante su Práctica Profesional?
31 respuestas

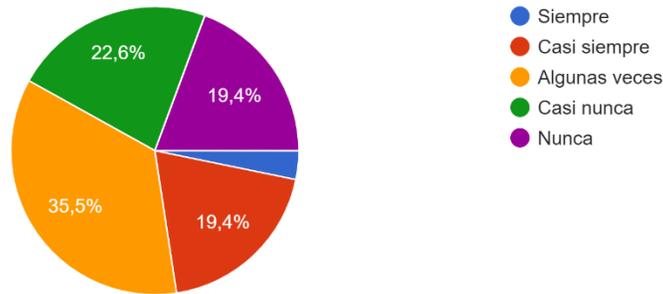


Figura 8. Pregunta 6 encuesta. Elaboración propia.

b) Persecución laboral

Para el análisis de esta subvariable a los estudiantes se les realizó cuatro preguntas. En la primera se les cuestionó si sabían en qué consiste la persecución laboral y a diferencia de los resultados obtenidos de la anterior subvariable, en esta las opiniones estuvieron más divididas (Ver Figura 9). El 19,4% no sabe en qué consiste la persecución laboral, un 29% casi nunca lo sabe, mientras que otro 29% de los estudiantes solo algunas veces sabe en qué reside este fenómeno, otro 19,4% de ellos casi siempre está al tanto de este tipo de acoso y solo un 3,2% se encuentra seguro de conocer qué es la persecución laboral.

1 ¿Sabe usted en qué consiste la Persecución laboral?

31 respuestas

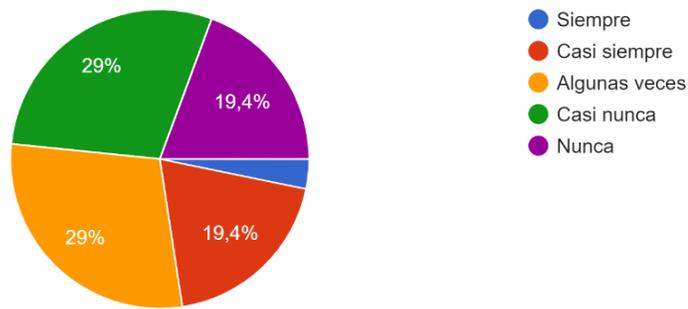


Figura 9. Pregunta 7 encuesta. Elaboración propia.

Lo anterior se refleja casi de la misma manera en la siguiente pregunta (Ver Figura 10), en la cual se les preguntó a los estudiantes si podían identificar conductas que constituyan persecución laboral. El mismo 19,4% de ellos se mantuvo en que nunca podría hacer tal cosa, un 22,6% casi nunca podría, es decir que un 6,4% de las personas que a la anterior pregunta habían respondido que casi nunca podrían saber en qué consistía este tipo de acoso, en esta ocasión si podrían reconocer algunas veces las conductas que lo constituyen, esto es basado en los resultado de la siguiente gráfica, ya que como se puede observar el 35,5% de los estudiantes algunas veces puede identificar estas conductas. Por otro lado, se mantiene el 19,4% de los estudiantes que casi siempre pueden reconocerlas y el 3,2% que siempre puede identificar las conductas que constituyan persecución laboral.

2 ¿Podría identificar conductas que constituyan Persecución laboral?

31 respuestas

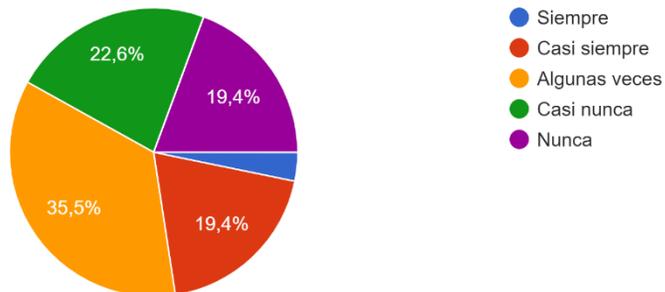


Figura 10. Pregunta 8 encuesta. Elaboración propia.

Por otro lado, en la siguiente pregunta se vuelve a recurrir a la Ley 1010 de 2006 con motivo de conocer si para este tipo de acoso los estudiantes conocen lo que dicha ley establece. Para esta ocasión, el mismo 90,3% que respondió que desconocía lo que dicta la ley para el maltrato laboral también desconoce lo que establece dicha ley para la persecución laboral. Mientras que ahora el 6,5% la conoce parcialmente y el 3,2% sí conoce lo que se dice allí sobre este fenómeno (Ver Figura 11).

3 ¿Conoce lo que la Ley 1010 del 2006 dicta frente a la Persecución laboral?
31 respuestas

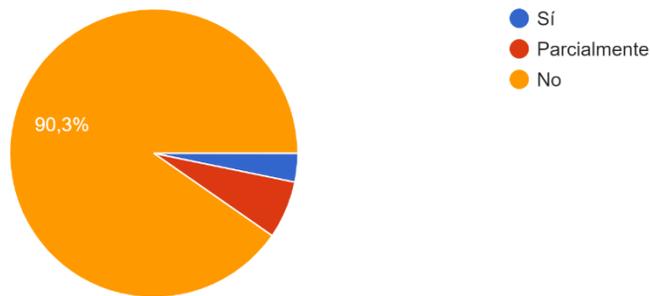


Figura 11. Pregunta 9 encuesta. Elaboración propia.

Ya para terminar esta subvariable, se cuestionó sobre el número de horas que un practicante debe cumplir semanalmente en una empresa (Ver Figura 12). Ante esto, el 51,6% de los estudiantes negó conocer el número de horas, un 29% parcialmente conoce el tiempo que el practicante debe estar en la empresa y el 19,4% restante de los estudiantes respondió que sí conocía el límite de hora que un practicante debe cumplir.

4 ¿Conoce el límite de horas que un practicante debe cumplir semanalmente?
31 respuestas

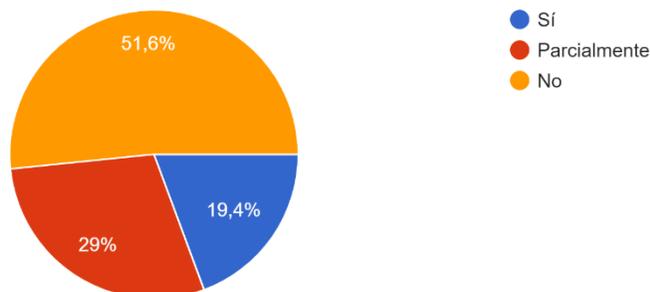


Figura 12. Pregunta10 encuesta. Elaboración propia.

c) **Discriminación laboral**

Para la encuesta se formularon cuatro preguntas orientadas a esta subvariable. La primera de ellas fue orientada a conocer si los estudiantes conocían o habían escuchado o leído acerca de la discriminación laboral. Como se puede evidenciar en la Figura 13, el 6,5% nunca ha escuchado del fenómeno, el 45,2% algunas veces ha escuchado o leído sobre el tema, un 35,5% casi siempre conoce sobre este tipo de acoso y el 12,9% de los estudiantes siempre han escuchado o leído sobre discriminación laboral.

1 ¿Ha escuchado o leído sobre la discriminación laboral?
31 respuestas

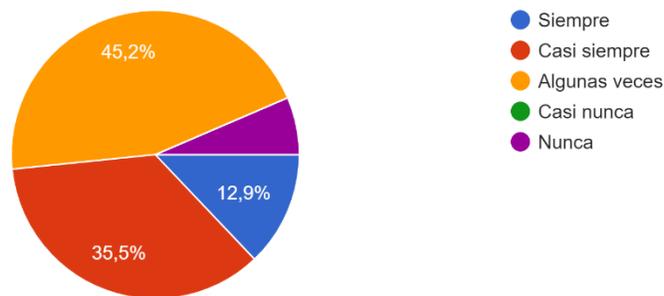


Figura 13. Pregunta 11 encuesta. Elaboración propia.

Para la segunda pregunta las opiniones se mantienen en gran medida, luego de saber si conocían acerca de la discriminación laboral, se les pregunta si pueden identificar acciones de este tipo de acoso, ante lo cual (Ver Figura 14) el 6,5% de los estudiante se mantiene en que nunca podría hacerlo, ahora hay un 3,2% que casi nunca podría identificar este tipo de acciones, el 45,2% se mantiene en que algunas veces podría reconocer estas acciones, el 35,5% de las personas de igual forma se mantiene en afirmar que casi siempre podrían reconocerlas y ahora solo un 9,7% de las personas siempre podría identificar acciones de discriminación laboral.

2 ¿Puede identifica acciones de discriminación laboral?
31 respuestas

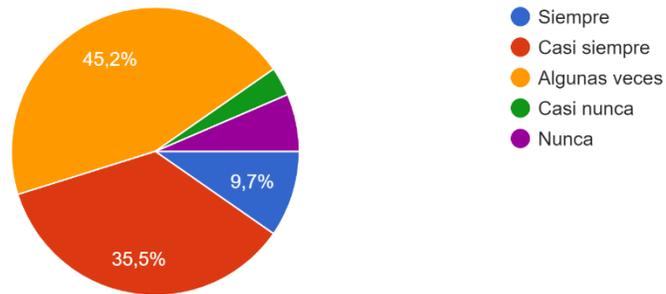


Figura 14. Pregunta 12 encuesta. Elaboración propia.

Sin embargo, a pesar de que la mayoría de los estudiantes tienen claro el concepto y las acciones que constituyen discriminación laboral, en caso de que presenten este tipo de acoso durante su práctica profesional no sabrían con exactitud qué deberían hacer. Esto lo podemos comprobar en la Figura 15. El 22,6% no sabría nunca qué hacer, el 32,3% casi nunca conoce los pasos que deberían seguir, 32,3% solo algunas veces sabría lo que se debe llevar a cabo y el 12,9% casi siempre sabrían qué hacer en caso de presentar discriminación laboral en su práctica profesional.

3 ¿Conoce qué se debe hacer si llega a presentar discriminación laboral durante su Práctica profesional?
31 respuestas

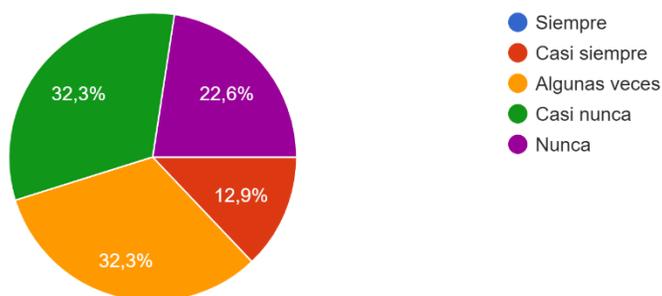


Figura 15. Pregunta 13 encuesta. Elaboración propia.

En cuanto a la última pregunta de esta subvariable, se retomó a indagar sobre la orientación que la universidad ha dado para este tipo de acoso. Como se puede observar en la Figura 16, la respuesta de los estudiantes a esto fue en gran parte negativa. El 64,5% respondió que nunca le

han brindado una orientación al respecto, el 22,6% afirmó que casi nunca ha recibido esto, el 6,5% dijo que algunas veces ha sido orientado sobre ello, un 3,2% confesó haber recibido casi siempre orientación del tema y el 3,2% restante dijo que la universidad siempre le ha orientado en la prevención de la discriminación laboral.

4 ¿La universidad lo ha orientado para prevenir dicho fenómeno durante su Práctica Profesional?
31 respuestas

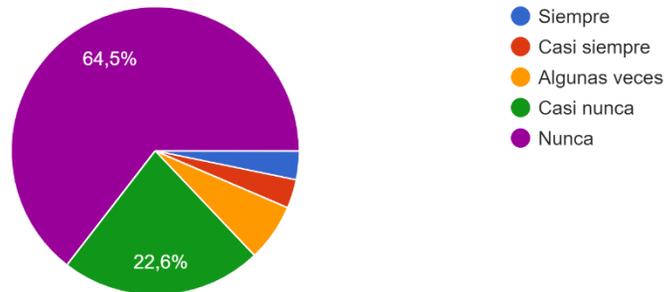


Figura 16. Pregunta 14 encuesta. Elaboración propia.

d) Entorpecimiento laboral

Anteriormente se mencionó que este tipo de acoso consistía en acciones en contra del trabajador con intención de obstaculizar, agravar o retardar su labor. Teniendo en cuenta esto se quiso preguntarles a los estudiantes si podrían definir el entorpecimiento laboral a lo cual respondieron lo que se muestra en la Figura 17. El 41,9% afirmó que nunca podría hacerlo, el 25,8% dijo que casi nunca lograría definir dicho fenómeno, el 16,1% dio a conocer que solo algunas veces puede definir el término y un 16,1% aseguró que casi siempre sabe qué es el entorpecimiento. Teniendo en cuenta estos datos obtenidos, los estudiantes no están totalmente seguros acerca del concepto que pueden tener acerca de este tipo de acoso.

1 ¿Puede definir entorpecimiento laboral?

31 respuestas

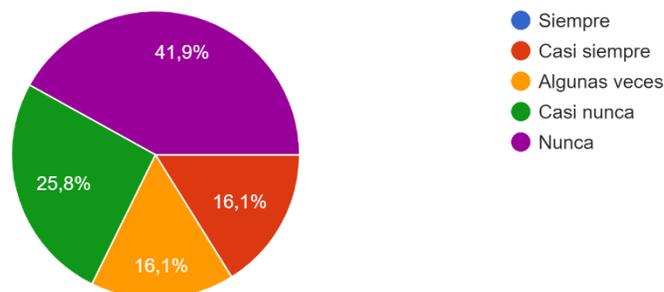


Figura 17. Pregunta 15 encuesta. Elaboración propia.

En un segundo momento, se indagó con motivo de conocer si los estudiantes sabían a quién acudir en caso de sentir que sus compañeros de trabajo le retardan u obstaculizan su labor y en la Figura 18 se puede evidenciar que no todos con exactitud conocen esta información. El 38,7% aseguró que nunca sabría qué hacer en dicha situación, el 16,1% dijo que casi nunca lo sabe, el 29% respondió que algunas veces conoce la persona a la que debe acudir para este caso, el 12,9% indicó que casi siempre lo sabe y el 3,2% afirma que sí sabe a quién acudir si llegara a sentir obstaculización en sus labores.

2 ¿Si siente que sus compañeros de empresa le obstaculizan o retardan su labor sabe a quién acudir para poner en conocimiento la situación?

31 respuestas

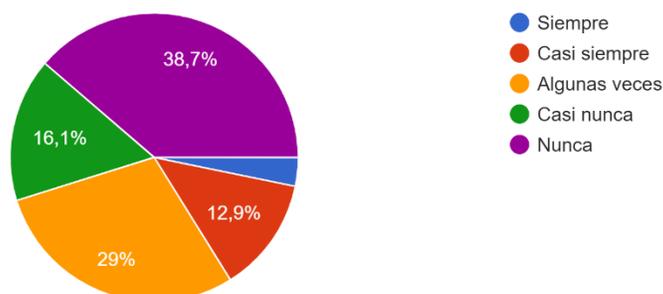


Figura 18. Pregunta 16 encuesta. Elaboración propia.

Por otro lado, con la tercera pregunta se quiso indagar si los estudiantes conocían las acciones que pueden provocar el entorpecimiento laboral (Ver Figura 19). El 29% nunca reconoce

este tipo de acciones que constituyan tal tipo de acoso, otro 29% afirma casi nunca poder identificar dichas acciones, un 38,7% dijo que algunas veces pueden identificarlas y un 3,2% asegura que casi siempre puede reconocer las acciones relacionadas con el entorpecimiento laboral. A partir de los datos obtenidos se puede afirmar que gran porcentaje de los estudiantes las desconocen, por lo que no podrían identificar durante sus prácticas profesionales que están padeciendo dicho tipo de acoso a esto debe sumarse el desconocimiento que tienen acerca del concepto.

3 ¿Reconoce las acciones que pueden provocar el entorpecimiento laboral?
31 respuestas

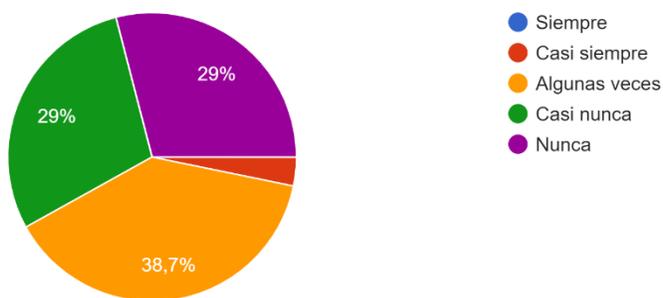


Figura 19. Pregunta 17 encuesta. Elaboración propia.

La cuarta pregunta se enlaza con la anterior, ya que una vez obtenida la información sobre si los estudiantes reconocen acciones que pueden constituir entorpecimiento laboral, en esta se quiso comprobar y comparar los resultados anteriores. Para esta ocasión los estudiantes tuvieron que indicar, entre la siguiente serie de acciones, cuáles de ellas eran las acciones que hacían parte de este tipo de acoso y en caso de no saber cuáles eran tenían la opción de marcar que no sabían.

- 1) Actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- 2) Negativa a suministrar materiales
- 3) Privación de insumos
- 4) Alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona
- 5) No sé

*Las respuestas correctas eran la 2 y la 3

De acuerdo con los resultados de la Figura 20, es evidente que son pocos los estudiantes que tienen claras las conductas referentes a entorpecimiento laboral. Aunque en las respuestas correctas es donde más aciertos se presentaron, el número de personas que marcaron las respuestas incorrectas y la opción de no sé, supera el número de aciertos.

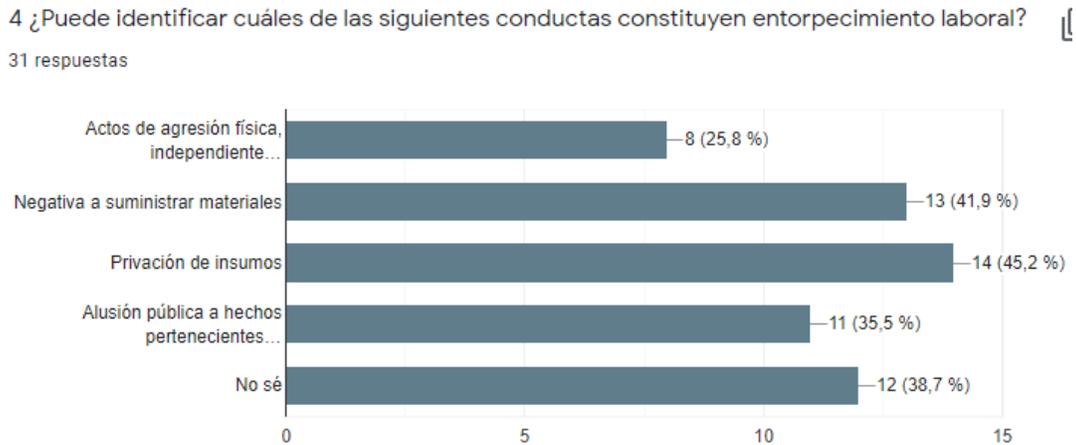


Figura 20. Pregunta 18 encuesta. Elaboración propia.

Para terminar con esta subvariable se retoma a la pregunta concerniente con la Ley 1010 de 2006, allí se cuestionan a los estudiantes acerca de las sanciones que se dictan en dicha ley. Nuevamente, se logra evidenciar en la Figura 19, que un gran porcentaje de ellos (80,6%) nunca ha conocido las sanciones, el 12,9% casi nunca lo ha hecho y el 6,5% algunas veces ha estado al tanto de ellas.

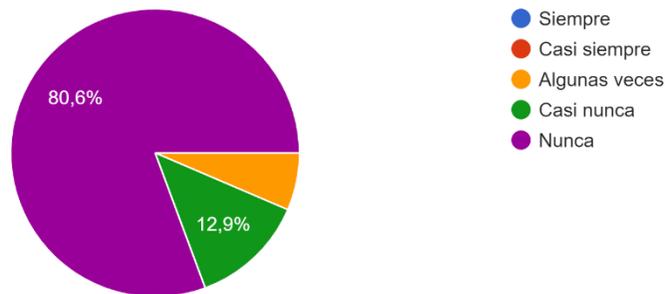
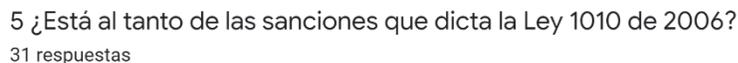


Figura 21. Pregunta 19 encuesta. Elaboración propia.

e) Inequidad laboral

Para esta subvariable se manejaron cuatro preguntas muy similares a las que ya se han trabajado anteriormente, esto se realizó con el fin de comprobar cuál es la o las subvariables que sobresalen positivamente por sus resultados.

La primera pregunta fue orientada a conocer si los estudiantes sabían qué era la inequidad laboral y se obtuvieron resultados relativamente positivos. Según la Figura 22, solo el 6,5% dijo que nunca sabía qué era tal fenómeno, el 9,7% dijo que casi nunca lo sabía, un 25,8% algunas veces podría conocer este concepto, un 4,9% dijo que casi siempre sabía qué era ello y el 16,1% afirmó que si conocían el significado de la inequidad en el campo laboral.

1 ¿Conoce qué es la inequidad laboral?
31 respuestas

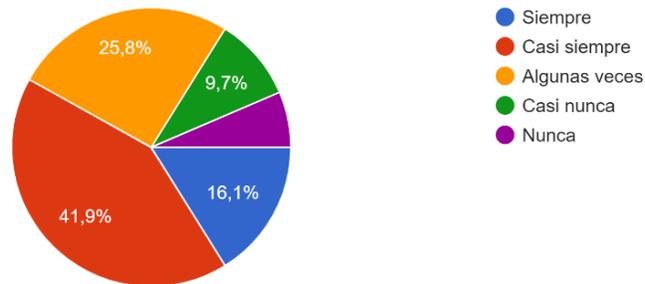


Figura 22. Pregunta 20 encuesta. Elaboración propia.

En el segundo interrogante, a modo de enlace con la pregunta 1, se les preguntó por las conductas que corresponden a inequidad laboral y como se puede observar en la Figura 23 el 16,5% respondió que nunca identifica este tipo de conductas, el 3,2 % casi nunca puede reconocer las conductas de las que se habla, el 25,8% dijo que algunas veces podía identificarlas, el 41,9% casi siempre puede reconocer las conductas y el 9,7 asegura poder identificar las acciones que constituyen este tipo de acoso.

2. ¿Puede identificar conductas que respondan a inequidad laboral?
31 respuestas

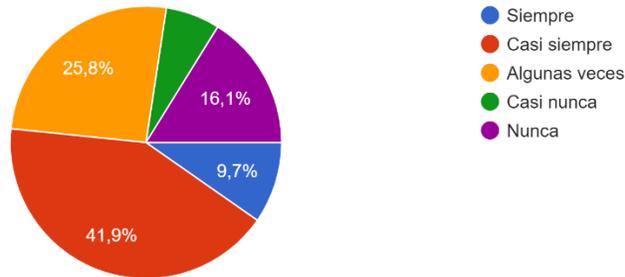


Figura 23. Pregunta 21 encuesta. Elaboración propia.

En el tercer punto se les preguntó si sabrían qué hacer, suponiendo que durante sus prácticas profesionales llegaran a evidenciar que les están asignando un mayor número de tareas en relación con los demás compañeros. Ante esta situación planteada, se evidencia en la Figura 24 que el 19,4% dijo que nunca sabría qué hacer, el 38,7% respondió que casi nunca conoce qué se hace en un momento así, el 29% dijo que algunas veces podía saber lo que se debe hacer y el 12,9% indicó que casi siempre sabe que hacer en una situación como esa.

3 ¿Si durante su práctica llegara a evidenciar que le están asignando mayor número de tareas en relación con sus compañeros sabría qué hacer?
31 respuestas

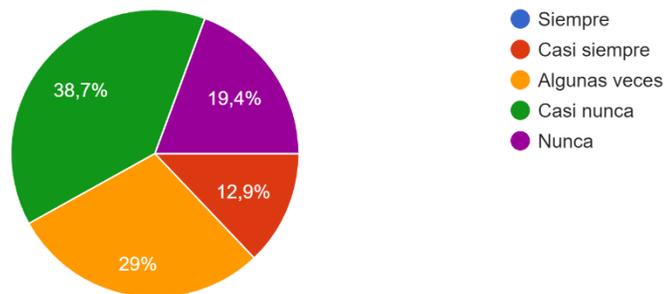


Figura 24. Pregunta 22 encuesta. Elaboración propia.

Ya para terminar este módulo de preguntas, a los estudiantes se les preguntó acerca de sus deberes como practicantes, a este interrogante la respuesta fue negativa como se logra observar en la Figura 25. El 41,9% negó conocer dicho deberes, el 19,4% casi nunca ha escuchado sobre ello,

el 32,3% solo algunas veces los ha escuchado y un 3,2% casi siempre ha oído sobre estos deberes del practicante. Por lo que hasta el momento la mayoría de ellos no han escuchado algo al respecto.

4 ¿A escuchado sobre los deberes del practicante?
31 respuestas

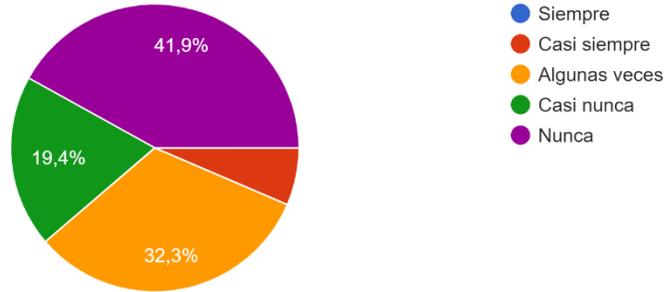


Figura 25. Pregunta 23 encuesta. Elaboración propia.

f) **Desprotección laboral**

Para indagar sobre esta temática esta vez no se les preguntó a los estudiante sobre el concepto de desprotección laboral o las conductas que este constituye, por el contrario se planteó una situación y se les preguntó cosas que ya deberían conocer puesto que en cuestión de meses ya se encontrarán realizando sus prácticas en una organización.

En un primer punto se les preguntó a los estudiantes si estarían dispuestos a ponerse en riesgo por la remota posibilidad de continuar en la empresa donde realizarán sus prácticas, ante este interrogante se obtuvieron las siguientes respuestas reflejadas en la Figura 26. El 32,3% de los estudiantes contestó que está totalmente en desacuerdo, ya que no se pondrían en riesgo; el 35,5% dijo que estaba en desacuerdo, no harían eso; el 12,9% es indiferente a la situación, el 16,1% estuvo de acuerdo con ponerse en riesgo y el 3,2% estuvo totalmente de acuerdo con ponerse en riesgo para mantener su puesto en la organización.

1 ¿Estaría dispuesto a ponerse en riesgo por la posibilidad de continuar en la empresa una vez termine sus prácticas?

31 respuestas

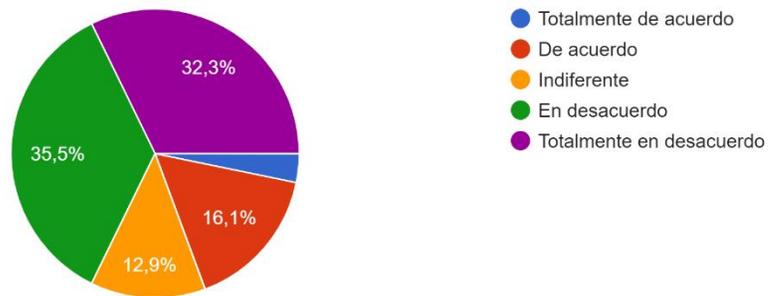


Figura 26. Pregunta 24 encuesta. Elaboración propia.

En un segundo instante, se cuestionó sobre el conocimiento de la resolución que regula las prácticas profesionales y como se aprecia en la Figura 25, el 87,1% de los estudiantes respondió que no la conocía y el 12,9% restante dijo que parcialmente conocía dicha resolución.

2 ¿Está al tanto de la resolución que regula las Prácticas profesionales?

31 respuestas

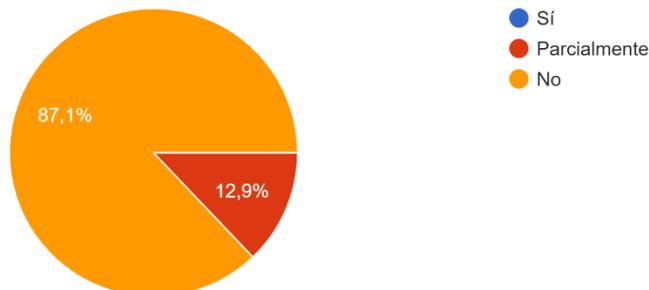


Figura 27. Pregunta 25 encuesta. Elaboración propia.

En cuanto a la tercer pregunta: ¿Sabe si los practicantes deben contar con afiliación y cotización a riesgos laborales? Se puede ver en la Figura 28 que la opinión de los estudiantes estuvo dividida. El 29% respondió que no sabía respecto a ello, el 25,8% dijo que casi nunca lo sabía, el 12,9% algunas veces si podía saber esto, el 16,1% contestó que casi siempre sabía acerca

de este hecho y el 16,1% afirmó saber que los practicantes deben contar con afiliación y cotización a riesgos laborales.

3 ¿Sabe si los practicantes deben contar con afiliación y cotización a riesgos laborales?
31 respuestas

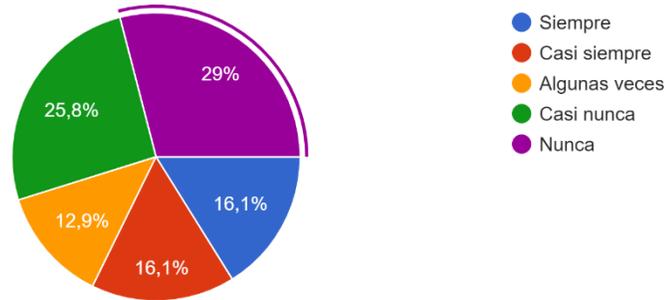


Figura 28. Pregunta 26 encuesta. Elaboración propia.

En el cuarto interrogante de este módulo, se planteó si los practicantes pueden obtener permisos o licencias por enfermedad y se obtuvieron las siguientes respuestas (Ver Figura 29). El 38,7% dijo que nunca supo de tales beneficios, el 6,5% dijo que casi nunca podría solicitar eso, el 12,9% dice que algunas veces si pueden solicitar taller permisos, el 16,1% dijo que casi siempre lo había sabido y 25,8% siempre ha sabido que a los practicantes se les puede otorgar esto.

4 ¿Sabe si a los practicantes se les puede otorgar permisos o licencias por enfermedad?
31 respuestas

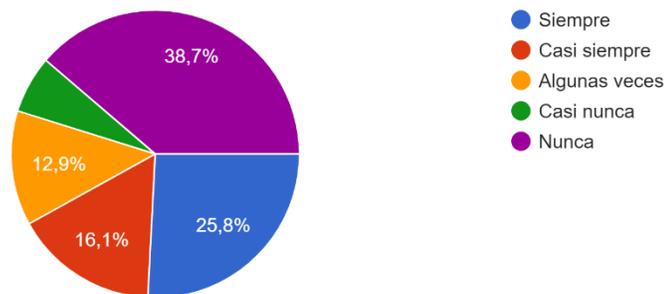


Figura 29. Pregunta 27 encuesta. Elaboración propia.

Para terminar con la subvariable y la totalidad de la encuesta, se les preguntó por los derechos como practicantes. Y como se evidencia en la Figura 30, el 58,1% nunca ha escuchado

de ellos, el 22,6% casi nunca ha oído de tales derechos, el 16,1% dijo que algunas veces lo había escuchado y el 3,2% contestó que casi siempre los ha escuchado. Si comparamos esta pregunta con la pregunta número 4 de la subvariable anterior, los porcentajes de nunca y casi nunca fueron más bajos respecto a la siguiente gráfica, es evidente que más estudiantes escucharon algunas veces sobre sus deberes y en cambio sobre sus derechos han escuchado menos.

5 ¿A escuchado sobre los derechos del practicante?

31 respuestas

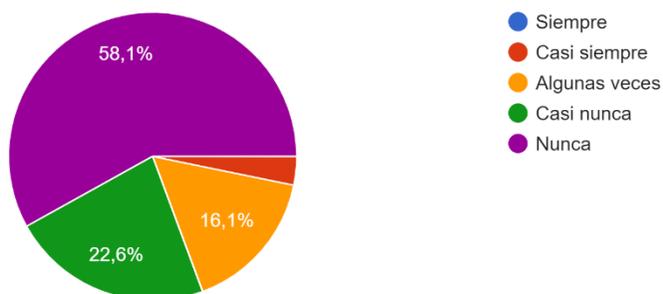


Figura 30. Pregunta 28 encuesta. Elaboración propia.

Teniendo en cuenta estos resultados obtenidos de la encuesta a estudiantes, se puede concluir que, primero, existe un claro desconocimiento en torno al acoso laboral y sus distintas modalidades, por lo que los estudiantes no podrían concretamente identificar conductas de acoso laboral en sus prácticas; segundo, a excepción de la discriminación, que sí ha sido una temática presente en algunos programas realizados desde la Vicerrectoría del Medio Universitario, desde la universidad no se ha orientado al estudiante particularmente sobre acoso laboral, un riesgo profesional que podrían padecer o evidenciar durante el desarrollo de sus prácticas; tercero, gran parte de los estudiantes desconocen sus derechos y deberes como practicantes, lo cual conlleva a la afirmación de que los estudiantes no saben acerca de la Resolución 3546 de 2018, de la Ley 1010 de 2006, ni conocen el reglamento de prácticas estudiantiles establecido desde la Facultad de Comunicación y Lenguaje.

2. Resultados de la entrevista 1: Coordinadora de Prácticas Profesionales de la Carrera de Comunicación Social

2.1 Variable 1: Acoso laboral

a) Maltrato laboral

Para el análisis de esta subvariable se realizaron tres preguntas relacionadas con: el concepto de maltrato laboral que tiene tanto la Coordinación de Prácticas Profesionales como los estudiantes de noveno semestre y el conocimiento de la Ley 1010 de 2006 por parte de los estudiantes (Ver Anexo 3).

La Coordinación de Prácticas entiende el maltrato laboral como una problemática que podría llegar a presentar un estudiante durante su práctica, sin embargo, desconocen en detalle lo que constituye realmente el maltrato laboral. Es decir, cuentan con un concepto básico del fenómeno, pero les falta conocer más acerca de las conductas o comportamientos que responden a este tipo de acoso y que son establecidas en la normativa nacional. Algo similar ocurre en los estudiantes, la Coordinadora de Prácticas expresó que, los estudiantes que están próximos a realizar su práctica pueden no conocer el concepto en su totalidad o cómo este se exprese legalmente, ya que cree que desde la universidad no se haya hablado sobre esta temática y no se haya compartido información relacionada a la Ley 1010 de 2006.

Lo anterior, permite confirmar que tanto la Coordinación como los estudiantes no se encontrarían en la capacidad de identificar casos de maltrato laboral, ya que desconocen lo que se establece en la ley colombiana para este fenómeno. Además, a pesar de que estos dos actores tengan conocimiento sobre el concepto de maltrato laboral aún falta educar en torno a esta problemática, ya que como se dijo en un comienzo, el acoso puede iniciar siendo un problema de la víctima (estudiante) y terminar siendo una problemática “de toda la organización en su conjunto (empresas y universidad)” (López y Vázquez, 2003, p. 20).

b) Persecución laboral

En esta subvariable se le indagó a la Coordinadora acerca de si los estudiantes podrían identificar conductas que constituyan persecución laboral, si ellos contaban con un límite de horas que debían cumplir por semana durante su práctica y nuevamente cuestionar acerca de lo que la Ley 1010 de 2006 dice acerca de la persecución laboral.

Al momento de realizar la primera pregunta de esta subvariable, la Coordinadora respondió con otra pregunta “¿A qué te refieres con persecución laboral?” (Alarcón, comunicación personal, 30 de marzo de 2020) esto evidencia y confirma el desconocimiento del concepto y por ende de la Ley 1010 de 2006, ya que para obtener respuesta al interrogante planteado se tuvo que explicar en qué consistía este tipo de acoso.

Una vez explicado el concepto, ella aseguró que los estudiantes sí podrían identificar conductas de persecución en sus prácticas a partir de la norma establecida por el Ministerio de Trabajo (Resolución 3546 de 2018) debido a que allí se especifican y establecen los tiempos que deben cumplir los estudiantes semanalmente durante su práctica. Sin embargo, esta norma no se da a conocer desde el inicio del noveno semestre, por lo que el estudiante probablemente conocerá estos aspectos importantes hasta el día que firme un contrato con una empresa o cuando por iniciativa propia quiera profundizar en alguno de los elementos que se encuentran allí consignados.

Por otro lado, aunque el estudiante durante su práctica evidencie cambios drásticos en sus horarios o en su carga laboral, puede que no llegue a reconocer que estas conductas son propias de la persecución laboral, es decir, aunque el estudiante identifique estas conductas no las asociará bajo el concepto de acoso laboral y específicamente de persecución laboral. Por lo que se podría afirmar que tanto el estudiante como la Coordinación no tienen claro el concepto, pero sí las conductas de este tipo de fenómeno.

c) Discriminación laboral

En esta técnica se busca abarcar la discriminación laboral por medio de la realización de tres preguntas dirigidas a conocer la existencia de casos de este tipo, nuevamente saber la opinión de la Coordinadora respecto a si los estudiantes podrían identificar conductas que constituyan discriminación laboral y si sabe acerca de la orientación que la universidad brinda frente a este tema.

La Coordinadora expresa que no conoce algún caso de discriminación que se haya presentado en prácticas, y afirma que, aunque sí pudo haberse presentado un caso no ha sido reportado alguno. Esto es un aspecto muy positivo, sin embargo, ella más adelante aclara que desde la misma Coordinación no se tienen claras cuáles son las conductas que responden a la discriminación:

Tenemos unos conocimientos sobre ehh entender que el acoso puede estar presente desde lo laboral, que sí podemos tener ehhh formas de discriminación, tendríamos nosotros que encontrar en detalle cuáles son las distintas formas de discriminación para poder comunicarlas y estar alertas frente a eso (Alarcón, comunicación personal, 30 de marzo de 2020).

Esto demuestra claramente que hace falta que la Coordinación conozca más acerca de este concepto, ya que no se tiene presente de qué manera o cómo este podría evidenciarse en una práctica profesional. Además, si se llegara a presentar un caso de este tipo de acoso, la Coordinación no está preparada para orientar y ayudar al estudiante frente al tema, por desconocimiento de la normativa nacional.

Por otro lado, la universidad desde la Vicerrectoría del Medio Universitario con el Programa de Inclusión y Diversidad ha buscado orientar a los estudiantes a través de talleres, foros o conversatorios en los que se trabajen temas relacionados con la educación inclusiva, inclusión de personas en condición de discapacidad, género, diversidad sexual, interculturalidad, etnias y afrocolombianidad, y diversidad cultural. Asimismo, la universidad cuenta con un protocolo para

la prevención, atención, acompañamiento, orientación y seguimiento de casos de violencia y discriminación, una alternativa que podría ser extendida a la Coordinación de Prácticas Profesionales, con el fin de que desde allí también se conozca qué se puede hacer cuando se presente un caso de discriminación en una práctica. Además, durante la entrevista se evidenció que desde la Coordinación se desconocen estos programas específicos.

d) Entorpecimiento laboral

Este cuarto tipo de acoso laboral es uno más que la Coordinación de Práctica desconoce y que debe tener en cuenta. Entendiendo el entorpecimiento laboral como las acciones en contra de un trabajador con intención de obstaculizar, agravar o retardar su labor. La Coordinadora expresa que este tipo de acoso puede no llegar a presentarse frecuentemente, sin embargo, cree que los estudiantes tampoco conocen de este término, lo cual significaría que ellos no podrían identificar conductas de su tipo, ya que desconocen la intencionalidad y las conductas propias del entorpecimiento.

Por otro lado, en cuanto al proceso o el paso a seguir que se debe llevar a cabo en caso de que un estudiante presente este tipo de acoso, la Coordinadora aclara que por medio del profesor de acompañamiento de práctica profesional el estudiante puede dar a conocer la situación, esto debe pasarse por escrito y se garantiza que lo que quede allí no será compartido con el jefe inmediato del estudiante. Una vez la Coordinación cuenta con este documento, lo revisa y programa una reunión entre el profesor encargado de la práctica con su estudiante, luego de esto, el profesor y el estudiante pasan a reunirse con el jefe inmediato y se intenta aclarar y solucionar el conflicto. Aunque es claro el procedimiento que se llevaría a cabo si se presentara entorpecimiento laboral en una práctica, este no se les da a conocer a los estudiantes.

e) Inequidad laboral

En lo que respecta a esta subvariable, según algunos testimonios de estudiantes (no javerianos) en prensa digital, este tipo de acoso suele ser muy frecuente puesto que a los practicantes en algunas ocasiones se les asignan funciones no acordes con su cargo. Sin embargo, la Coordinadora de

prácticas afirma que esto ya no suele presentarse, por el contrario, “las empresas cada vez son más responsables de asignarle al practicante funciones relacionadas con su profesión” (Alarcón, comunicación personal, 30 de marzo de 2020). Pero, en caso de llegar a presentarse una situación de este fenómeno, la Coordinación reporta el caso y se vuelve a realizar el proceso que se mencionó en el análisis de la anterior subvariable.

En otro orden de ideas, la Coordinación, aunque reconoce conductas de inequidad laboral, no relacionaba estas con el término adoptado en la Ley 1010 de 2006. Y por el lado de los estudiantes, la Coordinadora expone que no sabría hasta qué punto ellos puedan llegar a leer como inequidad laboral ciertas tareas que se les son asignadas. Ella resalta este último aspecto, porque suele presentarse que los estudiantes no entienden en ciertos casos porqué deben cumplir con una tarea que a su parecer no tiene relación con su carrera, por lo que comienza a presentarse cierta incomodidad, debido a que ellos pueden percibir que ciertas tareas no son muy importantes, es decir, desmeritan ciertas funciones cuando por el contrario todas son importantes y necesarias para la organización.

Teniendo en cuenta lo anterior, una alternativa para que el estudiante detecte este tipo de acoso, es conocer sus deberes u obligaciones que debe cumplir como practicante en una empresa. Esto se da a conocer en la Resolución 3546 de 2018 y en el contrato de aprendizaje que como la Coordinadora afirmó, son dos documentos en los que ellos se basan para lograr que la práctica sea lo más justa y beneficie tanto al estudiante como la empresa. No obstante, como ya se había dicho anteriormente, estos documentos se le dan a conocer a los estudiantes hasta el momento de ellos formalizar la práctica con la empresa. Por esta razón debe informársele al estudiante desde un comienzo acerca de sus obligaciones y derechos, además, teniendo en cuenta que al inicio de la practica debe elaborarse un Plan de práctica, debería aprovecharse este espacio para acordar y establecer las funciones y tareas que el estudiante deberá cumplir y desarrollar durante la práctica.

f) Desprotección laboral

Teniendo en cuenta que la desprotección laboral son conductas propensas a poner en riesgo la integridad y seguridad del colaborador. En esta subvariable se quiso analizar las obligaciones

básicas que debe tener una empresa con el estudiante. Asimismo, se quería asegurar que la Coordinadora conociera aspectos básicos de una práctica.

Una vez terminada la entrevista se logra evidenciar que la Coordinadora conoce y entiende aquello que se establece en la Resolución 3546, donde se dictan las obligaciones que una empresa debe cumplir y garantizar al estudiante durante su práctica. Entre ellas esta contar con afiliación y cotización a riesgos laborales, la solicitud de permisos o licencias por enfermedad, entre otras que son necesarias para preservar el bienestar del estudiante durante el desarrollo de esta actividad formativa.

Considerando los anteriores resultados, se puede afirmar que la Coordinación de Prácticas Profesionales no se apoya en la Ley 1010 de 2006 para el manejo de casos de acoso laboral que puedan presentar sus estudiantes. Por el contrario, tienen en cuenta la Resolución 3546 expedida por el Ministerio del Trabajo el 3 de agosto del 2018. Esta resolución, como se evidenció en el marco teórico, no establece un procedimiento o medidas sancionatorias muy específicas para el caso de acoso laboral u otros tipos de problemas que podrían presentarse durante una práctica.

Este primer aspecto, permite demostrar que desde la Coordinación de Prácticas no se ha realizado un acercamiento en profundidad a la temática de estudio planteada en la presente investigación, lo cual, permite asegurar que la Coordinación de Prácticas desconoce la Ley 1010 de 2006, una ley que define el acoso laboral y adopta medidas para la prevención, corrección y sanción de este.

Por otro lado, también se comprobó que en la Coordinación de Prácticas no existe un documento o material que hable concretamente sobre acoso laboral y que esté orientado a los estudiantes. Esta puede ser una de las razones del por qué los estudiantes desconocen o confunden los conceptos y las conductas que responden a cada tipo de acoso, ya que no se ha difundido información respecto a este tema en la universidad.

3. Análisis de entrevista 2: Abogado del Consultorio Jurídico de la universidad

3.1 Variable 1: Acoso laboral.

Con motivo de indagar acerca del proceso legal que se podría llevar a cabo en caso de presentarse acoso laboral durante el desarrollo de una práctica profesional, se solicitó una asesoría legal en el Consultorio Jurídico de la universidad. Allí el abogado entrevistado, proporcionó claridad en cuanto a qué normativas podría emplear la Coordinación de Prácticas ante una situación de acoso (Ver Anexo 4).

Teniendo en cuenta que por medio de la Ley 1010 de 2006 el Gobierno Nacional define el acoso laboral y adopta unas medidas para la prevención, corrección y sanción de este. El abogado aclara que esta normativa va orientada a proteger solo a las personas que son consideradas trabajadores o empleados, es decir, aquellas que cuentan con un contrato laboral, no obstante, él dice que esto no debe ser impedimento para que se deje de lado o pierdan el derecho de denunciar situaciones de acoso las personas que no mantienen una relación laboral, como es el caso de aquellas que se encuentran vinculadas a empresas por medio de contrato por prestación de servicios o los practicantes universitarios, quienes en su mayoría se vinculan a las empresas a través del contrato de aprendizaje.

Por esta razón, el abogado realizó una búsqueda exhaustiva para lograr comprender y proponer un conducto regular que sirviera a los practicantes y a las entidades educativas con el fin de que estas puedan denunciar el acoso laboral y de esta manera obtengan garantías por parte del Estado.

Durante esta búsqueda, se encontró que el Ministerio del Trabajo por medio del Concepto 7663 del 7 de marzo de 2019, realizó una interpretación de la norma de acoso laboral y estableció que esta no aplica para practicantes, sin embargo, el abogado resalta que “esos conceptos no tienen vinculatoriedad jurídica (...) la única persona que puede definir la interpretación de manera vinculante es el juez” (Abogado, comunicación personal, 12 de marzo de 2020). Además, este concepto cuenta con un problema, y es que allí, el Ministerio se pronuncia diciendo que solo aplica

para trabajadores, y que, si un practicante llegara a presentar una situación de acoso este debe informarle a su monitor de práctica, pero, en el concepto no se establece un procedimiento que el monitor pueda seguir y así pueda ayudar u orientar al estudiante.

En virtud de ello, una alternativa que propone el abogado es emplear la Ley 1010 de 2006 de manera análoga. Esto lo dice basándose en lo que se establece en otras normativas, como el Decreto 1072 de 2015, por medio del cual se toma las prácticas universitarias como una modalidad de contrato de aprendizaje, es decir que hacen parte del núcleo normativo del contrato de aprendizaje. Este tipo de contrato se encuentra impuesto en los Artículos 81 y siguientes del Código Sustantivo del trabajo, y a su vez, el Artículo 485 señala que la competencia general del Inspector del Trabajo es sobre toda la normatividad que se encuentra establecida en el código, por esta razón el Inspector del Trabajo:

Puede conocer de situaciones de acoso laboral en contratos de aprendizajes en prácticas universitarias, para lo cual el procedimiento puede ser un criterio tanto por denuncia directa del practicante como por denuncia del tutor (...) Y el Inspector puede aplicar medidas sancionatorias y preventivas en el sitio de aprendizaje por competencia general y para estos efectos, de manera análoga aplico el procedimiento señalado en la Ley 1010, no directamente, pero de manera análoga porque es el procedimiento más cercano que me genera el ordenamiento jurídico para poder contener una situación de acoso laboral y por lo tanto las mismas garantías que se le da al trabajador se le tienen que dar al practicante (Abogado, comunicación personal, 12 de marzo de 2020).

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos de esta entrevista, se puede concluir que, a pesar de que la Ley 1010 de 2006 no aplique para practicantes, sí puede tomarse de manera semejante para casos de acoso laboral durante prácticas universitarias. Puesto que como lo dicta el Código Sustantivo del Trabajo, es competencia de los Inspectores del Trabajo velar por el cumplimiento de las normativas establecidas allí, y teniendo en cuenta que el contrato de aprendizaje se encuentra señalado en el Artículo 81 de este código, el Inspector del Trabajo cuenta con el poder de mediar, en las problemáticas que vulneren lo que se establece en dicho contrato.

4. Análisis general

Los resultados obtenidos, a partir de la aplicación de las tres técnicas empleadas, revelaron que la Ley 1010 de 2006 es poco conocida por la Coordinación de Prácticas Profesionales y por algunos estudiantes que se encuentran próximos a realizar su práctica. Por esta razón, algunos de los estudiantes de Comunicación Social desconocen el concepto y las modalidades del acoso laboral. Lo cual, refleja la necesidad por orientar más acerca de este tema, desde la universidad hacia sus estudiantes.

Por otro lado, a pesar de que la Coordinación, para efectos de vigilancia y control de una práctica, toma como referencia la Resolución 3546 de 2018 y el Reglamento de prácticas estudiantiles de la Carrera de Comunicación Social, no todos los estudiantes tienen conocimiento acerca de esta normatividad, sino hasta el momento de realizar su vinculación con una organización. Teniendo en cuenta esto, pocos estudiantes conocen tanto sus obligaciones como practicantes, como las obligaciones que el escenario de práctica y la Institución Educativa tienen con ellos.

Asimismo, se evidencia que desde la Carrera de Comunicación Social y la Coordinación de Prácticas Profesionales no existe un material o documento que le brinde información, acerca de acoso laboral, al estudiante de noveno semestre que está a punto de iniciar su práctica. Considerando entonces toda la información y datos que se han presentado hasta el momento para la presente investigación, es cierto que es necesario difundir la información, concretamente de acoso laboral, en un material que esté orientado a practicantes, y al cual ellos puedan acceder fácilmente, ya que de esta manera los estudiantes podrán conocer e identificar esta problemática durante sus prácticas, en caso de llegar o no a presentarse. Además, esta revista digital a largo plazo no solo beneficiará a la Carrera de Comunicación y Lenguaje, ya que esta será una oportunidad que podrá aprovechar la universidad más adelante, gracias a que se encuentra en un formato digital, esta podrá ser modificada o replicada desde otras carreras, para la orientación de esta problemática del acoso laboral.

Conclusiones

A partir de las variables trabajadas durante el proceso de la investigación, la metodología y las técnicas empleadas, se logra concluir lo siguiente:

- La Coordinación de Prácticas Profesionales de la Carrera de Comunicación Social no cuenta con unas políticas, formatos o material que hable respectivamente de acoso laboral.
- Los estudiantes de últimos semestres ingresan a los escenarios de práctica sin conocer acerca del acoso laboral.
- Los estudiantes y la Coordinación de Prácticas Profesionales desconocen en parte la Ley 1010 de 2006, por la cual se regula el acoso laboral en Colombia.
- Las acciones o estrategias por parte de la universidad, para orientar acerca del acoso laboral son escasas.
- Una revista digital puede ser un material que permita el acceso masivo, la interacción y la edición de la información de acoso laboral que se quiera compartir con los estudiantes de la Carrera de Comunicación Social.

Recomendaciones

Para la implementación de la revista digital, *El Acoso Laboral y Las Prácticas Profesionales*, se recomienda llevar a cabo el siguiente proceso:

1. Dar a conocer y socializar con los profesores de la Carrera de Comunicación Social la revista, el contenido y la importancia de la temática abordada en sus páginas.
2. Durante la primera reunión informativa que realice la Coordinación de Prácticas con los estudiantes que vayan a realizar esta actividad formativa el próximo semestre, se debe presentar la revista digital y especificar en dónde se encontrará publicada por si la quieren consultar más adelante.
3. Teniendo en cuenta los canales de comunicación que emplea la Coordinación de Prácticas con los estudiantes, la revista digital puede ser compartida a través de la plataforma BlackBoard y el correo institucional (Outlook). Con el fin de que los estudiantes puedan acceder a ella fácilmente y cuando ellos la necesiten.

ANEXOS

Anexo 1. Encuesta sobre Acoso Laboral aplicada a estudiantes

La presente investigación está orientada al Acoso Laboral durante el periodo de las Prácticas Profesionales, por esta razón es muy importante su opinión para ayudar a mejorar este proceso.

***Obligatorio**

Énfasis (Seleccionar 2 si es doble énfasis) *

Selecciona todos los que correspondan.

- Periodismo
- Organizacional
- Radio
- Publicidad
- Audiovisual
- Editorial

a) Maltrato Laboral

1 ¿Puede reconocer qué es el Maltrato laboral? *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca

2 ¿A través de qué medio se enteró de este fenómeno? (Si lo desconoce no responda)

3 ¿Conoce la ley 1010 de 2006 que habla sobre Maltrato laboral? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- Parcialmente
- No

4 En el tiempo que le resta para comenzar sus Prácticas Profesionales ¿la universidad le orienta acerca de este fenómeno? *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca

5 ¿Puede identificar conductas que constituyen Maltrato laboral? *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca

6 ¿Sabría qué hacer al momento de evidenciar o presentar Maltrato laboral durante su Práctica Profesional? *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca

b) Persecución Laboral

1 ¿Sabe usted en qué consiste la Persecución laboral? *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca

2 ¿Podría identificar conductas que constituyan Persecución laboral? *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca

3 ¿Conoce lo que la Ley 1010 del 2006 dicta frente a la Persecución laboral? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- Parcialmente
- No

4 ¿Conoce el límite de horas que un practicante debe cumplir semanalmente? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- Parcialmente
- No

c) Discriminación laboral

1 ¿Ha escuchado o leído sobre la discriminación laboral? *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca

2 ¿Puede identificar acciones de discriminación laboral? *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca

3 ¿Conoce qué se debe hacer si llega a presentar discriminación laboral durante su Práctica profesional? *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca

4 ¿La universidad lo ha orientado para prevenir dicho fenómeno durante su Práctica Profesional?

*

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca

d) Entorpecimiento laboral

1 ¿Puede definir entorpecimiento laboral? *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca

2 ¿Si siente que sus compañeros de empresa le obstaculizan o retardan su labor sabe a quién acudir para poner en conocimiento la situación? *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca

3 ¿Reconoce las acciones que pueden provocar el entorpecimiento laboral? *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca

4 ¿Puede identificar cuáles de las siguientes conductas constituyen entorpecimiento laboral? *

Selecciona todos los que correspondan.

- Actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- Negativa a suministrar materiales.
- Privación de insumos.
- Alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona
- No sé

5 ¿Está al tanto de las sanciones que dicta la Ley 1010 de 2006? *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca

e) Inequidad laboral

1 ¿Conoce qué es la inequidad laboral? *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca

2. ¿Puede identificar conductas que respondan a inequidad laboral? *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca

3 ¿Si durante su práctica llegara a evidenciar que le están asignando mayor número de tareas en relación con sus compañeros sabría qué hacer? *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca

4 ¿A escuchado sobre los deberes del practicante? *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca

f) Desprotección laboral

1 ¿Estaría dispuesto a ponerse en riesgo por la posibilidad de continuar en la empresa una vez termine sus prácticas? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

2 ¿Está al tanto de la resolución que regula las Prácticas profesionales? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- Parcialmente
- No

3 ¿Sabe si los practicantes deben contar con afiliación y cotización a riesgos laborales? *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca

4 ¿Sabe si a los practicantes se les puede otorgar permisos o licencias por enfermedad? *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca

5 ¿A escuchado sobre los derechos del practicante? *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca

Anexo 2. Cuestionario entrevista a Coordinadora de Prácticas Profesionales

1. ¿Bajo qué ley se apoya la coordinación en caso de que un estudiante presente acoso laboral en una organización?
2. ¿Se han presentado casos de acoso laboral cuando se encuentran en prácticas los estudiantes?
3. ¿Existe algún tipo de material o documento al alcance del estudiante para que pueda conocer e identificar esta problemática durante su práctica profesional?

Maltrato laboral

1. ¿La Coordinación de Prácticas Profesionales reconoce qué es el maltrato laboral?
2. ¿Los estudiantes tienen claro su concepto para que puedan identificarlo en sus prácticas, en caso de que se llegue a presentar?
3. ¿Crees que los estudiantes conozcan la Ley 1010 de 2006?

Persecución laboral

1. ¿Los estudiantes podrían identificar conductas que constituyan persecución laboral?
2. ¿Los estudiantes cuentan con un límite de horas que deban cumplir por semana?
3. ¿Conoce la ley que habla sobre persecución laboral?

Resolución 3546 de 2018

Discriminación laboral

1. ¿Cree que la universidad orienta a los estudiantes a cerca de la discriminación laboral?
2. ¿el estudiante podría reconocer conductas que constituyan discriminación laboral?
3. ¿Si se llegara a presentar un caso de discriminación laboral cuál es el protocolo a seguir?

Entorpecimiento laboral

1. ¿conocen el conocimiento de entorpecimiento laboral?
2. ¿En caso de que uno o varios compañeros de la empresa le obstaculicen o retarden la labor de algún practicante, este último qué debe hacer, a quién debe acudir para poner en conocimiento la situación?

Inequidad laboral

1. ¿Los estudiantes que van a realizar el próximo semestre sus practica conocen los deberes del practicante?
2. ¿Los estudiantes podrían reconocer acciones de inequidad laboral?
3. ¿En caso de presentarse inequidad laboral qué se hace al respecto?

Desprotección laboral

1. ¿Se les hace conocer a los estudiantes sus derechos como practicantes?
2. ¿Los practicantes deben contar con afiliación y cotización a riesgos laborales?
3. ¿Pueden los practicantes solicitar permisos o licencias por enfermedad?

Anexo 3. Entrevista 1 (transcripción)

MB: María Bulla.

CP: Coordinadora de Prácticas.

MB: ¿Bajo qué ley se apoya la coordinación de prácticas profesionales en caso de que un estudiante presente acoso laboral en una organización?

CP: ¿Bajo qué ley? Pues realmente nosotros tenemos dos documentos que son como nuestros documentos ehnh nuestras directrices para este caso, uno es el reglamento de estudiantes y otro es el convenio de apoyo interinstitucional. El convenio de apoyo interinstitucional es un documento que se firma, es un acuerdo que se firma entre ehnh la empresa y la universidad, pero luego de ello vienen unos convenios particulares que dependiendo de la modalidad de la práctica hace que nosotros ehnh ponga pues podamos disponer de algunas medidas y en este caso para la terminación o revisión eh de la práctica dependiendo de la situación que se esté presentando. Entonces nosotros tenemos ehnh ese convenio mmm que podríamos llamarlo casi marco un convenio de apoyo interinstitucional y de manera particular el contrato de vinculación formativa o el ehnh contrato de aprendizaje SENA. Allí hay unas cláusulas que hablan de un seguimiento de prácticas y que dependiendo de la situación se puede llegar a la terminación de la misma.

Entonces cuando hablamos del tema de acoso laboral pues ehnh no está de manera explícita en los documentos, sino que hacen parte del ejercicio de seguimiento que se tiene dentro ehnh a través de los profesores de práctica profesional que se le asigna a cada estudiante y si hay una de estas situaciones se interviene.

MB: Ah ok...mmm ¿se han presentado casos de acoso laboral?

CP: Si, pocos, pero se han presentado.

MB: Y existe algún tipo, además de este material que tu comentas, según entendí ¿este material es solo para administrativos?

CP: No ¿Cómo así?

MB: O sea ¿el estudiante también puede tener acceso a él? O ¿solo es para cuando tal situación?

CP: Mmm no te entiendo, o sea los documentos de los que te menciono son convenios y contratos para practicantes.

MB: Ah vale, ya te entendí. O sea ¿No existe como tal un material o un documento que esté al alcance de los estudiantes para que él puede conocer e identificar este tipo de problemática en caso de que se llegue a presentarse durante su práctica?

CP: ¿Tú me estas es preguntando si ellos tienen un material que hable concretamente sobre acoso laboral?

MB: Si.

CP: No, no tienen un material que concretamente hable sobre acoso.

MB: Ah listo. Aclarando esto entraremos a tipologías de acoso laboral. Yo estoy orientando mi investigación bajo la ley 1010 del 2006 y allí se establece una tipología de acoso laboral ¿sí? Entonces hay 6 tipologías las cuales iremos abarcando con las preguntas. La primera es maltrato laboral y la pregunta sería ¿La Coordinación de Prácticas Profesionales reconoce qué es el maltrato laboral?

CP: Si, pues entendemos que puede ser una problemática que podría llegarse a presentar en prácticas, sin embargo, no se conoce muy en detalle las formas en las que mmm podría manifestarse, faltaría revisar esta ley que dices para tener una... una idea más clara de lo que implica maltrato laboral.

MB: Vale, y ¿tú crees que los estudiantes pueden tener claro su concepto para que puedan identificarlo en sus prácticas, en caso de que se llegue a presentar?

CP: Mmm yo creo que conocen cierta parte del concepto, o sea lo básico que un entendería por maltrato laboral, pero al momento de identificarlo tal vez no sea claro ¿sí? Porque como te digo tendría que uno entrar a revisar qué encierra maltrato laboral para poder de esta manera identificarlo.

MB: ¿Crees que los estudiantes conozcan la Ley 1010 de 2006?

CP: No creo, puede que si algunos, pero no creo que la tengan muy presente.

MB: Vale, ahora, por otro lado, los estudiantes ¿tú crees que podrían identificar conductas que constituyan persecución laboral?

CP: ¿A qué te refieres con persecución laboral?

MB: Vale, esta segunda tipología de acoso es cuando reiterativamente e intencionalmente se busca acordonar a un trabajador por medio de cargar de trabajo excesivas o cambios de horario drásticos.

CP: Ujum...

MB: Entonces basado en ello ¿tú crees que los estudiantes podrían detectar este tipo de conductas en su práctica?

CP: Claro que sí lo pueden detectar por qué eh cuando se hace la vinculación de un estudiante en prácticas ya para nosotros también hay una norma establecida, en este caso una resolución establecida por el Ministerio de Trabajo, donde en esa norma se habla concretamente o en esa resolución, del tiempo máximo que podría laborar un practicante y ese tiempo máximo no puede ser igual o superior a la jornada ordinaria que establezca la empresa ¿sí? Que por ley ya de por sí sabes que lo que... el mayor número de horas que una persona cualquiera puede trabajar son 48 ¿sí? hay empresas que trabajan 30 eh 40 hay otras que trabajan 42, 46 hasta llegar a las 48 o sea casi todas las empresas se mueven en ese rango entre 40 y 48 horas máximo a la semana.

MB: Ah vale.

CP: ¿Qué ocurre entonces con la práctica? (silencio) la resolución 3546 que fue expedida por el Ministerio de Trabajo que para las prácticas en el 2019, (suenan hojas) está salió en el 2018, diciembre del 2018, se hablan de todas las condiciones que deben tener una empresa, una institución y toda las responsabilidades que asume en este caso un estudiante al realizar una práctica profesional y dentro de ellas se habla precisamente de la jornada laboral, del horario establecido por la empresa para los estudiantes ¿sí? en relación al horario entonces lo que te explicaba, déjame yo de una vez la busco acá...eh horario... mira en el Artículo 6 está esa información. Entonces dice que la práctica laboral no podrá ser igual o superior a la jornada ordinaria de la entidad donde ésta se realice y en todo caso a la máxima legal vigente, la máxima legal vigente lo que te explicaba son 48 horas, o sea nadie puede trabajar en este país más de 48 según por ley ¿sí?

MB: Ujum

CP: Y para las prácticas lo que se dice es que no puede ser igual o superior, eso quieres que si una empresa trabaja 48 horas, el practicante no podría trabajar 48 horas tendría que trabajar máximo, en este caso 47 por decirte algo, si porque no puede ser igual o superior. Entonces ¿de qué depende ese máximo? de lo que maneje la empresa ¿por qué? porque hay empresas que trabajan sobre 40 horas, entonces ese máximo tendría que ser 39 horas, no podrían ser 40. Entonces bajo ese marco que aplica para este tipo de convenios, hay otro convenio que es el contrato de aprendizaje SENA donde ellos si eh dejan también claro que lo máximo son las 48 horas, allí si podrían ser 48... completas mientras que en este tipo de contrato que es el contrato de vinculación formativa los dos

para la modalidad de practicantes, para los practicantes si no se establecen que no sea igual o superior entonces en esa condición ya los estudiantes saben cuándo o en qué momento esa empresa está generando como tú lo mencionas una persecución laboral porque el horario se está pasando de ese rato ¿sí?

MB: Sí.

CP: ¿Qué es lo que ocurre con eso? y si tú estás haciendo tú investigación en la carrera Comunicación Social, que sé que es así, sabes que hay unas particularidades en las carreras dependiendo del énfasis, entonces hasta dónde puede llegar a ser persecución o no depende de cómo tú lo analices o lo leas porque ejemplo, tú me podrías decir: sí, puede ser persecución si alguien está diciendo es que este estudiante tiene un turno donde entra a las 10 de la noche y sale a las 3 de la mañana ¿sí?

MB: Ujum.

CP: Entonces uno dice, pero ¿cómo está en ese turno? Ahora hay que irnos hacia atrás y entender en el contexto que estamos hablando de una práctica en periodismo y que por ser una práctica en periodismo tiene unos horarios que no son...no son unos horarios ehh norma...no es que no, no podríamos llamarlo normales porque esa no es la palabra indicada, pero no son los horarios a los que estamos acostumbrados en una jornada ordinaria normal ¿sí?

MB: Ah vale.

CP: Entonces en ese sentido uno entra a revisar, dice a okay pero ¿qué condición tiene esta práctica? ¿al estudiante le dan un vale para que pueda transportarse de manera segura por lo menos? Sí, claro al estudiante no lo van a dejar que coja cualquier cosa en la calle sino que Caracol concretamente el ejemplo de Caracol, Caracol Radio les pone a su disposición un vale de taxi que los lleve y los trae a la empresa y o a su casa porque el horario en el que se está transportando y ahí garantizan la seguridad del estudiante, lo mismo pasa con El Espectador, lo mismo ha pasado a veces con El Tiempo, entonces es dependiendo, pero ahí entra un conflicto por parte del estudiante donde dice: yo lo último que quiero es trabajar por turnos sé que no se están pasando en el tema de las horas pero es muy pesado para mí una semana entrar en la mañana, otra semana entrar en la tarde, la siguiente semana entrar en la noche, pero pues esa es como la dinámica o condición normal de esa carrera. Lo mismo ocurre un poco con el tema de el énfasis de publicidad, sabes que cuando hay que sacar una campaña entonces a veces lo que dicen en las empresas es que pena pero hoy tocó pasar de largo, entonces ahí viene una cantidad de sin duda molestias,

confrontaciones, algunos estudiantes entienden y lo asumen bien pero otros no es tan fácil que que lo asimilen y pues eso les genera resistencia ¿sí? ¿qué es lo que ocurre ahí? cuando la la empresa ehh se pasa el tiempo lo que nosotros siempre pedimos y lo que hacen nuestros profesores de acompañamiento es garantizar que el estudiante tenga un un tiempo compensado, o sea que eso que invirtió en la semana, si fueron ehh esta semana no no fueron las 40 horas de siempre si no fueron 50 horas porque tocó sacar una campaña a ok tú tienes 10 horas que tendrás que recuperar en descanso en la siguiente semana o dependiendo de tu necesidad ¿sí? y eso siempre siempre se les aclara a los estudiantes cuando nos preguntan sobre esto o incluso en las reuniones ehh cuándo van a iniciar las prácticas siempre se les aclara a los estudiantes. Cuando esto empieza a ser una constante en las empresas, es que esta semana fue de 50 horas la siguiente fue otras 50 la siguiente...nunca me van a tener cómo reponer el tiempo ya nosotros tenemos que intervenir como universidad y cuando intervenimos entonces nosotros hacemos una como un ejercicio donde está el estudiante, el jefe inmediato y el profesor de acompañamiento y se establecen unos acuerdos, en relación a esos acuerdos entonces ahí sí mire lo que pasa que este estudiante está teniendo mucha carga laboral o en tiempo, bueno dependiendo de las razones y pues se hace como un acta como un acuerdo se establecen unos acuerdos, se revisa que a la semana, sólo se deja una semana para que el estudiante y la empresa vuelvan a replantear su plan de práctica, y sobre eso ehhh si uno ve que la situación cambió para mejorar pues ya se sigue con el acompañamiento habitual, pero si no pues uno pasa a volver a hablar con la empresa e incluso a veces a suspender la práctica y hacer un cambio de la misma.

MB: Ahí me respondiste varias preguntas, ahora en cuanto a discriminación ¿se han llegado a identificar casos de este tipo?

CP: De discriminación mmm no los conozco puede ser que se haya presentado, pero realmente no han reportado ninguno de discriminación, no no han reportado.

MB: Y también ¿creerías que los estudiantes podrían reconocer las conductas que constituyan la discriminación laboral?

CP: No creo que lo tengamos incluso claro y hablo también desde prácticas, si bien nosotros tenemos unos conocimientos sobre ehh entender que el acoso puede estar presente desde lo laboral, que sí podemos tener ehhh formas de discriminación, tendríamos nosotros que encontrar en detalle cuáles son las distintas formas de discriminación para poder comunicarlas y estar alertas frente a eso ¿sí?

MB: Ok entonces ¿tú conoces si desde la universidad se ha orientado acerca de este tema?

CP: No conozco, pero puede ser que sí, pero no conozco, tendrías que averiguar con la oficina de psicología, con el departamento de psicología de bienestar.

MB: Bueno eh ahora entraremos ya a lo que es entorpecimiento laboral, la siguiente es una pregunta frecuente que te he venido haciendo y esta es si los estudiantes podrían reconocer también este tipo de acciones de entorpecimiento

CP: Pero ¿a qué te refieres con entorpecimiento? o sea necesitaría que me describieras cada concepto para yo decirte si se presenta o no, entonces desde allí pues entonces devolvámonos a la anterior que fue el de persecución.

MB: Ah vale, el de discriminación era el anterior.

CP: No, a si el de discriminación perdón.

MB: La discriminación es el trato distintivo negativo por motivos de raza, género, edad, origen familiar o nacional, el credo religioso, creencia política ...

CP: Raza, política, género, edad... mmmm ¿sabes qué no? Incluso tengo algo interesante y es que estamos empezando a tener unos espacios de prácticas incluyentes, eso es todo lo contrario de lo discriminatorio

MB: Sí.

CP: Entonces, dame un segundo...un segundo un segundo....entonces por ejemplo...tenemos un estudiante que su orientación sexual estaba en tránsito y él quería una práctica en particular, se consiguió sin ningún problema y pudo realizar allí tanto su proyecto de grado como su práctica profesional ¿sí? Cuando el estudiante lo manifiesta, cuando el estudiante quiere concretamente un proyecto en específico que responda también a como aaa esa necesidad deee trabajar más en en algunos aspectos que defienden sea por religión sea por sexo, pues uno los acompañan en ese proceso ¿sí? pero cuando el estudiante eh hh igual quiere hacer su práctica y sin importar si ejemplo nosotros tenemos una práctica ahorita en Pastoral Social de la conferencia episcopal, esta práctica es una práctica que se enmarca bajo la religión católica ¿sí? está trabajando con obispos. Las dos niñas que entraron allí son cristianas y uno diría jummm no van a entrar allí porque va a ser muy difícil para ellas y para la empresa poder acomodarse a un lenguaje que va, entre comillas en contra de lo que ellas creen o profesan por ser cristianas y, todo lo contrario, ahora también eso depende mucho del jefe ¿no? no solamente la institución. En este caso el jefe dice no, todo lo contrario, no te preocupes, creo que aquí tienes un gran una gran oportunidad para aportar, este es un ejercicio

ecuménico o sea que reúne muchas religiones, aquí no te pedimos que profeses ninguna fe en especial ¿sí? y han trabajado bien sin problema.

Ahora yo que he notado en este en este corte que viene, particularmente en este en este grupo que viene de estudiantes para el siguiente semestre, son estudiantes que varios de ellos ehh son homosexuales y allí todavía no sé si me voy a encontrar con una discriminación porque mmm varios de ellos van a aplicar a grandes empresas, normales, común y corrientes, pero otras... O hay un estudiante en particular que dice yo quiero este lugar, no quiero otro porque quiero seguir trabajando sobre el tema de de la...bueno de los derechos eh que tenemos todos dentro dentro de lo que son, entonces pues mira que no me puedo adelantar mucho a eso porque no he tenido una situación concreta de discriminación ehh puede ser que se dé, pero eso lo voy a saber después de este semestre cuando voy a tener un importante número de estudiantes ehh con una opción distinta a la heterosexual, o sea que son bisexuales.

¿Y en la otra era?

MB: Entorpecimiento laboral, que si tú crees que los estudiantes podrían conocer el concepto. Entonces te voy a leer el concepto. El entorpecimiento laboral son las acciones en contra de un trabajador con intención de obstaculizar, agravar o retardar su labor.

CP: Mmm no no, creo que se presenta más la primera que habíamos hablado, donde hay una sobrecarga, donde hay mucho trabajo, donde a veces los horarios no se cumplen, esa si es más común en prácticas, pero entorpecimiento no.

MB: Pero entonces ¿si crees que los estudiantes pueden conocer el concepto?

CP: No, no creo que tampoco lo conozcan.

MB: Ok, y en caso de que se llegara a presentar una situación de este tipo de acoso ahí ¿cómo sería el paso a seguir? o sea ¿a quién se debería acudir?

CP: Es el mismo pasó que te comenté, o sea todo se hace a través del profesor de práctica profesional, quienes a, quién es el que acompaña el proceso de práctica de los estudiantes. Un profesor de práctica profesional tiene a cargo 18 estudiantes máximo ¿por qué 18? Porque esto no es un ejercicio de seguimiento, es un ejercicio de acompañamiento, allí ya hay una gran diferencia; el seguimiento es decir si va, si no va, si cumple si no cumple, saca una nota y se publica; el acompañamiento va más allá porque tiene que ver con las relaciones humanas, tiene que ver con

las frustraciones que pueda tener el estudiante con cualquier inconveniente que se llegue a presentar que no necesariamente tiene que ser acá eh académica o de responsabilidad frente a las funciones que se le dan a las empresas ea a las empresas mmm lo que entonces se evidencia es que el ejercicio de acompañamiento de los profesores va más allá de la simple práctica ¿sí?

MB: Sí, digamos entonces, uno habla con el profesor encargado del uno, luego ¿el profesor qué hace? ¿comenta el caso en la coordinación de práctica? o ¿cuál es el conductor regular de una situación así?

CP: Eso exacto, o sea el estudiante habla con su profesor de seguimiento, comenta que está ocurriendo, nosotros siempre le pedimos al estudiante qué documento eso por escrito, o sea que nos deje por escrito cualquier novedad, eso no va a ser compartido nunca con el jefe inmediato pero es para dejar todo por escrito, documentarnos, conocer si hay pruebas una cosa y la otra, todo eso entonces, primero se revisa, luego se reúnen el profesor con el estudiante, luego que se reúne el profesor con el estudiante ahí si se reúnen con el jefe, ese es el proceso.

MB: Ah listo, eh los estudiantes que van a realizar el próximo semestre su práctica ¿ya tienen conocimiento de los deberes que tienen como practicantes?

CP: ¿Cómo?

MB: Que si los estudiantes que van a realizar la práctica el próximo semestre ya conocen sus deberes como practican

CP: Claro en el documento que te mencioné, es un documento que firma el estudiante, la empresa y la Decana.

MB: Ah ok, ahora en el caso de inequidad laboral, y esta es cuando se asignan funciones de manera discordante, digamos en nuestro caso somos de comunicación y nos ponen hacer algo de otra carrera o nos ponen a traer el café todos los días o cosas así.

CP: No eso es un...eso el algo que si era una... algo que se presentaba antes, pero eso ha ido cambiando, o sea las empresas cada vez son más responsables de asignarle al practicante funciones relacionadas con su profesión, cuando se presenta algo que no corresponde con su función se reporta y vuelve el mismo y vuelve el mismo ejercicio que ya te había mencionado.

MB: Y crees que los estudiantes podrían darse cuenta de que ciertas acciones ¿son inequidad laboral?

CP: Pues no sé hasta dónde lo pueden llegar a leer así, lo que uno se encuentra es que hay estudiantes que no están cómodos con algunas funciones eh y uno tendría que revisar el por qué

no están cómodos, sienten que la función no es lo suficientemente importante para ellos en este momento, mmm pero pues ahí es donde nosotros también intervenimos incluso a veces a favor de la empresa, porque ocurre que hay estudiantes que demeritan ciertas funciones cuando todas son necesarias e importantes para la compañía. Ahora ehh hay discusiones frente a: es que yo no quiero, yo porque tengo que... no sé te voy decir ir a una bodega o ehh hacer llamadas o... es importante dependiendo del rol o del cargo que estés desempeñando y si lo hace tu jefe ¿tú porque no lo puedes hacer si? Entonces las líneas a veces son muy delgadas.

MB: Dale, y ya para terminar...ehh ya hablamos de los deberes hablando de los derechos estos ¿también se les dan a conocer hasta el momento de firmar el tipo de contratación que se acuerde?

CP: Claro, en el documento que yo te mencioné ahí están deberes y derechos de todos, universidad, estudiante y empresa.

MB: Y ¿ahí también se les informa que en dado caso deben contar con afiliación Y cotización a riesgos laborales?

CP: Si eso es obligación eso ya es una obligación, el Estado dice que es una obligación.

MB: Ok y ¿en cuanto a la solicitud de permisos o licencias por enfermedad?

CP: Sin problema lo pueden solicitar, claro que sí.

Anexo 4. Entrevista 2 (Transcripción)

MB: María Bulla.

A: Abogado.

MB: Hola, buenos días, soy María Alexandra Bulla y solicité esta cita para resolver una inquietud acerca del acoso laboral en practicantes.

A: Listo María Alexandra, bueno cuéntame en qué te puedo ayudar.

MB: Bueno, me encuentro realizando mi tesis en estos momentos y esta trata del acoso laboral en prácticas profesionales...

A: Correcto, en Prácticas profesionales.

MB: Sí, entonces quería preguntar si la Ley 1010...

A: ¿Aplicaría para las prácticas?

MB: Aja.

A: Listo... (escribe en su computador) Entonces...Con la Ley 1010 de 2006, para determinar su ámbito de aplicación uno tiene que remitirse a sus primeros artículos, espera te lo voy abrir acá (lo busca) ujum ujum ujum... definición y modalidades...listo...acá está...Entonces en el artículo sexto lo que te están diciendo es: la persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral, entonces la ley te está limitando el ámbito de protección de la norma únicamente a personas que se desempeñen como trabajadoras o empleadas, es decir personas con contratos de trabajo. Los practicantes tienen generalmente contratos de aprendizaje.

MB: Ujum.

A: Correcto, sin embargo, mejor dicho la norma la norma no los incluye expresamente, de hecho si yo busco en la norma practicantes, si yo busco pasantes, si yo busco eh aprendices, no me va a salir, entonces lo que vamos a revisar ahora es si la jurisprudencia nos dice algo al respecto (teclea) a ver si una corte nos suelte, entonces aquí tenemos un un eh una eh ámbito jurídico es una revista indexada de Leguis, entonces dice que no aplica para pasantes, pero entonces no aplica...pero entonces aquí yo no leo lo que dicen ellos sino que yo me voy es a la norma que ellos están citando para ver que dice la autoridad...que es del 2019 aparentemente el concepto, entonces vamos a ver qué dice el Ministerio del Trabajo, 7663 listo entonces vamos a meternos al buscador, porque como

ellos no suben las cosas a internet, porque el Ministerio debe citar el razonamiento de por qué no lo va a extender, 7669 del 2019, entonces...normatividad, conceptos mmm seguridad social , mmm estos buscadores del Ministerio... jum es que buscar estos conceptos es complicado por eso, porque nunca actualizan las bases de datos, entonces conclusión a uno le toca o llamarlos o meter un derecho de petición pidiendo copia, pero no eso debe estar por acá en algún lado (sigue buscando) Entonces, esto es un concepto del Ministerio del Trabajo, esos conceptos no tienen vinculatoriedad jurídica sin embargo se pueden utilizar para interpretar la norma, la única persona que puede definir la interpretación de manera ehh vinculante es el juez.

MB: Vale...

A: El Ministerio del Trabajo al ser una entidad del Gobierno Nacional puede generar interpretaciones de sus alcances, pero en cualquier momento un juez puede anularlas, sin embargo, si no hay otro tipo de norma, esta norma sirve como interpretación. Entonces que dicen ellos...De acuerdo al Decreto 4108 esta oficina no ostenta la competencia de dirigir controversias ni declarar derechos pues esto le compete a los honorables Jueces de la República, es así como los conceptos emitidos tendrán carácter meramente orientador mas no de obligatorio cumplimiento, ellos arrancan con eso siempre, entonces qué dicen ellos “en primer término es preciso aclarar al consultante que la Ley 1010 de acoso laboral no aplica para pasantes ni para el contrato de aprendizaje, teniendo en cuenta que la aplicabilidad de la mencionada ley es únicamente para relaciones de carácter laboral, es decir aquellas basadas en un contrato laboral y no para relaciones que demanden de una actividad formativa desarrollado por un estudiante de programas de formación complementaria, para el cumplimiento de un requisito para culminar sus estudios u obtener un título que lo acreditará para el desempeña laboral como lo son las prácticas laborales”.

“Aclarado lo anterior, es necesario traer a colación la Resolución No. 3546 de 2018 por la cual se regulan las prácticas laborales, entonces aquí definen qué es un pasante, un monitor y un tutor... Tal y como se observa las prácticas laborales llámese pasantía o contrato de aprendizaje, deben contar para su realización con el acompañamiento de un monitor designado por la institución educativa del estudiante y de un tutor designado por la empresa en donde se ejecuta la practica laboral, quienes tienen el deber de acompañamiento y seguimiento al desarrollo de la actividad formativa efectuada por el estudiante”. Por ejemplo, yo no le pondría práctica laboral porque me están confundiendo los términos, pero bueno sigamos... “A su vez en los Artículos 4° y 8° de la

resolución mencionada, se señala: Artículo 4°. Características. Son elementos de las prácticas laborales los siguientes: (...) 4. Supervisión: tanto la Institución Educativa, como el escenario de práctica, deberán realizar acompañamiento y seguimiento al desarrollo de la práctica” ... “Supervisión de la práctica. Con el propósito de asegurar la adecuada ejecución de las prácticas laborales, brindar acompañamiento y realizar seguimiento ehh el desarrollo de las actividades deberá contar con un tutor, velar por el correcto desarrollo, informarle a la Institución Educativa cualquier situación que afecte el normal desarrollo y las demás blah blah blah blah.

“En atención a la normatividad anteriormente relacionada, se entendería que cualquier situación anormal en el desarrollo de la practica laboral deberá ser reportada por el estudiante tanto al tutor como al monitor, quienes tienen la responsabilidad LEGAL de supervisar la ejecución de la practica laboral y reportar oportunamente al Ministerio del Trabajo o a la autoridad competente, cualquier amenaza o vulneración a los derechos del practicante, que evidencie en el ejercicio de su actividad”. Para mayor información, consultar nuestra página web blah blah blah entonces básicamente lo que está diciendo el Ministerio del Trabajo, mire, el acoso laboral es para trabajadores...

MB: Si...

A: Los pasantes y practicantes no son trabajadores ¿correcto? Por lo tanto, si un practicante o pasante sufre una situación de acoso laboral, el conducto regular es que la entidad, mejor dicho, la Institución Educativa, o sea que el estudiante le informe a la entidad educativa y a su tutor y que ellos a su vez informen a la autoridad competente.

MB: Ujum...

A: Pero entonces...eh cómo podrías enfocar tu tu tesis, se me ocurre...bueno primero esto no es vinculante, entonces por supuesto tu podrías proponer una una opinión contraria al Ministerio del Trabajo y yo lo haría basándome en que, el Ministerio te está comentando que en todo caso tiene que ir a la autoridad competente, pro no está diciendo por medio de qué procedimiento, por medio mejor dicho cuál es la entidad competente en particular, el ministerio del trabajo y y digamos con qué actuación, porque si un pasante está sufriendo acoso laboral el Inspector del Trabajo debería poder imponer medidas correctivas ya se a petición del practicante o de la entidad educativa y eso en esencia es el mismo procedimiento de la Ley 1010. Porque la Ley 1010, si tu lees la Ley 1010

esto es ehh es en en esencia esto es parte precisamente aplicar medidas preventivas y correctivas ¿correcto?

MB: Sí.

A: Lo que pasa, más bien lo que yo propondría es que para el caso de practicantes y pasantes no es el juez laboral y competente como dice la ley, sino el inspector del trabajo que por sus funciones puede poner medidas preventivas y correctivas de acoso laboral para pasantes ¿correcto?

MB: Sí.

A: Porque esas pasantías...eso está en una ley...es una ley especial, lo que pasa es que, pero por ejemplo el Ministerio se contradice porque los benefactores de los contratos de aprendizaje y pasantía son...es el Ministerio de Educación no del Trabajo, entonces, el Ministerio del Trabajo aquí está diciéndote pues remita al Ministerio del Trabajo, entonces ¿es al Ministerio del Trabajo o al de Educación? ¿Correcto? Entonces si te fijas este concepto tiene bastantes problemas, tiene bastantes problemas, yo lo que haría si fuera tú, sería generar una contrapropuesta a esta a esta determinación del Ministerio del Trabajo criticando precisamente la falta de procedimiento mmm o sea mejor dicho si el Ministerio solamente se pronuncia a decir no es trabajador entonces no es por ahí pues dígame a su tutor y que su tutor se encargue, pero entonces la gran pregunta aquí es ¿Qué hace el tutor? Entonces estamos de acuerdo que es un practicante, listo, ahora, el practicante no puede perder el derecho de de denunciar una situación de acoso laboral, la situación de acoso laboral esta creada ehh digamos que como una figura de de... como una figura de de protección al trabajador que es la relación de vivir un contrato de trabajo, pero entonces ¿cuál es el procedimiento? Yo diría que es exactamente el mismo, que el de la Ley 1010 solamente que un juez no lo podría declarar.

MB: Claro.

A: Pero si un Inspector del Trabajo si podría imponer medidas preventivas, ahora, acoso laboral en contratos por prestación de servicios, ellos tampoco son trabajadores, entonces entonces...necesito alguna sentencia...o alguna vaina, a ver miremos que nos define la corte, exclusión de protección a relaciones civiles y comerciales en las cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación (busca) ah bueno esta es la misma Ley 1010, entonces, la presente ley no se aplica en el ámbito de relaciones civiles o comerciales derivadas del contrato por prestación de servicios, los cuales no m no se presenta una relación de jerarquía o subordinación, tampoco para la contratación administrativa, pero entonces qué pasa...a ver si la encontramos

desarrollada un poquito mejor...(busca en su pc) a ver si la corte nos define...ujum ujum la la corte comparte la la postura de (¿?) de relaciones totalmente laborales ¿cierto? Relación laboral, entonces aquí lo que la corte está diciendo es si usted es enmascarando una relación laboral con otro tipo de contrato pues igual le protege el (¿?) laboral, pero tiene que ser una relación laboral, entonces cuál sería tu hipótesis, que si bien no puedo aplicar directamente la Ley 1010 por es una querrela laboral, si puedo si puedo generar un procedimiento alternativo alternativo para estas personas para que no queden desprotegidas frente al tema a frente a situaciones de acoso. Entonces tu propuesta podría ser que no por aplicación directa de la Ley 1010 sino por emm sino por ehh por aplicación análoga, por aplicación análoga de la Ley 1010 a los pasantes se les puede generar el mismo procedimiento pero con Inspectores de Trabajo, de tal forma que sus derechos también puedan ser protegidos por una autoridad administrativa y esto con base en que el Estado no puede ehh desproteger a una parte de la población que en toda está subordinada no como una relación de trabajo pero que está subordinada a un empleador que puede que puede también en todo caso incurrir en conductas de sobrecarga laboral, de acoso sexual ¿correcto? De emm insultos y ultrajes y con..actos injuriosos. O sea, mi propuesta sería el procedimiento de la Ley 1010 aplica de manera análoga a los practicantes y pasantes.

MB: Listo.

A: O también ¿cuál sería el fundamento de la tesis? Pues que si de la Ley 1010 no puedo aplicar de manera directa, no puedo dejar a toda esa población sin regulación y lo más cercano que haría que habría a un procedimiento es lo que se da en la Ley 1010. Ahora, el Ministerio del Trabajo en este en el concepto señala que se puede acudir al mismo Ministerio del Trabajo ehhs los Inspectores pueden pueden ehh mmm pueden ehhs realizar actos preventivos para precisamente evitar el acoso laboral en pasantes, ellos pueden utilizar sus competencias legales para prevenir y hasta sancionar diría yo, hasta sancionar...y con base en eso, con base en eso se puede aplicar de manera análoga .

MB: Mmm vale.

A: Pero entonces para poder sustentar eso de que los Inspectores pueden hacer o pueden ehh asumir competencia te voy a remitir al Código sustantivo del trabajo, eso está en el artículo...como cuatrocientos sesenta y pico ya lo busco (busca en su pc) están las competencias de los Inspectores del Trabajo, qué pueden hacer ellos y qué no...arbitraje, huelga, suspensión colectiva blah blah blah cierre de empresas o cuatrocientos setenta y pico ... entonces contratos, acá vigilancia y

control...ujumm...sino que quiero buscar una normativa que ellos tienen, competencias específicamente sobre aprendizaje, acá hay otro concepto de estos a ver si por ahí ya nos va...ok listo ahí está (interrumpen en la puerta) 81 al 88 entonces si te fijas en el código y mejor dicho el Ministerio, si te fijas acá, el Ministerio se pronuncia frente al al contrato de aprendizaje en conceptos.. es una base porque el contrato de aprendizaje en los artículos 81 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo está el contrato de aprendizaje ¿Correcto?

MB: Ujum.

A: y si nos devolvemos al que estábamos que es el cuatrocientos setenta y algo de planeación, inspección, vigilancia y control “la vigilancia y el control del cumplimiento de las normas de este código y demás disposiciones sociales se ejercerán por el Ministerio del Trabajo en la forma como el Gobierno, o el mismo Ministerio, lo determinen” entonces el artículo 485 te señala que la vigilancia y el control de forma genérica de todas las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo las va a realizar el Ministerio del Trabajo ¿Correcto? Vigilancia y control. En ese sentido, en ese sentido si en el mismo Código Sustantivo del Trabajo está el contrato de aprendizaje el Ministerio del Trabajo tiene competencia para conocer de su vigilancia y control.

MB: Ok...

A: ¿Correcto? Entonces yo me metería por ahí para decir que el Inspector me puede, me puede arrancar a imponer medidas preventivas en un contrato de aprendizaje, porque el contrato de aprendizaje está regulado en el código, y por competencia general del artículo 485 el Inspector tiene que conocer de esos contratos. Ahora los contratos de pasantía, como acá dicen, perdón de prácticas universitarias ya están en otro lado ¿correcto? Y de hecho señala expresamente que no se regulan por las normas del contrato de aprendizaje ¿cierto? Entonces a ti si te va a tocar entrar a definir la diferencia entre práctica universitaria y contrato de aprendizaje ¿cierto? Porque el contrato de aprendizaje te lo puede conocer el Inspector, pero vamos a abrir el Decreto 933... porque si te dice expresamente que el contrato de aprendizaje no te va a regir para las prácticas universitarias...2003 ¿cierto? Emmm si del 2003, acá esta entonces eh...ahí tendremos que ver qué dicen frente a prácticas específicamente aggg suscribase para desbloquearlo...a ver si la Secretaría del Senado nos remite que ellos a veces remiten...a ver a ver...si acá está ¿esto está vigente? Compilados en el decreto reglamentario del sector trabajo, entonces miremos en este que nos aparece, listo, contrato de aprendizaje no sé qué, modalidad de aprendizaje y prácticas que no constituyen contrato de aprendizaje, entonces no constituyen las personas que a través de

convenios suscritos con las instituciones de educación superior en calidad de pasantías, asistenciales de no que de salud, las prácticas que sean parte del servicio social obligatorio y las que se realicen en el marco de Programas o Proyectos de protección social, pero entonces las universitarias están acá, entonces... veré aca si me habla de ehh vigilancia y control...” El Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, realizará la vigilancia y el control del cumplimiento de la cuota de aprendices que a cada patrocinador le corresponda; en consecuencia”..cha cha cha cha listo entonces no dicen nada, procedimiento y registro, nada, certificación, nada, regulación naaada, listo perfecto, entonces acá no se metieron por quien regula las pasantías, pero yo diría que por de forma análoga también podría ser el Ministerio del Trabajo pese que no aplica la norma, la misma normatividad, pero como la relación es similar, como la relación es similar y de hecho este decreto la recoge del mismo lado yo me iría por el Ministerio del Trabajo también, Decreto 1072 del 2015 este es el decreto reglamentario del sector trabajo, es un decreto larguísimo tiene como 300 páginas, pero aquí lo que vamos a buscar específicamente es...pasantías, por pasantías no me aparece nada, prácticas... a ver que dice acá, el fondo emprender no sé qué, ah pero eso es para financiar... cesantías no, saldo básico, exámenes ocupacionales, afiliación de estudiantes...ujum ujum ujum seguridad social listo, listo, listo... ujum ujum ujum entonces contrato de aprendizaje...creo que lo de la Javeriana es esto fíjate pero entonces fíjate que ya el decreto 093 nos decía que esto expresamente no aplica a las mismas normas, pero el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 dice que una de las modalidades del contrato de aprendizaje, la quinta son “las prácticas de estudiantes universitarios que cumplan con actividades de 24 horas semanales en la empresa y, al mismo tiempo, estén cumpliendo con el desarrollo del pènsuim de su carrera profesional o que cursen el semestre de práctica” esas son las nuestras, entonces fíjate que el decreto los metió ambas en el contrato de aprendizaje, entonces si te aplica el artículo 485 competencias del Inspector de Trabajo.

MB: Ahh ok.

A: Entonces cómo es cómo es, entonces cuál sería la, cuál sería la, cuál sería la, el el el la organización del esquema. No, la Ley 1010 se aplica solo para trabajadores ¿sí? Las prácticas universitarias y los contratos de aprendizaje están contempladas en el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 81 y siguientes ¿correcto? El Decreto 1072 de 2015 me metió las prácticas de estudiantes dentro de o sea como si fuera una modalidad de contrato de aprendizaje y por lo tanto forma parte del núcleo normativo del contrato de aprendizaje, a su vez el artículo 485 del

Código Sustantivo del Trabajo señala que la competencia general del Inspector del Trabajo es sobre toda la normatividad del código incluido los artículos 81 y siguientes a saber contrato de aprendizaje, por lo tanto el Inspector del Trabajo puede conocer, el Ministerio de Trabajo puede conocer de situaciones de acoso laboral en contratos de aprendizajes en prácticas universitarias, para lo cual el procedimiento puede ser un criterio tanto por denuncia directa del practicante como por denuncia del tutor ¿correcto? Y el Inspector puede aplicar medidas sancionatorias y preventivas en el sitio de aprendizaje por competencia general y para estos efectos, de manera análoga aplico el procedimiento señalado en la Ley 1010, no directamente, pero de manera análoga porque es el procedimiento más cercano que me genera el ordenamiento jurídico para poder contener una situación de acoso laboral y por lo tanto las mismas garantías que se le da al trabajador se le tienen que dar al practicante, principalmente fuera de acoso laboral, en mi criterio... ese sería mi desarrollo.

MB: Dale listo, muchas gracias.

A: Me alegra mucho poderte ayudar, muchos éxitos con tu tesis, cualquier ora duda que tengas acá estaremos.

MB: Muchísimas gracias.

Referencias

- Andrade, H. (2002). *La comunicación en las organizaciones*. México: Trillas.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. Caracas: Epiesteme, C.A. Sexta edición.
- Blackboard (s.f) ¿Qué es Blackboard Learn?: *Ayuda de Blackboard*. Recuperado de https://caracol.com.co/radio/2019/08/05/nacional/1564956978_892249.html
- Carrera de Comunicación Social: Pontificia Universidad Javeriana. (06 de 05 de 2020). Obtenido de Pontificia Universidad Javeriana <https://www.javeriana.edu.co/carrera-comunicacion-social>
- Castro, I y Moreno, L. (2006) *El modelo comunicativo*. México: Trillas.
- Colprensa (4 de agosto de 2019). En aumento está el acoso laboral en Colombia. *Caracol Radio*. Recuperado de https://caracol.com.co/radio/2019/08/05/nacional/1564956978_892249.html
- Doueih, M. (2010). *La gran conversión digital*. Buenos Aires: Fondo de Cultura.
- Giammatteo, M., Gubitosi, P., y Parini, A. (eds.). (2017). La comunicación mediada por computadora. En *Lingüística Iberoamericana: El español en la red* (p. 11-26). España: Iberoamericana Vervuet. Recuperado de https://www.iberoamericana-vervuet.es/introducciones/introduccion_R138150.pdf
- Goldhaber, G. (1985). *La comunicación organizacional*. México: Editorial Diana.
- Holmes, D. y Russell, G. (1999). Adolescent CIT use: paradigm shifts for educational and cultural practices? *British Journal of Sociology of Education*, 20 (1), p. 69-78.
- Ley 1010. Diario Oficial No. 46.160. Bogotá D.C., Colombia, 23 de enero de 2006. Recuperado de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html
- Leymann, H. (1990). *Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. Violence and victims*, 5(2), 119-123. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/275522757_Mobbing_y_Terror_Psicologico_en_los_lugares_de_Trabajo
- López, B. y Martínez G. (2014). Comunicación 360°. En Pintado T. y Sánchez J. (coords.), *Nuevas estrategias de comunicación estratégica* (3a edición, p. 19-48). Pozuelo de Alarcón: Esic editorial.

- López, C., Seco, E., y Ramírez, D. (2011). Prácticas De Acoso Laboral en Empresas Colombianas: Una Mirada Estructural E Inter-Subjetiva. *Cuadernos de Administración* (01203592), 24(43), 307–328. Recuperado de <http://ezproxy.javeriana.edu.co:2048/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=89083625&lang=es&site=ehost-live>
- López, M. y Vázquez, P. (2003). *La dignidad en el trabajo puesta en tela de juicio. En Mobbing. Cómo prevenir, identificar y solucionar el acoso psicológico en el trabajo*. Madrid: Pirámide.
- Lucas, A. (1997). *La comunicación en la empresa y en las organizaciones*. Madrid: Boch Casa Editorial.
- Méndez, C. (2009). *Metodología: Diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales*. Editorial Limusa. Cuarta edición.
- Montoya, M. (2018). Comunicación organizacional: revisión de su concepto y prácticas de algunos autores mexicanos. *Razón y palabra*, 22 (100), p. 778-795. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6469935>
- Motta, F. (2007). El acoso laboral en Colombia. *Revista Via Iuris*, 4, p. 93-105. Recuperado de <https://dialnet-unirioja-es.ezproxy.javeriana.edu.co/servlet/articulo?codigo=3293518>
- Munari, B. (1985). *Diseño y Comunicación visual. Contribución a una metodología didáctica*. Barcelona: Gustavo Gili.
- Niño, R. (28 de agosto de 2018). El acoso laboral no da tregua en Colombia. *El Tiempo*. Recuperado de <https://www.eltiempo.com/economia/empresas/acoso-laboral-sigue-creciendo-en-colombia-260780>
- Orihuela, J. (noviembre de 2003). Los weblogs ante los paradigmas de la eComunicación: 10 principios del nuevo escenario mediático. En *V Foro de Investigación Europea en Comunicación: La Comunicación: Nuevos discursos y perspectivas*. Madrid. Recuperado de https://nfduic.files.wordpress.com/2008/01/jl_orihuela.pdf
- Parés, M. (2006). Las fases del acoso moral en el trabajo. En *V Congreso de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo*, en la mesa "Violencia y trabajo". Congreso llevado a cabo en Oaxtepec. México. Recuperado de <http://www2.izt.uam.mx/amet/vcongreso/webamet/indexedemesa/ponencias/Mesa%2019/Paresm19.pdf>

- Piñuel, I y Zabala, L. (2001). “*Mobbing*” cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Cantabria: Editorial Sal Terrae. Recuperado de https://books.google.com.co/books?id=VOAowGU4CfEC&pg=PA54&source=gbs_toc_r&cad=4#v=onepage&q&f=false
- Pizzolante, I. (2004). *El poder de la comunicación estratégica*. Bogotá: Editorial Pontificia Universidad Javeriana.
- Reglamento de estudiante: Pontificia Universidad Javeriana. (s.f). Obtenido de Pontificia Universidad Javeriana <https://www.javeriana.edu.co/documents/10179/48161/estudiantes+web.pdf/af57fd37-31ef-41c9-9f17-ec651dbe559f>
- Reglamento de Prácticas Estudiantiles: Carrera de Comunicación Social (2005). Obtenido de Pontificia Universidad Javeriana <https://javeriana.edu.co/cyl/DOCS/Reglamentopracticacomsocial.pdf>
- Reseña histórica: Pontificia Universidad Javeriana. (s.f). Obtenido de Pontificia Universidad Javeriana <https://www.javeriana.edu.co/institucional/resena-historica>
- Resolución 3546. Por la cual se regulan las prácticas laborales. Bogotá D.C., Colombia, 3 de agosto de 2018. Recuperado de <https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/resolucion3546del3deagostode2018.pdf>
- Robbins, S (1999). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Prentice Hall.
- Santos, V. (2012). *Fundamentos de la comunicación*. México: Red tercer milenio S.C.
- Scolari, C. (2008) *Hipermediaciones, elementos para una teoría de la comunicación digital interactiva*. Barcelona: Editorial Gedisa.
- Serrano, A. (2009). *Acoso psicológico laboral*. [PDF]. Servicio de Salud y Riesgos Laborales de Centros Educativos. Recuperado de https://www.educarex.es/pub/cont/com/0055/documentos/10_Informaci%C3%B3n/05_Relaciones_interpersonales/Guia_acoso_psicologico.pdf
- Trujillo, M., Valderrabano, M. y Hernández, R. (2007). Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas. *Innovar*, 17(29), p. 71-92. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/818/81802905.pdf>
- Túñez, M. (2012). *La gestión de la comunicación en las organizaciones*. Salamanca: Comunicación Social Ediciones y Publicaciones.

Uribe, J. (2011). *Violencia y acoso en el trabajo: mobbing*. Ciudad de México: El manual moderno.