

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

TEMA:

Percepciones sobre el hostigamiento psicológico laboral en el desempeño de estudiantes que realizan prácticas pre-profesionales. Estudio realizado en la carrera de Trabajo Social de la UCSG en el año 2021.

AUTOR:

León Cabello, Brayan Rolando

**Trabajo de integración curricular previo a la obtención del
título de LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL**

TUTOR:

Muñoz Sánchez, Christopher Fernando, Mgs

Guayaquil, Ecuador

7 de marzo del 2022



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

CERTIFICACIÓN


Certificamos que el presente trabajo de integración curricular: **Percepciones sobre el hostigamiento psicológico laboral en el desempeño de estudiantes que realizan prácticas pre-profesionales. Estudio realizado en la carrera de Trabajo Social de la UCSG en el año 2021**, fue realizado en su totalidad por **León Cabello Brayan Rolando**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciado en Trabajo Social**.

TUTOR (A)

f. 

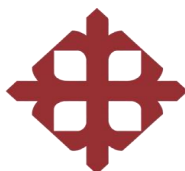
Muñoz Sánchez, Christopher Fernando, Mgs

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. 

Quevedo Terán, Ana Maritza, Mgs.

Guayaquil, a los 7 días del mes de marzo del año 2022



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **León Cabello, Brayan Rolando**

DECLARO QUE:

El Trabajo de integración curricular, **Percepciones sobre el hostigamiento psicológico laboral en el desempeño de estudiantes que realizan prácticas pre-profesionales. Estudio realizado en la carrera de Trabajo Social de la UCSG en el año 2021**, previo a la obtención del título de **Licenciado en Trabajo Social**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del trabajo de integración curricular referido.

Guayaquil, a los 7 días del mes de marzo del año 2022

EL AUTOR

f. 

León Cabello, Brayan Rolando



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

AUTORIZACIÓN

Yo, **León Cabello, Brayan Rolando**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del trabajo de integración curricular: **Percepciones sobre el hostigamiento psicológico laboral en el desempeño de estudiantes que realizan prácticas pre-profesionales. Estudio realizado en la carrera de Trabajo Social de la UCSG en el año 2021**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 7 días del mes de marzo del año 2022

EL AUTOR

f. _____

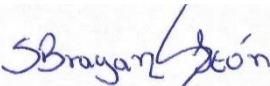
León Cabello, Brayan Rolando

Documento	UTE-León.docx (D130994147)
Presentado	2022-03-21 04:40 (-05:00)
Presentado por	brayanlen@outlook.com
Recibido	lourdes.mendieta.ucsg@analysis.arkund.com

0% de estas 67 páginas, se componen de texto presente en 0 fuentes.

Navigation icons: [Grid], [Zoom], [Print], [Copy], [Home], [Back], [Forward]

FIRMAS DEL ESTUDIANTE




Sr. León Cabello, Brayan

FIRMA DE DOCENTES



Lic. Muñoz Sánchez, Christopher, Mgs.
Mgs.

DOCENTE TUTOR UTE B2021



Lic. Muñoz Sánchez, Christopher

COORDINADOR DE UTE B2021

Agradecimiento

Infinito a mi familia por ser el pilar fundamental en mi vida, a mi padre Ronald León le agradezco por no ser solo mi padre sino también mi amigo, mi mentor y guiarme en la toma de decisiones a lo largo de mi vida, siempre siendo sabio y ayudándome a ver el panorama completo desde experiencias o reflexiones, lo cual me ha ayudado a formar mi carácter, a mi madre María Cabello, por ser siempre estar ahí a pesar de cualquier adversidad siendo comprensiva, entendiéndome y sobretodo escuchándome, gracias por no ser solo una madre sino también mi amiga y ayudándome a darme cuenta que la vida sin emociones y sin cariño no es vida.

A mis hermanos Jonathan León y Karolain León por ayudarme y apoyarme en este proceso, siempre estando al pendiente de mí, ellos dos me han enseñado que el amor y cariño se pueden demostrar de muchas formas además que nadie tiene la verdad absoluta y que siempre se puede aprender del otro para mejorar. También agradezco a mis tres mascotas Max, Candy y Samy en donde a lo largo de los años me han demostrado amor incondicional y son parte de mi familia.

A mis amigos de la universidad, con los cuales he compartido varias experiencias a lo largo de la carrera y que más que amigos son parte de mi familia una que yo elegí y me siento contento de haber conocido. Le agradezco a Allison por estar presente a lo largo de los 4 años de carrera, por compartir conmigo varias experiencias dentro y fuera de la universidad, por ser esa amiga incondicional a la cual admiro mucho y que juntos fuimos la mejor dupla de la promoción y que sin ella no hubiera visto la carrera desde otros puntos de vista.

A Paula Salazar por ser una de las personas más especiales que he conocido en la carrera, por mostrarme que los amigos se pueden convertir en familia, le agradezco por las sonrisas y todas las experiencias que vivimos dentro y fuera de la universidad, ayudándome a ver que la vida tiene más de una forma

de verse, pero sobretodo le agradezco por confiar en mí y darme siempre ese empujo que necesitaba para continuar, además le agradezco por siempre ayudarme y que sin ella este trabajo de titulación hubiera sido un caos, le tengo un gran cariño y admiración.

Agradezco a todos los docentes de la carrera por brindarme sus conocimientos, pero en especial agradezco a mi tutor por guiarme en este proceso. Por ultimo les agradezco a todos que han formado parte de este proceso y que no he mencionado en especial a mis amigos de laurel, les agradezco por las anécdotas, los recuerdos y por ayudarme en mi proceso formativo, cada uno de ustedes han dejado en mí una marca.

León Cabello, Brayan Rolando.

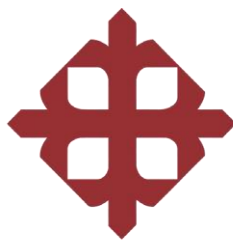
Dedicatoria

Le dedico este trabajo a mi familia y a todas las personas que confiaron en mí y me brindaron su apoyo en todo momento, pero sobre todo me la dedico a mí mismo como un referente de que si quiero lograr algo con trabajo, esfuerzo y dedicación puedo lograr todo.

A todos los Trabajadores Sociales que laboran en empresas e instruyen a los practicantes, además a las Universidades que quieran mejorar sus sistemas de inserción de las prácticas y el proceso mismo que conlleva esto.

Por último, a los practicantes para que conozcan que las practicas que no son correctas y que si han pasado por una situación similar no están solo, que poco a poco se está visibilizando esta población.

León Cabello, Brayán Rolando



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

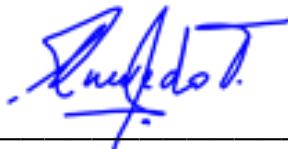
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. 

Muñoz Sánchez, Christopher Fernando, Mgs.

TUTOR

f. 

Quevedo Terán, Ana Maritza, Mgs.

DECANO O DIRECTOR DE CARRERA

f. 

Muñoz Sánchez, Christopher Fernando, Mgs.

COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA TRABAJO SOCIAL (R)
PERIODO PERIODO B-2021

ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "PERCEPCIONES SOBRE EL HOSTIGAMIENTO PSICOLÓGICO LABORAL EN EL DESEMPEÑO DE ESTUDIANTES QUE REALIZAN PRÁCTICAS PRE-PROFESIONALES. ESTUDIO REALIZADO EN LA CARRERA DE TRABAJO SOCIAL DE LA UCSG EN EL AÑO 2021", elaborado por el/la estudiante BRAYAN ROLANDO LEON CABELLO, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
CHRISTOPHER FERNANDO SANCHEZ MUÑOZ	ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	PAOLA XIMENA MEJIA OSPINA	GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
9.5 / 10	9.50 / 10	9.50 / 10	9.50 / 10
	Total: 20 %	Total: 20 %	Total: 60 %
Parcial: 60 %	Parcial: 40 %		
Nota final ponderada del trabajo de título:		9.50 / 10	

Para constancia de lo actuado, el (la) Coordinador(a) de Titulación lo certifica.

Coordinador(a) de Titulación

Contenido

Introducción.....	2
Capítulo 1:.....	4
1. Planteamiento del Problema.....	4
1.1. Antecedentes	4
1.1.1. Antecedentes Contextuales.....	4
1.1.2. Antecedentes estadísticos.....	8
1.1.3. Antecedentes investigativos.....	11
1.2. Definición del planteamiento del problema	20
1.3. Preguntas de investigación.....	25
Pregunta General	25
Preguntas Especificas	25
1.4. Objetivos	25
Objetivo General	25
Objetivos específicos.....	25
1.5. Justificación	26
Capítulo 2.....	29
2. Marco Referencial	29
2.1. Referente teórico	29
2.1.1. Teoría del Estrés de Selye.....	29
2.1.2. Teoría de motivación humana	32
2.2. Referente conceptual	37
2.2.1. Prácticas pre profesionales Universitarias.....	37
2.2.2. Generación z.....	40
2.2.3. Desempeño	41
2.2.4. Hostigamiento psicológico laboral-Mobbing.....	43
2.2.5. Clima laboral.....	45
2.2.6. Concepto de sistema	47
2.3. Referente normativo	49
2.4. Referente estratégico.....	52
Capítulo 3.....	56
3. Metodología de la Investigación	56
3.1. Enfoque de la Investigación.....	56

3.2.	Tipo y Nivel de la Investigación.	57
3.3.	Método de Investigación.....	58
3.3.1.	Universo, Muestra y Muestreo.....	58
3.4.	Formas de Recolección de la Información.....	60
3.5.	Formas de Análisis de la Información.....	64
Capítulo 4.....		66
4.	Resultados de la investigación	66
	Caracterización de la población investigada	66
4.1.	Formas de hostigamiento psicológico laboral	70
4.1.1.	Modos de hostigamiento	70
4.1.2.	Manifestaciones del hostigamiento	76
4.1.3.	Hostigamiento desde la vinculación universitaria	81
4.2.	Percepciones de los estudiantes sobre su desempeño	83
4.2.1.	Clima laboral y su influencia en el desempeño de los practicantes.....	84
4.2.2.	Influencia del lugar de prácticas con el desempeño de los estudiantes	86
4.2.3.	Problemas extra laboral y su influencia en el desempeño del practicante.....	91
4.2.4.	Afectaciones del hostigamiento psicológico laboral en el desempeño	93
Capítulo 5.....		96
5.	Conclusiones y Recomendaciones.....	96
5.1.	Conclusiones Generales	96
5.2.	Recomendaciones Generales	98
Bibliografía		99
Anexos		109
1.	Guía de entrevista para estudiantes que han realizado prácticas pre-profesionales	109
2.	Guía de preguntas para encuesta.....	111
3.	Matriz de codificación axial	130

Índice de gráficos

Figure 1. Semestre en el que se encuentran los practicantes encuestados de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil de la carrera de Trabajo Social en el semestre B-2021	66
Figure 2. Promedio de edad de los practicantes encuestados de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil de la carrera de Trabajo Social en el semestre B-2021.....	67
Figure 3. Género los practicantes encuestados de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil de la carrera de Trabajo Social en el semestre B-2021	67
Figure 4. Género según el itinerario que escogieron los practicantes encuestados de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil de la carrera de Trabajo Social en el semestre B-2021	68
Figure 5. Conocimiento del hostigamiento psicológico laboral según el itinerario escogido por los practicantes encuestados de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil de la carrera de Trabajo Social en el semestre B-2021	69
Figure 6. Capacitación sobre la prevención del hostigamiento psicológico laboral en los lugares de prácticas según el itinerario escogido por los practicantes encuestados de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil de la carrera de Trabajo Social en el semestre B-2021	72
Figure 7. Ha sufrido hostigamiento psicológico laboral según el itinerario escogido por los practicantes encuestados de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil de la carrera de Trabajo Social en el semestre B-2021.....	73
Figure 8. Por quien han recibido algún tipo de hostigamiento los practicantes encuestados de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil de la carrera de Trabajo Social en el semestre B-2021	75
Figure 9. Manifestaciones del hostigamiento psicológico laboral percibidas por los practicantes encuestados de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil de la carrera de Trabajo Social en el semestre B-2021.....	77
Figure 10. Recursos y materiales adecuados para realizar las actividades del lugar de prácticas según el itinerario escogido por los practicantes encuestados de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil de la carrera de Trabajo Social en el semestre B-2021.....	78

Figure 11. Instrucciones detalladas de cómo realizar las actividades según el itinerario escogido por los practicantes encuestados de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil de la carrera de Trabajo Social en el semestre B-2021..... 80

Figure 12. Hostigamiento psicológico laboral recibido en los lugares de prácticas según el proceso de inserción de los practicantes encuestados de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil de la carrera de Trabajo Social en el semestre B-2021..... 81

Figure 13. Supervisión de las practicas pre profesionales según el itinerario escogido por los practicantes encuestados de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil de la carrera de Trabajo Social en el semestre B-2021 82

Figure 14. Beneficios laborales según si se siente parte de la empresa por los practicantes encuestados de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil de la carrera de Trabajo Social en el semestre B-2021..... 85

Figure 15. Influencia del género según el desempeño en las practicas pre profesionales que realizan los practicantes encuestados de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil de la carrera de Trabajo Social en el semestre B-2021 87

Figure 16. Percepción de las problemáticas afectan al desempeño de los practicantes encuestados de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil de la carrera de Trabajo Social en el semestre B-2021 91

Figure 17, Las problemáticas externas a los lugares de prácticas afecta el desempeño de los practicantes según su itinerario escogido por los practicantes encuestados de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil de la carrera de Trabajo Social en el semestre B-2021 93

RESUMEN

El presente trabajo de investigación pretende conocer las percepciones sobre el hostigamiento psicológico laboral en el desempeño de estudiantes que realizan prácticas pre-profesionales, el propósito de este trabajo es visibilizar a dicha población que son los practicantes que realizan prácticas pre profesionales y analizar desde la perspectiva de los mismos como conductas que se pueden entender como hostigamiento psicológico laboral les afecta en su rendimiento académico, social, familiar y de las mismas prácticas. Para el trabajo se toma muy en cuenta las experiencias de los practicantes de la carrera de Trabajo social en sus lugares de prácticas dichas experiencias se analiza por separados de acorde al itinerario de los practicantes para una mayor precisión del estudio. se articuló el referente teórico-conceptual y normativo-estratégico. En donde se utilizaron dos teorías, las cuales era la teoría del estrés de Selye y la teoría de la motivación humana, La metodóloga de esta investigación está centrada en un enfoque mixto, con un nivel exploratorio de corte transversal y método mixto convergente, al ser una investigación mixta se utilizaron técnicas tanto cuantitativas como cualitativas, las técnicas empleadas fueron para las cuantitativas, encuestas y para las cualitativas fueron entrevistas semi-estructuradas para ambos itinerarios en la misma proporción. Los resultados cualitativos permitieron conocer las percepciones de los practicantes sobre sus prácticas, además conocer desde su perspectiva si sentían algún tipo de hostigamiento hacia ellos y como les afectaba en su desempeño, los resultados cuantitativos ayudaron a darle mayor peso y a las perspectivas.

Palabras claves: Practicantes, Hostigamiento psicológico laboral, Desempeño, Perspectiva, Riesgos psicosociales, Afectaciones.

ABSTRACT

The present research work aims to know the perceptions about psychological harassment at work in the performance of students who carry out pre-professional practices, the purpose of this work is to make visible to said population that they are the practitioners who carry out pre-professional practices and analyze from the perspective of the same as behaviors that can be understood as psychological harassment at work affects their academic, social, family performance and the same practices. For the work, the experiences of the interns of the Social Work career in their places of practice are taken into account, these experiences are analyzed separately according to the itinerary of the interns for a greater precision of the study. For this research, a general question and two specific questions were formulated, later, in accordance with the objectives, the theoretical-conceptual and normative-strategic reference was articulated. Where two theories were used, which was Selye's stress theory and the theory of human motivation, in addition to the conceptual reference, an extract from the systems theory was obtained and it also focuses on giving relevance to the generation from the which is being studied, this was done in order to understand the processes that the practitioner goes through when he feels that he is receiving harassment and how it affects him psychologically. The methodology of this research is focused on a mixed approach, with a cross-sectional exploratory level and convergent mixed method, being a mixed research, both quantitative and qualitative techniques were used, the techniques used were for the quantitative ones, surveys and for the qualitative ones. they were semi-structured interviews for both itineraries in the same proportion. The qualitative results allowed to know the perceptions of the practitioners about their practices, in addition to knowing from their perspective if they felt some type of harassment towards them and how it affected their performance, the quantitative results helped to give greater weight and the perspectives of said practitioners being This is a statistical level support about their experiences and what things affect the practitioners.

Keywords: Practitioners, Psychological harassment at work, Performance, Perspective, Psychosocial risks, Effects.

Introducción

Los practicas pre-profesionales son un requisito para obligatorio para todos los estudiantes que están culminando su proceso académico, siendo estas prácticas un elemento principal dentro de la vida de los estudiantes universitario se deberían tener todas las garantías para que el lugar de prácticas sea el óptimo y aporte al desarrollo de habilidades del practicante, en muchas ocasiones este espacio no se da y el practicante se siente hostigado por su jefe haciendo que su experiencia de prácticas se vea condicionada haciendo que no desarrolle las habilidades necesarias, y siendo el estudiante un puente entre dos mundos muchas veces no se le toma la importancia adecuada y no saben cómo actuar (Becker, 2017).

Las universidades poseen convenios por largos periodos de años con empresas u organizaciones para las practicas, pero dichos convenios no se revisan constantemente, lo que ocasiona que no se evalué el lugar de prácticas periódicamente, haciendo que dichos lugares donde se inserta el practicante ya no sea optimo o aporta al desarrollo de habilidades sino todo lo contrario impide el desarrollo de habilidades profesionales y el practicante se ve inmerso en riesgos psicosociales tanto del mundo laboral y el mundo académico (Coppola, 2018).

Es desde este punto en donde nace la temática de este trabajo, para poder visibilizar a esta población que todos los años está presente pero que no se toma en cuenta su bienestar y tampoco si su lugar de prácticas les está aportando algún beneficio a su persona además de sentirse cómodo en dicho lugar y no poder o no saber actuar por miedo a que exista alguna represaría hacia ellos.

En ecuador según la (Senescyt, 2021) 5 de cada 10 practicantes ha sufrido algún tipo de hostigamiento psicológico laboral en su lugar de prácticas y 3 de los 5 se quedaba callado u optaba por desertar de su lugar de prácticas.

Este trabajo busca visibilizar a los practicantes y las problemáticas que pueden surgir en sus lugares de prácticas y en conjunto a las perspectivas de los

practicantes conocer cuál es el impacto que tienen estas prácticas en sus vidas dependiendo sus experiencias.

Este trabajo investigativo consta de 5 capítulos, los cuales contienen subcapítulos para su mejor desarrollo. En el primer capítulo se plantea el problema, en donde se realiza una revisión de los antecedentes de los elementos que conforman la temática y ver cuál es la situación actual de la misma, una vez hecho esto se definió la problemática y posteriormente se planteó 1 objetivo y una pregunta general además de 2 objetivos específico y 2 preguntas específicas y por último en este capítulo se encuentra la justificación del porque esta temática es relevante.

En el segundo capítulo se exponen los diferentes referentes normativos-estratégico, conceptual-teórico, los cuales buscan dar soporte a la investigación, posteriormente en el tercer capítulo se detalla la metodología escogida para el estudio además de describir los instrumentos escogidos para esta investigación y por ultimo como se escogió la muestra, detallando paso a paso los criterios de para determinar dicha muestra.

El cuarto capítulo posee los resultados o hallazgos encontrados luego de aplicar los instrumentos de recolección y analizada dicha información, dichos resultados se contrastan con la teoría y conceptos estructurados anteriormente y enfocándose a responder a los objetivos. Por ultimo en el quinto capítulo se encuentran las conclusiones y recomendaciones que son el punto de vista del estudiante sobre la problemática y cuál sería la ruta adecuada o viable para mejorar dicha situación.

Capítulo 1:

1. Planteamiento del Problema

1.1. Antecedentes

1.1.1. Antecedentes Contextuales

En el mundo existen varias definiciones sobre lo que es el trabajo, entre las definiciones que más destacan, está la del autor Borges (1998), su definición se centra en los trabajadores y las actividades que realizaban. Él propone que, dichas actividades, le daban al trabajador unas vivencias que hacía que construyera su propio significado de lo que era el trabajo; es decir los colaboradores le atribuyen significados a las cosas según las vivencias que tengas.

Para (Villamar, 2017), el trabajo es un proceso, el cual tiene una relación recíproca entre la mano de obra, los objetos y medios que se utilicen en el trabajo, en donde estos tres elementos combinados pueden elevar el valor del objeto iniciar, convirtiéndolo en un producto u objeto totalmente nuevo al finalizar dicho proceso.

La Real Academia Española define al trabajo como “esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza”, con esto podemos definir al trabajo como una práctica en donde se necesita la presencia humana para generar riquezas, en donde dichas riquezas son repartidas de acuerdo a la jerarquía y esfuerzo aplicado; además el trabajo tiene una serie de lineamientos y normativas que se deben cumplir para que este se pueda ejercer, es ahí en donde interviene el estado y regula su funcionamiento (RAE, 2021).

El trabajo a lo largo de los años ha venido cambiando, al igual que su situación, principalmente en América Latina, algunas de las definiciones anteriores están ligadas a la generación de riquezas, es importante señalar que la situación actual del trabajo hace casi imposible para algunas personas cumplir con las definiciones anteriores, puesto que actualmente se registra un aumento exponencial en la tasa de desempleo y como consecuencia deja sin dinero a

muchas personas, aumentando la brecha de desigualdad en toda América Latina (Organización Internacional del trabajo, 2020).

Según (INEC, 2020), “existen más de 700 mil personas en Ecuador que han dejado de tener un trabajo adecuado, mientras que el subempleo y el denominado “Otro empleo no pleno” afectan al 53,2% de la PEA, es decir, a más de tres millones 900 mil personas”.

Según (ISTAS, 2019), las diferentes condiciones laborales a los que se enfrentan los trabajadores influye de manera significativa en la salud del trabajador, cuando los trabajadores dejan de tener un empleo adecuado se ven expuestos a soportar las condiciones laborales que la empresa establezca, las cuales muchas veces precarizan el trabajo y pueden afectar a su salud mental o física.

Las condiciones laborales tienen una gran incidencia en la vida de los trabajadores, ya que estas cubren una amplia gama de temas, como los horarios, descansos, programas de bienestar social, remuneración en proporción al trabajo que realiza, además de las condiciones físicas y demandas que se impongan en el lugar de trabajo (Organización Internacional del trabajo, 2020).

En las empresas es importante tener condiciones de trabajo óptimas para los trabajadores, puesto que cuando las condiciones laborales no cumplen con los protocolos pre-establecidos por la ley, se está precarizando el trabajo, lo cual podría traer problemas legales a la empresa, además de generar conflictos laborales internos (Loor, 2019).

Es importante saber que es un conflicto laboral, este se puede entender “como una disputa entre miembros de una organización a causa de diferencias de opinión, percepción o problemas de relación” (Lainez, 2018). Autores, como (Gallardo, 2018), nos dicen que los conflictos laborales se pueden llevar al hogar, afectando su entorno familiar y relaciones sociales externas al trabajo, lo cual genera en el trabajador un estrés, afectando su salud mental.

Resaltando lo anteriormente dicho, es importante saber que es el estrés y de acuerdo con la (Organización Mundial de la Salud, 2019), el estrés es identificado como un grupo de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas

y conductuales ante exigencias profesionales que sobrepasan los conocimientos y habilidades del trabajador para desempeñarse de forma óptima.

(Loza, 2019) refiere que existen diferentes tipos de estrés que puede experimentar una persona pero que en su mayoría y a lo largo que se desarrollan estos tipos de estrés, se pueden mezclar hasta el punto de no saber identificar la causa concreta del estrés del trabajador. Además, el estrés, en específico el estrés laboral puede atraer riesgos psicosociales.

Los riesgos psicosociales por la que un trabajador pueda verse afectado se derivan del diseño de la organización, la gestión del trabajo, los protocolos y programas de bienestar social que la empresa pueda tener, además del contexto social del trabajo en algún país y como este puede producir resultados psicológicos, sociales y físicos negativos para el trabajador, los cuales pueden verse identificados como agotamiento, fatiga o estrés laboral (Loza, 2019).

Los riesgos psicosociales se pueden dividir en intra laborales los cuales comprende características y riesgos dentro de la empresa como las demandas del trabajo, control sobre el trabajo que realiza, el liderazgo y un punto importante son las recompensas que obtienen en proporción al trabajo que realiza, muchas veces si estas características son negativas pueden afectar al desempeño del trabajador y clima laboral dentro de la empresa (Loza, 2019).

También tenemos los riesgos psicosociales extra laborales, los cuales están más relacionados con el entorno personal del trabajador como su vivienda, redes sociales, comunicación relaciones interpersonales, desplazamiento de vivienda al trabajo y viceversa, dependiendo del estado de estos riesgos, el trabajador se puede ver afectado de manera positiva o negativa, ya que si posee problemáticas externas al trabajo, este las va a llevar a la empresa afectando su rendimiento y clima laboral, porque todo se trasmite (Loza, 2019).

Los factores de riesgos psicosociales se derivan de una causa, la cual puede ser estar expuesto a situaciones de hostigamiento dentro de la empresa. Según una investigación realizada por Katherine Lozano en el 2019, nos dice que dentro de los factores psicosociales por los que puede pasar un colaborador esta la perdida de motivación, malhumor y cansancio (Lozano, 2019).

Al analizar los factores de riesgos psicosociales anteriores podemos ver que el colaborador pasa por una serie de estados psicosociales que afectan a su desempeño, por esta razón es importante no mezclar o confundir los riesgos psicosociales como una carga excesiva de trabajo, ya que son cosas totalmente diferentes pero que, a simple vista, se asemejan.

Muchas veces, aunque exista una carga de trabajo pesada con situaciones a veces desafiantes, estas empresas ofrecen entornos de trabajo que respaldan al trabajador, dándole todas las herramientas e información oportuna y adecuada, además de una constante motivación para desempeñar la actividad o trabajo lo mejor posible.

Es importante generar entornos psicosociales favorables dentro de la empresa, ya que mitigan los riesgos o factores psicosociales para los colaboradores, y fomentan el rendimiento y desarrollo personal, además de obtener un salud mental y física para el trabajador (Vedor, 2018).

Por otra parte, cuando no existe un entorno psicosocial favorable, los trabajadores desarrollan estrés, debido a las exigencias de sus trabajos, las cuales en algunas ocasiones son mayores a sus capacidades de completarlas, o no tienen todas las herramientas necesarias para realizarlas, además cuando las condiciones laborales no son las más óptimas el trabajador puede desarrollar problemas graves de salud o mental (Vedor, 2018).

Los riesgos psicosociales y el estrés laboral, están estrechamente ligados con algún tipo de hostigamiento, pero muchas veces este es confundido con mobbing, estos dos términos son similares, pero no iguales (Orozco, 2018).

El hostigamiento se lo percibe y es concebido como un proceso, el cual posee algunos pasos para poder identificarlo y saber que se está refiriendo a dicho término, en primer lugar, hace referencia a que puede existir una violencia psicológica, la cual se puede dar de manera directa e indirecta hacia alguien, como segundo lugar, esta hace referencia a los periodos de hostigamiento a los que pueda estar sometido el trabajador, como tercer lugar, describe las conductas de marginación y discriminación que pueda sufrir un trabajador, muchas veces pueden ser abiertas es decir demostrarla de forma en que se

puede evidenciar, pero no se sabe con exactitud hacia quien va, también puede ser dirigida, es decir que dicho hostigamiento es específico para una persona con el fin de su deterioro laboral y hundimiento humano (Moreno, Rodríguez, Garrosa, & Morante, 2004).

El autor Vásquez y Montes en el 2010, definen al hostigamiento como una forma de dañar a alguien por parte de otra persona o grupos, en donde por lo general las víctimas no se pueden defender, debido a la jerarquía de poder que pueda existir dentro de la organización o grupo al que pertenezca. Además, el mismo autor, afirma y concibe al hostigamiento como una conducta violenta sistemática, la cual tienen como objetivo perturba al trabajador, desacreditando su trabajo. En algunas ocasiones la víctima se ve en la necesidad de abandonar su puesto de trabajo para que dicho hostigamiento pare (Vásquez & Montes, 2010).

Existen varias causas por las que se genere el hostigamiento laboral, entre las más comunes está en que esta práctica es impulsada por celos y envidia hacia la víctima, esto hace que se generen procesos de agresión física o psicológica de forma activa y pasiva hacia la víctima, un punto importante de esta investigación es el hecho de que tienen que ver mucho la jerarquía de poder que se tenga o perciba dentro de las organizaciones (Gallardo, 2018).

1.1.2. Antecedentes estadísticos

Es importante tener en cuenta que existen varios datos estadísticos, que nos ayudan a ver cómo afecta el hostigamiento laboral a los colaboradores y en proporción estadística los afecta (Organización Internacional del trabajo, 2020).

En el Ecuador el trabajador promedio pasa alrededor de la mitad de su vida trabajando, ya que el trabajo no solo es concebido como una fuente de ingresos monetarios, sino que también mediante este se obtienen otros beneficios como estatus, oportunidades de vida y relaciones sociales. Tenemos que señalar que actualmente aproximadamente el 65% de la población de América Latina pertenece a la PEA (INEC, 2020).

Es importante señalar que del dato anterior solo del 10 a 15% de los trabajadores del Ecuador poseen un trabajo estable, el cual les brinda a sus trabajadores servicios de salud que los previenen de lesiones y accidentes de trabajo, además, esta pequeña parte de la población puede acceder sin ningún problema a los servicios básicos de salud y mejoramiento de su calidad de vida (Camara de Comercio, 2021).

El 85% de los trabajadores que no poseen un trabajo estable, en donde las condiciones laborales son decadentes y no siguen protocolos de seguridad o bioseguridad, hacen que cada año se produzcan más 2,78 millones de muertes relacionadas con el trabajo, de las cuales 2,4 millones están relacionadas con enfermedades profesionales u organizacionales (Organización Internacional del trabajo, 2020).

Las enfermedades relacionadas con el trabajo se pueden dar tanto a nivel psicológico como físico, entre las enfermedades más comunes vinculadas a enfermedades ocupacionales o riesgos ocupacionales son la exposición a condiciones y entornos laborales inseguros e insalubres, lo cual es un problema en muchas partes del mundo. A nivel mundial, los tres problemas más comunes de salud ocupacional son el dolor de espalda (37%), pérdida de la audición (16%), y enfermedad pulmonar obstructiva crónica (13%). Las enfermedades ocupacionales más frecuentes en las Américas son hipoacusia ocupacional, intoxicaciones agudas por plaguicidas, metales pesados, y enfermedades respiratorias y de la piel (MSP, 2020).

Las enfermedades mentales están presentes todos los días en el trabajo, pero muchas veces éstas no se pueden detectar o simplemente no son tomadas en cuenta como enfermedades ocupacionales, sin embargo, influyen en el desenvolvimiento del trabajador, ya que ellos al estar en un ambiente poco saludable, sobrecargados de tareas en un ambiente hostil, por lo general produce sentimiento de tensión o frustración constante en el trabajador, lo cual es conocido como estrés laboral. La OMS estima que entre el 21 y 32 por ciento de casos de hipertensión en América Latina están relacionados con altas exigencias laborales y bajo control (Organización Internacional del trabajo, 2020).

Además, muchas veces, estas enfermedades son desencadenadas por un actuar previo dentro de la empresa, como puede ser algún tipo de hostigamiento laboral. En el Ecuador, en los últimos 20 meses, se han reportado 518 denuncias por acoso laboral, desde noviembre de 2017. El Ministerio de Trabajo ha recibido 518 denuncias, de esas, 359 se registraron en 2018 y 159 durante los ocho primeros meses de 2019, de las cuales más del 38% de ellas han sido por algún tipo de hostigamiento o sobrecarga laboral (Ministerio del trabajo, 2020). Por otra parte, tenemos que mencionar que el hostigamiento laboral al igual que la sobrecarga laboral en el Ecuador, están entre las primeras 5 causas de denuncias laborales.

Las empresas para poder mitigar y prevenir este tipo de enfermedades laborales, debe construir y desarrollar programas de bienestar social, haciendo que estos programas se adapten a los colaboradores de cada empresa y que los colaboradores se sientan identificados con dichos programas (INEC, 2020).

Rossy Calderon en 2016, en una investigación sobre los programas sociales y su influencia en el desenvolvimiento de los colaboradores nos menciona que el 60% de los colaboradores no se siente identificado con los programas de bienestar personal, adicional a esto un 30% de los colaboradores les da importancia y valor a las actividades médica y de acompañamiento del trabajador social. Los colaboradores manifiestan que sus necesidades e intereses no son tomados en cuenta para el diseño de programas dirigidos hacia ellos, lo cual desemboca y contribuye a que la empresa genere inconscientemente un clima laboral desfavorable, además de la insatisfacción con el puesto de trabajo.

Es importante mencionar que no solo los colaboradores fijos de la empresas sufren no se sienten identificados con sus programas de bienestar social o reciben hostigamiento laboral, muchas veces los practicante también pasan por este tipo de situaciones, puesto que según la (Senescyt), los estudiantes que están realizando sus prácticas han pasado por dicha situaciones y que 5 de cada 10 estudiantes recibían algún tipo de hostigamiento laboral, de los cuales 3 de los 5 que recibían dicho hostigamiento desertaban de su lugar de

prácticas, teniendo así que reiniciar muchas veces este proceso o en algunas situaciones no se volvían a insertar en alguna empresa.

Según la (Senescyt, 2021) existen varios motivos por los cuales los estudiantes universitarios desertaban de sus lugares de práctica, entre los principales están:

Entre los primeros motivos se encuentra el estrés, el cual se da por un desgaste físico y emocional por intentar realizar tareas que sobrepasan sus capacidades, En el Ecuador un 34% de los practicantes universitarios reportaban que desarrollaban estrés laboral, de los cuales un 13% terminaban por desertar de su lugar de práctica (Senescyt, 2021).

Otro de los motivos es la sobrecarga laboral, la cual se da por laboral mas hora de las debidas o darle muchas tareas al mismo practicante, muchas empresas para poder hacer validar las horas de prácticas piden a los practicantes que suplan turnos o se queden más de las 6 horas que es correspondiente, además de ejecutar tareas para los que ellos no están preparados o se les dificulta, un 27% de los practicantes de la ciudad de Quito reporto que la causa por la que desertaban de su lugar de practica era una sobrecarga laboral.

Como tercer motivo de deserción de los practicantes universitarios está el Acoso u hostigamiento laboral, la cual muchas veces se da en forma de desacreditación, exclusión o burlas hacia el practicante, el 38% de los practicantes desertaban por algún tipo de acoso.

1.1.3. Antecedentes investigativos

Para realizar los antecedentes investigativos se ha realizado una búsqueda exhaustiva de diferentes investigaciones, artículos científicos y proyectos en relación a nuestra temática, es importante resaltar que se identificaron diversos estudios que tienen relación con el tema en cuestión, los cuales en su mayoría han sido realizados por estudiantes de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; además, de otros estudios que son de presencia latinoamericana, es importante señalar que nuestro tema en cuestión

ha sido bastante estudiado a lo largo de los años, pero debemos resaltar que la población elegida ha sido invisibilizada y se posee escasa información alrededor de dicha temática. A continuación, se presentarán los estudios recopilados, los cuales son presentados desde una secuencia lógica y específica que encierra el tratamiento de los temas.

En el año 2019, la autora Estefanía Perero, estudiante de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil realizó un estudio sobre **el clima organizacional y la satisfacción laboral en la ciudad de Guayaquil**, la investigación fue de campo, descriptiva y documental, con un enfoque cuantitativo para poder recolectar y brindar un mayor soporte al estudio, tomando como principal referente la teoría de Maslow y la administración científica; el estudio tenía como objetivo conocer los climas organizacionales y los proyectos de bienestar socio laboral de las empresas y como esto influía en el rendimiento y satisfacción de los trabajadores (Perero, 2019).

Para alcanzar los objetivos de dicha investigación, se utilizaron herramientas de recolección como cuestionarios de satisfacción, elaborados por la autora, los cuales una vez aplicados se realizó la tabulación y análisis respectivo; como resultado principal arrojó que la variable de mayor influencia en el mal clima organizacional e insatisfacción laboral son las relaciones interpersonales que tienen los trabajadores, otro de los resultados es que muchas veces los programas de bienestar laboral no responden a las necesidades que tienen los colaboradores dentro de la empresa. Esta investigación nos aporta a nuestro estudio de manera en que nos permite conocer algunos de los motivos de conflictos laborales dentro de las organizaciones, además de cómo influyen los programas socio laborales en el desarrollo del clima laboral y sus posibles consecuencias (Perero, 2019).

Otra investigación a resaltar es la desarrollada por Santacruz y Gartatanga en el año 2017 en la Ciudad de Quito, fue un estudio sobre **el clima laboral y su influencia en la productividad y desempeño laboral**, esta investigación tiene como objetivo principal entender la correlación que existe entre las variables

anteriormente mencionadas, por esto, dicha investigación fue estructurada con un diseño no experimental transversal, cuantitativa y descriptiva, la cual consiste en demostrar la realidad tal cual se presenta si modificar nada en el estudio (Santacruz & Guartatanga, 2017).

Para poder alcanzar el objetivo propuesto se utilizaron herramientas de recolección de datos tipo cuantitativos como encuestas analíticas adaptadas por las autoras para el estudio, entre sus principales resultados esta que el clima laboral influye en el desempeño laboral de los trabajadores, con un grado de correlación del 53%, y una determinación 28%, indicando que existe una relación directa positiva moderada, por lo tanto, a medida que exista un incremento en el clima laboral aumenta en el desempeño en el mismo sentido (Santacruz & Guartatanga, 2017). Esta investigación nos sirve de referente a nuestro estudio, de modo en que sabemos que lo que pasa en el clima laboral afecta de forma directa pero moderada al desempeño de los trabajadores, pero es importante señalar que el clima laboral y desempeño laboral se puede ver maximizado y posteriormente afectar el desempeño si en la empresa donde se está elaborando o realizando prácticas el trabajador pasa por un hostigamiento ya sea físico o psicológico.

Una de las investigaciones a resaltar es la que hizo Meiramar Cardoso Dos Santos en el año 2017 en la ciudad de Cuenca, dicha investigación se centró en **Identificar el hostigamiento psicológico laboral en personal de enfermería**, el estudio tenía como objetivo principal entender como dicho hostigamiento afectaba en al desenvolvimiento laboral del personal de enfermería, para poder alcanzar el objetivo, la investigación se realizó con un corte cuantitativo, donde utilizo diferentes instrumentos como la encuesta analíticas, donde los instrumentos fueron adaptados para su conveniencia del estudio (Santos, 2017).

Una vez aplicado los instrumentos se procedió a tabular los datos, dándonos como principales resultados de esta investigación que el hostigamiento laboral en el área de salud, muchas de las veces se da y que este está sujeto a diferentes situaciones y contextos, pero que es predominante a nivel

interprofesional, lo cual nos deja ver que existe un escaso sentimiento de grupo y que el hostigamiento se da como consecuencia del mismo, además de resaltar que este está muchas veces condicionado e influenciado por la jerarquía laboral (Santos, 2017). Este estudio nos ayuda a identificar a las personas que más propensas están de recibir hostigamiento laboral, ya que existen una serie de factores como jerarquía laboral y el clima laboral que son condicionantes para que se el hostigamiento.

Por otra parte, la investigación que realiza Martha Sánchez Miguel en el 2018 en la ciudad de Guayaquil, sobre el **hostigamiento psicológico laboral que sufren las mujeres en el ámbito laboral**, el objetivo principal de esta investigación es identificar cuáles son las consecuencias que podría dejar el acoso u hostigamiento en el desempeño laboral, por esta razón esta investigación se estructuro con un diseño no experimental transversa, cualitativa, utilizando entrevistas de vida con el objetivo de recolectar la información de manera individualizar y sin crear contradicciones (Sánchez, 2018).

Entre los aportes más significativos y relevantes de dicha investigación tenemos que este tipo de hostigamiento laboral hacia las mujeres, afecta a su desenvolvimiento laboral, haciendo que poco a poco ellas vallan dudando de sí mismas, además de provocarles inseguridad y en algunos casos hasta la deserción de la mujer; esta investigación nos aporta una mirada un poco diferente a nuestro tema central, pero nos deja ver algunas de las consecuencias que puede tener un grupo invisibilizado (Sánchez, 2018).

Otra de las investigaciones a destacar es la de Oscar Eduardo Olano Pomar de la Universidad Nacional de Colombia realizada en el año 2017, la investigación es sobre **el hostigamiento es un factor de riesgo laboral**, donde dentro de sus principales aportes nos dice que el hostigamiento laboral es visto como un tema tabú en las empresas y que muchas veces este tema no se toca por miedo a represalias, haciendo que la presencia de hostigamiento laboral se convierta en un factor de riesgo sombra, es decir que puede estar presente, pero al no exponerse, este no se puede tratar y resolver (Pomar, 2017).

Por esta razón este estudio plantea entre sus objetivos principales, exponer como se da el hostigamiento en las empresas y cuáles son las causas y consecuencias que esta tiene si no se toma en cuenta, para cumplir con este objetivo se estructuró la investigación con corte cualitativo utilizando encuestas y entrevistas, adaptadas por el autor, para su conveniencia, una vez que se aplicaron los instrumentos se procedió a codificar los datos, dándonos como principales resultados que muchas empresas inconscientemente pueden llegar a exigir tolerancia al maltrato y convertir dicha tolerancia en un modelo de aprendizaje inconsciente; también que la presencia de tabú en las empresas está asociada con el acoso u hostigamiento laboral ya que este se convierte en un factor de violencia (Pomar, 2017). Este estudio nos aporta de manera en que nos deja ver como el hostigamiento laboral está presente en las empresas, aunque pasen los años este tema sigue siendo un tabú en las instituciones y por ende tratados.

Muñiz Macías Leidy en el año 2018, en la ciudad de Guayaquil, realiza una investigación sobre la **identificación de las causas del hostigamiento laboral que sufren los colaboradores**, este estudio plantea entre sus objetivos principales conocer cómo se da el hostigamiento laboral y cuáles son las causas que influyen a generar este comportamiento en las empresas, por esta razón el estudio se estructuró entorno a un corte cuantitativo, utilizando herramientas de recolección propias de la misma investigación, como encuestas y entrevistas, las cuales fueron modificadas para tener una visión individual y generalizada del tema.

Entre sus principales resultados nos refieren que este hostigamiento no se puede estudiar por separado ya que este tiene relación con otras dimensiones como lo son la sobrecarga del trabajo, aislamiento social laboral, agresiones físicas o verbales, insinuaciones de tipo sexual. Todo lo anteriormente mencionado, suelen ser vías del hostigamiento laboral, además de ser una causa de la misma; otra de las causas identificada es el uso de violencia verbal, bajo insultos y gritos, rumores o chismes del trabajador de forma negativa que

desacreditan a la persona y posteriormente la afectan en su desenvolvimiento laboral (Leidy, 2018).

Este estudio nos ayuda a identificar cuáles son las causas por las que se da el hostigamiento laboral además que dicho hostigamiento induce en muchos casos a la generación y mantenimiento de un ambiente laboral hostil y de confrontación continua entre acosador y víctima, la cual, dificulta y perjudica irreversiblemente la salud de los trabajadores, ya que el desempeño de la organización contextualmente va de la mano con el clima y cultura que posea la organización (Ríos Pérez, Rosario Hernández, González Valles, Rosario Nieves, y Rovira Millán, 2011).

La investigación realizada por Jessica Loiepor en el año 2019 en la ciudad de Loja, esta investigación traba sobre los **factores de riesgos laborales en Ecuador**, planteando como objetivos principales de dicha investigación comprender cuales son dichos factores de riesgos que están presente en las empresas ecuatorianas y analizar de qué manera influye el hostigamiento laboral en los trabajadores ecuatorianos, por los objetivos planteados esta investigación se estructuro alrededor de una investigación de tipo cuantitativa, para poder sacar los datos pertinentes que ayude a la comprensión del tema, de forma estadística, la autora adapto instrumentos de la misma investigación como la encuesta y se realizó un muestreo probabilístico aleatorio con el objetivo que dicha información sea lo más cercana a la realidad posible, libre de sesgos (Loipor, 2019).

Una vez tabulada la información recolectada, tiene como principales resultados que el factor de riesgo psicosocial con mayor frecuencia identificado en los colaboradores de las empresas, es el liderazgo, exponiendo que el 30% de los encuestados mostraban inconformidad con ellos (Loipor, 2019). Esta investigación nos aporta en nuestro estudio de manera ya que nos permite conocer que el liderazgo influye de manera directa en el clima laboral, la cual es otra variable a tener en cuenta en nuestro estudio.

La investigación realizada por Trujillo Camba en el año 2015, se centró en explicar cuál es la **finalidad del hostigamiento laboral**, para conocer dicha

finalidad el autor en sus objetivos planteo conocer cuál es el objetivo del hostigamiento laboral, adicional a este objetivo, otro a destacar es identificar las finalidades que tiene el hostigamiento laboral en la persona que lo recibe, por esta razón la investigación se estructuro de una manera cualitativa, empleando instrumentos de recolección adaptados para esta investigación como grupos focales y entrevistas (Camba, 2015).

Dentro de sus principales resultados, nos dice que el objetivo es obligar al colaborador de manera forzada e impuesta, su salida del puesto de trabajo, puesto que muchas de las veces la persona que realiza hostigamiento laboral son los jefes, los cuales, mediante diferentes mecanismos, vías y métodos, pueden desmotivar, desacreditar y denigrar a sus colaboradores, con la finalidad de que este renuncie de manera voluntaria y así, ahorrar en liquidaciones o indemnizaciones, esto quiere decir que muchas veces el hostigamiento laboral está motivado y tiene un propósito a alcanzar (Camba, 2015). Este estudio nos ayuda a identificar cual es la finalidad común por la que se da el hostigamiento laboral, además de cuáles son los métodos común mente empleados en el hostigamiento hacia una persona en concreta.

Adicional a la investigación anterior, podemos destacar la investigación realizada por Nury Flores realizada en el 2019 en la ciudad de Barranquilla, la cual se centró en analizar **cómo afecta el hostigamiento laboral en el rendimiento y desenvolvimiento de las tareas**, planteando como objetivo conocer la relación entre el hostigamiento y el rendimiento laboral, estructurando así una investigación no experimental, por esta razón se utilizaron herramientas de recolección como la observación, el diario de campo y los grupos focales, con el objetivo de conocer los fenómenos tal cual suceden dentro del contexto propio en el que pasan (Flores, 2019).

Entre los principales resultados se obtuvo que la sobrecarga laboral si afecta en el rendimiento de los colaboradores, ya que muchas veces sienten que este se vuelve monótono, dando como efecto que estos tengan relaciones interpersonales distantes, debido a las manifestaciones de irritabilidad y cansancio que presentan, lo cual este dependiendo de la persona puede

generarse el síndrome de burnout en ella, o por otra parte transmitir dichas sensaciones como un hostigador nuevo (Flores, 2019).

Mayor Ferrusola Walter de la universidad Santiago de Chile en el 2020, realiza una investigación centrada en conocer **cuáles son las manifestaciones del síndrome burnout y como podría este afectar al desarrollo del ambiente laboral**. El síndrome de burnout o síndrome del quemado posee consecuencias parecidas al hostigamiento, pero sus causas son diferentes, por esta razón el autor plateo entre sus objetivos identificar las diferencias entre burnout y hostigamiento laboral, además de analizar cómo se manifiestan en los trabajadores, para su elaboración y comprobación del estudio, esta investigación tuvo un enfoque no experimental mixto, empleando instrumentos modificados para su conveniencia como grupos focales, entrevistas, cuestionarios y la observación (Ferrusola, 2020).

Como conclusión de la investigación, nos dice que este se manifiesta como cansancio además que esta se da por un desgaste por circunstancias puntuales o características inherentes a la profesión o el trabajo, el cual genera en el trabajador una intensa demanda en el aspecto emocional (Ferrusola, 2020). este estudio nos ayuda a entender las diferencias y a identificar los síntomas, ya que estos pueden afectar tanto al clima laboral, como al desenvolvimiento de los colaboradores.

María Alexandra Bulla molina en el año 2020 en la Ciudad de Quito, realizo una investigación alrededor de la **identificación del acoso laboral en prácticas profesionales**, el objetivo de este trabajo es contribuir al conocimiento e identificación del acoso laboral en las practicas universitarias, puesto que según el mismo estudió, los practicantes muchas veces no saben identificar cuando están siendo hostigados por sus superiores, lo cual desemboca en estrés para el practicantes y una posible deserción o afectación al clima laboral o estudiantil; ara 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, además se decidió trabajar con el método inductivo, el cual a partir del análisis de casos particulares y de sus resultados,

se concluyen verdades generales, se utilizaron como técnicas la observación, la comprensión y los grupos focales, además de tener la teoría de la comunicación digital como referente; como resultados y conclusiones de esta investigación se obtuvieron es importante que exista una revista de orientación para la inserción de las prácticas profesionales, ya que maximiza y mejora el rendimiento de los practicantes en sus lugares de prácticas, por otra parte, gracias a dicha revista los estudiantes conocen los lineamientos que deben seguir y pueden prevenir el hostigamiento laboral (Molina, 2020).

1.2. Definición del planteamiento del problema

Afectaciones del hostigamiento laboral en el desempeño de los estudiantes de práctica pre-profesional. Estudio realizado en la carrera de trabajo social de la UCSG en el año 2021.

En Ecuador existe poca información sobre el acoso psicológico laboral, es por esta razón que la problemática central de este estudio radica en comprender qué relación que tienen el hostigamiento psicológico laboral en los practicantes universitarios y como esto afecta a su desempeño y clima laboral.

Es importante destacar que existe varios autores que plantean dos terminologías iguales para referirse a lo mismo, dichas terminologías son el mobbing y hostigamiento, otros autores lo conciben como conceptos totalmente diferentes, pero para este estudio sus concebiremos las dos terminologías como iguales además de solo utilizar el término hostigamiento, para que no exista confusión alguna entre las terminologías.

De acuerdo con Gavilanes en el 2009, el hostigamiento también es un comportamiento negativo jerárquico que se da muchas veces entre colaboradores que tienen un nivel superior hacia los que tienen niveles inferiores en la organización, a causa del cual él o la afectado/a es sometido a acoso y ataques sistemáticos durante mucho tiempo y de manera continua, además esta se puede presentar de modo directo o indirecto por parte de una o más personas (Fondevila, 2019).

Diferencias Para Kohei Uchimura en el 2006, el hostigamiento abarca una amplia gama de comportamientos ofensivos, normalmente se entiende como una conducta destinada a perturbar o alterar (Campana, 2017).

Por otra parte, para Guzmán en el 2013, el hostigamiento, en cambio lo enfoca en cuáles son las consecuencias que puede producir las acciones que un hostigador u hostigadores producen en los colaboradores, las cuales pueden producir miedo o terror en el trabajador afectando su lugar de trabajo (Gavilanes, 2019).

Como se puede observar en las definiciones anteriores, no hay una definición única de hostigamiento laboral; sin embargo, a pesar de tal situación, se puede establecer algunos criterios generales para identificarlos y separarlos de otro tipo de agresiones, hostigamientos o acosos (Lopez, 2018).

Según Hoel y Cooper, 2000; Vartia en 1996, nos dan algunos lineamientos para poder identificar el hostigamiento laboral, el cual se puede identificar como un patrón de conducta este no se trata de una conducta aislada sino más bien repetida con sistematicidad, segundo como una acción negativa, esta se refiere a las agresiones verbales o no verbales; tercero como unas relaciones de poder desiguales, en donde las partes siempre se encuentran en relaciones jerárquicas asimétricas y por último como una víctima, este tipo de acoso siempre produce víctimas (Lopez, 2018).

Se puede destacar que muchas veces en un ambiente laboral por lo general puede haber tensiones entre colegas, conflictos jerárquicos, y otros que pueden ser habituales en la relación laboral mas no necesariamente considerados como acoso u hostigamiento laboral (Calbache, 2017). Con lo expuesto anteriormente, es importante destacar, que muchas veces los colaboradores o practicantes de una empresa no conocen o identifican correctamente lo que es el hostigamiento y tampoco cual es la diferencia que existe entre el hostigamiento laboral y los conflictos habituales de las relaciones de trabajo (Puerta, 2018).

Según Carlos Stelmay en el 2008, explica que cuando no existe un proceso de inducción correcto sobre las normativas internas o protocolos de acción ante un tipo de hostigamiento en los practicantes, estos pueden desarrollar conflictos internos, que posteriormente puede afectar el desempeño del practicante además de deteriorar el clima laboral (Puerta, 2018).

Además, es importante señalar que el hostigamiento psicológico laboral hacia los practicantes empieza cuando no se les da una buena inducción y se les exige más de lo requerido, haciendo que los practicantes no estén al tanto de todas las actividades y desarrollen algunas mal, haciendo que los jefes de áreas se molesten y empiecen a gritarles o regañar a los practicantes, desembocando en un acoso psicológico (Calbache, 2017).

Según la (Senescyt), en el año 2018, en el Ecuador 3 de cada 10 practicantes desertaban de su lugar de prácticas, donde entre las principales causas por las que se daba era por acoso psicológico u hostigamiento laboral.

Según (Casero, 2017) entre las principales causas de hostigamiento psicológico laboral dentro de las empresas están la descalificar y desacreditar sus opiniones sutilmente, sobre todo a través de mensajes no verbales, el rechazar la comunicación directa: así el conflicto no puede ser solucionado y se provoca el sentimiento de culpa de las víctimas, aislar a la persona, inducir a caer en errores, acoso sexual, burlarse de sus ideas, convicciones o gustos, ridiculizarlo en público, hacer alusiones desagradables y poner en tela de juicio su capacidad de juicio y decisión

Además, el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, señala que la violencia psicológica es la que más afecta a las mujeres: cinco de cada 10 ha sufrido este tipo de maltrato psicológico (INEC, 2021). De esos maltratos psicológicos, pero a nivel general y no por género, él (INEC, 2021) nos dice que existe una violencia psicológica en espacios de trabajo donde un 17% de

colaboradores lo han sufrido por lo menos una vez en su vida. Lo cual es una problemática, ya que los practicantes, aunque sufran este tipo de acoso u hostigamiento, no lo reportan y el problema es continuo, agravando y deteriorando aún más su desempeño, además de desarrollar en el camino enfermedades mentales.

Todo lo anteriormente mencionado no solo afecta al practicante, puesto que deteriora el clima laboral, ya que, si uno de los elementos del equipo sufre hostigamiento psicológico laboral, este se va a transmitir en el entorno laboral creando un clima laboral conflictivo (Coveña I. , 2016).

Es importante mencionar que el tema del hostigamiento psicológico laboral es bastante amplio y que para lograr su entendimiento se deben tomar en cuenta no solo los conceptos anteriormente expuesto puesto que se está viendo desde una visión micro y cerrada, ya que solo lo vemos como lo concibe la cultura organizacional, para ampliar esta visión nos interesa ver como lo conciben las diferentes disciplinas, teorías o ciencias sociales el tema del hostigamiento laboral.

Desde el punto de vista de la psicología social y según (Iolttten, 2018) la psicología social estudia las relaciones que existen en un entorno, además de analizar cómo estas influyen y modifican la conducta de las personas o colaboradores de una empresa. Es aquí que la psicología social intenta comprender porque se da el acoso u hostigamiento psicológico laboral y como este afecta de forma directa en los practicantes (Zambrano, 2018).

La psicología social lo analiza desde el sujeto y el comportamiento que tomen por el entorno en el que se encuentren ya que ellos al estar expuestos a agresiones verbales y no verbales, van modificando sus conductas, pensamiento y sentimientos, que pueden vincularse, además, de desarrollar enfermedades mentales como el estrés, depresión, entre otras, ya que si existe algún tipo de acoso psicológico la psicología social analiza como este acoso afecta a los practicantes de forma psicológica y social (Zambrano, 2018).

Además, es importante destacar que comúnmente, el acoso laboral es confundido con el síndrome del quemado, sin embargo, no representan el mismo fenómeno, (Mangiarotti, 2020).

Por otro lado, (Gurmetian, 2019) lo describe como la cronificación del estrés laboral, que se manifiesta a través de un estado de agotamiento físico y mental que se prolonga en el tiempo y llega a alterar la personalidad y autoestima del trabajador. Un ejemplo que podemos resaltar es que los trabajadores que sufren síndrome del quemado, en su mayoría se da por un agotamiento propio tanto físico como mental, mientras que el hostigamiento psicológico laboral se ve influenciado por un agente externo a la propia persona, el cual mediante sus acciones y formas de acoso psicológico que mencionamos anteriormente, el colaborador practicante se siente menospreciado y posteriormente sufre un agotamiento mental (Mangiarotti, 2020).

Por último, puede existir una relación entre el hostigamiento y el desempeño de los practicantes, la cual se manifiesta como causa y efecto, puesto que el hostigamiento psicológico laboral en los practicantes afecta no solo de forma individual, sino también de forma colectiva, afectando directamente al clima laboral y a la forma en que se desarrollan las actividades (Calvache, 2018).

Actualmente, en el Ecuador se han implementado normativas para prevenir y atacar el hostigamiento laboral, pero esta problemática debe ser atacada desde adentro, desde sus mismas políticas internas (Ledecy, 2018). Muchas veces si existen políticas, pero estas son muy simples y no logran proteger del todo a los practicantes o colaboradores, además de que los supervisores a cargo de los practicantes abusan de su estatus de poder, que si bien, muchas veces no es físico, este se puede presentar a nivel psicológico el cual es muy difícil de detectar.

Hay que resaltar también que a nivel estadístico existen datos poco concretos sobre el acoso u hostigamiento psicológico laboral hacia los practicantes, ya que más se centran en los colaboradores ya establecidos en la empresa, dejándonos ver como este grupo es totalmente in-visibilizado.

1.3. Preguntas de investigación

Pregunta General

¿Cuáles son las formas en las que afecta el hostigamiento psicológico laboral al desempeño de los estudiantes universitarios en sus lugares de prácticas pre profesionales?

Preguntas Específicas

¿Cómo se presenta el hostigamiento laboral en los lugares de prácticas pre profesionales?

¿Cuáles son las experiencias y percepciones sobre de hostigamiento psicológico laboral de los estudiantes universitarios en sus lugares de prácticas pre profesionales?

1.4. Objetivos

Objetivo General

Conocer las formas en la que afecta el hostigamiento psicológico laboral al desempeño de los estudiantes universitarios en sus lugares de prácticas pre profesionales.

Objetivos específicos

- ✓ Identificar las formas del hostigamiento psicológico laboral de los estudiantes universitarios en sus lugares de prácticas pre profesionales.
- ✓ Indagar las percepciones de los estudiantes universitarios sobre su desempeño laboral en sus lugares de prácticas pre profesionales.

1.5. Justificación

Esta investigación se enfocará en determinar la relación que existe entre el hostigamiento y el desempeño de los practicantes, puesto que, las investigaciones alrededor de esta temática son limitadas, considerando a la población como invisibilizada y al mobbing como una acción irrelevante dentro del contexto empresarial (Fredriksson, 2016).

Para la carrera de Trabajo Social el acoso u hostigamiento laboral representa una problemática emergente para los Trabajadores/as Sociales pueden aportar mediante la canalización del presente estudio y el aporte desde sus funciones, siendo así que, el trabajo de intervención se enfocaría en los/as trabajadores/as que han sido víctimas de mobbing, y la atención a sus necesidades de tipo social y relacional, además del trabajo conjunto a las familias de las víctimas que de manera indirecta han vivido dicha problemática (Vezzsali, 2018).

Sin embargo, dicha acción puede desencadenar problemáticas de varias índoles, como personales para los practicantes afectando a su salud mental y desarrollo humano; económicas para la organización, puesto que, el desempeño de los colaboradores es afectado, limitando la mano de obra; también políticas, considerando que aún no se implementan sanciones directas para el mobbing; o sociales, ya que, el hostigamiento puede repercutir en varios ámbitos de la víctima, excluyendo del sistema laboral (Fredriksson, 2016).

Además, esta investigación tiene una trascendencia social muy importante ya que ayudaría de una forma directa a romper tabúes sobre el acoso u hostigamiento laboral, además que los implicados sepan cuáles son los protocolos de acción y saber identificarlos (Gerevich, 2017).

Por otra parte, esta investigación ayudara a mejorar el clima laboral y los programas sociales dentro de las empresas, ya que mediante sus aportes podrán ver cuáles son sus falencias y como se sientes sus colaboradores con los programas sociales que esta activos (Gerevich, 2017).

Otro punto importante que nos da esta investigación y por la cual es relevantes, es por el hecho de que ayudara a prevenir estas situaciones y a crear planes de acciones para atacar este tipo de acciones (Werth, 2018).

Tenemos que entender que desde la mira del trabajo social en el ámbito organizacional, este tema es una de las principales problemáticas organizacionales que enfrentamos día a día ya que el hostigamiento laboral, genera conflictos y deteriora el clima laboral, dando como resultado que estos conflictos afecten a los miembros de dicha institución en diversas dimensiones de su calidad de vida además de influir de una manera negativa en las actividades que desarrollan los colaboradores y deteriorar su convivencia dentro de la empresa con sus compañeros (Werth, 2018).

Además, mediante esta investigación se busca favorecer he incentivar el desarrollo social interno de las organizaciones laborales, abarcando áreas de bienestar social, salud ocupacional, seguridad industrial, entre otras, para el bienestar de los trabajadores y maximizar el disfrute de su calidad de vida y clima laboral (Puerta, 2018).

La investigación nos permite contribuir a reconocer el hostigamiento en las organizaciones y las afectaciones que implicaría la acción en los practicantes, también en el desempeño de los colaboradores y los efectos negativos, esto contribuye al reconocimiento del hostigamiento en las empresas para encontrar posibles acciones que prevengan dicha acción, también, visibilizar a la población practicantes, puesto que, las leyes que respaldan son limitadas o no responden al acoso que puedan vivenciar en su vida laboral (Gerevich, 2017).

Por otra parte, se puede transformar en una investigación que generalice la temática de hostigamiento en el contexto empresarial, puesto que, se escogió a una parte de la población que labora en una organización.

Sin embargo, la investigación da pautas para reconocer otras variables como la repercusión de hostigamiento en el contexto familiar, social, económico y comunitario de las víctimas, o se podría ejecutar para reconocer la desigualdad de género en el contexto empresarial, también la distinción por etnia o nivel académico alcanzado, las cuales pueden ser variables que condicionen o influyeran un tipo de hostigamiento laboral (Campana, 2017).

Capítulo 2

2. Marco Referencial

2.1. Referente teórico

2.1.1. Teoría del Estrés de Selye

La teoría del estrés de Selye es la base de la mayoría de las teorías del estrés de la actualidad, es por esta razón que la he tomado como referencia para este referente teórico, ya que esta nos ayudara a entender mejor las causas, consecuencias y por qué se dan estas situaciones de estrés en la persona.

La teoría del Estrés estructurada por Hans Selye en 1956 nos dice que el estrés es un estímulo que el cuerpo o la persona detecta de manera inconsciente, la cual una vez detectada por el cuerpo se manifiesta con una serie de cambios poco predecible o no específicos del organismo tanto interno como externo, en respuesta hacia dicho estímulo (Selye, 1956).

Según la teoría del estrés de seley, el estrés aparece en las personas cuando las tareas impuestas sobrepasan las capacidades de la persona, haciendo que su cuerpo y mente no sean capaces de soportar o reducir el estrés provocado, afectando así de manera progresiva a su rendimiento y posteriormente afectando en su salud mental y clima laboral (Selye, 1956).

El estrés se puede manifestar tanto física como psicológicamente afectando significativamente a la persona que lo padece, ya que cuando una persona desarrolla estrés, significa que no ha logrado adaptarse a su medio o a la persona estresora, el estrés por lo general deja consecuencias emocionales y físicas importantes en la persona (Barrio, Garcia, & Ruiz, 2006).

La autora (Pereira, 2017) nos dice que el estrés se manifiesta de diferente manera en las personas que lo que reciben ya que no es lo que suceda o cual sea la situación que se desarrolle, sino la forma como se recibe, ya que influye mucho como tome la situación la persona receptora.

Además, es importante saber que existen muchas conexiones entre el trabajo y el estrés, ya que muchas personas adultas están inmersas en un trabajo de tiempo completo, donde las condiciones laborales y tratos hacia ellos no son los mejores, convirtiendo ese trabajo o actividad la fuente número uno del estrés de la persona, afectando así su salud tanto física como mental (Pereira, 2017).

El autor (Mitjana, 2019) nos dice que el estrés es la modificación o adaptación del organismo ante el estrés recibido, el cual se puede convertir en positivo o negativo, por ejemplo si el organismo responde de forma positiva y armónica ante los estímulos del ambiente, significa que la persona se ha adaptado a su ambiente y toma dichos estímulos de la persona estresora de una manera en que no afecte su rendimiento, sino que al contrario este ayude a su mejor desempeño, esto se lo conoce como el buen estrés.

Sin embargo, cuando el organismo es incapaz de adaptarse al medio, o la situación supera su capacidad, además que los estímulos de la persona los percibe como negativo, la persona desarrolla estrés y este por consecuencia afectara a su desenvolvimiento.

Por otro lado, es importante saber que hay factores que modifican la receptividad y capacidades de las personas a los estímulos que reciben, ya sean positivos o negativos, los cuales contaminan nuestra capacidad de adaptación al medio o situación, de dicha forma, se impiden que la persona agredida u hostigada reconozca cuales son las causantes del estrés (Bahamonde, 2017).

Tomando como base la teoría general de Selye el autor (Bahamonde, 2017), nos da algunos lineamientos para poder identificar de manera óptima las causantes del estrés, nos dice que las personas realizan esfuerzos tanto físico como mentales para poder adaptarse a un nuevo lugar o a las exigencias del nuevo trabajo donde están, pero los tratos, infecciones, las sobrecargas laborales y todo tipo de causante de estrés, provocan modificaciones en el organismo de la persona, como toda modificación repentina, la persona y el organismo se intenta adaptar existiendo así tres etapas por las que pasa una persona que desarrolla estrés (Bahamonde, 2017).

Reacción de alarma, esta es la primera etapa por la que pasa la persona que esta estresada, en donde el organismo o persona se siente amenazado por las circunstancias, lo cual hace que ponga al cuerpo en un estado de alerta e impaciencia ante la situación (Bahamonde, 2017).

Resistencia, la segunda etapa se da cuando la persona es sometida a largos periodos de hostigamiento, los cuales pueden ser físicos o psicológicos, es importante señalar que en esta fase aún sigue el proceso de adaptación a las demandas que se le pida a la persona, pero en la mayoría de los casos disminuye la capacidad de respuesta en la persona debido a la fatiga que se produce en la persona (Bahamonde, 2017).

Agotamiento, esta es la tercera y última etapa por la que pasa una persona que esté recibiendo hostigamiento, la persona suele estar agotada tanto física como mentalmente por lo que suele sucumbir ante las demandas impuestas por el hostigador, puesto que se reducen significativamente sus capacidades de adaptación e interrelación con su entorno, lo cual hace que inconscientemente esto se transmita y deteriore progresivamente el clima laboral (Bahamonde, 2017).

Esta teoría nos aporta a nuestro estudio, ya que nos deja ver como se manifiesta el estrés, además de darnos elemento de las fases por la que pasa la persona que está sufriendo estrés, en donde influyen muchos factores, dichos factores y situaciones mencionadas anteriormente influyen en una respuesta, psicológica, biológica y física, las cuales las condicionan, un punto importante de esta teoría es que un mismo agente o situación puede dar origen o provocar una respuesta diferente en diferentes personas, todo va a depender del receptor, ya que dichos factores predisponen la vulnerabilidad de la persona y que si ingresa a su vida de forma negativa puede afectar a la calidad de vida del sujeto (Huayamabe, 2019).

2.1.2. Teoría de motivación humana

La teoría de motivación humana o pirámide de Maslow es una teoría que nos plantea las necesidades humanas que se deben ir satisfaciendo de forma jerárquica, esta teoría nos dice a medida que se satisfacen las necesidades más básicas, las personas desarrollan más necesidades y sus deseos se elevan es decir que quieren llegar a sentirse auto realizados y esto solo se puede lograr de forma progresiva (Glover, 2019).

El autor (Kohlberg, 2018)... nos plantea que la jerarquía de las necesidades se va abriendo o le ponemos atención, solo cuando se han satisfecho de manera total las necesidades básicas o las que a nivel jerárquico están en la parte inferior de la pirámide.

Por otra parte, el autor (Coulter, 2017) nos dice que cuando se habla de motivación humana, no solo se hace referencia a la persona que quiere cumplir sus necesidades según la pirámide, sino también a la persona que ha motivado o impulsado a mejorar su calidad de vida, es por esta que en la actualidad las personas deben conocer sus condiciones y según esta como mejorarla en conjunto a la motivación para realizar dicho acto.

La teoría de la motivación humana nos dice que las personas para satisfacer una necesidad, esta debe tener motivos por las cuales busque satisfacer dichas necesidades, por esta razón la motivación a conseguir una mejor calidad de vida es importante ya que es el motor que impulsa a cumplir una meta, por esto que cuando se satisface alguna necesidad, involuntariamente se reduce el impulso a conseguir otra meta, haciendo que la persona se estanque si no tiene una motivación o impulso adecuado (Coulter, 2017).

Con lo anteriormente expuesto es importante señalar que la teoría de la motivación humana de Maslow posee una pirámide jerárquica con 5 escalones a alcanzar, en donde todas son importantes para la persona, pero para nuestra investigación nos centraremos en la cuarta sección de la pirámide que es la

necesidad de reconocimiento o de estima ya que esta sección de las necesidades a cumplir nos aporta de manera significativa a nuestro estudio ya que nos permite ver como la motivación de las personas por alcanzar a satisfacer una necesidad, influye en su desempeño (Arias, 2019).

Las necesidades de estima son aquellas que lo que importa es el respeto que se puede obtener de los demás y de cómo estos nos ven a nosotros como personas, el estatus social influye de manera directa en este escalón ya que dependiendo de dicho estatus se amplían o disminuye las posibilidades de que los demás nos den su confianza, puesto que con esta se puede contar con varias ventajas dentro y fuera del círculo social, las cuales se expresan en las relaciones personales y en el trato que nos puedan llegar a dar los demás (Bedor, 2018).

Según el autor (Quintero, 2018) las necesidades de estima o de reconocimiento, están ligadas al logro particular y el respeto que se da a las demás personas, al cumplir o atender estas necesidades, las personas por lo general se sienten seguras de sí mismas y valiosas dentro de la sociedad a la que pertenecen, por otra parte, cuando no son satisfechas las personas se sienten excluidas, inferiores y sin valor dentro de su círculo.

La necesidad de estima influye directamente a nivel psicológico de la persona, ya que esta al tratarse de que la persona se sienta aceptado, influye en la autoestima de la persona la cual puede subir o bajar dependiendo del trato que esté recibiendo, para una mejor comprensión del tema es importante señalar que existen componente establecidos para poder satisfacer de manera apropiada las necesidades de reconocimiento o estima (Quintero, 2018).

Es importante señalar que dichos componentes están pres establecidos por la teoría en sí, pero estas pueden variar dependiendo de la persona y como experimenta sus relaciones personales, desde la psicología se han establecido subconceptos de las necesidades de estimas para poder comprenderlas y saber qué clase de interacción está teniendo y que parte o clase del capital social constituye dicha interacción (Quintero, 2018).

La primera en esta sub división es el respeto hacia los demás, lo cual repercute en una mejor autoestima, los seres humanos están diseñados para vivir en grupos sociales grandes, haciendo que estos grupos sean una sociedad en donde influye mucho como esta sociedad nos vea a nosotros, muchas veces estas sociedades poseen lineamientos a seguir y si son seguidos correctamente además de tener la aprobación del grupo; por lo general la imagen o perspectiva que tengamos de nosotros mismo esa formada en gran parte por cómo nos ven los demás ya que esto influye de manera directa o subjetivamente en nosotros (Cabello, 2019).

Por lo anteriormente expuesto, la autoestima no se la concibe como algo aislado o independiente, sino que esta es vista como algo que se construye a partir de la interacción que se tenga con las demás personas, es por esta razón que las relaciones personales son importantes ya que, si no se cuenta con el respeto de los miembros de grupo o la sociedad, esto hará más probable que se desarrolle una baja autoestima y desarrollando enfermedades psicológicas en la persona; un punto importante a resaltar es que la interacción con las personas tiene un impacto directo en la calidad de vida del sujeto (Cabello, 2019).

La segunda sub división es el capital social, este segundo elemento habla sobre el trato o las actitudes positivas que tengan las personas hacia uno, lo cual hace que a la larga sea más fácil contar con el apoyo de dichas personas en especial en situaciones de suma importancia como situaciones dañinas o para emprender en conjunto un proyecto, esto hace que se mejore los estándares de vida de uno mismo y de las demás personas (Pérez, 2020).

En concordancia a lo anterior, dicha segunda división se centra en mejorar la calidad de vida de las personas involucradas y esta se puede ver reflejadas en la vida pública, las cuales son las relaciones con una amplio circulo de personas, o también en la vida privada que comprende bienes materias de las personas, por esta razón es importante relacionarse con otras personas en un ambiente social (Pérez, 2020).

La tercera sub división se centra en la capacidad de ayudar a otros, esta sub división solo pueden ser atendidas cuando las necesidades de estima y reconocimiento están cubiertas, además esta solo se puede realizar cuando las personas confían en nosotros, en donde de manera recíproca nosotros también depositamos nuestra confianza en ellos creando una confianza mutua, en donde cualquiera de las dos partes puede ayudar y orientar a la otra personas hacia nuevos retos, objetivos o situaciones, dependiendo de lo que busque la persona, dichas situaciones motivacionales nos hace sentir bien y continuar mejorando nuestro estado de reconocimiento y autoestima (Pérez, 2020).

Una vez explicado esta sub división de la necesidad de reconocimiento y estima, es importante resaltar que dicha necesidad de estima posee otra sub clasificación, que se sub divide en estima alta y estima baja (Pedreros & Araya, 2013).

La estima alta está orientada a uno mismo a la autoestima de la persona, es decir a como nos auto percibimos ante los demás, se debe atender este tipo de estima lo que más se pueda ya que esta es la encargada de la confianza que una persona posee, y según como este de atendida dicha estima la persona se podrá orientar hacia la autonomía y poder llegar a sus objetivos (Pedreros & Araya, 2013).

La estima baja por otra parte no está relacionada con la autoestima de un modo tan directo sino más bien de un modo más subjetivo en donde se tiene en cuenta el respeto que nos tienen todas las personas que nos rodean, si se tiene cubierta esta estima, hace que las personas puedan contar con una buena reputación y estatus social (Pedreros & Araya, 2013).

Es importante saber que las necesidades de estima no se pueden cubrir desde un primer momento, ya que se encuentran en el cuarto escalón de la pirámide de Maslow, antes se deben cumplir las que están previamente antes de la necesidad de reconocimiento para que puedan funcionar correctamente (Guadalupe, 2015).

2.2. Referente conceptual

2.2.1. Prácticas pre profesionales Universitarias

El concepto de las practicas pre profesionales universitarias, es importantes para conocer conceptualmente de que se trata y cuáles son las actividades que los estudiantes universitarios tendrían que desarrollar a lo largo de este periodo, además de comprender el objetivo de la misma (Almeida, 2017).

Las practicas pre profesionales universitarias consiste en un entrenamiento dentro del mundo laboral, este espacio es utilizado por las universidades para que los estudiantes puedan desarrollar algunas habilidades en torno al trabajo que les va a tocar en un futuro, en síntesis, una práctica pre profesional realizada por un estudiante universitario consiste en un ejercicio temporal de actividades relacionada con su profesión bajo la tutela de un entrenador o profesor a cargo (Universidad de Guayaquil , 2019).

Para el autor (Rodrigues, 2017), las prácticas profesionales, suelen ser uno de los últimos pasos a seguir por un estudiante, al que se lo inserta al mercado laboral; dicha etapa consta de una combinación de aplicar todo lo visto en las clases de su carrera en las situaciones cotidianas o típicas de un empleo, además que al ser un estudiante que realiza prácticas pre profesionales debe aprender acatar las órdenes de sus superiores y ser productivo dentro de la organización.

Las practicas pre profesionales son parte de los requisitos finales que debe cumplir un estudiante universitario, ya que esta es una alternativa de oportunidad laboral a fin de que ellos pongan en práctica sus habilidades desarrolladas a lo largo de su carrera; esta modalidad hace que los estudiantes identifiquen que conceptos aprendidos en su carrera realmente les sirve en sus trabajos (Rodrigues, 2017).

El autor (Quinto, 2015) la define como una modalidad que permite que los estudiantes en formación, aun sin terminar del todo sus estudios, es decir en su condición de estudiante, pueda aplicar sus conocimientos aprendidos a lo largo de su carrera en una situación real de trabajo.

Para la (Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, 2017) las prácticas pre profesionales o pasantías, estas están previstas en el cronograma formativo de los estudiantes de todas las carreras de la UCSG, ya que estas actividades curriculares están dirigidas al desarrollo de habilidades y experiencias en donde se pueda aplicar los aprendizajes obtenidos dentro de las carreras.

Las prácticas pre profesionales a nivel general, son consideradas como acciones planificadas y evaluadas constantemente por los docentes, ya que para cada practicante se le asigna un tutor de seguimiento, esto puede variar dependiendo la carrera; el desarrollo de las practicas universitarias se realizan bajo la supervisión total del tutor asignado dentro de la empresa y del tutor académico, para que así el estudiante pueda desarrollar las actividades de una manera segura y que aporten a su crecimiento profesional (Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, 2017).

Es importante resaltar que las practicas pre profesionales solo se realicen siempre y cuando exista una gestión académica comprometida con el estudiante en donde programe, articule, diseñe, monitoree y evalúe las actividades formativas desempeñadas por los estudiantes en instituciones de carácter público, privado, social, empresarial o comunitario; es importante señalar que muchas veces estas actividades son desatendidas por las carreras universitarias, en donde tan solo dan el visto bueno para que los estudiantes se inserten a sus lugares de prácticas y posteriormente desaparecen (Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, 2017).

Los autores (Gault, 2019), nos dicen que las practicas pre profesionales son en su mayoría un programa que posee tres criterios a tomar en cuenta, el

primero es que debe haber un número de horas mínimas que el estudiante deba cumplir, que dichas prácticas puedan ser remunerado o no, eso siempre va a depender de la institución y no de la universidad y por último que sea supervisadas constante mente por un profesor calificado.

Actualmente en el Ecuador se ha optado por integrar la modalidad virtual para las practicas pre profesionales, pero existen algunas carreras en donde es indispensable la presencia del estudiante, haciendo difícil la inserción de los estudiantes a los lugares de prácticas, o por otra parte los estudiantes simplemente no se pueden integrar a estas prácticas pre profesionales, haciendo que su proceso académico no se complete e impidiéndole graduarse (Espinosa, 2019).

Otra de las problemáticas presentes actualmente en el Ecuador, son el abuso de los practicantes dentro de las instituciones, ya que los tratan como colaboradores infringiendo sus derechos como estudiantes, haciendo que los estudiantes que realizan prácticas pre profesionales sufran de hostigamiento, explotación laboral, etc., teniendo como resultado que dichos estudiantes tengan una mala experiencia laboral, que los condicione a futuro (Espinosa, 2019).

Cuando existen un estudiante desarrolla una buenas practicas pre profesionales en donde están hayan aportado de manera positiva a su formación profesional académica hace que el estudiante tenga buenas expectativas del mercado laboral, además de sentirse medianamente preparado para este mundo; por otra parte cuando pasa todo lo contrario y el estudiante se lleva una mala impresión de las practicas pre profesionales, esto repercute en el futuro accionar del estudiante ya que va condicionado a esa experiencia en donde muchos casos ya no quieren repetirla (Castro M. , 2018).

2.2.2. Generación z

Es necesario conocer la población estudiada, para conocer desde su perspectiva lo que significa realizar prácticas, además de conocer como los problemas los afectan.

Es necesario mencionar que la generación Z está comprendida para aquellas personas que han nacido entre los años 1995 y 2000, esta población posee una serie de características marcadas de su generación que les da una perspectiva de realizar las actividades o como les afectan los problemas; la generación z se enfrenta a problemáticas ligadas a lo psicológico, ligándolo primordialmente con las enfermedades mentales (Müller, 2019).

Esta generación en su mayoría actualmente estar terminando sus estudios universitarios en donde son insertados a lugares de prácticas, para ellos es complicado desarrollar practicas pre profesionales si no cuentan con herramientas tecnológicas (Müller, 2019).

Los estudiantes que pertenecen a la generación z no se conforman con alcanzar las mínimas metas, ellos siempre quieren más he intenta destacar en sus lugares de prácticas para ser tomados en cuenta para el puesto; por esta razón las otras generaciones se sientes amenazados y empiezan a hostigar a la generación z, los cuales al percibir dicho hostigamiento no lo reportan he intentan resolverlo ellos mismos lo cual en la mayoría de casos no sale del todo bien (Becker, 2017).

La ventaja que tienen la generación z sobre las otras generaciones es el hecho de su fácil adaptabilidad a contextos laboral, lo innovadores que pueden ser además de integradores entre las demás generaciones, sin embargo, es una generación que sufre de enfermedades mentales y cuando en los lugares de prácticas lo reciben muchas veces esto agrava el problema haciendo que el estudiante que pertenece a dicha generación deserte de su lugar de prácticas (Becker, 2017).

El desafío que tienen la educación superior es vincular de manera correcta a los jóvenes de la generación z, ya que en el Ecuador muchas de las empresas no poseen los implementos tecnológicos necesarios para que desarrollen todo su potencial (Wagner, 2018).

Por otra parte, la educación superior se debe modificar y adaptar a las necesidades de las nuevas generaciones, es decir, creando nuevas formas de enseñar y evaluar el desempeño, además de la implementación de nuevas plataformas virtuales para apoyar dicho proceso, en donde los estudiantes de la generación g han experimentado nuevas formas de realizar prácticas como lo es la forma híbrida, aportando a su desarrollo académico de una manera diferente pero eficaz (Wagner, 2018).

2.2.3. Desempeño

El desempeño se lo puede medir a través de herramientas de recolección que midan el esfuerzo y rendimiento de los colaboradores, para así tener una noción de este elemento en los colaboradores, pero existen elementos internos y externos que estas herramientas no toman en cuenta que afectan el desempeño de los colaboradores (García, 2016).

El desempeño es el resultado final del esfuerzo de los colaboradores, traducido por la dedicación que hayan puesto en su trabajo, la capacidad y esfuerzo tan colectivo como individual para realizar alguna actividad, esta se puede medir y observar, ya que todo esfuerzo impuesto en alguna actividad se puede observar en los resultados, los cuales pueden ser positivos o negativos, y con estos datos es posible trabajar para mejorar el rendimiento de los colaboradores, además de poder detectar con tiempo problemas internos que puedan estar deteriorando o limitando el rendimiento de los trabajadores (García, 2016).

Cuando nos referimos al rendimiento laboral que tienen los practicantes pre profesionales nos referimos a las actividades que desempeña dentro de la organización, en donde entran en juego sus competencias académicas

adquiridas a lo largo de su formación, ya que si no se aplican de una manera adecuada inciden y afecta directamente en los resultados de desempeño de la organización (Garcia, 2016).

Por otra parte, cuando el desempeño laboral está ligada al desempeño que un trabajador refleja al momento de realizar las actividades que le corresponde, aquí entra en juego su experiencia previa para realizar dicha actividad y dependiendo de cómo la realice, se considera si es apta o no para el puesto asignado (Rodriguez, 2019).

El desempeño que se pueda aplicar en el trabajo va a depender de la experiencia previa que tenga un trabajador, la formación y la capacitación que se le haya dado a dicho empleado, las cuales deben ser lo suficientemente completas para que el trabajador pueda llevar a cabo las tareas asignadas y su rendimiento sea optimo, esto no solo ayuda al trabajado como individuo sino al ambiente laboral ya que si todos saben cómo desarrollar sus tareas no se crean roces jerárquicos y al contrario de eso se generan vínculos respetuosos (Gavilanes Y. , 2018).

Muchas veces los estudiantes que se insertan en sus lugares de prácticas no posee todas las herramientas para el trabajo que van a desempeñar y por consiguiente las empresas no les dan una buena inducción, lo que hace que el estudiante se lleve una mala impresión del mundo laboral (Gonzáles, 2016).

Cuando se imponen trabajo o cargas mucho más pesadas en concordancia a las que están capacitados, hace que los estudiantes desarrollen estrés laboral y por consiguiente existan roces dentro de su lugar de trabajo, lo que hace que su rendimiento cada vez sea más bajo, afectando directamente al clima laboral y desempeño de sus compañeros (Gonzáles, 2016).

En las empresas para que exista un buen desempeño es importante una buena motivación e inducción en el trabajo, además de incentivos que generen interés en los colaboradores de realizar constantemente mejor su trabajo; hay

que resaltar que un buen desempeño se lo relaciona con la productividad y la calidad del trabajo realizada (López, 2015).

No hay que dejar de lado que las enfermedades mentales y como se perciba el trabajador y el practicante por fuera del trabajo, afecta directamente en el desempeño de sus actividades, por ejemplo, si un trabajador está pasando por un divorcio o un estudiante está en semana de exámenes, su concentración y energía disminuirá lo que hará que sea más difícil trabajar o mantener ese desempeño que se había venido teniendo (Sánchez, 2019).

Cualquiera de las definiciones anteriores ya sea para un colaborador fijo o un estudiante que realiza practicas pre profesionales, nos dice que el desempeño se evalúa y va a depender de la aptitud que demuestre la persona cuando ejecute su trabajo, por lo general las evaluaciones de este desempeño se realiza de forma individual, esto nos aporta para nuestro estudio de manera en que podemos conocer que factores influyen a la hora de calificar el desempeño de los estudiantes además de factores que puedan incidir en su rendimiento (Sánchez, 2019).

2.2.4. Hostigamiento psicológico laboral-Mobbing

El concepto de hostigamiento psicológico laboral es uno de los más importante de este referente conceptual, ya que este temas es el referente de toda la investigación y por ende a lo largo de la misma se lo ha venido desarrollando, es importante este concepto para nuestra investigación ya que nos permite ver cuáles son las consecuencias de recibir hostigamiento psicológico laboral, a corto, mediano y largo plazo, ya que el hostigamiento que reciba un estudiante puede repercutir en su desenvolvimiento a futuro (Derecho Ecuador, 2017) .

Para poder entender la problemática de este estudio, debemos comprender lo que engloba el problema del hostigamiento psicológico laboral dentro de las empresas del ecuador, donde los estudiantes son insertados, según

(Derecho Ecuador, 2017) se entiende por hostigamiento laboral a todo comportamiento que atente contra la integridad, desempeño y dignidad de una persona, que sea ejercido de forma constante y que sea potencialmente lesivo para el colaborador.

El autor (Fondevila, 2018) nos dice que el hostigamiento laboral son malas prácticas dentro de un entorno laboral, llevadas a cabo por algún compañero o superior hacia un trabajador, la cual se hace de forma constante, dicha práctica afecta al hostigado reduciendo su productividad y desempeño dentro de la empresa.

Por otra parte, el autor (Olvera, 2017) nos dice que el hostigamiento laboral puede ser dado entre colaboradores del mismo nivel o de niveles superiores, en donde abusan de su poder o de su estadia por lo cual ejecutan una serie de tratos hacia una persona, haciéndolos caer en errores y bajar su desempeño laboral.

El hostigamiento laboral, es conocido como hostigamiento moral hacia una persona o grupo, el concepto base del hostigamiento, se traduce a que es una acción de hostigar a una persona en alguna actividad que está desarrollando, produciéndole miedo, tropiezos o terror, lo cual afecta a su lugar de trabajo o práctica, si se hace en largos periodos de tiempo puede afectar al colaborador o practicante de manera permanente (Varela, 2018).

Un punto importante a tener claro en esta contextualización del término, es que muchas veces es confundido con bullying, es cierto que son similares y poseen características de manifestación que hacen que se confunda regularmente, pero hay que saber que en el bullying existe violencia física, mientras que en el hostigamiento no, en este los hostigadores utilizan estrategias más sutiles que afecten a la psiquis de la persona y al desempeño, ya que la intención del hostigamiento no es dejar huella del acoso de forma física, sino más bien hacer ver al acosado como alguien que no está capacitado para el puesto, un incompetente y hasta problemático (Varela, 2018).

Por lo general es mucho más sencillo hacer hostigamiento psicológico laboral ya que no hay forma de demostrar dicha agresión, lo que hace que sea mucho más difícil identificarla y posteriormente tratarla; en la mayoría de los casos este tipo de hostigamiento se da de forma jerárquica, es decir que alguien de mayor rango hostiga a uno de menor, haciendo que en muchos casos no se tome en cuenta dicho hostigamiento y se lo en cubra con exigencia laboral (Varela, 2018).

Otro de los términos con los que se confunde el hostigamiento laboral es con el síndrome del quemado o burn-out, estos dos términos poseen características similares pero su finalidad no es la misma, por lo general se debe a repetir un proceso una y otra vez sin modificar nada y cayendo en un ciclo irrompible (Valdiviezo, 2021).

Con todo lo anteriormente expuesto podemos decir que esta contextualización nos aporta al estudio de tal manera en que podemos identificar de una manera más puntual como se da y como identificar el hostigamiento, ya que existen términos similares que tienen características similares pero su objetivo no es el mismo, es importante para nosotros ya que muchas veces los estudiantes confunden el hostigamiento con carga laboral, haciendo que su desempeño laboral se reduzca y en muchas ocasiones no hablan del tema (Valdiviezo, 2021).

2.2.5. Clima laboral

El clima laboral es uno de los aspectos más importantes dentro de las organizaciones, ya que este influye de manera directa y significativa en los sentimientos de los colaboradores; por lo general cuando las organizaciones ya sean públicas o privadas poseen un ambiente laboral positivo, con una participación constante de los colaboradores en la toma de decisiones, el compañerismo y la cultura organizacional, pueden trabajar sin esfuerzos sus

objetivos y poder alcanzarlo de una manera orgánica con la ayuda de los colaboradores (Bajaña, 2021).

Para el autor (Coveña R. , 2016) el clima laboral se lo puede definir como un ambiente físico en donde conviven personas que desarrollan una actividad en dicho sitio, dependiendo de la organización de la empresa y la prioridad con la que trate este tema, el clima laboral puede ser bueno o malo.

El clima laboral también ayuda a que los colaboradores de la empresa se sientan motivados y tengan un mejor desempeño en sus actividades, es por esta razón que muchas empresas se esfuerzan constantemente por mejorar el clima laboral de los colaboradores (Coveña R. , 2016).

Siguiendo con este tema, mientras que un buen clima genera un buen ambiente y hace que los trabajadores trabajen mejor, un mal clima laboral por lo general destruye el ambiente de trabajo y hasta en algunas situaciones se generan conflictos y malestares de los empleados, lo cual se traduce y ve reflejado en el rendimiento de los colaboradores que por lo general al tener un clima laboral malo su rendimiento también será malo (Aveiga, 2017).

Los estudiantes que realizan prácticas pre profesionales también se ven afectados por el clima laboral interno lo cual dependiendo del clima que posea una organización, su desempeño será bueno o malo, pero esto no se queda solo dentro de la organización, sino que muchas veces los estudiantes se ven afectados de tal manera que también afecta a su rendimiento académico si el clima laboral es malo (Ordoñez, 2017).

Por las razones anteriormente expuestas es necesario llevar un control del clima laboral dentro de las empresas, para lo cual dichas organizaciones realizan encuestas de satisfacción a sus colaboradores para saber cómo se está llevando el clima laboral (Ordoñez, 2017).

Este concepto sobre el clima laboral nos aporta a nuestro estudio de tal manera en saber cuáles son las consecuencias de un mal clima laboral y porque es importante mantener la satisfacción de los colaboradores de la empresa, ya

que esta no solo afecta a miembros internos de ella, sino que también afecta a miembros externos de la organización, y si lo vemos desde el punto de vista de los practicantes, esto puede tener consecuencias en su desarrollo académico y en la experiencia que tienen del mundo laboral, condicionándolos posiblemente a replicar dicho clima en otras empresas (Redator, 2017).

2.2.6. Concepto de sistema

Este concepto es importante para nuestro estudio, pero tenemos que saber que este concepto sobre el enfoque de sistema, solo nos centraremos en lo que nos interesa para nuestro estudio, es decir una pequeña parte de dicha teoría, que nos va aportar para la comprensión de nuestro tema (Cevallos, 2019).

La base del enfoque de sistemas es que todos los elementos de un sistema se relacionan entre sí, en otras palabras, lo que le pase a una de las partes, le pasa a todo el grupo, por eso al relacionarlo con los temas anteriores de esta contextualización, nos damos cuenta como los elementos del clima, desempeño y hostigamiento se entrelazan, ya que, si uno de estos elementos afecta a una parte del grupo, al final se transmitirá a todos (Cevallos, 2019) .

El enfoque sistémico permite comprender como es el funcionamiento de una empresa, la cual es un conjunto de subsistema que interactúan entre si e interdependientes de cada una, formando así; es importante resaltar que cada sistema o subsistema se desarrolla a partir de una cadena de eventos que parte con un hecho y termina en una reacción en el grupo (Soriano, 2017).

Es importante saber que, para tener un sistema, debemos poder identificar cuáles son las partes que lo componen y cuál es la relación causal que existe en ellas, en donde al modificar una de estas partes también se modifican las demás, lo cual se transmite en patrones de comportamiento colectivos (Soriano, 2017).

Según (Urnashkyu, 2016) “El enfoque de los sistemas es un conjunto de elementos que guardan estrechas relaciones entre sí” ., es decir que los sistemas

son concebidos y estudiados colectivamente, imposibles de entender por separados.

Para Chadwick (1981), el sistema, como la belleza, está en el ojo del observador y se puede definir de varias maneras de acuerdo a un interés. El análisis riguroso de los objetos, atributos y relaciones según el requerimiento define el nivel de resolución de un sistema. A medida que aumenta el nivel de resolución se tendrá un sistema con muchos elementos y relaciones complejas y si se disminuye el nivel se pierde significancia individual (Consuegra, 2018).

Para (Chamberlain, 2017), los sistemas se deben estudiar como una metodología la cual nos permite ensamblar y organizar los conocimientos necesarios para una mayor eficacia en la acción; además este autor nos dice que se deben englobar la totalidad de los elementos del sistema, como sus interacciones y sus interdependencias para un mejor entendimiento.

Todos estos autores anteriormente mencionados, nos dejan ver que existen varios conceptos que podemos relacionar con el enfoque de sistemas, que van desde de los componentes internos del sistema, hasta la percepción del investigador que observa al sistema (Malone, 2017).

Es importante destacar que, para poder intervenir en un sistema, se debe identificar las partes que conforman o lo componen, puesto que debe haber una relación entre estas dos, la cual se basa en que, si se modifica una parte de esta, también se modifican las demás partes del sistema, generando patrones de comportamiento que respondan a los cambios (Olajuwon, 2018).

Por otro lado, es importante señalar que todo sistema posee relación y características propias al entorno en el que se encuentre, con esto debemos precisar que existen sistemas similares, pero nunca serán iguales, siempre abra algo dentro del sistema con el cual podrá ser diferenciado (Olajuwon, 2018).

Según (Olajuwon, 2018), el enfoque de los sistema posee varios principios que se deben de tomar en cuenta al utilizar dicha teoría, todo sistema se

compone de sistemas abiertos, estos son aquellos sistemas que comparten información sin restricciones con su medio ambiente, también existen sistemas cerrados, los cuales son herméticos y no comparten o intercambian información de ningún tipo con su medio ambiente y por ultimo existen los sistemas semiabiertos o semicerrados, los cuales están en un punto medio en donde no comparte ni mucha ni poca información su medio ambiente.

Por ultimo según (Carvajales, 2017) los estudiantes que realizan prácticas pre profesionales, son sujetos que ingresan al sistema de las organizaciones en donde lo que pase dentro de esta les afectara de igual manera que a los colaboradores, pero un punto importante aquí es que el estudiante a pertenecer también a un sistema externo, lo que le pase fuera del sistema organizacional de alguna manera y en algún momento llegara afectar a la parte organizacional, afectando a su ambiente laboral y a su rendimiento ya que todo tiene efecto domino entre las partes del sistema.

2.3. Referente normativo

Constitución del Ecuador.

En primera instancia es importante reconocer las leyes, normas y políticas que están ligadas a nuestro tema de investigación, la Constitución del Ecuador en su artículo 23, inciso I, nos dice que los trabajadores deben desarrollar sus actividades en un entorno seguro, adecuado y propicio, en donde se garantice su bienestar, salud y seguridad (Constitución de la república del Ecuador , 2008).

Posteriormente en el artículo 39 de la constitución de la republica del ecuador, se percibe y reconoce a los jóvenes como actores estratégicos activos del país, por esta razón el estado ecuatoriano fomenta la incorporación de estos jóvenes al trabajo en condiciones justas, enfatizando en la capacitación y formación de habilidades, para finalmente garantizarle el acceso a su primer empleo en donde apliquen las habilidades obtenidas (Constitución de la república del Ecuador , 2008).

Por último, el artículo 326, propone que el trabajo es un derecho el cual posee unos principios en los que se sustenta dicha ley, la cual nos dice que toda persona tiene derecho a desarrollar sus tareas laborales en un ambiente propicio, con las herramientas adecuadas que garanticen su salud, seguridad y el óptimo desempeño del trabajador (Constitución de la república del Ecuador , 2008).

Código del trabajo

Siguiendo con la jerarquía legal, tenemos que mencionar que el código del trabajo es un referente importante para nuestra investigación, ya que la mayoría de sucesos ocurren en dicho lugar, por esta razón nos encontramos que el artículo 42, numeral 36 del código del trabajo, nos propone que es obligación del empleador estructurar e implementar programas que capaciten a los colaboradores a identificar las distintas formas del acoso laboral u hostigamiento, con el fin de que se prevengan escenarios en donde exista alguna forma de discriminación u hostigamiento que se pudiera desarrollar en el trabajo y posteriormente afectar al empleador (Codigo Del Trabajo, 2012).

Al empleador según el artículo 44, literal M, se le prohíbe cometer actos de acoso laboral u hostigamiento, algún colaborador o delegar y autorizar algún empleado cometer dicho acto; ya que al igual que al empleador, a los colaboradores también se les prohíbe hostigar algún compañero según el artículo 46, inciso j; Es importante saber que en caso de infringir dicha leyes, anteriormente mencionadas, al colaborador se le podría dar el visto bueno en caso de demostrarse el acoso u hostigamiento, terminando así la relación de trabajo de una manera unilateral, según el artículo 172, numeral 8 del código del trabajo (Codigo Del Trabajo, 2012).

Es importante señalar que cuando un trabajador presenta indicios de haber sufrido acoso u hostigamiento laboral es de responsabilidad del empleador presentar pruebas de manera organizada, justificada y razonable, suficientemente comprobadas, en caso de comprobarse al trabajador se le debe indemnizar con un año de su remuneración, además del despido intempestivo de la persona

hostigadora al igual que el artículo anteriormente mencionado; si es requerido por la víctima, este puede solicitar una disculpa pública de quien cometido el hostigamiento, según el artículo 545 (Codigo Del Trabajo, 2012).

Ley orgánica del servicio público (LOSEP)

La ley orgánica del servicio público, que en su artículo 59, nos propone que las instituciones ya sea publicas so privadas podrán realizar y celebrar acuerdos como convenios o contratos para las pasantías con los estudiantes de las diferentes universidades, siempre y cuando haya un acuerdo bilateral por las partes y se respeten los principios de equidad y paridad de género en los estudiantes.

Un punto importante de este artículo es que dichos convenios o contratos no originan una relación laboral ni dependencia alguna, por ninguna de las partes, además no generan derechos ni obligaciones laborales o administrativas, además de tener una duración limitada, tomando en cuenta que dependiendo el contrato o convenio, los pasantes podrán percibir un reconocimiento económico el cual está establecido por el ministerio del trabajo (LOSEP, 2010).

Ley orgánica de educación superior (LOES)

La ley orgánica de educación superior en su artículo 87 propone los requisitos previos a la obtención del grado académico, en donde detalla cuales son los requisitos necesarios previos, en donde los y las estudiantes que estudien un nivel superior deberán realizar servicios a la comunidad mediante programas o proyectos de vinculación con la sociedad, además deberá cumplir unas horas de prácticas o pasantías pre profesionales con un acompañamiento de un tutor especializado en su área (Ley organica de Educación Superior , 2018).

Además, esta ley propone que el desarrollo de las habilidades dentro de los lugares educativos o derivados de los mismos deberán estar libre de todo tipo de violencia (Ley organica de Educación Superior , 2018).

Reglamento de régimen académico consejo educación superior

El reglamento de régimen académico de educación superior dentro de su tercer objetivo plantea los objetivos que poseen el régimen académico superior, los cuales son: garantizar una formación de calidad focalizada en la creación de habilidades pertinentes para el estudiante, por otra parte, en su inciso c, propone las diferentes modalidades y niveles de aprendizaje de la educación superior, con el objetivo de fortalecer e incentivar la investigación académica.

Además, dicho reglamento propone que las practicas pre profesionales se puedan desarrollar de tres maneras, para que el estudiante las pueda desarrollar sin problema y sin afectar su dinámica personal, dicha practicanticas pueden ser virtual, presencial o hibrida.

2.4. Referente estratégico

Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.

El referente estratégico para esta investigación se articula con protocolos de actuación, reglamentos y lineamientos contra el hostigamiento laboral, además de saber cuál es el procedimiento de las practicas pre profesionales de la institución objeto de estudio.

El protocolo de prevención y atención de casos de discriminación en su artículo 6 inciso 2, nos habla sobre los programas de riesgos psicosociales que se pueden desarrollan en las empresas, ya que todas las entidades

empresariales e instituciones laborales ya sean de carácter público y privado que posea en su nómina laboral más de 10 personas, deberá articular programas que fomenten una cultura en contra de la discriminación laboral, el hostigamiento y acoso y toda forma de violencia que se pueda dar en los espacios de trabajo (Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, 2020).

Lineamiento para la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

En concordancia con el protocolo anterior, también existen lineamientos para la violencia y el acoso que pueda sufrir un colaborador en el trabajo, este lineamiento en su artículo 45, propone que se debe garantizar la accesibilidad del trabajo formal en igualdad de condiciones para todos, además que se deberán buscar por parte de la empresa canales adecuados para promover la igualdad de género y la inserción de estudiantes al mercado laboral, sin dejar de lado la concientización del rol de la mujer en los espacios laborales y la prevención del acoso u hostigamiento (Lineamiento para la violencia y el acoso en el mundo del trabajo , 2018).

Protocolo para la prevención, actuación y eliminación de todas las formas de acoso u hostigamiento con connotación sexual.

Existe un protocolo que nos da una serie de herramientas que podemos utilizar para actuar y eliminar cualquier forma de acoso u hostigamiento que tenga tendencia sexual, el cual en su artículo 1, busca que se garantice un ambiente de trabajo libre de acoso y hostigamiento en las empresas; es importante para el presente protocolo interno establecer mecanismos para poder prevenir, sancionar, atender y erradicar en las empresas todo tipo de actos que estén relacionados con el hostigamiento o acoso laboral (Protocolo para la prevención, actuación y eliminación de todas las formas de acoso u hostigamiento con connotación sexual., 2019).

Profundizando este protocolo en su artículo 5 propone una serie de alternativas para poder denunciar dichos actos, las cuales pueden ser de forma voluntaria y temprana o de forma formal ante el suceso; una vez empezado el proceso de denuncia el artículo 7.1 del protocolo dice que solo se podrá entregar a la administración de talento humano, en donde la misma deberá contener los datos del denunciante y del denunciado, contando los hechos del hostigamiento o acoso, en caso de encontrarse culpable al demandado, este será dado como visto bueno (Protocolo para la prevención, actuación y eliminación de todas las formas de acoso u hostigamiento con connotación sexual., 2019).

Reglamento general de las practicas pre-profesionales y pasantías UCSG

Es importante para este estudio, tener un referente del grupo objeto de estudio que son los practicantes de la universidad católica de Santiago de Guayaquil, el cual en su reglamento interno general sobre las prácticas en su artículo 5, inciso, propone que el estudiante es el centro de todo el proceso formativo, por consiguiente, nos dice que la finalidad de las practicas es la interacción de los estudiantes con el campo laboral y el desarrollo de habilidades que se irán aprendiendo a lo largo de las prácticas, por esta razón en las mayas curriculares y las carreras como tal generan estos espacios de encuentro con el estudiante y su futuro trabajo (Reglamento general de Prácticas pre-profesionales y pasantias, 2017).

Además, en el mismo artículo 5 pero en el inciso B, nos detalla que los estudiantes tienen derecho a acceder en igual de condiciones a desarrollar su proceso formativo mediante las practicas pre profesionales, las cuales se desarrollan en una empresa privada o pública con la duración de 240 a 480 horas, según el artículo 54 del mismo reglamento (Reglamento general de Prácticas pre-profesionales y pasantias, 2017).

En la exposición de los dos referentes, tanto el normativo como estratégico vemos que destacan dos temáticas las cuales son el educativo y laboral, es importante destacar que no existen leyes o normativas específicas para tratar el hostigamiento que reciben los practicantes universitarios, sino que se deben tener varios elementos legales que cuando se toman en cuenta en conjunto se puede atacar dicha problemática, pero aun así no es de forma directa (Reglamento general de Prácticas pre-profesionales y pasantías, 2017).

Capítulo 3

3. Metodología de la Investigación

3.1. Enfoque de la Investigación.

En la presente investigación se utilizó enfoque mixto. El enfoque mixto enriquece a la investigación, debido a que, utiliza lo cualitativo que son las percepciones o subjetividades de las situaciones con lo cuantitativo que se relacionan con datos empíricos y objetivos. Por tanto, se podrá recolectar, analizar e interpretar datos tanto cuantitativos como cualitativos integrando aspectos objetivos y subjetivos de la realidad del estudio, esto le dará a la investigación una visión amplia de la problemática e integral.

Para Sampiere, el enfoque mixto implica la recolección, análisis y vinculación de datos cualitativos y cuantitativos en una investigación, esto permitirá obtener una información más completa del fenómeno estudiado. En esta investigación se prepondera la investigación cuantitativa, pero al ser mixta se le incorporan elementos de carácter cualitativo (Hernández Sampieri , 2014).

El objetivo de elaborar una investigación con enfoque mixto es que aporta las potencialidades de lo cualitativo y cuantitativo para dar una validez al estudio, aportando a que sea más certero y permita comprender la relación de las variables utilizadas en el proceso investigativo identificando las problemáticas (Viteri, 2016).

(Viteri, 2016) señala que este tipo de enfoque permite tener una perspectiva más integral, reflexiva y profunda de la problemática que se está estudiando, lo cual al desarrollarse la investigación permite generar una visión de la problemática más clara y a su vez permite que el investigador con los datos obtenidos plantee sus propias hipótesis ajustándolos al fenómeno del estudio, el cual en este caso es conocer cuál es la relación entre hostigamiento laboral y el desempeño de los practicantes universitarios.

3.2. Tipo y Nivel de la Investigación.

Esta investigación de enfoque mixto cuenta con un nivel exploratorio, de corte transversal.

El nivel exploratorio se caracteriza por que el fenómeno estudiado no ha presentado investigaciones previas, y se desea examinar las características del mismo y el interés científico sobre determinada problemática (Ramos, 2020). En la carrera existen limitadas investigaciones sobre la temática de prácticas laborales, por tal motivo, en nivel de esta investigación es exploratoria, ya que, al existir limitadas investigaciones en relación al hostigamiento laboral y desempeño de practicantes se optó por caracterizar a la población e indicar sobre la problemática social que afecta a determinada población dentro de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

La temática del hostigamiento laboral y desempeño de los practicantes es poco estudiada, es un tema que previamente no ha sido abordado, sin embargo, existe un interés social sobre la temática. El nivel exploratorio presenta ideas vagas o poco estudiadas, por lo cual, implica estudiar y analizar un fenómeno novedoso, al finalizar aporta de manera significativa a la población (Hernández Sampieri , 2014).

Por otro lado, la temporalidad de la investigación es de corte transversal, ya que la investigación se ubica en un periodo determinado de tiempo y la evaluación de resultados se encuentran destinados en un periodo de tiempo asignado por el investigador (Hernández Sampieri , 2014).

Un estudio transversal tiene la relación de temporalidad de manera simultánea con la recolección de información de la investigación, por tanto, se encuentra dentro de un único periodo de tiempo (Maguiña, Soto, Lama, Correa, & Vega, 2021). Esta investigación es transversal, ya que, se realizó en el periodo del semestre B-2021 a los practicantes que hayan realizado o se encontraban realizando prácticas.

3.3. Método de Investigación.

Método mixto convergente

El método mixto utiliza datos cuantitativos y cualitativos para elaborar una investigación. El método mixto convergente aborda los datos cualitativos y cuantitativos por separado, para luego comparar los resultados y confirmar los hallazgos, pero los datos se han recolectado dentro de un mismo tiempo (Hernández Sampieri , 2014).

El análisis de los datos en el método convergente tiene tres fases el Primero, el análisis de la base de datos cualitativa asignándole un código y agrupándolos en temas; segundo, el análisis de la base de datos cuantitativa en términos de resultados estadísticos y Tercero, la integración de las dos bases de datos uniendo los resultados hallados. (Hernández Sampieri , 2014).

En esta investigación se recolecto información por medio de una encuesta para los datos cuantitativos y se estructuro una entrevista para los datos cualitativos, ambos se recolectaron en el mismo periodo de tiempo y se elaboró el análisis de información.

3.3.1. Universo, Muestra y Muestreo.

Universo

El universo es un conjunto de finito o infinito de elementos que compone la población participante sobre la cual se va a elaborar una investigación (Gómez, Keever, & Novales, 2016). El universo de esta investigación son los estudiantes de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil.

Muestra

Por otro lado, tenemos la muestra de esta investigación son los estudiantes de la carrera de trabajo social modalidad presencial del semestre B-2021. La muestra es considerada como una parte representativa de la población,

la cual tiene características similares y sobre la cual se va a destinar el estudio (Ojeda, 2020).

La información se levantó por medio de cuestionarios en forma de encuestas, por otra parte, se realizaron entrevistas semiestructurada, estos dos instrumentos permitieron conocer características específicas de dicha población.

Las encuestas fueron aplicadas a 34 alumnos de la carrera de Trabajo Social que están divididos por semestres, existen 28 alumnos en 6to ciclo y 13 alumnos en 8vo ciclo, los cuales realizaron o están realizando prácticas pre profesionales. Tienen un rango de edad entre los 20 a 46 años.

La población estudiada se la sub dividió por los itinerarios que escogieron en la carrera obteniendo como resultado que en el área de protección están 15 alumnos mientras que por el área laboral hay 21 alumnos, de los cuales el 87% son mujeres, 8% son hombre y un 5% no se identifica con ninguno de los dos géneros anteriormente mencionados. Los estudiantes habitan en las ciudades de Guayaquil, Daule, Milagro, Playas, Santa Elena.

Estudiantes de la carrera de trabajo social a partir de 6to semestre que hayan realizado o realicen prácticas pre profesionales los cuales son 41 de los cuales son 39 son mi muestra exacta ya que representa un 95% de seguridad de dicha muestra.

Selección de la muestra a través de la formula estadística para conocer con exactitud la muestra a estudiar.

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Donde nuestra N será el número total del universo de estudio, Z la confianza o seguridad, p la proporción esperada, q la diferencia de la proporción, del error. Determinamos los valores correspondientes a utilizar.

N=36 (Estudiantes que han realizado o están realizando prácticas en semestre B-2021 en la UCSG.

Z=95%=1,96

p=0,50

q=0,50

d=95%=0,05

$$n = \frac{36 * 1,96^2 * 0,50 * 0,50}{0,05^2 * (10557 - 1) + 1,96^2 * 0,50 * 0,50}$$

$$n = 34$$

Muestreo

El muestro utilizado fue el probabilístico aleatorio simple dentro de las características, estarían que sean de la carrera de trabajo social a partir de 6to ciclo, que sean hombres y mujeres y hayan realizado o estén realizando prácticas.

El muestreo probabilístico simple se enfoca en que todos los que componen la muestra tengan la oportunidad de participar dentro de la investigación, la probabilidad de que el sujeto sea escogido es la misma del resto de la muestra (Otzen & Manterola, 2017).

3.4. Formas de Recolección de la Información.

Encuesta:

La información se recolecto por medio de dos técnicas, para el método cuantitativo se realizó una encuesta. La encuesta es una técnica para la investigación social que permite generar información para diversos ámbitos, la encuesta se estructura a partir de un cuestionario que proporciona las preguntas que se van a utilizar para recolectar información sobre determinada problemática (López & Fachelli, 2015).

En este estudio se estructuró una encuesta para conocer si los practicantes de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil han presenciado o evidencia algún tipo de hostigamiento laboral, por tanto, la encuesta se estructura en Google Forms y se socializó el link entre los estudiantes de la carrera de Trabajo Social.

Para realizar la encuesta se realizó una matriz de operacionalización de variables la cual se adjuntará a continuación:

Categoría	Indicadores de las sub-categorías	Sub indicadores
Factores del hostigamiento laboral (Loipor, 2019)	Identificación personal	Edad
		Género
		Semestre
		Ciudad
		Carrera
	Condiciones Laborales	Desempeño laboral
		Organización y planificación de actividades
		Recursos y materiales adecuados
		Capacitación Formal
		Desempeño académico
		Beneficios laborales
		Seguridad Industrial
		Infraestructura Empresarial
	Riesgos psicosociales	Intra-Laboral
		Extra-Laboral
		Enfermedades ocupacionales
		Accidentes laborales
		Enfermedades Físicas
	Tipos de hostigamientos	Hostigamiento disciplinario
		Hostigamiento perverso
		Hostigamiento de dirección o gestión
		Hostigamiento Horizontal
		Hostigamiento Vertical
Clima Laboral	Sentido de pertenencia	
	Relaciones entre compañeros	
	Compensación y reconocimiento	
	Desarrollo profesional	

		Igualdad de oportunidades
		Interrelaciones Laborales
Hostigamiento		Desacreditación
		Descalificación
		Rechazo de comunicación directa
		Aislar al personal
		Ridiculizar su trabajo en publico
		Dudar de las capacidades
	Universidad	
		Acompañamiento
		Supervisión
		Reglamento de practicas
		Iniciativa
		Vinculación
		Integración

Entrevista:

La segunda técnica implementada para recolectar información cualitativa fue la entrevista. La entrevista es una conversación formal entre dos sujetos que permite elaborar una serie de preguntas y el entrevistado tiene la posibilidad de contestarlas acorde a su experiencia, se trata de un diálogo que permite recolectar información (La entrevista en investigación cualitativa, 2016).

La entrevista fue a profundidad con un diseño semiestructurado, ya que, las preguntas fueron abiertas y la persona tuvo la posibilidad de informar sobre sus experiencias y vivencias dentro de un contexto. También, es posible incorporar nuevas preguntas a medida que va transcurriendo la entrevista para recolectar datos acordes a la investigación (Hernández Sampieri , 2014).

En esta investigación se elaboró una entrevista a cuatro estudiantes de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, los practicantes se encontraban en dos itinerarios distintos. Es decir, dos estudiantes se encontraban en el itinerario de protección y dos en el laboral. La guía de entrevista constaba de 14 Preguntas y cada entrevista tuvo una duración aproximada de 20 minutos.

Se informó a los entrevistados sobre la temática a tratar y se los contacto por medio de redes sociales.

3.5. Formas de Análisis de la Información.

- **Triangulación de datos**

Una vez obtenidos la información tanto cualitativa como cuantitativa se realizará una triangulación de datos.

La triangulación de datos hace referencia a incorporar métodos cuantitativos o cualitativos con una fuente de datos teórica o de investigaciones para la elaboración de un estudio. La triangulación permite utilizar varias estrategias para estudiar al fenómeno, ya que la triangulación ofrece una

perspectiva global sobre una temática permitiendo aumentar la validez de los hallazgos (Okuda & Gómez, 2005).

- **Datos estadísticos**

La información cuantitativa recogida se la analizara a través de grafico estadísticos en el programa Excel, en donde después se analizarán dichos gráficos y se expondrán los resultados obtenidos.

- **Codificación abierta**

La información cualitativa, en primera instancia será transcrita para poder codificarla y poder elaborar una matriz con dicha información con el fin de organizar la información con la finalidad de exponer lo encontrado.

La codificación permite analizar los datos cualitativos, se los agrupa por características encontradas por el investigador y se las interpreta para ubicarlas dentro de una categoría. La codificación abierta es flexible y permite explorar nuevas categorías expuestas en la investigación a medida de que existan nuevas ideas (Monge, 2015).

Capítulo 4

4. Resultados de la investigación

En el presente capítulo se analizará la información recolectada, dando respuesta a los objetivos específicos antes planteados en la investigación. La información se levantó por medio de cuestionarios en forma de encuestas además se realizaron entrevistas semiestructurada a cuatro alumnos de la carrera, estos dos instrumentos permitieron conocer características específicas de dicha población.

Caracterización de la población investigada

La muestra del estudio son treinta y cuatro alumnos de la carrera de Trabajo Social que realizaron o estén realizando prácticas pre profesionales, los cuales están divididos por semestres,

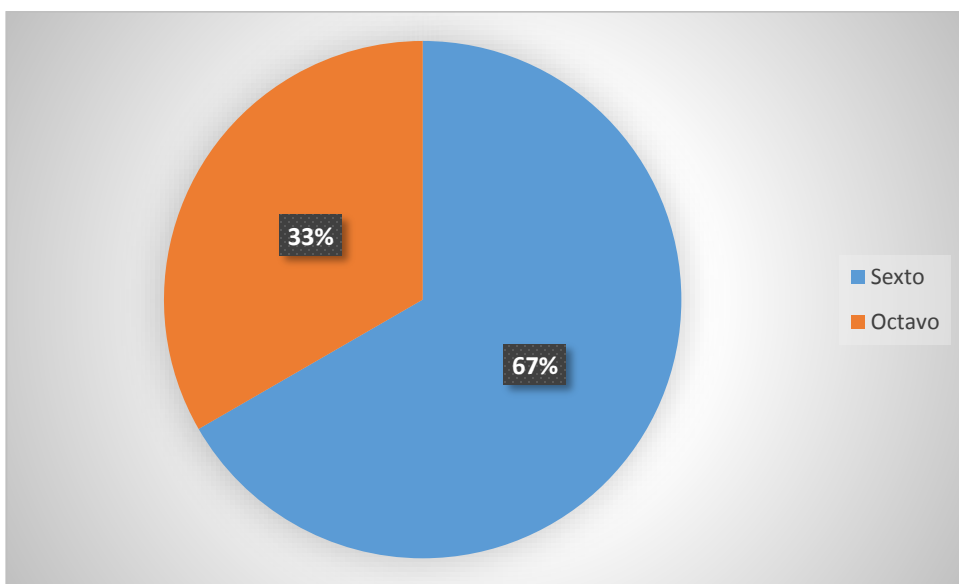


Figure 1. Semestre en el que se encuentran los practicantes encuestados de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil de la carrera de Trabajo Social en el semestre B-2021

Se puede observar mediante el gráfico que existen un 67% de presencia de alumnos en 6to ciclo y 33% de estudiantes en 8vo ciclo

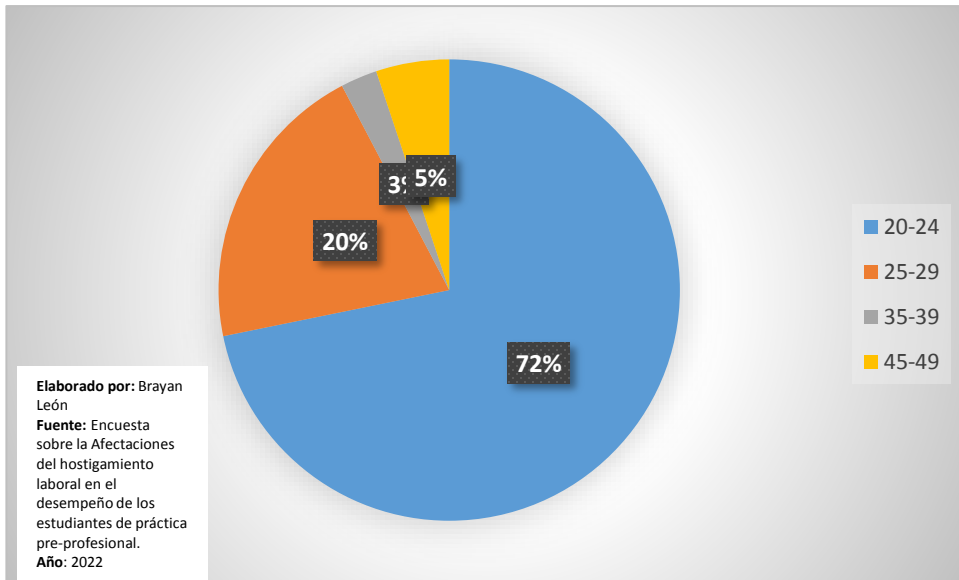


Figure 2. Promedio de edad de los practicantes encuestados de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil de la carrera de Trabajo Social en el semestre B-2021

se puede observar mediante el grafico que un 72% de la población posee un rango de edad entre los 20 a 24 años, un 20% tienen un rango de edad entre 25 y 29 años, un 5% un rango entre los 45 y 49 años y tan solo el 3% posee un rango de edad entre los 35 y 39 años.

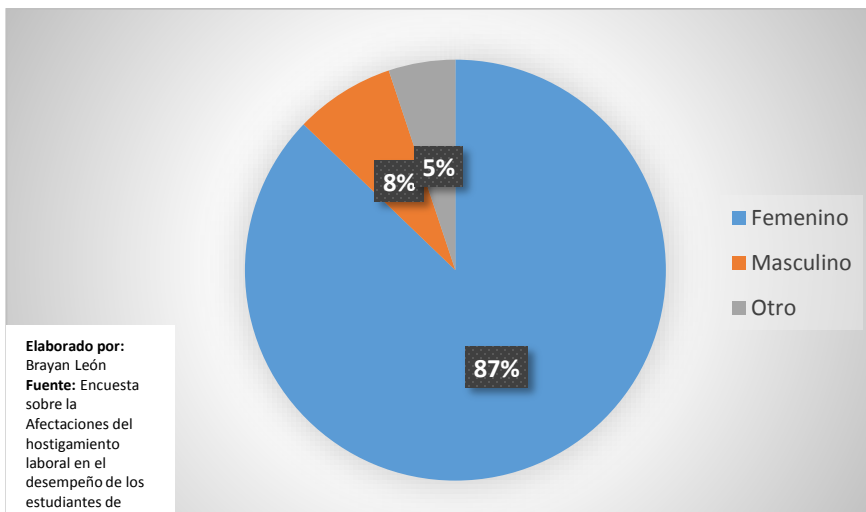


Figure 3. Género los practicantes encuestados de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil de la carrera de Trabajo Social en el semestre B-2021

Podemos observar mediante el grafico anterior que el género de los practicantes de la carrera de trabajo social que realizan prácticas pre profesionales, en su mayoría pertenecen al género femenino ya que representa

el 87% de la muestra, el 8% son del género masculino y el 5% no se identifica con ninguno de los dos géneros anteriormente mencionados, dándonos a entender que el género predominante en la carrera de trabajo social es el género femenino.

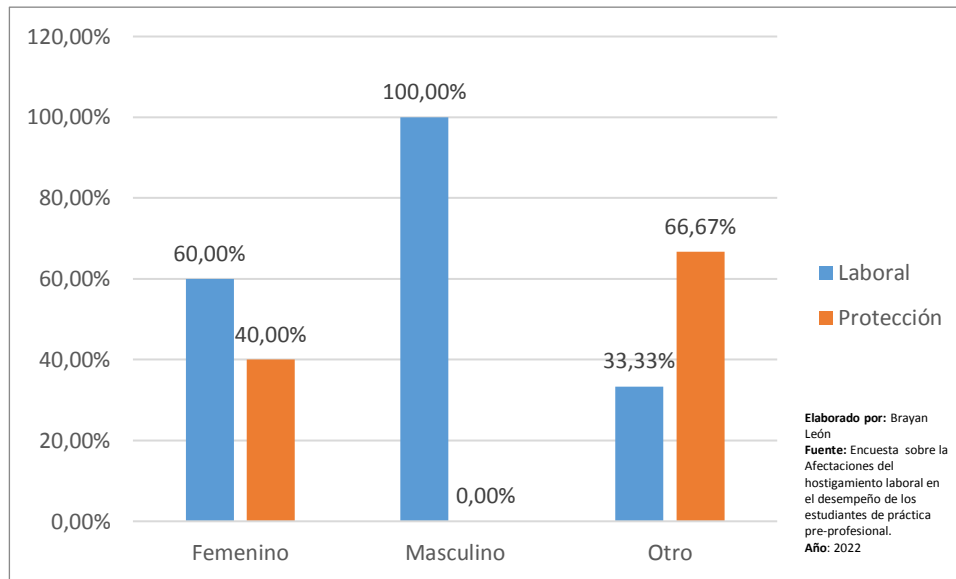


Figure 4. Género según el itinerario que escogieron los practicantes encuestados de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil de la carrera de Trabajo Social en el semestre B-2021.

La población estudiada se la ha dividido por itinerarios, para que los resultados sean más precisos y de un mayor entendimiento de las formas de hostigamiento dependiendo del lugar o tipo de prácticas que los estudiantes de la carrera de trabajo social realicen.

Mediante el gráfico podemos analizar que el 60% del género femenino tiene mayor presencia en el área de laboral a comparación del área de protección que posee un 40% de presencia, el 100% de la muestra del género masculino prefiere estar en el itinerario laboral antes que en el de protección, por último, los estudiantes que no se identifican con ninguno de los dos géneros el 66,67% está en el área de protección y el 33,33% en el área laboral.

El dato anterior puede estar relacionado con el interés laboral o el conocimiento de ramas de la carrera haciendo que los alumnos sigan el itinerario laboral porque es una de las ramas principales de la carrera y poseen referentes

de dicho puesto, condicionando la elección por el desconocimiento de las demás ramas que posee el otro itinerario.

El tema central de la investigación son las afectaciones del hostigamiento, es importante conocer si los estudiantes que realizan prácticas pre profesionales saben conceptualmente lo que es un hostigamiento psicológico laboral, mediante la entrevista semi-estructurada los estudiantes respondieron.

“(...) no conozco un concepto como tal del hostigamiento psicológico, ya que creo que no es un tema muy tratado dentro de las empresas, por ejemplo a mí no me dieron ninguna inducción o capacitación sobre el acoso u hostigamiento (Entrevistado-J, 2022)”.

El tema del hostigamiento se trata poco o nada en los espacios formativos, haciendo que dicho tema sea invisibilizado.

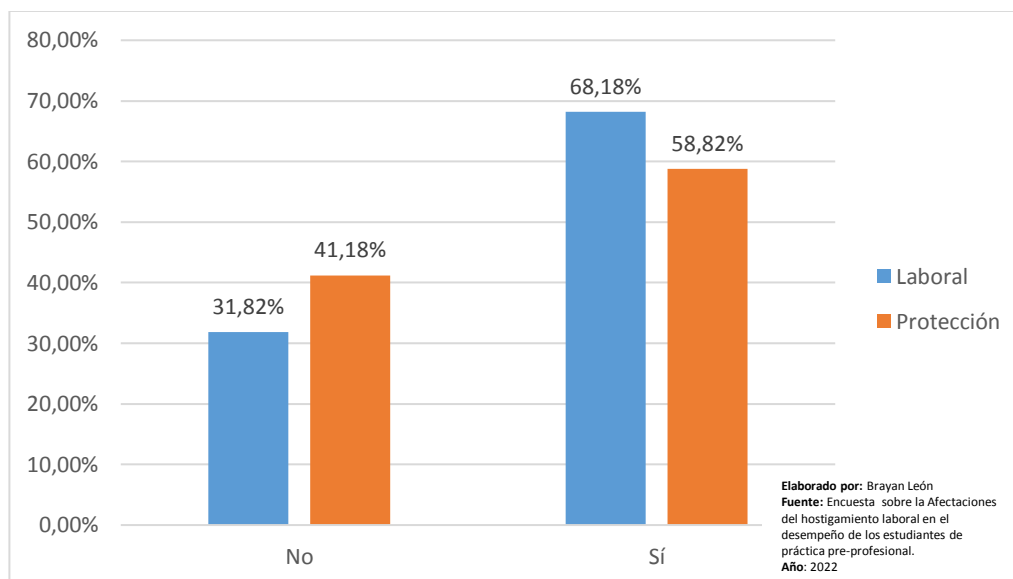


Figure 5. Conocimiento del hostigamiento psicológico laboral según el itinerario escogido por los practicantes encuestados de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil de la carrera de Trabajo Social en el semestre B-2021

Podemos observar mediante el gráfico que existe un conocimiento del hostigamiento, ya que el 68,18% del itinerario laboral y el 58,82% del itinerario de protección conoce lo que es el hostigamiento, por otra parte, un 31,82% del

itinerario laboral y 41,18% del itinerario de protección no conoce lo que es un hostigamiento psicológico laboral.

Se puede resaltar que existe un porcentaje considerable dentro de los dos itinerarios que no conocen sobre el tema del hostigamiento, haciendo énfasis en el itinerario de protección que posee un porcentaje de desconocimiento mayor, esto puede afectar de manera negativa en la intervención ya que, si el alumno no sabe detectar un hostigamiento hacia su persona, tampoco podrá hacerlo al momento de intervenir, dando como resultado que la intervención no sea la adecuada (Colombo, 2017).

4.1. Formas de hostigamiento psicológico laboral

Este apartado responde al primer objetivo específico de la investigación el cual es Identificar las formas del hostigamiento psicológico laboral de los estudiantes universitarios en sus lugares de prácticas pre-profesionales, es necesario precisar que existen varias formas de hostigamiento ya que son malas prácticas dentro de un entorno laboral, llevadas a cabo por algún compañero o superior hacia un trabajador, la cual se hace de forma constante, dicha práctica afecta al hostigado reduciendo su productividad y desempeño dentro de la empresa (Fondevila, El hostigamiento laboral es una forma de discriminación en las empresas , 2018).

Este trae consigo un sin número de afectaciones, desafíos y consecuencias para los estudiantes, en donde se resaltarán los modos de hostigamientos, las manifestaciones e influencia de la universidad en el hostigamiento.

4.1.1. Modos de hostigamiento

“Considero que la falta de inducción para el puesto en el que van a estar los practicantes es una forma de hostigamiento, esto hará que

el estudiante valla a ciegas y no responda de una manera adecuada en sus prácticas (Entrevistado-J, 2022)”.

La inducción o capacitación para las actividades que los estudiantes van a desarrollar es esencial, puesto que los estudiantes no sabrán desarrollar las actividades que se les imponen, además empiezan los conflictos laborales y posiblemente el deterioro de la salud mental del estudiante, afectando no solo a su desempeño laboral sino también personal y académico (Santoro, 2018) .

El hostigamiento psicológico laboral hacia los practicantes empieza cuando no se les da una buena inducción (Calbache, 2017). ya que la inducción o capacitación hacia los estudiantes es una forma de garantizar que el estudiante conozca las actividades que va a desarrollar y como las debe realizar para no causar inconvenientes a la empresa.

Los estudiantes que realizaron practicas dijeron “(...) charlas y capacitaciones dentro del lugar de prácticas no es que tuvimos como tales charlas y capacitaciones, simplemente nos decían haga esto ya y nada de la prevención del hostigamiento” (Entrevistado-P, 2022). dando a entender que no existe capacitaciones sobre el hostigamiento psicológico laboral y que se los inserta directamente a su lugar de práctica sin previa inducción en estos temas esenciales en los lugares de prácticas.

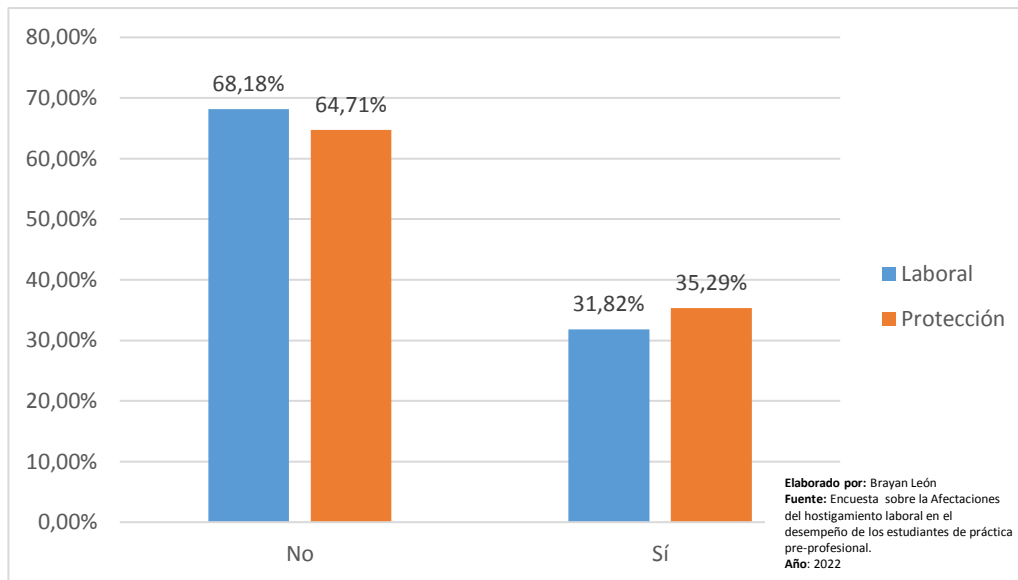


Figure 6. Capacitación sobre la prevención del hostigamiento psicológico laboral en los lugares de prácticas según el itinerario escogido por los practicantes encuestados de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil de la carrera de Trabajo Social en el semestre B-2021

Este grafico nos permite conocer si existen capacitaciones sobre la prevención del hostigamiento psicológico laboral en los lugares de prácticas, el 68,18% de itinerario laboral y 64,71% del itinerario de protección no recibe este tipo de capacitaciones, tan solo el 31,82% del itinerario laboral y 35,29% del itinerario de protección reciben capacitaciones sobre la prevención del hostigamiento psicológico laboral.

Existe un mayor porcentaje de empresas u organizaciones que no realizan capacitaciones sobre la prevención del hostigamiento, esto se puede deber a que las empresas consideren que es un tema poco importante para los trabajadores, para los estudiantes que realizan prácticas es importante el conocimiento del tema del hostigamiento

“(...) considero que es un tema muy importante porque existen varios alumnos que no conocen lo que es y muchas veces dejan pasar o toleran situaciones de hostigamiento porque consideran que ellos no pueden hacer nada al respecto, por ejemplo en mi lugar de prácticas no me dieron

ninguna charla sobre ese tema y pregunte por qué y no me dieron respuesta” (Entrevistado-A, 2022).

El conocimiento puede ser una condicionante para recibir algún tipo de hostigamiento psicológico laboral ya que al no conocer sobre esta temática los practicantes son más propensos a recibirlos y no saber identificarlo o cómo actuar ante dicha situación, los estudiantes que han pasado por dichas situaciones consideran que “ha sido muy desagradable enfrentarme a dichas situaciones” (Entrevistado-P, 2022). explicando que se sienten en una posición de desventaja ante su hostigador.

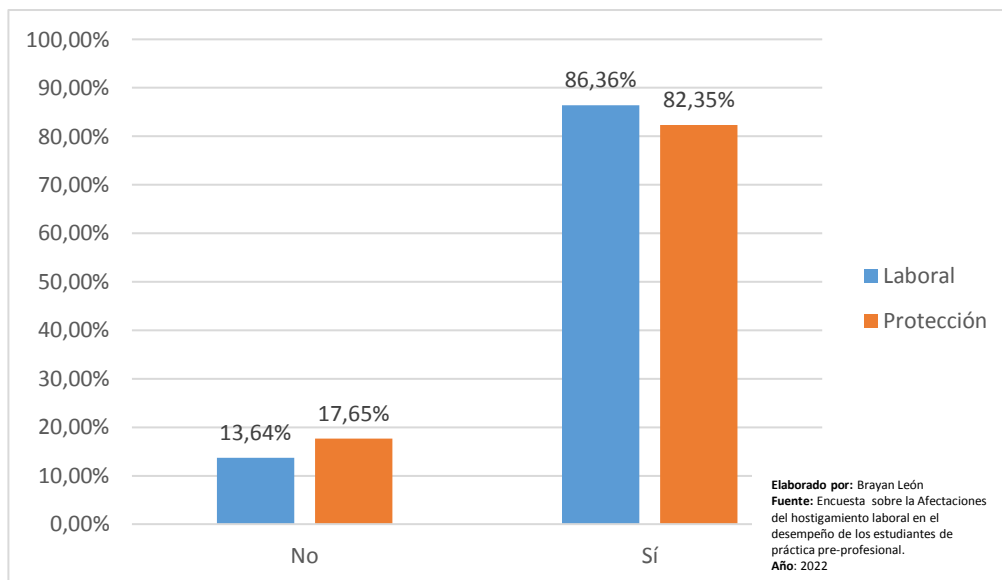


Figure 7. Ha sufrido hostigamiento psicológico laboral según el itinerario escogido por los practicantes encuestados de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil de la carrera de Trabajo Social en el semestre B-2021

Podemos observar mediante el gráfico que los estudiantes de la carrera de Trabajo Social, han sufrido alguna vez hostigamiento psicológico laboral en sus lugares de prácticas, el 86,36% pertenece al itinerario de laboral y el 82,35% al itinerario de protección, mientras que un 13,65% del itinerario de laboral y un 17,65% del itinerario de protección no han sufrido hostigamiento.

Existen un alto índice de hostigamiento psicológico laboral hacia los estudiantes que realizan prácticas este dato lo podemos contrastar con el

conocimiento del concepto del hostigamiento en donde los estudiantes en su mayoría tanto el itinerario laboral 68% como protección 58% respondieron que si conocían lo que era dicho termino como sus características y formas de manifestación.

Los estudiantes antes estas afectaciones no pueden responder o ponerse a la par del hostigador ya que se siente en una situación de desventaja, en donde el estudiante debe convivir con dichas afectaciones dentro del lugar de prácticas a que las consecuencias no se pueden percibir a simple vista, pero existe un desgaste emocional y psicológico que afecta el desempeño de los estudiantes (Coppola, 2018).

Mediante el grafico podemos analizar que existe una ligera tendencia de recibir hostigamiento hacia los estudiantes del itinerario laboral, “Considero que el hostigamiento se ve mucho más en el área de laboral que de protección ya que considero que los practicantes o trabajadores están más expuesto a situaciones así” (Entrevistado-A, 2022).

El itinerario laboral está mayormente expuesto a situaciones de hostigamiento debido a la fricción del trabajo he iteración con los elementos de la empresa, ya que en el área laboral a diferencia del área de protección es que a los practicantes los integran como a un miembro más de la empresa, dejando muchas veces que se desenvuelvan solo sin previo conocimiento o capacitación.

El hostigamiento se da por “el abuso del poder que se tiene un elemento dentro de la empresa u organización, sobre los practicantes (Entrevistado-A, 2022). Este abuso de poder es ejercido por uno o varios hostigadores.

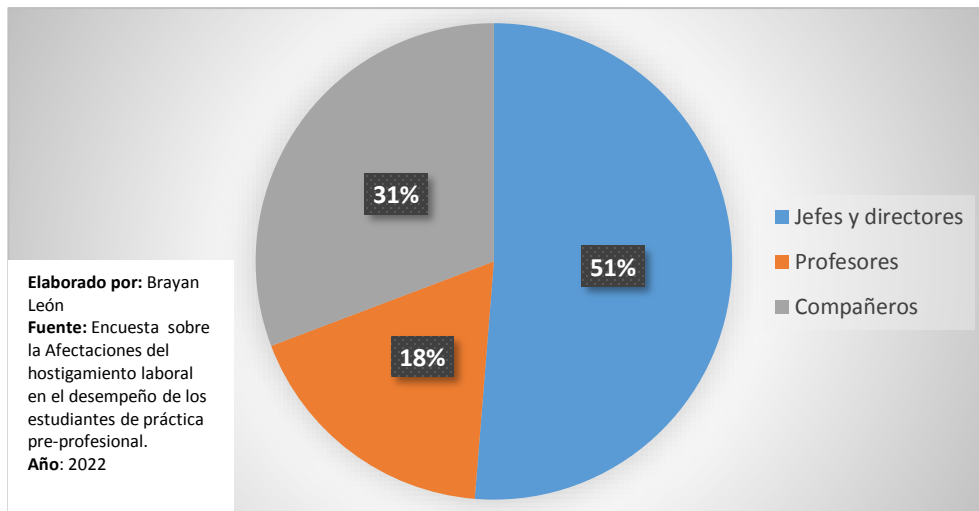


Figure 8. Por quien han recibido algún tipo de hostigamiento los practicantes encuestados de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil de la carrera de Trabajo Social en el semestre B-2021

Este gráfico nos permite conocer por quien ha recibido hostigamiento psicológico laboral los estudiantes en sus lugares de prácticas, el 51% lo ha recibido por Jefes y directores, el 31% por compañeros/as y un 18% por profesores.

Existe un dato relevante y significativo el cual nos dice que el 51% de los practicantes ha recibido hostigamiento psicológico laboral por parte de algún jefe o director de área, este tipo de hostigamiento es el más común, el cual se da de una forma jerárquica específicamente de forma vertical, en donde los jefes o directores abusan de su poder y hostigan al practicante hasta el agotamiento psicológico y físico.

El 31% de los practicantes que han recibido hostigamiento psicológico laboral por parte de uno o varios compañeros/as, este tipo de hostigamiento es menos común que el anterior ya que se da en forma horizontal, es decir que están en el mismo nivel jerárquico de la organización, haciendo que el practicante reciba un hostigamiento constante y que se encuentra en constante interacción con su compañero impidiendo desarrollarse en su lugar de prácticas y afectando a su desempeño laboral.

Lo anterior se da, debido a que, en algunas organizaciones laborales, se le otorga más poder a algunas personas sobre otras, esto se puede deber por la

antigüedad o los vínculos que el hostigador posea con algún miembro de la organización que posee el poder de dicho departamento, dicho hostigador debido a las características puede hacer uso de dicho poder y empezar a hostigar a practicantes que considere diferentes o amenazantes para su puesto (Peralta, 2019).

Por último existe un 18% de practicantes que han sido hostigados por sus profesores, este tipo de hostigamiento está ligado a dos ámbitos del practicante laboral y académico, siendo el profesor un puente entre estos dos mundos, el hostigamiento recibido por un profesor se puede a factores laborales que se mezclan con las prácticas.

4.1.2. Manifestaciones del hostigamiento

Existen distintas manifestaciones del hostigamiento psicológico laboral, las cuales pueden manifestarse de forma sutil y casi imposible de percibir por las demás personas, este tipo de manifestación puede darse en periodos de tiempos prolongados, donde el hostigado soporta el rechazo del grupo, cuando no existe un conocimiento del término y las acciones del hostigamiento, la persona que lo recibe puede considerar que todo se trata de su imaginación (Bianco, 2015).

Los estudiantes que se insertan en sus lugares de prácticas y reciben hostigamiento por lo general tienen una idea de cómo se manifiesta el hostigamiento o como lo pueden detectar *“Considero que, dentro de las manifestaciones esta, la desacreditación del trabajo sin motivos (...) me imagino que sería cuando tú haces una tarea designada y tú consideras que estás bien, pero te dice tu jefe que no, que eso está mal. Y si te siguen y siguen ese mismo tema, pero no te da o no te da el por qué o que está mal, sino que te sigue y sigue diciendo está mal o está haciendo mal, así no es y no te dice o no te da un por qué, sino que te dice es incorrecto (Entrevistado-J, 2022).*

Los estudiantes tienen noción de cómo se manifiesta el hostigamiento psicológico laboral, donde a la vez este se mezcla con situaciones normales del trabajo, haciendo que solo el que recibe el hostigamiento lo pueda percibir.

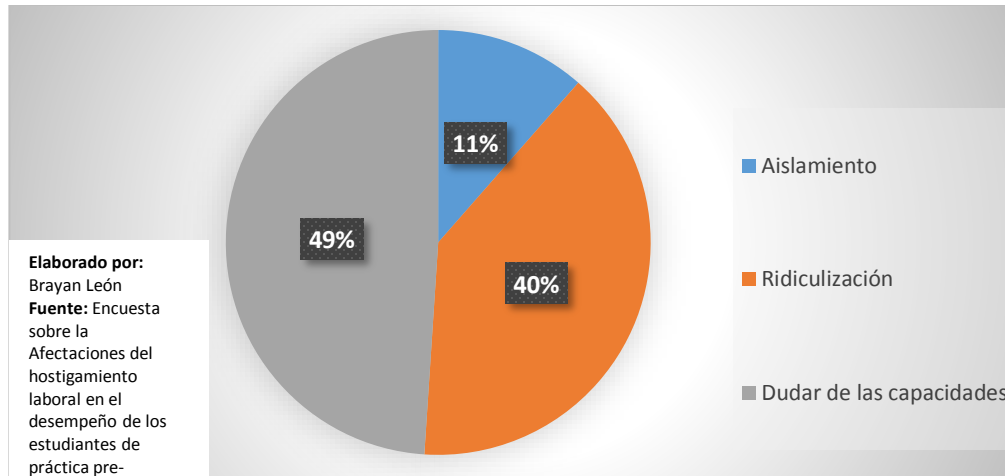


Figure 9. Manifestaciones del hostigamiento psicológico laboral percibidas por los practicantes encuestados de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil de la carrera de Trabajo Social en el semestre B-2021

Este gráfico nos muestra algunas de las manifestaciones del hostigamiento que han percibido y experimentado los estudiantes en sus lugares de prácticas, al 49% de los practicantes han dudado de sus capacidades, el 40% de ellos han sido ridiculizados y el 11% lo han aislado.

Hay que recordar que este tipo de acciones hacia los practicantes es imperceptible para los demás miembros de la empresa, podemos observar existe un predominio de acciones las cuales se centran en la ridiculización y dudar de las capacidades del practicante, *“Cuando realizaba prácticas en mi organización no me dejaban realizar ninguna actividad además cuando entregaba algún tipo de trabajo siempre se burlaban y decían que si había aprendido algo en la carrera que seguía”* (Entrevistado-M, 2022). Hay que decir que esto hace que el estudiante también empiece a dudar de sus propias capacidades y tenga problemas de confianza en el futuro.

Según (Vitale, 2016) , cuando los jefes dudan las capacidades de algún colaborador o practicante porque sienten que no están preparados para realizar dicha actividad y necesitan más tiempo, pero cuando se lleva al extremismo en

dudar sobre todo lo que realiza, se empieza a desacreditar el trabajo realizado por el practicante, “En mi lugar de prácticas en varias ocasiones descalificaban mi esfuerzo al realizar una actividad y me hacían dudar de lo que realizaba”. A la larga dichas acciones afectan el desarrollo del estudiante.

Muchos hostigadores además de dudar de las capacidades del practicante o desacreditar su trabajo, no les proporcionan las herramientas para realizar las actividades propias de su puesto, con el objetivo de que cometan la mayor cantidad de errores, “considero que no dar todas las herramientas necesarias para el desarrollo de actividades dentro de su lugar de prácticas es una forma de hostigamiento (Entrevistado-P, 2022). Hay que precisar que no contar con las herramientas necesarias para realizar las actividades, no depende del hostigador sino de la empresa ya que muchas veces esta no cuenta con todas las herramientas necesarias para que el practicante realice las prácticas.

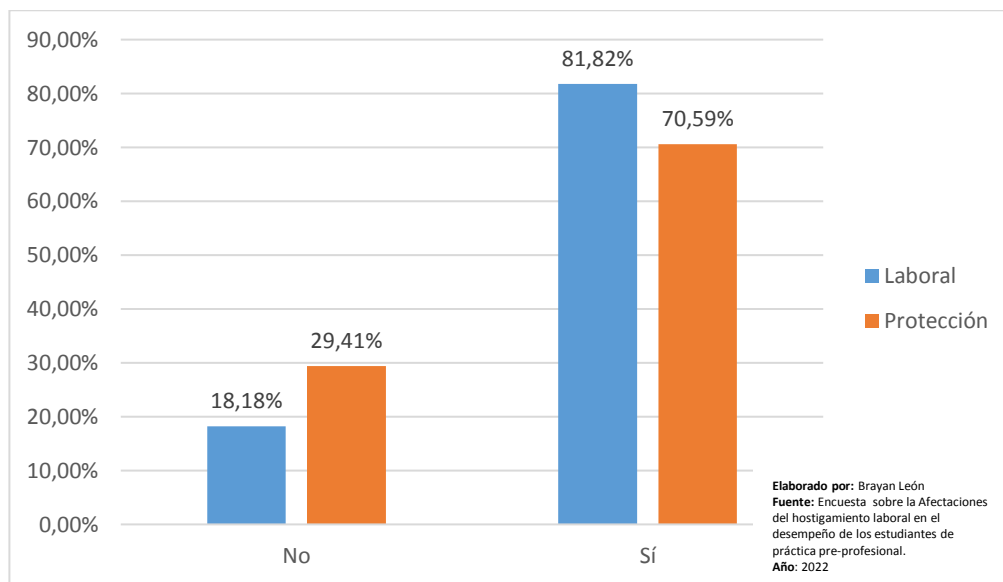


Figure 10. Recursos y materiales adecuados para realizar las actividades del lugar de prácticas según el itinerario escogido por los practicantes encuestados de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil de la carrera de Trabajo Social en el semestre B-2021

En este grafico podemos observar si los lugares de prácticas cuentan con los recursos y materiales adecuados para realizar las actividades, el 81,82% del itinerario laboral y 70,59% del itinerario de protección si cuentan con los materiales adecuados para realizar las actividades del lugar de prácticas, pero el

18,18% del itinerario laboral y el 29,41% del itinerario de protección no poseen los recursos y materiales adecuados.

Podemos observar que existe un gran porcentaje en ambos itinerarios que poseen los materiales y recursos necesarios para realizar las actividades, pero *“Las empresas donde vas debería proporcionarte todos los materiales necesarios, pero no es así (Entrevistado-P, 2022)”*, lo cual se evidencia en el pequeño porcentaje que no posee dichos materiales necesarios, esta pequeña muestra porcentual representa a estudiantes que han pasado por dicha situación en donde se les dificulta realizar las actividades, ya que *“si no cuentan con todas las herramientas no podrás desarrollar un trabajo adecuado” (Entrevistado-M, 2022)*.

Continuando con las formas de manifestación del hostigamiento, es preciso mencionar que muchas veces en los lugares de prácticas no se dan instrucciones específicas de cómo realizar las actividades, *“A veces no sabía cómo desarrollar las actividades que me ponían hacer así que improvisaba” (Entrevistado-M, 2022)*, es importante mencionar que en muchas empresas no se les da inducción de cómo realizar las actividades, lo cual perjudica su desenvolvimiento y la confianza que tiene el practicante.

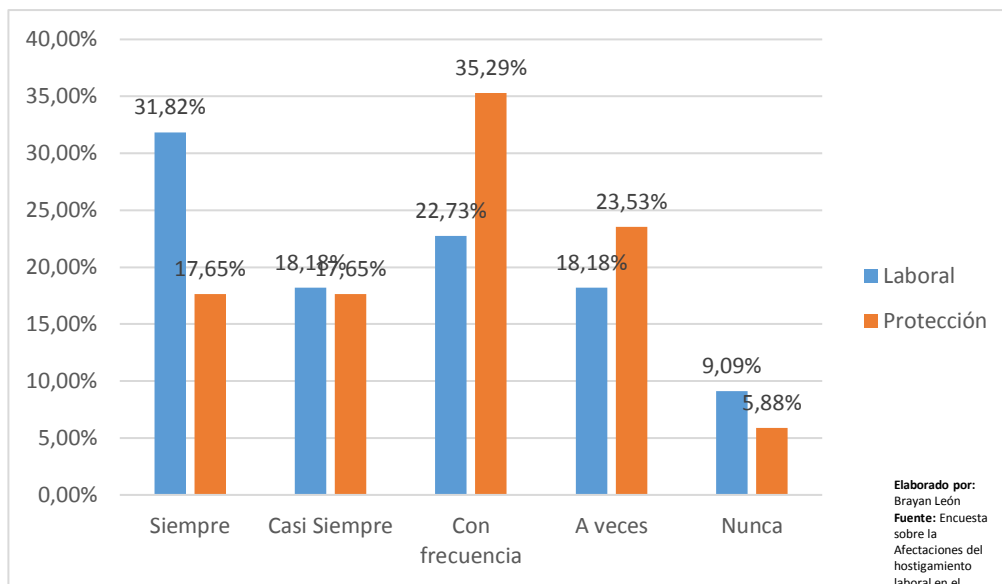


Figure 11. Instrucciones detalladas de cómo realizar las actividades según el itinerario escogido por los practicantes encuestados de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil de la carrera de Trabajo Social en el semestre B-2021

En este gráfico podemos observar que un 31% de las veces en el itinerario laboral siempre se daban instrucciones detalladas siendo este el pico más representativo para el itinerario laboral, por otra parte, el 35% de las veces en el itinerario de protección con frecuencia se les daba instrucciones detalladas de cómo realizar las actividades siendo este el porcentaje más representativo de dicho itinerario.

Esto se puede deber al área en donde desarrollan las prácticas los estudiantes, ya que ambos se encuentran en organizaciones estructuralmente diferente, esto podría afectar en cómo se dan las ordenes o instrucciones para desarrollar una actividad, haciendo que en el área empresarial sea de una forma más directa y detallada mientras que en las organizaciones sea de una forma menos constante debido a la complejidad de los casos.

Por último, el 9% en el itinerario laboral y 5% en el itinerario de protección nunca se les daba unas instrucciones de cómo realizar las actividades, esto se puede deber a que “Muchas veces en los lugares de prácticas no existe el debido seguimiento de las actividades que realizan los practicantes por lo que no se le dan instrucciones de cómo realizar la actividad a los practicantes haciendo que

nosotros tengamos que improvisar y en muchas ocasiones caer en errores (Entrevistado-J, 2022)”.

4.1.3. Hostigamiento desde la vinculación universitaria

La universidad suele hacer el primer vínculo entre el estudiante y su posible lugar de prácticas, en donde evalúa las condiciones del lugar y si cumple con los requisitos mínimos, como el área en donde va a realizar las prácticas el estudiante considerando si dicha área posee el perfil para desarrollar habilidades.

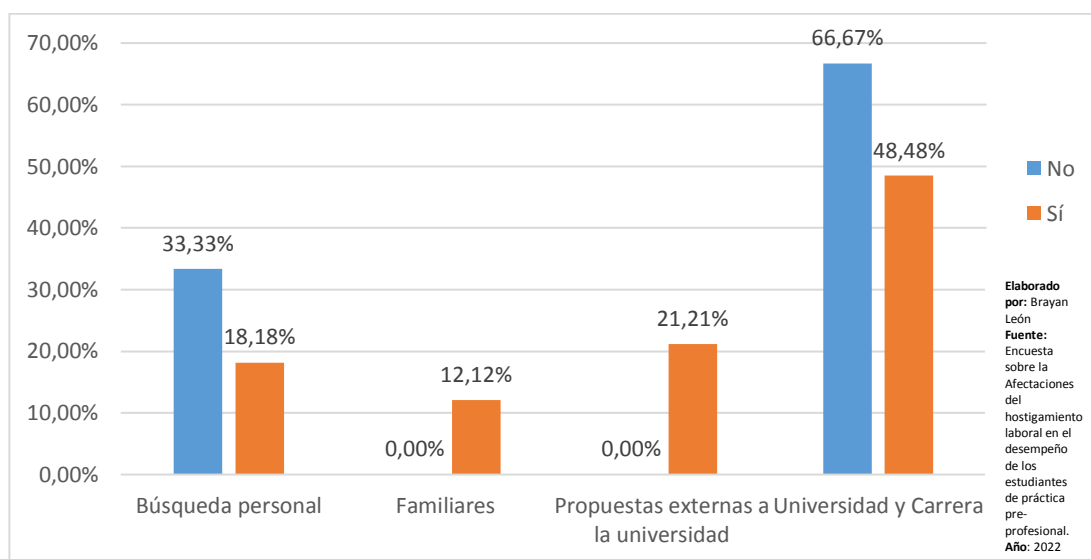


Figure 12. Hostigamiento psicológico laboral recibido en los lugares de prácticas según el proceso de inserción de los practicantes encuestados de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil de la carrera de Trabajo Social en el semestre B-2021

Mediante este gráfico podemos analizar dos variables, el 66% de los practicantes que fueron insertados por la universidad no han recibido o sufrió hostigamiento, por otra parte, el 48% de los practicantes que fueron insertados a su lugar de prácticas por la universidad y carrera han sufrido hostigamiento, este es un dato importante ya que casi la mitad de los estudiantes han sufrido alguna forma de hostigamiento en sus lugares de prácticas, por este porcentaje expuesto es importante que la carrera analice de manera minuciosa los lugares de prácticas a los que se van a insertar los practicantes.

Otro dato a destacar es que cuando existe una propuesta de prácticas en donde la empresa contacta al estudiante para que realice prácticas con ellos, el

21% de dichos practicantes que se insertan en estos lugares reciben algún tipo de hostigamiento, esto se puede deber a que al no haber una previa evaluación del lugar de manera minuciosa, el practicante al insertarse, muchas veces no se inserta a un puesto óptimo para él, además de recibir hostigamiento psicológico laboral.

Por las razones anteriores se debería supervisar de manera constante las practicas pre profesionales de los estudiantes, ya que ellos consideran que “No existe una supervisión real de las actividades que desarrollamos en las practicas por parte de los tutores” (Entrevistado-A, 2022), lo cual puede hacer que si existe algún tipo de hostigamiento hacia el estudiante la universidad no lo pueda atender, afectando a su desarrollo profesional y condicionándolo con dicha experiencia.

Además, la supervisión de las prácticas tiene como finalidad vigilar y garantizar que los estudiantes desarrollen habilidades de acuerdo en lo propuesto en los objetivos de las prácticas.

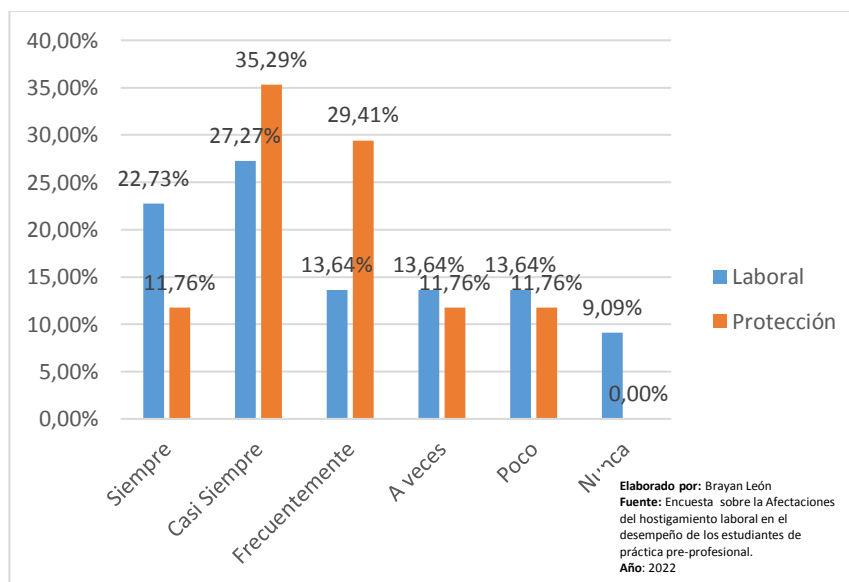


Figure 13. Supervisión de las practicas pre profesionales según el itinerario escogido por los practicantes encuestados de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil de la carrera de Trabajo Social en el semestre B-2021

Sin embargo, según este grafico podemos evidenciar que si existe una supervisión y retroalimentación en ambos itinerarios de las prácticas que realizan los estudiantes; ya que entre los picos más importantes que podemos evidenciar

están, en el itinerario laboral 27% y 35% del itinerario de protección contestaron que casi siempre recibían retroalimentación o algún tipo de supervisión para ver cómo iba el progreso de las prácticas, esto se puede deber a que existe un compromiso real de parte de la universidad y carrera para que los estudiantes desarrollen habilidad o ayudarlos si tienen alguna complicación dentro de los lugares de prácticas.

Por otra parte, existe un dato dentro del gráfico importante a resaltar, el cual es que el 13% del itinerario laboral y 11% del itinerario de protección, reciben poca supervisión de las actividades que realizan, además, un 9% del itinerario laboral nunca recibe algún tipo de supervisión o retroalimentación, demostrándonos que una parte de la población de los estudiantes que realizan prácticas pre profesionales no siente que reciben supervisión o retroalimentación de lo aprendido esto se puede vincular con hostigamiento ya que si no existe un seguimiento de las prácticas, el estudiante se sentirá aislado del resto afectando así a su desempeño.

Lo anterior se puede deber al tipo de supervisor que tenga y a las formas en las que supervisa el trabajo de los practicantes, ya que puede existir una supervisión constante, pero si el estudiante no lo percibe así, dicha población se sentirá marginada y aislada, el no supervisar a los practicantes de una manera constante y adecuada puede percibirse como un tipo de hostigamiento indirecto.

4.2. Percepciones de los estudiantes sobre su desempeño

Las percepciones son concepciones de una persona sobre una situación específica, donde su criterio, experiencia previa y juicio de valor sobre las cosas o situaciones que pasan tienen gran importancia, por lo general las percepciones involucran mecanismos vivenciales conscientes como inconscientes del sujeto condicionando así sus futuras experiencias (Rossi, 2017).

En este marco, dando respuesta al segundo objetivo, se desarrollará dicho apartado iniciando con las percepciones de los practicantes sobre sus lugares de prácticas por otra parte, como las practicas pre profesionales influyen en el desempeño personal, académico y laboral del practicante y por último la influencia del clima laboral en el desempeño de las practicas pre-profesionales.

4.2.1. Clima laboral y su influencia en el desempeño de los practicantes.

Para el autor (Coveña R. , 2016) el clima laboral se lo puede definir como un ambiente físico en donde conviven personas que desarrollan una actividad en dicho sitio, dependiendo de la organización de la empresa y la prioridad con la que trate este tema, el clima laboral puede ser bueno o malo.

El clima laboral también ayuda a que los colaboradores de la empresa se sientan motivados y tengan un mejor desempeño en sus actividades, es por esta razón que muchas empresas se esfuerzan constantemente por mejorar el clima laboral de los colaboradores (Coveña R. , 2016).

El desempeño de los practicantes se ve influenciado muchas veces por el clima laboral, lo cual tiene sentido ya que el clima laboral se lo percibe como un sistema, es decir lo que pasa en una parte de ellos repercuten en los demás, haciendo que los practicantes al estar en un lugar de prácticas sientan identificados con el lugar de practica donde están “*Considero que es importante sentirte identificado con los valores de la empresa en donde estas*”, esto hace que el practicante se le haga sencillo realizar las actividades y su desempeño sea optimo porque se siente parte de la empresa.

Muchos lugares de prácticas poseen estrategias para integrar a los colaboradores con los practicantes haciéndolos sentir parte esencial del equipo por eso “*Muchas veces en las empresas te dan pequeños incentivos que te hacen sentir que eres parte de ellos, no hace falta que sea algo grande si no algo para todos* (Entrevistado-A, 2022).

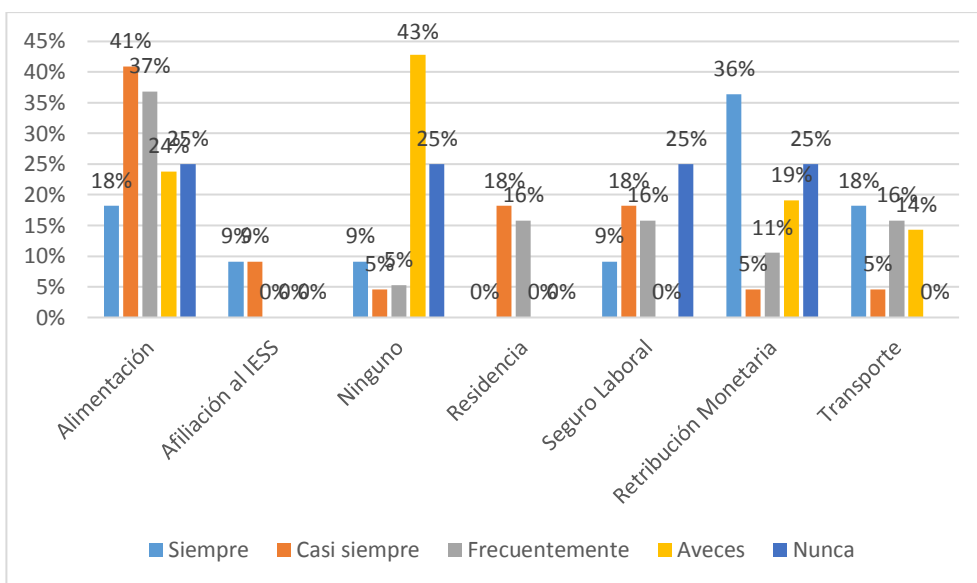


Figure 14. Beneficios laborales según si se siente parte de la empresa por los practicantes encuestados de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil de la carrera de Trabajo Social en el semestre B-2021

Mediante este grafico se puede observar los beneficios que algunos lugares de prácticas dan a sus practicantes relacionado con el sentido de pertenencia de los practicantes con dicho lugar. Se puede observar que cuando no reciben algún tipo de beneficios, el 43% y 25% nunca o solo a veces se siente parte de la empresa, podemos observar que cuando se les da alimentación dentro del lugar de prácticas el 41% de las veces los practicantes casi siempre se siente parte de la empresa.

Esto se puede deber a la influencia que tienen los beneficios que reciben los estudiantes y su percepción del lugar de prácticas, hay que saber que aunque muchas veces exista algún tipo de beneficio, cuando existe algún tipo de hostigamiento la perspectiva del clima laboral cambia ya que los estudiantes lo perciben de manera negativa *“Quise desertar algunas veces de mi lugar de practica porque sentía que me están que desacreditaban mucho mi trabajo y hasta sentía exclusión por mi jefe de área, esto afectaba mi autoestima y desempeño haciendo que no tolerara para nada el lugar donde estaba”* (Entrevistado-A, 2022). las manifestaciones que mencionaba la entrevistada

están ligadas a las formas de hostigamiento que un practicante puede recibir, lo cual afecta a su experiencia.

Contestando la experiencia anterior, debemos saber que los estudiantes que cuando un estudiante no ha recibido algún tipo de hostigamiento perciben su lugar de practica en su mayoría de las veces casi agradable o agradable y en algunas ocasiones lo encuentran tan solo tolerable. esto se puede deber a que los practicantes no poseen algún tipo de impedimento que haga que su percepción de las practicas sea de una forma negativa.

Por otra parte, los practicantes que recibían algún tipo de hostigamiento en sus lugares de prácticas encontraban su lugar de prácticas tolerables, poco tolerable y nada tolerables, entendiéndolo que la influencia del hostigamiento en los lugares de prácticas afecta en la percepción del clima laboral de los practicantes.

4.2.2. Influencia del lugar de prácticas con el desempeño de los estudiantes

Las practicas pre profesionales poseen un impacto directo en los estudiantes universitarios ya que estas son posiblemente la primera experiencia laboral, elegir un lugar de prácticas es siempre lo más complicado ya que se debe analizar todos los aspectos para saber si dicho lugar es apto para los posibles practicantes ya que una vez insertados los estudiantes dicho lugar va a tener influencia directa en la vida del practicante y afectando de manera positiva o negativa al desempeño académico, profesional y personal del practicante.

Existen factores que influyen de manera directa y otros de manera indirecta, por ejemplo, el género, acceso al lugar de prácticas, carga laboral y horarios establecidos por la institución.

“Considero que el género si influye en cómo te desempeñes en tu lugar de prácticas ya que muchas veces a las mujeres que realizan

prácticas pre profesionales no nos asignan actividades a realizar o simplemente nos inducen a caer en errores (Entrevistado-M, 2022)”.

Así mismo la misma entrevistada decía que “*muchas veces no se toma en cuenta a la carrera de una manera importante dentro de los lugares de prácticas menospreciando el trabajo que realizamos*” (Entrevistado-J, 2022), esto impide muchas veces el desarrollo de habilidades y hace que las practicantes no se puedan desempeñar de una manera óptima. En relación con esto, dos de los estudiantes entrevistados mencionaron que muchas veces impiden que las estudiantes no se desempeñen o simplemente no son tomadas en cuenta para realizar una actividad.

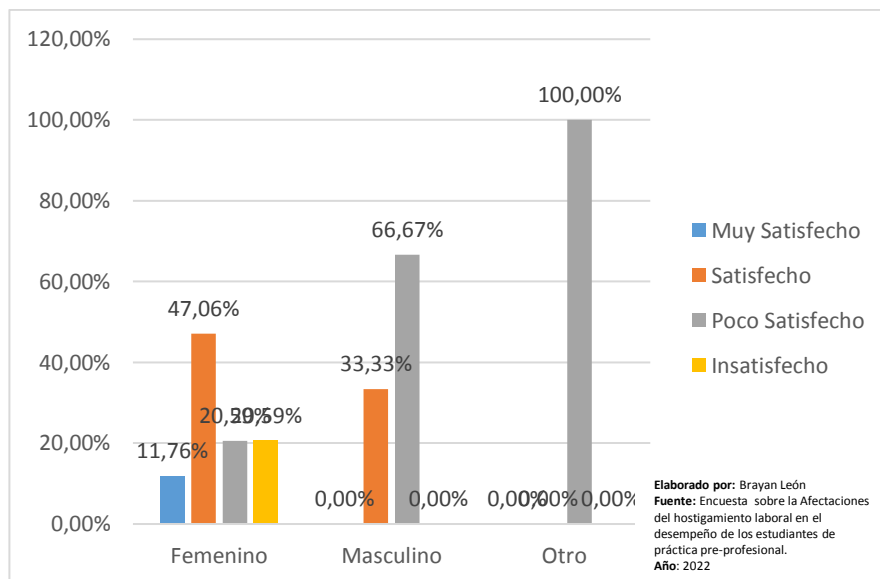


Figure 15. Influencia del género según el desempeño en las practicas pre profesionales que realizan los practicantes encuestados de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil de la carrera de Trabajo Social en el semestre B-2021

Este grafico nos muestra la satisfacción del desempeño según el género de los practicantes, Se debe mencionar que la proporcionalidad de la muestra por genero varia y no posee la misma proporcionalidad de practicantes en cada uno de los géneros.

A diferencia de los relatos obtenidos en las entrevistas en donde los estudiantes perciben que su desempeño depende de su género, mediante este

grafico podemos analizar que estadísticamente no es así, ya que el 47% del género femenino se siente satisfecho con el desempeño dentro de sus lugares de prácticas, por otro lado, debemos mencionar que en el género masculino el 66% respondieron que se sienten poco satisfechos con su desempeño en sus lugares de prácticas.

Un dato relevante en el género femenino es que el 20% se siente poco satisfecho e insatisfecho, siendo una estadística a tomar en cuenta, relacionando dichos datos con la perspectiva del estudiante.

Con estos dos dantos contra puestos podemos evidenciar que ser del género femenino en los lugares de prácticas por lo general no condiciona el desempeño, pero que si existe un grupo significativo que considera que su lugar de práctica condiciona su desempeño por hecho de ser mujer.

Es importante para conocer si la influencia del lugar de prácticas tiene relación con el desempeño de los practicantes, conocer la percepción general que tienen los practicantes sobre sus prácticas.

“Considero que mi desempeño fue bueno dentro de las cosas que me mandaban a realizar (Entrevistado-P, 2022)”. Como se puede observar a los practicantes no se les da una carga de trabajos excesiva, posiblemente existan casos en donde no se le asignen actividades como tales como se ha evidenciado en este capítulo de resultado, pero los estudiantes a pesar de estas adversidades se muestran dispuestos a desarrollar las actividades que les dan de una manera correcta y siempre aportando lo que más pueden, conociendo las restricciones que poseen.

Hay que precisar que al hablar de desempeño este término engloba no solo el del área de práctica, sino también el académico y personal, ya que *“No se puede separar las áreas y todo se interconecta, lo personal con lo académico y profesional”* (Entrevistado-M, 2022), por dicha razón los estudiantes consideran que *“las practicas pre profesionales tienen una influyen de manera directa en el desempeño con una relación directa en lo académico”* (Entrevistado-P, 2022).

Relacionando las dos experiencias expuestas se puede observar que desde la perspectiva de los estudiantes ambas áreas están interconectadas teniendo una relación causal vi-lateral, en donde lo que pasa en el lugar de prácticas afecta al desempeño académico y viceversa.

“Considero que el desempeño académico se ve influenciado por el trato que reciben los practicantes, ya que si un estudiante posee mal trato este se va a sentir mal y por consiguiente esto va a repercutir en su desenvolvimiento académico ya que no se pueden separar estas dos áreas ya que para mí se interconectan” (Entrevistado-J, 2022).

Siguiendo con la relación entre el lugar de prácticas y el desempeño académico de los estudiantes, podemos evidenciar que los estudiantes consideran que si existen una acción negativa esta va a repercutir en el desenvolvimiento de las otras áreas, pero *“(…) Todo depende del lugar donde realices las practicas pre profesionales por* (Entrevistado-J, 2022)”. Puesto que no en todos los lugares de prácticas existen malos tratos hacia los estudiantes.

Por otra parte, si existe un trato correcto y acciones positivas hacia el practicante estas van a repercutir de manera positiva en su desempeño académico y laboral, dándonos a entender que esta relación vi-lateral puede darse de manera positiva o negativa, en donde siempre se van a tener un efecto o consecuencia de dichas acciones sobre el estudiante.

Sin embargo no todo gira en torno a la empresa donde el practicante realice prácticas, ya que también va a depender *“del desempeño o el desenvolvimiento que tiene el practicante con la tarea de practicante puesta* (Entrevistado-A, 2022)”. Esto se puede interpretar de manera en que el trato que reciben los estudiantes, está condicionado por sus acciones previas y desenvolvimiento en las actividades que se le designe.

Existen organización de prácticas que cuenta con una planificación de las actividades a realizar, por esta razón cuando no se cumplen las actividades

designadas se puede evidenciar de manera inmediata que el practicante no está pre dispuesto a trabajar afectando de manera negativa a su desempeño académico y laboral.

Por otra parte, desde la perspectiva de los estudiantes entrevistados “*Si un lugar no cuenta con una organización este no va a funcionar correctamente y va afectar al desenvolvimiento de los estudiantes (Entrevistado-A, 2022)*”. Ya que no se puede llevar un conteo de actividades que el practicante ha desarrollado o si las mismas actividades le han ayudado a desarrollar alguna habilidad, percibiendo esta desorganización y designación excesiva de tareas, percibiendo estas acciones como una sobrecarga laboral, afectando a su desempeño donde muchas veces su trabajo es descalificado y haciendo que el estudiante reciba algún tipo de hostigamiento.

“La sobrecarga labora afecta al desempeño académico porque el estudiante no sabe si hacer las cosas de su lugar de prácticas o sus tareas entonces creo que existe esa confusión (Entrevistado-A, 2022)”.

El estudiante al estar en estos dos mundos como es el laboral y académico muchas veces siente que no tiene un sentido lógico lo que está realizando en cada una de las áreas dichas y por esta razón debe existir una supervisión constante de los docentes “*que me retroalimente lo que estoy haciendo para mí es muy bueno ya que me ayuda a entender los procesos por los que estoy pasando*” (Entrevistado-A, 2022).

Hay que entender que el estudiante debe poseer un balance entre ambos mundos sin perder la noción de lo que está realizando, ya que si no se da esto el estudiante puede percibir que sus prácticas pre profesionales han sido un total fracaso y solo han servido para estresarlo y recibir algún tipo de hostigamiento, dejando al practicante con esa visión de las prácticas, condicionando su desempeño en el futuro.

4.2.3. Problema extra laboral y su influencia en el desempeño del practicante

Existen dos tipos de problemas que afectan al estudiante, los intra laborales estos problemas se generan únicamente por el entorno laboral, mientras que los extras laborales son aquellas problemáticas que se generan fuera de la estructura organizacional y afecta al desempeño del practicante dentro de la organización y desempeño académico.

Es necesario conocer si los problemas dentro del lugar de prácticas afectan al estudiante ya que todo depende de la percepción que estos tengan y como relacionen dichos problemas con los demás ámbitos de desempeño, “Yo considero que no, ya que muchas veces ir a mi lugar de prácticas es salir de todos los problemas que tengo y me concentro solo en el lugar donde estoy (Entrevistado-A, 2022)”. se puede deber al compromiso que existe por parte del estudiante para no mezclar estos dos mundos, es importante saber que hacer una distinción enfocándose en cada área por separado ayuda a mejorar el desempeño del practicante.

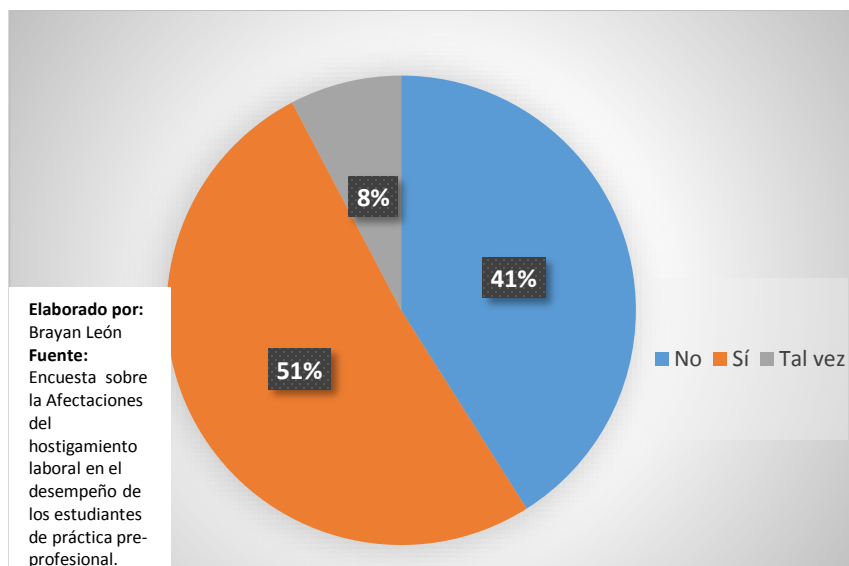


Figure 16. Percepción de las problemáticas afectan al desempeño de los practicantes encuestados de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil de la carrera de Trabajo Social en el semestre B-2021

Mediante este grafico se puede contrastar que el 51% de las veces los estudiantes perciben que los problemas extra laborales afectan a su desempeño, esto se puede interpretar de manera en que los estudiantes se sienten influenciados por sus percepciones y afectaciones, entre las justificaciones que señalaban los estudiantes del porque los problemas extra laborales afectan al desempeño se encuentra entre las respuestas más concurrida das que *“Muchas veces se mezcla lo laboral con lo personal y académico”* haciendo que su desempeño en todas estas áreas se vean afectadas.

Otra de las respuestas es *“por consecuencias que genera el lugar de prácticas”* estas consecuencias pueden deberse a las manifestaciones y formas de hostigamiento psicológico laboral que algunos estudiantes reciben.

Por otra parte, el 41% señalo que los problemas extra laboral no afectan a su desempeño dentro de sus lugares de prácticas, dándonos a entender que en su mayoría los estudiantes no permiten que estos dos mundos se mezclen y causen afectaciones en su desempeño, ya que mediante la entrevista los estudiantes justificaron en que los problemas extra laborales *“no afectan en nada al desempeño laboral”, “(...) se debe dedicar el tiempo suficiente para cada área con el objetivo de que ninguna se vea afectada”* y por ultimo *“que no es profesional mezclar cosas personales con profesionales”*.

Se puede evidenciar que las percepciones están divididas, pero hay que resaltar que las percepciones van a depender de la experiencia personal de los practicantes. Sin embargo, para precisar si los problemas externos afectan al desempeño de los practicantes se los puede analizar por itinerarios ya que la estructura organizacional de cada uno es diferente, además es importante analizar si los problemas externos a la empresa afectan el desempeño de los practicantes.

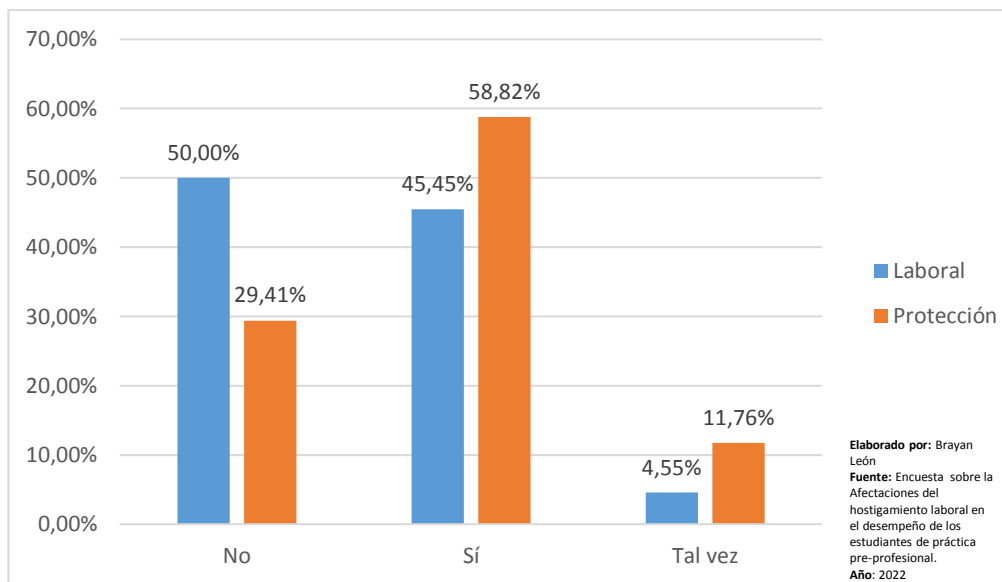


Figure 17, Las problemáticas externas a los lugares de prácticas afecta el desempeño de los practicantes según su itinerario escogido por los practicantes encuestados de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil de la carrera de Trabajo Social en el semestre B-2021

Se puede observar que los que sí han tenido problemas externos a sus lugares de prácticas, esto afecta de manera directa a su desempeño, principalmente en el itinerario de protección con un 58% y un 45% en el itinerario de laboral, por otra parte, los problemas externos al lugar de prácticas no afectan al desempeño del practicante se evidencia una tendencia mayor en el itinerario laboral con un 50% mientras que el itinerario de protección un 29% no les afecta.

si se desempeñan de una manera poco eficiente en sus lugares de prácticas este puede ser una condicionante para sufrí de hostigamiento, “Yo siento que por no desempeñarte de la manera esperada se empieza hacer evidente el hostigamiento hacia una persona en sus lugares de prácticas, ya que desde mi experiencia se da por burlas hacia un trabajador o practicante (Entrevistado-A, 2022)”.

4.2.4. Afectaciones del hostigamiento psicológico laboral en el desempeño

Dentro de los lugares de prácticas, los estudiantes que realizan prácticas están expuestos a diferentes situaciones, las cuales pueden ser positivas y ayuden al desarrollo de habilidades para el ejercicio profesional o por el contrario

estas situaciones se den de forma negativa y afecten el desempeño de los practicantes.

Existen situaciones específicas en donde el estudiante por medio de algún supervisor o jefe recibe hostigamiento psicológico laboral, esto se puede percibir como afectaciones del hostigamiento psicológico laboral en los practicantes, es importante analizar como dichas afectaciones del hostigamiento afectan al desempeño del practicante.

“Cuando recibes hostigamiento de forma reiterada empiezas a estresarte y lo cual lleva a que no puedas desarrollar las actividades asignadas” (Entrevistado-P, 2022).

La afirmación anterior está relacionada con las formas reiteradas y sistemáticas del hostigamiento hacia una persona, después de estar expuestas a periodos prolongados de hostigamiento, el hostigado empieza a desarrollar consecuencias que se pueden ver reflejados mayormente como afectaciones en la psiquis o desordenes patológicos psicológicos.

Dichas afectaciones no se pueden observar a simple vista, sino que requiere una atención especial por parte de los demás miembros del equipo para que pueda notar dichas afectaciones en el hostigado, por esta razón los estudiantes creen que *“Es imposible detectar el hostigamiento que recibe otra persona con tiempo aunque sepas del tema porque sus consecuencias se dan de manera psicológica y no físicas”* (Entrevistado-A, 2022).

Muchas veces dichas afectaciones al no verse evidenciadas no se intervienen de manera óptima y los estudiantes consideran que todo es parte del aprendizaje y las prácticas, dándoles una perspectiva equivocada del ambiente laboral.

Entre las afectaciones más comunes percibidas por los estudiantes esta la depresión en primera instancia, el estrés, el cual es uno de los más comunes a desarrollar al estar expuesto a situaciones de hostigamiento, agotamiento tanto físico como psicológico impidiendo al practicante desarrollar sus actividades con

naturalidad, fatiga esta se da ya cuando el estudiante está al límite y no soporta más situaciones de hostigamiento, que muchas veces esto ayuda a que el practicante hable del hostigamiento recibido pero por lo general se da cuando ya está terminando sus horas de prácticas impidiendo así resolver la situación vivida o que se tomen acciones hacia el hostigador.

Debemos estar conscientes que todo lo anterior mencionado son consecuencias percibidas, entendiendo que cada practicante es diferente por lo tanto dependiendo de su carácter y personalidad va a sentirse afectado por una o más de las afectaciones del hostigamiento.

Por otra parte, una de las afecciones del hostigamiento que afecta a los estudiantes de forma directa es que no puedan desarrollar habilidades o implementar lo aprendido en sus lugares de prácticas; ya que muchas veces a los practicantes *“Les poner trabajos nada que ver con tu carrera y decirte que no estás listo para realizar las tareas de acorde a tu carrera (Entrevistado-A, 2022)”*. Esto afecta al desarrollo del estudiante dentro de sus lugares de prácticas, haciendo que el practicante pierda el interés y no aprenda lo necesario para su formación profesional.

Capítulo 5

5. Conclusiones y Recomendaciones

5.1. Conclusiones Generales

Por medio de esta investigación, desarrollada a través de la información recolectada mediante instrumentos cuantitativos y cualitativos que fueron aplicados a estudiantes de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil de la carrera de Trabajo Social semestre B-2021 modalidad presencial, acerca de las afectaciones del Hostigamiento Laboral en el Desempeño de Estudiantes que realizan Prácticas Pre-Profesionales, se concluye que:

- ✓ A partir del primer objetivo específico se identificó; que existe un hostigamiento psicológico laboral hacia los practicantes del itinerario laboral y de protección.
- ✓ También, se evidencio que no existen capacitaciones hacia los practicantes sobre la temática del hostigamiento psicológico laboral; esto se convierte en un riesgo para los practicantes que se insertan en los lugares de prácticas, ya que al no conocer conceptualmente lo que es un hostigamiento ellos no lo pueden identificar y muchas veces lo confunden la dinámica propia del lugar de prácticas.
- ✓ Adicional, se identificó que el hostigamiento hacia los practicantes se da en su mayoría se da por jefes o directores de áreas; siendo las principales manifestaciones del hostigamiento la desacreditación del trabajo sin justificación, aislamiento y ridiculizar al practicante.
- ✓ Por otra parte, otra forma de hostigamiento laboral que reciben los estudiantes es la exigencia de actividades que superan las habilidades y capacidades de los practicantes, esto es una consecuencia del lugar en el cual fue insertado el estudiante, ya que, posiblemente no cumple con los

requisitos estipulados por el reglamento académico y el estudiante es insertado a dicho lugar, no podrá desarrollar habilidades, además de no poder desempeñarse en dicha área de manera óptima.

- ✓ Adicional, la sobrecarga laboral puede generar afectaciones psicológicas como estrés, fatiga y ansiedad, las cuales son consecuencias del estrés y que afectan al desempeño del practicante.
- ✓ En el segundo objetivo específico se evidencio desde la perspectiva del practicante que; el clima laboral ejerce una influencia directa en el desempeño de los practicantes, ya que, si el practicante no se siente parte de la empresa en la que esta, no va a desempeñarse de una manera óptima.
- ✓ Se evidencio que los practicantes que recibían algún tipo de beneficio en su lugar de prácticas, se sentían identificados con la misma y desarrollaban sus actividades de una manera óptima y eficiente. En comparación a los practicantes que no recibían ningún tipo de beneficio, estos no se sentían parte de la empresa, por lo tanto, su desempeño se veía perjudicado.
- ✓ También, se identificó que cuando un practicante recibía algún tipo hostigamiento laboral, sentía que su lugar de práctica no era tolerable, hasta el punto que desertaban.
- ✓ Se evidencio, que el género condicionaba la experiencia de los practicantes de la carrera de Trabajo Social, ya que al ser una carrera tradicionalmente de mujeres los hombres se sentían excluidos de los lugares de prácticas, así mismo las mujeres se sentían satisfechas con sus prácticas mientras que los hombres se sentían insatisfecho, lo cual afectaba al clima laboral y al desempeño.

- ✓ El hostigamiento laboral que pueden recibir los practicantes, va afectar a los diferentes sistemas en el que el practicante se desarrolla, como académico, personal y familiar. además, la sobrecarga laboral afecta al desempeño académico porque el estudiante no sabe si hacer las cosas de su lugar de prácticas o sus tareas.

Se pudieron identificar que existen varias formas de hostigamiento psicológico laboral, que van afectar a los practicantes en diferentes ámbitos, dichas afectaciones pueden influir en el clima laboral de forma directa o indirecta. Así mismo, si la universidad no ha evaluado el lugar de prácticas donde se va a insertar el estudiante, este será propenso a sufrir hostigamiento laboral, afectando a su desempeño y desarrollo de habilidades. Además, si él ha recibido hostigamiento laboral en su lugar de practica puede condicionar su futuro laboral y posiblemente replique dicho modelo en otras organizaciones.

5.2. Recomendaciones Generales

- ✓ Es importante evaluar los lugares de prácticas en donde se inserten los practicantes para conocer si cuentan con el área en concordancia de la carrera.
- ✓ Replantear los convenios que posee la carrera de Trabajo Social ya que en su mayoría los estudiantes reciben hostigamiento psicológico laboral.
- ✓ Que existan capacitaciones por parte de la carrera sobre la temática hostigamiento.
- ✓ Que los estudiantes puedan evaluar sus lugares de prácticas con el fin de conocer el estado de dicha empresa y si dicho vínculo sirve para el desarrollo de las habilidades de los practicantes.
- ✓ Que exista un seguimiento constante de las actividades que desarrollan los practicantes.

Bibliografía

- Almeida, J. (2017). *Procedimiento para realizar las practicas pre profesionales* . Universidad de Guayaquil. Obtenido de <https://facultad.pucp.edu.pe/derecho/alumnos/servicios-en-el-campus/oficinas-de-practicas-preprofesionales/procedimiento-para-realizar-practicas-preprofesionales/>
- Aveiga, T. (2017). *El clima laboral como mejorar el ambiente* . Obtenido de Efficcy: <https://www.efficcy.com/es/clima-laboral/>
- Bahamonde, C. (2017). Factores que modifican el comportamiento de las personas a traves del estres . *Dialnet*.
- Bajaña, A. (2021). *Que es el clima laboral u organizacional* . Obtenido de Dialnet: <https://dialnet.ecuador.unir.net/actualidad-unir/clima-laboral-organizacional/>
- Barrio, J., Garcia, M., & Ruiz, I. (2006). El estrés como respuesta. *Redalyc*, 1-13. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349832311003>
- Becker, P. (2017). Nuevos desafios para la generacion z. *Redalyc*.
- Bedor, C. (2018). Necesidad de estima y reconocimiento . *Redalyc*.
- Bianco, D. (2015). Hostigamiento psicologico laboral . *Redalyc*.
- Cabello, C. (2019). *Teoria de motivación y liderazgo* . Obtenido de Springer: <https://www.cetys.mx/educon/teorias-de-motivacion-y-liderazgo/>
- Calbache, J. (2017). *MOBBING en las empresas* . Obtenido de Scielo: www.scielo/moobbing/psicologico/ecuador.com
- Calvache, M. (2018). Relacion del hostigamiento y el clima laboral . *Redalyc*.
- Camba, T. (2015). Cual es la finalidad del hostigamiento laboral . *Redalyc* .
- Campana, J. (2017). Definicion de hostigamiento u morbbing. *Redalyc*.

- Carvajales, E. (2017). *Enfoque de sistemas y su incidencia en los grupos* .
Obtenido de Repositorios UCSG: www.RepositorioUCSG/Enfoque de sistemas.com/12313994012
- Casero, C. V. (2017). El mobbing en el trabajo . *Redalyc*.
- Castro, K. (2018). *Scielo*. Obtenido de Que es la cultura organizacional:
<https://www.Scielo.es/blogs/lorenaltagraciamarcos/203252112/02/27/la-cultura-organizacionales/>
- Castro, M. (2018). *Practicas pre profesioanles* . Obtenido de Repositorio UCSG:
<https://www.eumed.net/rev/cccss/2018/07/practica-preprofesional.html#:~:text=La%20importancia%20de%20las%20pr%C3%A1cticas%20pre%20profesionales%20consiste%20en%20ser,adecuado%20en%20su%20futura%20profesi%C3%B3n.>
- Cevallos, A. (2019). Que es el enfoque de sistemas . *Redalyc*.
- Chamberlain, J. (2017). Enfoque sistémico. *Redalyc*.
- Código Del Trabajo. (2012). *Código Del Trabajo*. Quito: Congreso nacional.
- Colombo, C. (2017). *Conocimiento del hostigamiento como forma de ayudar a los demás*. Obtenido de Dialnet: https://www.dialnet-ucm.es/data/cont/docs/183-2013-05-08-Ponencia_Lizzy12.pdf
- Constitución de la república del Ecuador . (2008). *Constitucion de la República del Ecuador* . Quito .
- Consuegra, G. D. (2018). *Enfoque sistémico*. Obtenido de Scielo:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?scriptsci_arttext&pid=S0257-4314201800020477478180003
- Coppola, P. (2018). Hostigamiento en tiempos de covid. *Dialnet*.
- Coulter, R. (2017). *Motivacion humana y sus caracteristicas*. Obtenido de Scielo: <https://www.scielo.unir.net/empresa/revista/como-aplicar-la-piramide-de-maslow-para-la-motivacion-laboral-de-tu-equipo/>

- Coveña, I. (2016). Malestar en las empresas . *Redalyc*.
- Coveña, P. (2018). *Conflictos laborales: una consecuencia del acoso u hostigamiento laboral* . Obtenido de Repositorio UESS:
<http://repositorio.uees.edu.ec/conflictos/123935952042>
- Coveña, R. (2016). *Qué es el clima laboral* . Obtenido de Scielo:
<https://www.scielo.questionpro.com/es/clima-laboral.html>
- Derecho Ecuador . (2017). *Definicion de acoso Laboral* . Obtenido de Derecho Ecuador : <https://derechoecuador.com/acoso-laboral/>
- Entrevistado-A. (31 de Enero de 2022). Afectaciones del hostigamiento psicologico laboral en el desempeño de las practicas pre profesionales. (B. León, Entrevistador)
- Entrevistado-J. (30 de Enero de 2022). Afectaciones del hostigamiento psicologico en el desempeño de los estudiantes que realizan practicas pre profesionales. (B. León, Entrevistador)
- Entrevistado-M. (30 de Enero de 2022). Afectaciones del hostigamiento psicologico laboral en el desempeño de las practicas pre profesionales. (B. León, Entrevistador)
- Entrevistado-P. (31 de Enero de 2022). Afectaciones del hostigamiento psicologico laboral en el desempeño de los practicantes . (B. León, Entrevistador)
- Espinosa, C. (2019). Reglamento de practicas pre profesionales a nivel nacioanal . *Universidad de quito* .
- Ferrusola, W. M. (2020). *Manifestaciones del sindrome de burmt*. Obtenido de Repositorio UCSG: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/80492242>
- Flores, N. (2019). Cómo afecta el hostigamiento laboral en el rendimiento y desenvolvimiento de las tareas. *Redalyc*.

- Fondevila, G. (2018). *El hostigamiento laboral es una forma de discriminación en las empresas* . Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032008000200003
- Fredriksson, G. (2016). Mobbing social . *Redalyc*.
- García, R. (2016). Desempeño definición. *Redalyc*.
- Gault, R. y. (2019). Prácticas pre profesional. *Redalyc*.
- Gavilanes, I. (2019). *Qué es el mobbing o acoso laboral*. Obtenido de Scielo: <https://www.Scielseguridadocupa.com/artic/discipl/4150323456323.htm>
- Gavilanes, Y. (2018). *Desempeño Laboral actual*. Obtenido de Scielo: <https://Scielo/desempeño/significado.com/desempeno/>
- Gerevich, A. (2017). Apariciones de mobbing en el trabajo . *Redalyc*.
- Glover, M. (2019). Teoría de la motivación Humana . *Scielo* , 190-200.
- Gómez, J., Keever, M., & Novales, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206.
- González, J. (2016). *Desempeño estudiantil*. Obtenido de Dialnet: <https://www.dialnet/bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/>
- Guadalupe, A. (2015). *Teorías de la motivación y sus escalas* . Obtenido de Scielo: <https://scielo.managersmagazine.com/index.php/2013/11/las-8-teorias-mas-importantes-sobre-la-motivacion/>
- Gurmetian, M. (2019). Síndrome del trabajador quemado. *Redalyc*.
- Hernández Sampieri , R. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México D.F.: Mc Graw Hill Education.
- Huayamabe, A. (2019). Reflexiones sobre la teoría del estrés de Selye. *Scielo* .

- INEC. (2021). *Maltrato psicológico*. Obtenido de INEC:
<https://www.INEC/primicias.ec/noticias/sociedad/violencia-mujeres-cifras-inec-genero/>
- Kohlberg, L. (2018). *Teoría de la motivación humana* . Obtenido de Refseek:
<https://refseek/psicopedagogiaaprendizajeduc.wordpress.com/2012/06/29/abraham-maslow-y-su-teoria-de-la-motivacion-humana/>
- La entrevista en investigación cualitativa*. (20 de Febrero de 2016). Obtenido de Universidad de Jaén:
http://www.ujaen.es/investiga/tics_tfg/pdf/cualitativa/recogida_datos/recogida_entrevista.pdf
- Ledecky, K. (2018). Katie Ledecy. *Redalyc*.
- Leidy, M. M. (2018). *Hostigamiento laboral, que sufren los colaboradores*. Obtenido de Repositorio UEES:
<http://repositorio.uees.edu.ec/Hostigamiento/21863793>
- Ley organica de Educación Superior . (2018). *Ley organica de Educación Superior (LOES*. Quio.
- Lineamiento para la violencia y e acoso en el mundo del trabajo . (2018). Lineamiento para la violencia y el acoso en el mundo del trabajo . *Ministerio del trabajo* .
- Loipor, J. (2019). *Factores de riesgos presentes en los colaboradores*. Obtenido de Repositorio UG:
<http://repositorio.ug.edu.ec/riesgos/2424949494994911>
- Iolttten, M. (2018). *Psicología social y sus campos de intervencion* . *Redalyc*.
- Lopez, D. (2018). *Que es el acoso u hostigamiento laboral* . *Redalyc*.
- López, M. (2015). *Diferencia entre desempeño laboral y estudiantil*. *Redalyc*.
- López, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona.

- LOSEP. (6 de Octubre de 2010). *Ley Organica de servicio publico*. Obtenido de <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:7sg1YaLj6gwJ:https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/LOSEP.pdf+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=ec>
- Lozano, K. (2019). *Factores psicosociales*. Obtenido de Repositorio UG: <http://repositorio.ug.edu.ec/factores/sociales/39347294792749>
- Maguiña, J., Soto, A., Lama, J., Correa, L., & Vega, C. (Enero de 2021). Estudios Transversales. *Facultad de Medicina Humana URP*, 21, 179-185.
- Malone, B. (2017). Conceptos de sistemas. *Redalyc*.
- Mangiarotti, E. (2020). Síndrome del quemado. *Redalyc*.
- Mitjana, K. R. (2019). La teoría del estrés de Selye: qué es y qué explica. *Springer*.
- Monge, V. (2015). La codificación en el método de investigación de la grounded theory o teoría fundamentada. *Innovaciones Educativas*(22), 78-84.
- Müller, V. (2019). *Generacion z*. Obtenido de Dialnet: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8024362>
- Ojeda, P. (25 de Junio de 2020). *Universo, población y muestra*. Obtenido de Acta Académica: <https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>
- Okuda, M., & Gómez, C. (2005). Métodos en investigación cualitativa: triangulación. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 118-124.
- Olajuwon, K. (2018). Importancia de diferenciar los sistemas . *Redalyc*.
- Olvera, K. (2017). Diferencias entre hostigamiento laboral o acoso laboral . *Dialnet*.

- Ordoñez, M. (2017). *Clima Laboral en los estudiantes que estan realizando sus practicas pre profesionales* . Obtenido de Repositorio UCSG:
<https://www.revistalideres.ec/lideres/clima-laboral-inquietud-siempre.html>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol*, 35(1), 227-232.
- Pedrerros-Gajardo, Margarita, & Araya-Castillo, Luis (2013). Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, IV(142),45-61.[fecha de Consulta 14 de Abril de 2022]. ISSN: 0482-5276. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15333870004Arias>, P. S.
- (2019). *Escalas de la piramide de Maslow*. Obtenido de Dialnet:
<https://economipedia.com/definiciones/piramide-de-maslow.html>
- Peralta, C. M. (2019). *Manifestaciones del acoso laboral, mobbing y síntomas asociados al estrés postraumático*. Obtenido de Redalyc:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21301701>
- Pereira, M. L. (2017). Revision teórica sobre el estres y algunos aspectos relevantes . *Redalyc*, 171-190.
- Perero, E. (2019). Clima Organizacional y satisfacción laboral. *Redalyc*.
- Pérez, A. (2020). Subdivision de la piramide de necesidades . *Redalyc*.
- Pomar, O. E. (2017). *Hostigamiento y factor de riesgos laborales*. Obtenido de Repositorio UIDE:
<https://repositorio.uide.edu.ec/hostigamiento/laboral/546728420497862>
- Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo. (2020). *Ministerio del trabajo* . Obtenido de
<https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/06/Protocolo-de-Prevenci%C3%B3n-casos-de-violencia.pdf>

- Protocolo para la prevención, actuación y eliminación de todas las formas de acoso u hostigamiento con connotación sexual. (2019). Obtenido de Ministerio de relaciones exteriores y movilidad humana :
https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:9SQ-U8sLd5YJ:https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2019/11/protocolo_finalok.pdf+&cd=17&hl=es&ct=clnk&gl=ec
- Puerta, A. R. (2018). *Acoso laboral: sintomas, causas, tipos y consecuencias*. Obtenido de Scielo: <https://www.scielo-lifeder.com/acoso-laboral/532543632525>
- Quintero, J. (2018). Incidencia de las necesidades de estima o reconocimiento en la vida de las personas . *Dialnet*.
- Quinto, P. (2015). Practicas pre profesionales y la importancia academica. *Dialnet*.
- Ramos, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1-5.
- Redator, R. (2017). Clima laboral en las empresas . *Redalyc*.
- Reglamento general de Prácticas pre-profesionales y pasantías. (2017). Reglamento general de Prácticas pre-profesionales y pasantías. *Universidad católica de santiago de Guayaquil* .
- Rodrigues, J. (2017). *Que son las practicas pre profesionales* . Obtenido de Scielo: <https://www.scielo.bumeran.com.pe/noticias/practicas-preprofesionales-y-profesionales-en-las-empresas-excelentes-oportunidades/>
- Rodriguez, M. (2019). Desempeño en las practicas . *Dialnet*.
- Rossi, J. (2017). *Percepciones desde la perspectiva de las personas* . Obtenido de Redalyc: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=74711353004>

- Sánchez, J. (2019). Enfermedades mentales y su incidencia en las enfermedades mentales. *Dialnet*.
- Sánchez, M. (2018). *Acoso psicologico que sufren las mujeres en el ambito laboral*. Obtenido de Repositorio UITE:
<https://repositorio.uide.edu.ec/acoso/mujeres/2138032473946>
- Santoro, O. (2018). *Formas de hostigamiento*. Obtenido de Redalyc:
<https://www.redalyc.org/pdf/213/21311sd917006.pdf>
- Santos, M. C. (2017). *Comparacion entre el hostigamiento psicologico en personal de enfermeria*. Obtenido de Person :
<https://www.personaeoc.gov/es./youth/hostigamiento-ejemplo>
- Selye, H. (1956). *The stress of the life*. New York. Obtenido de Cerasa:
<https://www.cerasa.es/media/areces/files/book-attachment-1677.pdf>
- Senescyt. (2021). *Porcentaje de pasantes*. Obtenido de INEC:
<https://www.ecuadorsencifras.gob.ec/institucional/prasantes>
- Soriano, I. (2017). Que es el enfoque de sistemas . *Dialnet*.
- Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. (2017). *Reglamento General de prácticas pre profesionales y pasantías*. Obtenido de Universidad Católica de Santiago de Guayaquil: <https://ing-orlandophilco.jimdofree.com/app/download/11402399977/REGLAMENTO+DE+PRAi%CC%80CTICAS+PREPROFESIONALES+UCSG+%28Actualizacioi%CC%80n%29+%281%29.pdf?t=1532644969>
- Universidad de Guayaquil . (2019). Que son las prácticas pre profesionales. *Repositorio UG*.
- Urnashkyu, J. (2016). Teoria de los sistemas. *Redalyc*.
- Valdiviezo, R. (2021). *Qué es el hostigamiento laboral*. Obtenido de Scielo:
<https://www.scielo.com/blog/actualidad/que-es-el-hostigamiento-laboral-y-como-afrontarlo/>

- Varela, O. (2018). *Hostigamiento laboral en las empresas* . Obtenido de Dialnet:
<https://www.dialnet.aacademica.org/000-035/480.pdf>
- Vásquez, L. (2010). *Hostigamiento laboral: definicion* . Obtenido de Scielo:
- Vezzsali, V. (2018). Como el hostigamiento afecta a la calidad de vida. *Redalyc*.
- Vitale, M. (2016). *Hostigamiento y sus manifestaciones* . Obtenido de Dialnet:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6058678>
- Viteri, N. C. (2016). La investigación mixta, estrategia andagónica fundamental para fortalecer las capacidades. *RES NON VERBA*, 17-36. Obtenido de Dialnet.
- Wagner, k. (2018). Nuevos desafíos de la educación superior . *Dialnet*.
- Werth, I. (2018). Potenciales riesgos del hostigamiento . *Redalyc*.
- Zambrano, Y. (2018). Acoso psicológico en empresas . *Redalyc*.

Anexos

1. Guía de entrevista para estudiantes que han realizado prácticas pre-profesionales

Presentación y Objetivo: El estudiante de la facultad de jurisprudencia y ciencias políticas y sociales de la carrera de trabajo social se encuentra realizando un estudio sobre las Afectaciones del hostigamiento laboral en el desempeño de los estudiantes de práctica pre-profesional. Esta entrevista tiene como objetivo conocer la percepción de los estudiantes practicantes sobre el hostigamiento y desempeño en sus lugares de prácticas.

Fecha:

Edad:

Ciudad/localidad:

Carrera:

Ciclo:

Preguntas:

1. ¿Cuál es tu itinerario y porque decidiste escogerlo?
2. ¿De qué manera fue tu inserción a la institución donde realizas o realizaste las prácticas pre profesionales?
3. ¿Cómo ha sido tu experiencia en tu lugar de prácticas pre profesionales?
4. ¿Consideras que las practicas pre profesionales aportan a tu formación académica?
5. ¿Consideras que las prácticas pre profesionales te permiten desarrollar habilidades para el ejercicio de la profesión?
6. ¿Conoces que es el hostigamiento laboral o acoso?
7. A tu consideración ¿Cuáles son los factores por los que una persona podría recibir hostigamiento laboral o acoso?
8. ¿A tu criterio, cómo consideras que es tu desempeño laboral como practicante, en tu lugar de prácticas pre profesionales?
9. ¿Conoces cómo se manifiesta el hostigamiento laboral o acoso?

10. ¿Usted ha recibido, a su criterio, algún tipo de hostigamiento laboral o acoso laboral en su lugar de prácticas?
11. ¿Usted ha presenciado, a su criterio, algún tipo de hostigamiento laboral o acoso laboral hacia alguna persona en su lugar de prácticas?
12. ¿Considera que el hostigamiento psicológico laboral o acoso afecta, de alguna manera, a tu desempeño laboral como practicante dentro de la empresa?
13. ¿Considera que el hostigamiento psicológico laboral o acoso, en tu lugar de prácticas pre profesionales, afecta de alguna manera a tu desempeño académico?
14. ¿Considera que el hostigamiento psicológico laboral o acoso, en tu lugar de prácticas pre profesionales, afecta de alguna manera, a tu vida social o personal?

Gracias

2. Guía de preguntas para encuesta Anexo # 2

Guía de preguntas para encuestas



Encuesta sobre la Afectaciones del hostigamiento laboral en el desempeño de los estudiantes de práctica pre- profesional.

Presentación y Objetivo: Esta encuesta tiene como objetivo recolectar información sobre la relación entre el hostigamiento y el desempeño de los practicantes universitarios de la carrera de trabajo social modalidad distancia y presencia.

Toda la información que usted nos proporciona es absolutamente confidencial, y será usada solo para fines académicos.

Edad

Tu respuesta

Sexo

- Masculino
- Femenino
- Otro

¿En que ciudad vives?

Tu respuesta

¿En que semestre se encuentra?

- Sexto
- Séptimo
- Octavo



¿Con que tipo de familia vives actualmente?

- Nuclear
- Monoparental
- Homoparental
- Reconstruida o compuesta
- Adoptiva
- Extensa
- Sin hijos

¿Tiene hijos?

- Sí
- No

Condiciones laborales

¿Cómo considera su desempeño laboral en su lugar de prácticas?

- Muy Satisfecho
- Satisfecho
- Poco Satisfecho
- Insatisfecho

Responder solo en caso de haber seleccionado en la pregunta anterior poco o insatisfecho. Explique los motivos que usted considera que influyen de manera negativa en su experiencia de desempeño laboral.

Tu respuesta

¿Cuenta en su lugar de prácticas con una planificación y organización de las actividades a realizar?

Sí

No

¿Posee recursos y materiales adecuados para realizar su trabajo?

Sí

No

¿Has recibido capacitación para tu puesto de práctica?

Sí

No

¿Cuál es la importancia de la capacitación para los practicantes?

- Muy Importante
- Importante
- Poco Importante
- Nada Importante

¿Las prácticas pre-profesionales influyen en el desempeño académico?

- Sí
- No

¿Considera que las actividades desempeñadas en su lugar de prácticas pre profesionales ayudan desarrollar habilidades y poner en práctica lo aprendido?

- Siempre
- Casi siempre
- Usualmente
- Poco
- Nunca

Justifique su respuesta anterior

Tu respuesta _____

¿Qué beneficios como pasante posee en la empresa?

- Alimentación
- Transporte
- Retribución monetaria
- Afiliación al IESS
- Residencia
- Seguro laboral
- Ninguno

Riesgos Psicosociales

¿Los problemas externos a la empresa, afectan su desempeño como practicante?

- Sí
- No
- Tal vez

En caso de seleccionar la respuesta si y tal vez, explique el porque

Tu respuesta _____

Las recompensas y el reconocimiento que obtiene van en proporcionalidad al trabajo que usted realiza en su lugar de prácticas

- Siempre
- Casi siempre
- Con frecuencia
- A veces
- Nunca

Las demandas del trabajo, supera a las capacidades y herramientas proporcionadas por su lugar de práctica

- Siempre
- Casi siempre
- Con Frecuencia
- A veces
- Nunca



Se le dan instrucciones detalladas de como realizar las actividades que va a desarrolla en su lugar de practicas

- Siempre
- Casi Siempre
- Con frecuencia
- A veces
- Nunca

Por la actividad que ha realizado en sus prácticas usted ha desarrollado alguna de las siguientes enfermedades mentales

- Estres
- Fatiga
- Agotamiento
- Depresión
- Ansiedad
- Inseguridad
- Trastornos alimenticios

Hostigamiento

¿Ha recibido alguna capacitación sobre la prevención del hostigamiento laboral?

Sí

No

¿Conoce que es hostigamiento psicológico laboral?

Sí

No

¿Conoce lo que es el Burnout?

Sí

No



¿Sabe diferenciar entre hostigamiento laboral y burnout?

- Siempre
- Casi siempre
- Con frecuencia
- A veces
- Nunca

¿Ha sufrido alguna vez hostigamiento psicológico laboral? *

- Sí
- No

Responder en caso de que su respuesta sea (si). Por parte de quien recibiste Hostigamiento Psicológico

- Jefe
- Compañero
- Directores
- Profesores
- Nuevos trabajadores

¿Qué acciones y manifestaciones de hostigamiento psicológico laboral haz experimentado?

- Desacreditación
- Descalificación
- Rechazo de una comunicación directa
- Aislamiento
- Ridiculizar
- Dudar que las capacidades



Clima Laboral

¿Se siente parte de la empresa en la que realiza sus practicas?

- Siempre
- Casi Siempre
- Frecuentemente
- A veces
- Nunca

En caso de responder nunca, explique el porque no se siente parte de la empresa en la que realiza sus prácticas

Tu respuesta

Como considera que es el clima laboral en su lugar de práctica

- Agradable
- Casi siempre agradable
- Tolerable
- Poco tolerable
- Nada tolerable

¿Se les permite dar opiniones libremente sobre las actividades o proyectos a desarrollar?

- Si
- No

¿Se les permite dar opiniones libremente sobre las actividades o proyectos a desarrollar?

Sí

No

¿Ha podido crear relaciones de amistad dentro de su lugar de prácticas?

Sí

No

Universidad

¿Ha recibido capacitación sobre sus deberes y derechos como practicante

- Sí
- No

¿Se le ha asignado algún tutor para acompañarlo en este proceso?

- Sí
- No

El proceso de inserción fue gestionado por

- Universidad y Carrera
- Búsqueda personal
- Familiares
- Propuestas externas a la universidad



Ha recibido supervisión y retroalimentación de lo que esta realizando en las prácticas por parte del tutor

- Siempre
- Casi Siempre
- Frecuentemente
- A veces
- Poco
- Nunca

3. Matriz de codificación axial

Anexo #3

Matriz de codificación axial

	Entrevistado J	Entrevistado P	Entrevistado M	Entrevistado A
Itinerario	El itinerario que escogí fue el de trabajo social laboral(...)Porque a mí siempre me han gustado lo que es la parte de las empresas. De hecho, desde un comienzo yo sabía que yo me iba a ir por ese rango sin conocer, que en la universidad iba a haber eso itinerarios el de laboral o protección.	Bueno, (...) me encuentro en octavo ciclo y yo estoy en el itinerario Protección (...) me pareció interesante profundizar sobre los temas que hemos hecho alrededor de la carrera y lo que es trabajo. O sea, es tengo como que leves nociones, pero el estrés laboral no era de mi interés.	(...) actualmente estoy en sexto ciclo y el itinerario que escogí fue de protección. Escogí este itinerario porque en realidad creo que por mucho tiempo las cuestiones sociales me llaman mucho la atención. (...) creo que la carrera de Trabajo Social me ofrecía justamente ese contacto humano con los otros.	Ok, bueno (...) Estoy sexto semestre de la Universidad Católica de Guayaquil de la carrera Trabajo Social y bueno, actualmente estoy en el itinerario de talento humano. (...) los escogí por el motivo de que siento que es algo que me gusta y pienso y estoy seguro de que puedo lograr un gran cambio a nivel empresarial o público. Por eso escogí el itinerario de talento humano
Inserción Institucional	La inserción fue básicamente por la misma universidad. En mi caso fue en el departamento de talento humano del hotel Uní Park, que es parte de las cadenas de Hotel Oro Verde. Entonces básicamente la misma universidad nos dio ahí un mes con vacaciones, porque como también hubo en ese entonces eso de que otra vez había contagios todo el tiempo nos retiramos y como	(...) la primera situación en inserción fue por medio de la Universidad Católica que nos contactaron a la institución y la segunda fue por otra persona externa que me habló sobre esto y me ayudaron a ingresar	Fue un buen proceso, porque la persona con la que estamos trabajando en la institución en realidad es mujer, es una persona joven también y creo que eso facilitó bastante el que las otras con mis otras compañeras pudiéramos integrarnos sin ningún problema a las	considero que la inserción a mi lugar de prácticas fue buena considerando la situación que estamos viviendo, además la gestión fue por parte de la universidad.

	cinco días antes de terminar el mes finalizamos las practicas.		actividades que íbamos a realizar dentro	
	Cuando me insertaron al lugar de practica nunca me dieron alguna inducción sobre temas de acosos es mas en ese lugar no me dieron ningún tipo de inducción o por lo menos no vi nunca ese tema y tampoco como que lo viví, los únicos temas a tocar siempre fueron los de seguridad industrial	Al momento de insertarnos existió una completa desorganización, pero siempre tuvimos como que es la fase de inserción y nos explicaron los procesos que vamos a realizar según el cronograma de clases		Considero que al insertarme fue difícil ya que me iba a relacionar con personas diferentes e iba a estar en un ambiente completamente nuevo, lo cual fue un poco difícil para mí al principio.
	(...) Al momento de insertarse en las practicas yo considero que se sobre explota al practicante por la disposición que tiene para realizar las cosas.	No tuvimos una inserción como tal. O sea, solo podemos acudir una vez al lugar de prácticas. La verdad es que no fue muy favorecedora la institución ni el vínculo que tenía siempre presión		Ya en lo personal no siento que no me ha ayudado mucho por lo de la pandemia, porque lo que estamos viviendo actualmente no permite que tengamos esa fluidez que me imagino que los estudiantes anteriores han tenido

<p>Experiencia Lugar de prácticas</p>	<p>Desde mi opinión no fue la mejor hasta diría que fue algo mala porque no teníamos mucha vinculación con los trabajadores a poder estar en el mismo lugar con más trabajadores. Era muy limitado. Y aparte, también considero que el lugar donde hicimos las prácticas, para mi opinión, no era el más adecuado, porque no es que había un Departamento de bienestar social donde hay una trabajadora social</p>	<p>La verdad es que no fue muy favorecedora la institución ni el vínculo que tenía siempre presión. No hicimos ningún caso, así que no hicimos nada. Y bueno, esa fue la primera institución y después al final nos dieron un caso como tal y nosotros lo que hicimos fue presentarlo a la institución dependiendo de nuestro contexto, pero no pudimos intervenir en nada, simplemente se hizo una presentación de casos y bueno, la universidad como tal, la docente que tuvimos en ese entonces sí nos apoyó muchísimo y trató como que de que realicemos más actividades, pero éramos muy limitado por la cuestión de la pandemia y la</p>	<p>Mi experiencia en mi lugar de prácticas fue realmente bueno ya que existió apertura por parte de la institución en la que estaba además de existir una coordinación de las actividades que se podían realizar, y siempre estaba en constante aprendizaje, entonces me gustó mucho.</p>	<p>Primero me pareció muy interesante porque uno aprende mucho, aprende a conocer a las personas que están en oficina en este caso y trabajar también con una persona que es trabajadora social</p>
---	--	--	---	---

		presidencia y presencialidad de la estancia social		
	En mi segunda practica considero que también fue un poco mala, en este caso si existía como tal un departamento de bienestar laboral, pero no existía por parte de la trabajadora social, la apertura para aprender, ya que era muy cerrada y me excluía de lo que realizaba	La experiencia como tal no fue. Demasiado favorable. Y no es que fue una apertura al ámbito laboral, simplemente fue como ejecutar actividades de la universidad.	Bueno, creo que, a pesar de todo, se hacía satisfactoria. Bueno, estamos en época todavía de pandemia. Pues no. Y ahora, en el último mes, con el brote ha sido un poco difícil volver a integrarnos a la institución, pero del tiempo que pudimos estar, que fueron como dos meses, creo, no nos fue mucho. Sí, fue bastante satisfactoria, porque en realidad creo que nos prepara para la parte interventoría que	Además mi experiencia fue bastante enriquecedora ya que puede aplicar varios conceptos aprendidos en clases y aplicarlos al trabajo considero que eso llena mucho.

			tenemos que hacer ahora que nos la incorporemos.	
	No se obtiene mucha experiencia de las practicas, aparte el tiempo de prácticas es muy corto.		Considero que la experiencia que se pueda tener en un lugar de prácticas va a depender mucho del lugar en donde se encuentre el practicantes, es decir está condicionada.	Por otra parte no siento que no me ha ayudado mucho por lo de la pandemia, porque lo que estamos viviendo actualmente no permite que tengamos esa fluidez que me imagino que los estudiantes anteriores han tenido. En lo personal yo he ido dos o tres veces a la a la empresa y de ahí me he conectado por zona. Entonces no es lo mismo, no
Hostigamiento	(...) no conozco un concepto como tal del hostigamiento psicológico, ya que creo que no es un tema muy tratado dentro de las empresas, por ejemplo a mí no me dieron ninguna inducción o capacitación sobre el acoso u hostigamiento.	(...) conocía poco lo que era el hostigamiento pero cuando ingrese a la carrera aumente el concepto sobre el hostigamiento, pero de ahí sobre charlas y capacitaciones dentro del lugar de prácticas, no es que tuvimos como tales charlas y	El hostigamiento lo conocía, porque obviamente cuando uno está en redes y escucha tantas cosas y hay casos de ahogo y también de desde las perspectivas que uno recibe de sus familiares, lo de las historias y las vivencias	o sea, por medio de la universidad y de las investigaciones que hemos hecho como estudiantes. Sí, sí, tengo un concepto claro de lo que es lo que es el acoso laboral y el hostigamiento.

		capacitaciones, simplemente nos decían haga esto ya y nada de la prevención del hostigamiento.		
	Previamente a ir a mi lugar de practica y por parte de la carrera se lo que es el hostigamiento y como se da.	La persona se va a quedar con esas frases o esos pesados seudónimos que les van a atribuir y va. Y no va a poder completar las actividades en otras la.	Considero que el hostigamiento se ve mucho más en el área de laboral que de protección ya que considero que los practicantes o trabajadores están más expuesto a situaciones así.	
			He tenido que pasar situaciones de hostigamiento y acoso como tal en mi lugar de prácticas y ha sido muy desagradable enfrentarme a dichas situaciones.	
Manifestaciones del hostigamiento	Considero que, dentro de las manifestaciones esta, la desacreditación del trabajo sin motivos por ejemplo a (...) me imagino que sería cuando tú haces una tarea designada y tú consideras que estás bien, pero te dice tu jefe que no, que eso está	Otro tipo de manifestaciones que considero es no dar todas las herramientas necesarias para el desarrollo de actividades dentro de su lugar de practicas	Considero que el hostigamiento se puede manifestar como dar piropos o hacer ciertos comentarios sobre las mujeres y su cuerpo o su vestimenta y como que crecen con ese	Desde mi experiencia una forma de manifestación del hostigamiento considero que esta la desacreditación del trabajo realizado sin explicación de lo que está mal, por otra parte considero también que es el no asignar tareas o un lugar

	<p>mal. Y si te siguen y siguen ese mismo tema pero no te da o no te da el por qué o que está mal, sino que te sigue y sigue diciendo está mal o está haciendo mal, así no es y no te dice o no te da un por qué, sino que te dice es incorrecto</p>		<p>pensamiento de que tienen algún tipo de derecho o poder sobre nosotras</p>	<p>para realizar las practicas haciendo que el practicante no aprenda nada.</p>
	<p>Además, Sí, fue porque por decir si tú estás haciendo una práctica y en él lugar de prácticas no te están dando la facilidad para poder llevar a cabo la práctica y que te ponen obstáculos, obviamente el de bajo interés o porque no vas a poder cumplir</p>	<p>(...) Con maltrato psicológico, porque físico es sea bueno, no imposible, pues es muy bueno que sea un hostigamiento físico dentro de la institución, un maltrato físico. Entonces en su mayoría va a hacer como que psicológicos o denigrando el trabajo que hace la persona o no sé también.</p>	<p>También considero que otra de las manifestaciones del hostigamiento psicológico es poner trabajos nada que ver con tu carrera y decirte que no estás listo para realizar las tareas de acorde a tu carrera porque eres mujer en donde esa persona está dudando de sus capacidades.</p>	
	<p>Otra de las manifestaciones que considero es la falta de inducción para el puesto en el que van a estar los practicantes, esto hará que el estudiante valla a ciegas y no responda de una manera adecuada en sus prácticas.</p>		<p>Además, yo diría que sí, porque, o sea, obviamente eso te hace sentir inseguro. O sea, si tú no te sientes segura en el lugar en el que estás, con las personas con las que tienes que trabajar y del día a día</p>	

Factores del hostigamiento	Considero que una de las factores principales del hostigamiento es el abuso del poder que se tiene sobre los practicantes, considero que esto hace que los jefes sobre exploten a los practicantes y estos al estar en una situación de desventaja no hagan nada al respecto	Considero que unos de los factores principales por los que se da el hostigamiento en las empresas son por ser mujer.	yo creo que el hostigamiento en realidad viene principalmente del mismo sistema del que nosotras hemos crecido, del sistema patriarcal, en donde en realidad los hombres crecen creyendo que es normal o que los delfines eran hombres	Puede ser por racismo O es este por también por, por pensamientos ideológicos Porque recordemos que. No todas las personas tienen ese pensamiento. De qué porque eres blanco vas hacer un buen trabajo, porque eres negro, vas a hacer un mal trabajo, entonces siempre hay eso ahí, ese estereotipo que en esta sociedad a unos se han roto. Entonces, eso por un lado, también creo que el hostigamiento se puede dar por.
	(...) también creo que un factor de hostigamiento por el que se da el hostigamiento puede ser los conflictos que se pueden dar dentro de los lugares de prácticas.	(...) otros factores que podrían incidir en que se realice el hostigamiento puede ser el desempeño o el desenvolvimiento que tiene como tarea de practicante dentro de la institución.		Por otra parte considero que otro de los factores puede ser por no dar beneficios a los practicantes o condicionar sus calificaciones haciendo que realicen deberes que no les corresponden realizando un hostigamiento y una sobre explotación del practicante
				Un factor importante a tener en cuenta es la capacitación que se dan en las universidades ya que si el estudiante no va preparado y consciente de lo que debe realizar esto puede ser un factor de hostigamiento dentro de la

				empresa y por parte de la universidad
Desempeño o laboral	(...) Todo depende del lugar donde realices las practicas pre profesionales por ejemplo a mí me ha ido muy bien y considero que el desempeño laboral que he tenido ha sido el adecuado a pesar de las dificultades tenidas	El rendimiento laboral se mide de una forma similar entre los practicantes y colaboradores, así que considero que depende mucho de los valores y el jefe que te toque y como este perciba tu desempeño, porque a mi criterio considero que mi desempeño fue bueno dentro de las cosas que me mandaban a realizar	Las actividades desarrolladas en el área laboral se califican según la universidad en conjunto a las actividades desarrolladas, por esta razón considero que mi desempeño laboral fue correcto además que me ayudo al desarrollo de habilidades	En lo personal yo creo que mal para mí, para las. No ha logrado el objetivo que yo he querido.

	<p>Cuando realizas prácticas y te ponen obstáculos el desempeño obtenido dentro de dichos lugares baja, lo cual considero que está mal ya que las empresas donde vas debería proporcionarte todos los materias necesarios, pero no es así.</p>	<p>Fue satisfactoria, las actividades que me enviaron a realizar eran muy pocas, las realizaba y de una manera satisfactoria trataba de involucrarme y hacer lo mejor posible, entonces supongo que no tenía quejas</p>		<p>En mi empresa existían todos los elementos para poder desarrollar las actividades, el problema es que ingrese tarde y solo iba una o dos veces a la empresa lo que hizo que el personal no contara del todo conmigo, diciéndolo así marginándome porque sabía que si me pedían algo tal vez al día siguiente no iba a ir, por eso creo que el desempeño en las practicas también depende de la universidad y como esta te inserte.</p>
		<p>Claro que sí afecta al desempeño porque la persona no se va a sentir cómoda ni confortable estando dentro de la institución. Entonces esto va a hacer que las acciones o las actividades que se les envía a realizar las haga de manera errónea o no tenga la necesidad de hacerlo</p>		

Desempeño académico	(...) Considero que el desempeño académico se ve influenciado por el trato que reciben los practicantes, ya que si un estudiante posee mal trato este se va a sentir mal y por consiguiente esto va a repercutir en su desenvolvimiento académico ya que no se pueden separar estas dos áreas ya que para mí se interconectan	El desempeño académico considero que al estar en un trabajo es decir tus prácticas, se complica mucho ya que debes encontrar un balance entre dichas cosas, lo cual hasta cierto punto es pesado pero llevadero.	Cuando pasa algo dentro de la empresa u organización este caso no se desvincula de la persona, por el contrario se agrava.	Ya yo he elaborado anteriormente empresas, entonces yo sí sé que afecta a lo académico porque a mí me paso y no puedes hacer mucho porque la nota de las prácticas depende para aprobar la materia y solo puede seguir yendo.
		(...)Para mí el desempeño académico baja es cuando dentro de la empresa hay problemas y estos afectan a los practicantes, dando así una problemática para su desarrollo académico y posiblemente trayendo los problemas a su vida cotidiana porque a mí me paso	Considero que si existe una situación de acoso hacia una persona en especial si es hacia una mujer, esto va a estar presente y además de no poder desempeñarse correctamente en su área laboral su desempeño académico se va a ver perjudicado y posiblemente la persona ya no quiera ir a dicho lugar y su calificación va a afectar a su desempeño académico	Además considero que también la sobrecarga laboral afecta al desempeño académico porque el estudiante no sabe si hacer las cosas de su lugar de prácticas o sus tareas entonces creo que existe esa confusión
		Las prácticas van a afectar a su desempeño en el estudio o en otros ámbitos de la vida.		



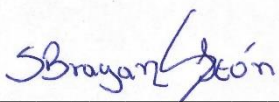
DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **León Cabello, Brayan Rolando**, con C.C: # **0941897738**, autor/a del trabajo de integración curricular: **Percepciones sobre el hostigamiento psicológico laboral en el desempeño de estudiantes que realizan prácticas pre-profesionales. Estudio realizado en la carrera de Trabajo Social de la UCSG en el año 2021**, previo a la obtención del título de **Licenciado en Trabajo Social** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 7 de marzo de año 2022

f. 

Nombre: **León Cabello, Brayan Rolando**

C.C: **0941897738**



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Percepciones sobre el hostigamiento psicológico laboral en el desempeño de estudiantes que realizan prácticas pre-profesionales. Estudio realizado en la carrera de Trabajo Social de la UCSG en el año 2021.		
AUTOR(ES)	León Cabello, Brayan Rolando		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Muñoz Sánchez, Christopher Fernando, Mgs.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Trabajo Social		
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciado en Trabajo Social		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	07 de marzo del 2022	No. DE PÁGINAS:	139
ÁREAS TEMÁTICAS:	Educación Superior, Practicantes Universitarios, Riesgos Psicosociales.		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Practicantes, Hostigamiento psicológico laboral, Desempeño, Perspectiva, Riesgos psicosociales, Afectaciones		
RESUMEN/ABSTRACT:	<p>El presente trabajo de investigación pretende conocer las percepciones sobre el hostigamiento psicológico laboral en el desempeño de estudiantes que realizan prácticas pre-profesionales, el propósito de este trabajo es visibilizar a dicha población que son los practicantes que realizan prácticas pre profesionales y analizar desde la perspectiva de los mismos como conductas que se pueden entender como hostigamiento psicológico laboral les afecta en su rendimiento académico, social, familiar y de las mismas prácticas. Para el trabajo se toma muy en cuenta las experiencias de los practicantes de la carrera de Trabajo social en sus lugares de prácticas dichas experiencias se analiza por separados de acorde al itinerario de los practicantes para una mayor precisión del estudio. Se articuló el referente teórico-conceptual y normativo-estratégico. En donde se utilizaron dos teorías, las cuales era la teoría del estrés de Selye y la teoría de la motivación humana, La metodóloga de esta investigación está centrada en un enfoque mixto, con un nivel exploratorio de corte transversal y método mixto convergente, al ser una investigación mixta se utilizaron técnicas tanto cuantitativas como cualitativas, las técnicas empleadas fueron para las cuantitativas, encuestas y para las cualitativas fueron entrevistas semi-estructuradas para ambos itinerarios en la misma proporción. Los resultados cualitativos permitieron conocer las percepciones de los practicantes sobres sus prácticas, además conocer desde su perspectiva si sentían algún tipo de hostigamiento hacia ellos y como les afectaba en su desempeño, los resultados cuantitativos ayudaron a darle mayor peso y a las perspectivas.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-97-893-0730	E-mail: brayanlen@outlook.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Muñoz Sánchez, Christopher		
	Teléfono: +593-4-2206957 ext. 2206		
	E-mail: Cristopher.munoz@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			