



Experiencia de mobbing y su relación con la construcción de la narrativa identitaria
en estudiantes egresados de la Universidad Minuto de Dios

Presentado Por:

María Vanessa Malagón Estupiñán ID: 705294

NRC: 10-57843

Maira Alejandra Rodríguez Díaz

Asesora:

Karol Stephany Arias González

Facultad: Ciencias humanas y sociales

Programa: Psicología

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Opción de grado - tesis

2024-1

Dedicatoria

Quiero dedicar este proyecto a las mujeres más importantes en mi vida; a mi querida madre, cuyo amor incondicional, apoyo constante han sido mi mayor fortaleza y gracias a ella estoy estudiando mi carrera universitaria, a mi hermana, cuya complicidad y cariño han iluminado mis días más oscuros, a mi prima que por su compañía y paciencia pude sacar mis fuerzas para culminar el proyecto, a mi pareja sentimental, por ser mi roca en los momentos difíciles y por compartir conmigo cada alegría y desafío, a mis compañeros, que por ellos puedo hacer el proyecto; y por último, a mi tutora del proyecto Karol Arias, por su orientación experta, su paciencia inagotable y su dedicación incansable, que han sido fundamentales en mi camino hacia el éxito.

Tabla de contenido

1. Resumen – palabras clave.....	pág. 9
2. Abstract – Keywords.....	pág. 10
3. Introducción	pág. 11
4. Planteamiento del problema.....	pág. 12
4.1 Descripción y Formulación del Problema.....	pag. 12
4.2 Objetivos	pág. 13
4.2.1 Objetivo General.....	pág. 13
4.2.2 Objetivos Específicos.....	pág. 13
4.3 Justificación	pág. 14
4.4 Sub-línea del programa al que le apunta el trabajo.....	pág. 16
5. Marco Teórico.....	pág. 17
5.1 Antecedentes.....	pág. 17
5.2 Bases teóricas.....	pág. 20
5.2.1 Mobbing	pág. 20
5.2.2 Experiencia de la Narrativa identitaria en el acto de la comunicación.....	pág. 26
5.2.3 Comunicación y lenguaje desde la narrativa.....	pág. 30
5.2.4 Experiencia en la práctica	pág. 32
6. Marco metodológico.....	pág. 35
6.1 Diseño de investigación.....	pág. 35
6.2 Hipótesis.....	pág. 36
6.3 Población y muestra	pág. 36
6.3.1 Participante número uno.....	pág. 36

6.3.2	Participante número dos.....	pág. 37
6.4	Unidades de análisis y muestra de la investigación.....	pág. 38
6.4.1	Instrumentos para la recolección de los datos.....	pág. 40
6.4.1	Diseño de Escenarios Narrativo Conversacional.....	pág. 40
6.4.2	Dialogo participativo.....	pág. 43
6.4.3	Tejer la Experiencia desde la integración.....	pág. 46
6.5	Consideraciones éticas.....	pág. 49
7.	Resultados.....	pág. 50
7.1	La percepción en la experiencia del Mobbing.....	pág. 50
7.1.1	Proceso narrativo conversacional.....	pág. 50
7.1.2	Acontecimiento.....	pág. 51
7.1.3	Historia.....	pág. 52
7.1.4	Memoria.....	pág. 53
7.2	Afectación de su quehacer e integridad (Narrativa identitaria).....	pág. 53
7.2.1	Proceso narrativo conversacional.....	pág. 53
7.2.2	Experiencia.....	pág. 55
7.2.3	Memoria	pág. 55
7.2.4	Acontecimiento	pág. 55
7.2.5	Historia	pág. 56
7.3	Profesión en su máximo esplendor (práctica profesional).....	pág. 58
7.3.1	Experiencia	pág. 58
7.3.2	Memoria	pág. 58
7.3.3	Acontecimiento	pág. 59
7.3.4	Proceso narrativo conversacional.....	pág. 59

8. Discusión y conclusiones.....	pág. 60
8.1 Discusión.....	pág. 60
8.1.1 Mobbing.....	pág. 61
8.1.1.1 complejidades.....	pág. 61
8.1.1.2 Divergencias.....	pág. 62
8.1.2 Narrativa identitaria.....	pág. 63
8.1.2.1 Convergencias.....	pág. 63
8.1.2.2 Divergencias.....	pág. 64
8.1.2.3 Complejidades.....	pág. 64
8.1.3 Experiencia de la practica.....	pág. 64
8.2.3.1 Divergencias.....	pág. 65
8.2.3.2 Convergencias.....	pág. 65
8.2 Conclusiones.....	pág. 65
9. Recomendaciones.....	pág. 67
10. Referencias.....	pág. 70
11. Anexos.....	pág. 78

Lista de figuras

1. Genograma de K.R..... pág. 37
2. Genograma de J.R.....pág. 38
3. Matriz de análisis pág. 49

Lista de tablas

1. Socialización pág. 41
2. Dialogo individual.....pág. 44
3. Tejer construcciones identitarias.....pág. 47

Lista de anexos

1. Consentimiento informado K.R.....pág. 78
2. Consentimiento informado J.R.....pág. 80
3. Matriz de análisis..... pág. 82
 - 3.1 Escenario uno apéndice uno pág. 83
 - 3.2 Escenario dos apéndice dos..... pág. 112
 - 3.3 Escenario dos apéndice tres..... pág. 134
 - 3.4 Escenario tres apéndice cuatro..... pág. 161

Resumen

La presente investigación se realiza con el fin de obtener el título de Psicóloga en la Corporación Universitaria Minutos de Dios, y se encuentra vinculado a la línea de investigación desarrollo social comunitario, tiene como objetivo general comprender la construcción de la narrativa identitaria de dos egresados de psicología que han experimentado mobbing en la práctica profesional.

Por su parte, la metodología de esta investigación es reflexiva, y se desarrolla a partir de la construcción de tres escenarios narrativos conversacionales, se contó con la participación de dos estudiantes graduados en 2024 de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, y los principales hallazgos demuestran que el fenómeno del mobbing en el marco de la práctica profesional puede generar que los estudiantes repriman sus emociones y construyan una narrativa identitaria deficitaria, afectando esto las dinámicas relacionales en su quehacer profesional, social y familiar.

Palabras clave: Mobbing – Narrativa identitaria – Practica profesional

Abstract

The present research is carried out in order to obtain the degree of Psychologist at the Corporación Universitaria Minutos de Dios, and is linked to the research line of community social development, its general objective is to understand the construction of the identity narrative of two psychology graduates who have experienced mobbing in professional practice.

The methodology is reflexive and is developed from the construction of three conversational narrative scenarios, with the participation of two students currently graduated in 2024 from the Corporación Universitaria Minuto de Dios, and the main findings show that the phenomenon of mobbing in the framework of professional practice can cause students to repress their emotions and build a deficient identity narrative, affecting the relational dynamics in their professional, social and family work.

Keywords: Mobbing – Identity narrative – Professional practice

Introducción

El mobbing, es un tema de vital importancia en el campo de la psicología organizacional, debido a las dinámicas relacionales que se gestan y su repercusión en diversos contextos de interacción, además de las secuelas que pueden tener las personas tanto a nivel psicológico, emocional, cognitivo, social y laboral, entre otros (Ávila, Bernal y Alzate, 2016). Este tema en los últimos años ha ganado mayor visibilidad y se reconoce la importancia de la intervención del psicólogo organizacional para abordar estas situaciones y promover el bienestar, tanto de los colaboradores, como de la propia empresa para favorecer la construcción de aprendizajes que puedan prevenir o minimizar situaciones relacionadas con el mobbing. (Cajamarca, Castro y Arismendi, 2020, p. 10)

Por su parte, en Colombia se han evidenciado casos de mobbing en el campo laboral dificultando al empleador culminar con lo establecido según sus actividades, afectando de este modo la poca información sobre el tema del acoso laboral que se recibe dentro de la empresa o entidad, llegando a perjudicar directamente al individuo evidenciando en las diferentes áreas de ajuste de la persona, además de observarse dificultades para concentrarse o enfocar su atención; problemas cognitivos que impactan de manera negativa en el desempeño laboral y la capacidad del individuo para realizar sus tareas de manera eficiente (Giraldo, 2005).

Siguiendo el hilo anterior, se evidencia que el impacto del mobbing conlleva a la desintegración de la identidad previamente establecida por la persona, este fenómeno de agresión surge a raíz de experiencias negativas de acoso, las cuales afectan al individuo tanto su identidad profesional como social, lo cual conlleva a esta situación erosionando su desarrollo como individuo, generando un deterioro progresivo en su bienestar y su construcción identitaria.

Por otra parte, se va a encontrar en cada apartado de la investigación el abordaje del mobbing, la narrativa identitaria y la experiencia en la práctica profesional, mostrando cómo estas se entrelazan para dar lugar a un fenómeno de agresión hacia un practicante, para luego enfocar lo anterior en la metodología que se construye a partir de escenarios narrativo conversacionales, para de esta manera, dar cuenta de cómo los egresados narran la experiencia de mobbing, cabe

aclarar que como instrumento de análisis se construyó una matriz que incluye las categorías de análisis de la propuesta metodología y del marco teórico.

Por consiguiente, posteriormente se presentan los resultados y discusión, que parten del análisis de lo sucedido con relación a las comprensiones teóricas y los relatos emergentes en los participantes del presente trabajo; y para terminar, las conclusiones encontradas en la investigación y recomendaciones para futuras proyectos, de tal manera que todo lo anterior.

I Planteamiento del Problema

El planteamiento de un problema de investigación se basa en una reflexión profunda de una problemática y de esta forma poder encontrar una contextualización teórica y metodológica adecuada que busca insertar la investigación en el cuerpo existente de conocimiento, justificar su relevancia y contribuir al avance del campo de estudio correspondiente a la temática abordada (Shiro y D'Avolio, 2011).

Descripción y Formulación del Problema

En Colombia el mobbing puede tener graves consecuencias en la salud, el bienestar psicológico de las personas, el rendimiento de las actividades diarias y el desempeño laboral y/o estudiantil; por su parte, el mobbing se manifiesta de diferentes formas, como el trato irrespetuoso, la intimidación, la exclusión social, la carga excesiva de trabajo, la falta de reconocimiento y las críticas constantes, formando aquellas conductas que lleguen a crear un ambiente hostil y generando en el individuo un alto nivel de estrés; según López-Cabarcos, Picón-Prado y Vázquez (2008) esos comportamientos de mobbing provocan que la persona tenga problemas psicológicos afectando su desempeño laboral, esta se llega a manifestar en absentismo laboral, baja productividad y en otros contextos de interacción social-familiar; es importante aclarar que, esta investigación se centrará en la experiencia de la práctica profesional del estudiante que experimentó una vivencia de mobbing ocasionado su narrativa identitaria corrompida por este acontecimiento.

Cabe resaltar que, según Giraldo “Las consecuencias del acoso a nivel laboral se traducen en individuos desmotivados e insatisfechos que encontrarán el trabajo como un ambiente hostil asociado al sufrimiento y que no tendrán óptimo

rendimiento". (2005, pág. 210), así mismo, las personas que experimentan Mobbing pueden desarrollar problemas de salud física y mental, como ansiedad, depresión, trastornos del sueño y problemas gastrointestinales, entre otros; por ello, es fundamental abordar este problema y promover un ambiente laboral saludable y respetuoso.

Siguiendo lo anterior, el mobbing con el paso del tiempo tiende a empeorar; en algunos lugares, las personas afectadas pueden recurrir a comportamientos sustitutivos, estas pueden llegar a ser la drogodependencia u otro tipo de adicciones para intentar manejar la ansiedad causada en el acoso laboral por parte de un compañero o líder del mismo entorno (Giraldo, 2005).

Por consiguiente, la autora Torres (2019) menciona que el hecho de ignorar el problema de mobbing, ha desmejorado su intervención en las organizaciones, ocasionando que se desconozca el tema y que no sea relevante para las empresas o que en algunos casos solo se aplique la normatividad; sin embargo, los estudios que se proyectan para investigar sobre esta problemática, ocasionalmente no se lleven a cabo, promoviendo el mobbing y dejando un enmascaramiento en la empresa; este se comienza a manifestar desde las diferentes relaciones de poder las cuales son jefe, subordinado o trabajador.

Según lo anterior cabe resaltar que los estudios relacionados al tema de mobbing, no den respuesta a la experiencia del fenómeno en sí, o su producción sea en menor escala en algunos países del mundo, lo que afecta la comprensión y abordaje del problema; en vista de los análisis emergentes en los párrafos anteriores, a continuación, se plantean los objetivos para desarrollar la presente investigación, teniendo en cuenta que los objetivos permiten guiar y asegurar el paso a paso para resolver la siguiente pregunta problema de la investigación ¿Cómo impacta la experiencia del mobbing durante las prácticas profesionales de psicología en la construcción de la narrativa identitaria de dos egresados de la Universidad Minuto de Dios?

Objetivos

Objetivo General

Analizar el impacto de la experiencia del mobbing durante las prácticas profesionales de psicología en la construcción de la narrativa identitaria de dos egresados de la Universidad Minuto de Dios.

Objetivos Específicos

- Indagar las posturas teóricas que explican el mobbing y su relación con la narrativa identitaria en una experiencia de práctica profesional.
- Identificar los acontecimientos, memorias, historias, procesos narrativo conversacionales y experiencias clave relacionados con el mobbing que han influido en la construcción de la narrativa identitaria de los egresados.
- Comprender los relatos de las Narrativas identitarias de los participantes sobre la experiencia de mobbing.

Justificación

Frente a la comprensión del término mobbing, como indica Ege (2000), el mobbing se identifica como una acción con un fin humillante, de ataque o de persecución en donde los entes que están dentro de esta relación social son los personajes principales del acto, es decir, la persona que experimenta el mobbing y su hostigador; en cuanto a las características que definen a cada uno están los valores, la personalidad, la idiosincrasia, el contexto cultural y el comportamiento.

Para continuar uno de los autores principales que es Leymann (1996) menciona que el mobbing o el terror psicológico en el entorno laboral se caracteriza por una comunicación hostil e inmoral hacia la persona de manera sistemática, esto implica que uno o varios individuos empujen deliberadamente a la víctima a una situación de desamparo e indefensión mediante comportamientos abusivos y amedrentadores, viéndose sometida a continuas actividades de acoso psicológico, lo que la mantiene atrapada en un estado de vulnerabilidad y angustia, estos actos llegan a incluir humillaciones, burlas, intimidaciones, amenazas, aislamiento social, críticas injustificadas, entre otros.

Siguiendo lo mencionado en el párrafo que precede, el mobbing conlleva grandes consecuencias en la vida del trabajador, las cuales se llegan a manifestar de manera psicológica, física, conductual, cognitiva, emocional; y por tanto, psicosocial, además de cambios de alimentación y trastornos relacionados con dependencias; las consecuencias que se ven presentadas están asociadas al estrés laboral dependiendo el grado de intensidad del acoso o llegan a ser más profundas generando al empleador insomnio, pesadillas recurrentes, dolores de cabeza y demás sintomatología, asimismo, frente a lo que sucede alrededor de la víctima llega a tener repercusiones en las relaciones interpersonales y conflictos familiares (Criollo Correa, p. 10, 2020).

De acuerdo con lo anterior, es importante generar conciencia cuando un ambiente genera afectaciones psicológicas al ser humano, este debe ser intervenido, posibilitando así una sensibilización frente al reconocimiento de las consecuencias del mobbing, y de esta manera promover un entorno de trabajo más inclusivo, colaborativo y saludable entre trabajadores.

Resaltando lo anterior, como menciona Torres (2019) la complejidad y falta de visibilidad de este fenómeno tiene un efecto negativo sobre las medidas preventivas y de gestión dentro del sistema general de riesgos laborales que se evidencia dentro del sistema laboral en Colombia, ya que, existe una clara necesidad de ampliar el seguimiento, la recopilación de datos y la investigación sobre este fenómeno, pues en muchos casos los trabajadores se ven obligados a abandonar sus puestos de trabajo generando que las empresas pierdan talento que ha sido capacitado para el área donde se ubicaba la persona que experimento dicha agresión; también originando enormes costes sociales que afectan no sólo a las personas sino también a sus familias, convirtiéndose este fenómeno en un nuevo riesgo psicosocial, aunque sus consecuencias son generalizadas como se ha mencionado anteriormente.

Por su parte lo expuesto por Gualteros (2022), infiere que hay dos aspectos relevantes dentro del ámbito laboral; uno corresponde al ambiente físico, y el otro a las relaciones interpersonales en los diferentes roles jerárquicos; siguiendo lo anterior el bienestar de los trabajadores se plantea con los incentivos de ascender a un cargo más alto, se ve implementado el aumento del salario o las acciones que

está haciendo con el nuevo cargo, basándose en las experiencias que va a tener si estas son positivas podría estar en buenos términos de salud; pero si este se ve afectado pueda incurrir de manera negativa al trabajador en su contexto laboral.

Por este motivo es importante comprender este fenómeno y posibilitar dentro de los lugares de trabajo ambientes que permitan participar activamente para generar dinámicas saludables, ya que, mediante estas, los empleados pueden involucrarse más en las estrategias que permitan crecer laboralmente en cada uno de los ámbitos de aplicación.

Frente a lo anterior, un aspecto importante como indica Torres (2019) el mobbing es un riesgo psicosocial poco estudiado en Latinoamérica, exactamente en el contexto colombiano, a nivel nacional e internacional existen leyes que protegen la gestión de riesgos laborales, sin embargo, la falta de estudios realizados en este tema produce un desconocimiento y una desconexión entre la práctica de los programas de intervención y la regulación a nivel legal; afectando de esta manera la información que protege al individuo repercutiendo en la efectividad del trabajador y su emocionalidad.

Por su puesto que este fenómeno caracterizado por humillación y acoso, se evidencia seis etapas, desde el conflicto inicial hasta la exclusión del trabajo, con consecuencias que incluyen problemas psicológicos, sociales y físicos para la víctima, frente a esto es importante comprender y reflexionar sobre el acoso laboral y promover un ambiente de trabajo inclusivo y saludable, debido a que en Colombia, la falta de visibilidad de este fenómeno dificulta la implementación y gestión de medidas preventivas de un ambiente de trabajo óptimo, esto es relevante ya que afecta el bienestar y la capacidad de sus empleados para ejecutar sus actividades.

Para finalizar, la experiencia de cada persona que ha vivenciado el mobbing conlleva a transformar su identidad, puesto que cada evento es nuevo y cambiante, llevando a como se identifica y este se ira transformando a su narrativa identitaria, como indica Cañón (2008) el sujeto se transforma y transforma su realidad en la interacción con el otro y lo otro; es decir las personas se relacionan de distinta forma en el entorno familiar, laboral, académico y social; si de alguna forma el acontecimiento es negativo afecta directamente a las demás áreas.

Sub-línea del programa al que le apunta el trabajo

Desde las líneas que ofrece la Universidad Minuto de Dios se pretende desarrollar a la línea de Desarrollo Social Comunitario debido a que resalta el papel activo de los individuos en su entorno, además promueve habilidades de investigación y reflexión que son fundamentales para la transformación y construcción positiva de dichos contextos, se busca comprender en profundidad cómo las interacciones sociales y las dinámicas comunitarias influyen en el bienestar y el desarrollo de las personas, así como identificar un cambio significativo en las personas y su interacción con cada experiencia (Universidad Minuto de Dios, s.f.)

II Marco Teórico

Según Daros, W. R. (2002), constituye el fundamento conceptual que da coherencia y dirección a la investigación, anclando desde los antecedentes investigaciones recientes al tema por abordar y el bases teóricas que ya explica cada tema de manera profundas, ambos acompañados por un conjunto de ideas, teorías e hipótesis que proporcionan un contexto y una comprensión profunda del problema en estudio abordarlo.

Antecedentes

Los antecedentes según Méndez, Namihira, Moreno, y Sosa, (2001), son el punto de partida de las investigaciones, para indagar su procedencia de temas en otras investigaciones a través del tiempo, estas deben ser recientes para verificar la problemática desde el ahora permitiendo delimitar y plantear el problema en conjunto, juzgando desde un inicio la temática del problema, en esta investigación se abordarán el mobbing y la narrativa identitaria el cual se encontraron siete artículos que vienen explorando el tema del mobbing con mayor detenimiento, los cuales de los estudios tomados cinco en Colombia, uno en México, dos en Ecuador y en España uno, el trabajo de España está en idioma de inglés.

Para comenzar, el alcance de la revisión teórica en Ecuador por pate de Campaña, Vásconez, Bermúdez y Serpa, (2022) quienes indican que las agresiones presentados en cada estudio revisado son por parte de los compañeros y superiores, lo cual tiene un gran alcance, debido a que la concientización sobre este

término dentro del ambiente laboral sea una prioridad para cada empresa generando así un alto nivel de tolerancia y acompañamiento ante estas conductas agresivas que existen dentro de las organizaciones, lo cual indica que estos comportamientos se vienen normalizando desde el núcleo familiar, viendo conductas de violencia.

Por otra parte, en la investigación por parte de Acosta y Garnica en Colombia, (2022) se hace referencia a la ley que resguarda a los trabajadores que han vivenciado mobbing, en el que garantiza la protección ante el suceso contra el trabajador, dependiendo de cómo se presente, horizontal o vertical (se aclara que estos términos se detallan a fondo en el marco teórico), por ello, para una organización es obligatorio tener un reglamento interno, que se van construyendo en conjunto con el área de salud y seguridad en el trabajo y el sistema de seguridad.

Frente a lo anterior, cabe resaltar en uno de los estudios encontrados en Colombia, en las conclusiones de la investigación de Torres (2019) se indica que es importante implementar nuevos enfoques que permitan la protección de sus empleados frente al mobbing en Colombia mediante la aplicación de campañas que fortalezcan la aplicación de diferentes técnicas Anti mobbing que garanticen los derechos de cada uno de sus empleados.

Se considera por Montoya (2023) la sintomatología presentada por parte de los trabajadores que han vivenciado mobbing se podría llegar a confundir con otro diagnóstico evadiendo así el abordaje del tema, ya que, frente a los criterios de diagnóstico presentados por profesionales capacitados en el tema se indica que se debe presentar por lo menos una vez por semana por mínimo tres meses, teniendo en cuenta la intensidad, tipo y frecuencia para generar un proceso de intervención.

Cabe resaltar un estudio relacionado por Burneo, B y Burneo, C (2021) en Ecuador, se presenta el mobbing horizontal en dinámicas relacionas entre personas con un mismo nivel jerárquico, y que en la investigación los autores menciona que si el empleador no garantiza los derechos del trabajador, este tendrá que indemnizarlo si llega a ser despedido o tiene una terminación de su contrato, debido a que el gerente o la persona a cargo debe garantizar los derechos del trabajador, es decir, si el empleado sufrió mobbing llega a comunicar la situación y el empleador no

gestiona la atención para minimizar o abordar la situación y verificar el estado de salud mental del empleado, este puede ser indemnizado.

Siguiendo lo anterior, referente a los resultados presentados en la problemática del mobbing en un contexto de enfermería relacionado por Ruiz, Pacheco, García, Diez y Guevara (2019) estudio que fue realizado en España, el mobbing se presenta en las relaciones de jerarquía; es decir que quienes desempeñan un rol jerárquico son los principales actores de acciones de acoso hacia las mujeres en la mayoría de casos y estas situaciones no han sido reportadas, asimismo, se evidenciaron algunos comentarios que realizaban estos trabajadores en las entrevistas, estos fueron 12 participantes de la clínica de estudio, lo cual mencionaban la importancia a la afectación del ambiente el cual podría afectar su identidad dentro del contexto laboral viéndose este afectado e influenciado por un entorno pesado relacionándose de manera negativa en el empleador.

Por lo tanto, se encuentra un estudio realizado en México por Nava M, Reyes, y Nava G, (2020) exactamente en la Ciudad de Juárez, la cual la población de este proyecto fue de 384 trabajadores encuestados y de estos el 47% fueron víctimas, resultados que están cerca del 50% de la población encuestada que sorprenden y dan relevancia a la iniciativa investigativa del presente trabajo, por su parte el instrumento utilizado para la encuesta fue la escala de Cisneros, pero solo una de las dos escalas de dicho barómetro teniendo resultados más detallados a los factores de riesgo que tiene el mobbing, en este estudio se ve reflejado que en el nivel más bajo de jerarquía, los trabajadores son más vulnerables, y se ve reflejado el mobbing horizontal que se presenta entre compañeros, el mobbing vertical que se ve reflejado entre un cargo mayor y uno menor.

Se evidencia en un estudio realizado en Colombia sobre el mobbing Buelvas y Herrera (2023) relaciona en los resultados que los participantes prefieren callar lo sucedido sin llegar a mitigar, siendo un causal de la sintomatología del individuo, se llega a encontrar que estas personas son victimarios del hostigamiento, debido a que prefieren encontrarse en días libres o desde casa por teletrabajo para disminuir su agresión, esta podría complicarse debido a que la empresa no permita la

posibilidad de abordar este tema, relacionando participantes en Colombia y que no se oculte esta información.

Se evidencia en un estudio realizado en Chile (Matamala y Barrera, 2023) sobre la incidencia del acoso laboral y como se presenta la degradación a los trabajadores de minería en este contexto, viendo evidenciado el deterioro de su productividad y desvalorizando el quehacer de sus actividades, de igual manera estos mismos autores mencionan “Al infundir terror, se amenaza el vínculo de trabajo, aumentando el temor por ser excluidos del mercado de trabajo, esto es, se fomenta el miedo al desempleo, a ser sobrante del proceso productivo” lo cual lo anterior afecta su identidad y como se construye en este contexto laboral, impidiendo su narrativa de una manera óptima.

Bases Teóricas

En el presente apartado se encuentran las categorías de análisis teórico que permiten comprender los ejes temáticos de la presente investigación: la primera categoría es mobbing; la segunda narrativa identitaria; y por último, práctica profesional, las cuales son sustentadas por diferentes autores que permiten fundamentar y esclarecer los conceptos que se van a tratar durante el proyecto y la importancia de la aplicación de este.

Mobbing

Para definir el concepto de mobbing se tiene en cuenta como menciona López-Cabarcos, Picón-Prado y Vázquez-Rodríguez, (2008) que este debe haber pasado durante un periodo no inferior a seis meses y con una duración de una vez por semana dentro del lugar de trabajo o ambiente laboral, imposibilitando a la persona o trabajador a generar sus labores diarias en su espacio, de igual manera esta se aplica en Colombia (Murillo, García, Fragozo, Moreno y Rivera, 2014) a una violencia extrema una vez por semana por un tiempo de más de seis meses confirmándolo en el país.

Cabe resaltar, que se evidencia el mobbing por medio de presión y estrés que afectan de manera psicológica al trabajador repercutiendo en cómo realizar las actividades correspondientes al cargo, el agresor hace que el trabajador sienta

ganas de abandonar el cargo, haciendo comentarios que menosprecien su nivel profesional frente algún público (Ramírez y Leguizamón, 2020, p. 10).

La sintomatología que presenta el trabajador se divide en física y emocional según Ávila, Bernal y Alzate, (2016), el cual se plantean en la física ; “Problemas del sueño: Insomnio, pesadillas recurrentes, dificultades de concentración, náuseas, migraña, problemas cutáneos, pérdida del apetito, dolores estomacales, sudoración, temblores y el consumo de sustancias tales como alcohol, tabaco y alucinógenos” (2016, pág. 4) siendo las anteriores un impedimento para que haga sus labores de manera adecuada afectando el siguiente síntoma que se parte de lo emocional; “Ansiedad, aislamiento, pérdida de autoestima y seguridad en sí mismo, sentimiento de tristeza y depresión, ataques de pánico, irritabilidad, cambios de humor, pérdida de motivación, pensamientos acerca del suicidio, pérdida de satisfacción laboral” (2016, pág. 4) viéndose afectado en su integridad como ser humano y perdida en su contexto laboral, social y familiar, esto debido a que sus complicaciones siendo ya emocionales darían un impedimento a relacionarse entre sus allegados o entorno diario.

Por consiguiente, algunos efectos del mobbing están relacionados con la ira, ansiedad, depresión, en físicas, psicológicas y sociales, etc.; estos afectan el entorno familiar y las relaciones interpersonales; depende de la adaptación del trabajador frente a lo que está sintiendo actualmente, siendo una causal de influencia en su productividad, por ende, una rotación del cargo que desempeña y dificultades en el compromiso con el que hace sus labores diarias (Torres, 2019).

Por su parte, el comportamiento del agredido se ha dividido en seis etapas que a modo sintético se socializaran a continuación: la primera etapa, designada “*conflicto objetivo*”; la segunda etapa, “*aparición del mobbing*”; la tercera etapa, llamada “*primeros síntomas psicósomáticos*”, según Torres (2019) en las primeras tres fases es en donde se encuentra el crecimiento del abuso generado por un ente abusador a una víctima; la cuarta etapa, se denomina “errores y abuso en la gestión del talento humano”; la etapa cinco, “decaimiento de la condición psicofísica individual”; se aclara que, en las fases cuatro y cinco se aumenta la afectación psicológica del trabajador, lo cual está relacionado a un mal proceso por parte de la organización, y desencadena la sintomatología del trabajador abusado; la última

etapa, es la exclusión del trabajo por despido, renuncia o en el peor de los casos suicidio, lo anterior posibilita evidenciar las consecuencias multifactoriales del impacto en las personas que experimentan mobbing (Torres, p 130, 2019).

Teniendo en cuenta lo anterior, se puede evidenciar que el mobbing es una problemática que cada vez va en aumento a nivel Nacional, por ello es de vital importancia que las entidades gubernamentales y no gubernamentales tomen medidas para evidenciar estas situaciones, para que a futuro los trabajadores no se vean expuestos a experiencias como estas, debido al desconocimiento de la información.

Para generar mayor comprensión frente al mobbing, según Gualteros (2022) existen tres tipos de mobbing; el primero, corresponde al mobbing horizontal el cual se caracteriza principalmente por el abuso entre compañeros de trabajo teniendo su misma posición en el área o campaña; el segundo, es conocido como el mobbing vertical el cual nos habla de abuso por jerarquías, identificando que el agresor o acosador es el supervisor o jefe, y que mediante él, se puede evidenciar el abuso de autoridad generando opresión por parte de los altos mandos haciendo que las personas se sientan menos y no puedan dar lo mejor de ellos demostrando su verdadero potencial; siguiendo lo anterior; en el tercero, se habla del mobbing mixto o complejo, donde el acoso comienza con el grado horizontal, para luego el alto mando tomar la posición de indiferencia frente a esta situación que se está presentando entre los trabajadores, esto genera una invisibilidad ante el hecho de la agresión (Gualteros, 2022), esto conlleva a entender que el mobbing se presente de distintas formas en el ámbito laboral, no solo se ejerce desde un rol jerárquico descendente, sino que se encuentran en las diversas dinámicas relacionales en el contexto.

Por otro lado, en el contexto laboral hay personas que observan el mobbing permitiendo que este se siga manteniendo y no intervienen esta acción perjudicando al trabajador, todo esto genera cierta complicidad ante el abuso por parte de la autoridad correspondiente al cargo, con relación a esto, Gualteros (2022) menciona que este abuso de características asimétricas se evidencia mediante las relaciones de burla y comentarios negativos, hostigamiento, por parte del rol que representa

autoridad, este hecho, también es nombrado acoso vertical, el cual ya se explicó en párrafos anteriores.

Por otro lado, se encuentra la agresión sistemática, que surge cuando existe una cadena de acciones en contra de una persona o un conjunto de personas en su actuar, abusando de una posición de poder sobre su subordinado o viceversa, en la cual, el afectado no posee la facultad de defenderse, por lo que se desarrollan consecuencias a nivel mental repercutiendo en la eficacia en el desarrollo de sus labores (Torres, 2019), lo que se evidencia según lo anterior, es la disminución de la integridad del sujeto en relación al cargo que desempeña el trabajador, esto se presenta en la mayoría de los casos entre los compañeros, es decir, es un hostigamiento horizontal en el que varias personas están involucradas.

Se pueden distinguir como comportamientos típicos de la víctima los siguientes como expone Gualteros (2022):

- Atentados en las condiciones de trabajo: cambio de función, abandono frecuente del trabajo, negativa a proporcionar herramientas o información para el desarrollo de la función, etc.
- Atentados a la dignidad personal: burlarse de determinadas características o difundir rumores sobre el trabajador en cuestión, etc.
- Aislamiento: no hablar con las personas involucradas ni las mantengas en una oficina aislada de otros equipos de trabajo.
- Actos de violencia verbal o psicológica: Actos de violencia leve, insultos, etc.

Se presentan los grados expuestos por los siguientes autores Murillo, García, Fragozo, Moreno y Rivera, (2014) estos se basan en la intensidad, duración y frecuencia, el cual se ha mencionado anteriormente; el primer grado, la víctima puede enfrentar el acoso y mantenerse en su lugar de trabajo, aunque experimenta ansiedad y desconcierto por las acciones de los compañeros; el segundo grado presenta, dificultades para evitar el acoso, lo que agrava su permanencia en el trabajo, de esta forma experimenta síntomas como depresión y problemas de sueño y por ultimo grado; se presenta la imposibilidad de reincorporación al trabajo, se necesitan tratamientos psicológicos especializados debido a síntomas graves como depresión severa y ataques de pánico, las relaciones del individuo comprenden el problema y su gravedad ya que afecta directamente al trabajador.

Cabe señalar que, Gualteros (2022) refieren cuatro fases en las que el acosador llega a hacer vulnerable al trabajador, el cual está constituido de la siguiente manera: la primera fase, trata de los incidentes críticos en los que se comienza a ver afectado el trabajador ya que da inicio a conflictos laborales por el mobbing generando los primeros síntomas, estos llegan a ser insomnio y dolores de cabeza; la segunda fase, se ve involucrado el acoso y la estigmatización, en esta fase comienza el plan efectuado por el acosador a su víctima, poniendo este en marcha o recurriendo a la vulneración de su víctima agrediendo con comentarios o dependiendo de cómo el agresor ve que puede afectar al trabajador, y puede presentarse con la implementación de mayor carga de trabajo u otras labores que no corresponden ante la víctima y como se mencionó anteriormente los comentarios de hostigamiento ante el trabajador; y finalmente, la tercera fase, hace referencia a la intervención de la autoridad, en la que el área competente para el bienestar del trabajador entra a validar lo que está sucediendo, esto pueden ser de dos formas, la primera forma, generando un cambio con el trabajador poniendo todo lo que está sucediendo en la mesa y de esta manera, llegar a una solución, evidenciando a la autoridad interviniendo ante dicho acoso; la segunda forma, ocultando la escena del mobbing, negando los hechos que sucedieron dentro de la empresa; y para finalizar, la cuarta fase, en la que se presenta al trabajador como un problemático, lo cual puede desencadenar el despido o expulsión del cargo del empleador.

Por otro lado, es relevante destacar el punto planteado por Aceituno, Asún, Ruiz, Venegas, Corbalán y Reinoso (2009) acerca de la alienación, ya que esta teoría otorga un énfasis considerable a la percepción de la integración, ya sea en el ámbito laboral o en la vida cotidiana, o la falta de esta integración en la sociedad, esto está estrechamente relacionado con la manera en que se interpreta la comunicación y las relaciones interpersonales, además, influye en la manera en que se evalúan las oportunidades y limitaciones que la sociedad presentan para el desarrollo individual, así como en la forma en que cada individuo se percibe a sí mismo y se integra en su entorno, y en la capacidad que poseen para influir en las condiciones de vida que son inherentes a nuestra existencia en dicho contexto social.

Siguiendo lo anterior, según rojas (2010) expone cinco tipos de alienación, las cuales son ; la alienación religiosa, esta se ve reflejada con la creación de la religión

y de la devoción a un Dios; la alienación filosófica, en la cual se presenta que la filosófica no representa la realidad auténtica sino de una vida transformada o diferente a lo que se menciona; alienación política esta refiere a el poder que tiene la clase dominante sobre la sociedad y como esta se ve interpuesta en leyes que benefician a la clase alta; la alienación social, aquella que impone a la sociedad en clases que se vienen estableciendo según su nivel social y economía; finalmente, la alienación económica la principal y la causa de las demás alienaciones, en donde el interés del modo capitalista y como el ser humano solo trabaja a pesar de las condiciones en las que se encuentren, mostrando que si el trabajador se centra en este aspecto económico se entregue a pesar de su bienestar y como se ve alienado en seguir por lo que establezca la sociedad.

Partiendo de lo anterior se evidencia que a partir de esta teoría de la alienación economista se parte el ser humano como un ente que produce para una sociedad y desde está manteniéndose, a pesar de los niveles de angustia que tenga dentro del contexto, lo cual se parte desde el mobbing que el trabajador se mantiene en su entorno por un tema de economía y puesto, en vez de encontrar un sitio de trabajo que le pueda brindar esos beneficios y su salud emocional, como ya se ha abarcando el tema del mobbing se centra en la imposibilidad el trabajador por salir de este puesto toxico.

En efecto e mobbing se ve evidenciado como un serio problema para la salud emocional y el bienestar en general del trabajador, viéndose reflejado en la eficiencia y en la productividad en su labor, las manifestaciones ya sean horizontales, verticales o mixtas y sus impactos en la persona que está siendo afectada por esta son motivos de preocupación; por tanto, las políticas de las organizaciones deben enfocarse en prevenir y aborda este tema de manera efectiva de forma en que se genere conciencia a sus trabajadores, y lo que se debe hacer en caso de que se presente el mobbing para así denunciar y permitir la intervención oportuna para poder erradicar esta problemática y crear un entorno de trabajo más ameno y por ende más sano, además, la comprensión de la alineación como se plantea de forma teórica resalta la importancia de la percepción de la integración social y sistema de dominación capitalista que rige la economía y su influencia en la vida diaria del sujeto en el trabajo; la relación de mobbing y alienación incita a una reflexión sobre la importancia de generar un lugar de trabajo libre de acoso,

permitiendo de esta forma el trabajo de una manera más sana para todo individuo, en el que cada persona puede desempeñarse de manera efectiva y así mismo sentirse integrado en su entorno, creando así el lugar de trabajo efectivo para el individuo en donde se debe preservar el bienestar, la equidad y el respeto entre los trabajadores.

En cuanto a la legislación, cabe resaltar que Gualteros (2022) menciona que las normas están relacionadas específicamente a las relaciones laborales, y que esto no se incumpla según lo establecido pese a su jerarquía en la estructura laboral, el cual el empleador pueda luchar por sus derechos ante cualquier injusticia presentada en su ambiente laboral o dentro de la empresa ejercidas por sus compañeros o jefes, estas leyes se encuentran en Colombia como la Ley 1010 del 2006 la cual parte de la Función Pública (2006) “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo” y la otra es la circular 026 de 2023 “Prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral” partiendo de esta ley y circular le da protección al individuo en su contexto laboral hasta en su práctica profesional, porque están para poder mitigar todas estas conductas de hostigamiento.

Experiencia de la Narrativa Identitaria en el Acto de la Comunicación

En este apartado se verán identificados el acto de la comunicación y como la historia, el evento, el acontecimiento y cada parte se ve involucrada en el individuo y como narra su identidad y la construcción de su identificación.

La narrativa es crucial en la cotidianidad del ser humano, ya que permite dar sentido a la experiencia ante los hechos, generando su comprensión a los eventos del pasado y proyectarse a los futuros acontecimientos (Mateos & Núñez 2011). Estos se comprenden como los eventos y acciones que se narran de lo que ha acontecido al ser humano simultáneamente con la serie de pensamientos frente al hecho nuevo que se está viviendo y en el que se va construyendo la identidad de la persona, ya que cada acción de la cotidianidad se convierten en un episodio discreto vivido, esto enriqueciendo el significado narrativo que relata cada persona sobre su identidad (Payne, 2002, p. 47), de igual forma el autor Payne (2002)

menciona que estos acontecimientos vienen de eventos históricos y situaciones interpersonales, que frente a la trama del relato y lo que significa esté con el paso del tiempo, al igual por ello para esta investigación la narrativa es de vital importancia para comprender la experiencia de mobbing presentada por los participantes y como esta va afectando la cotidianidad después de su práctica, lo cual es importante desde la narrativa identitaria plantear aquella construcción que se ve influenciada por su vivencia y como esto puede cambiar al ser humano de como se ve y como percibe su contexto.

Cabe resaltar que, como menciona Capella, (2013) las experiencias vivenciadas por un trabajador se ven implicados en la exploración de cómo se perciben y comprenden los acontecimientos, partiendo que estos son los hechos que cambian de la rutina y lo hace diferente a lo que se percibe como un día normal, generando así un análisis de cómo describen sus vivencias y les otorgan significado en su vida; la importancia de los eventos que tienen las personas es validar que este acontecimiento afecta en la narrativa identitaria de la persona y como concibe en su vida ya sea laboral, personal o familiar, lo cual se identifica como un evento algo que se lleva a cabo bajo una organización.

Frente a lo anterior, cabe resaltar, que para encontrar el reconocimiento de identidad de una persona suceden dos fases según Rivera, & Acebo (2019), ellos mencionan que la primera fase, es la adaptación identitaria, el primer momento donde se modifica el comportamiento de la persona, lo cual es reconocer esos rasgos nuevos frente a esa nueva experiencia que acaba de pasar, reconociendo que esta puede ser positiva o negativa; la segunda fase; es concientización identitaria, esta se divide en dos niveles uno de adaptación y el otro de comprensión identitaria; el nivel de adaptación, lleva a sujeto continuar transformando su identificación esto implica las respuestas que la persona da ante lo que le acontece y lo motivan a seguir ajustando su comportamiento a medida que reconoce con mayor importancia los aspectos de su identidad, esto puede ser cambiante, debido a que las experiencias dan ajuste a la construcción de esta identidad; por su parte, el nivel de comprensión identitaria, se relaciona con la capacidad que tiene el sujeto para poder interpretar y así comprender sus propias identidades que se van modificando en la fase anterior, por ello, los dos niveles se contribuyen la fase número dos de lo mencionado hacen que las personas se sientan conectados al

proceso de formación de su identidad, lo cual es fundamental para su desarrollo social y proyecto de vida, en el caso de que esta se relacionara de manera negativa afectaría a su contexto social familiar y laboral, debido a que se presentan sintomatologías diferentes en cada hecho dependiendo por lo que pasara.

Frente a lo mencionado por Morales (2013) la narrativa identitaria no se limitaría a una forma de descripción de la persona o la comprensión de esta; esta idea se ve reflejada en todos los aspectos de su cotidianidad, ya sea en el ámbito público, privado, familiar, en la vida laboral, y demás; generando así, una manera de construir esta identidad, debido a que son las historias las que enriquecen los motivos en los que se pueda tratar y generar a mayor potencia lo vivido.

En este sentido comprende Soto Stecher y Valenzuela (2017) frente a la identidad que ejerce el trabajador en su ámbito laboral, es depende de cómo el sujeto construye su identificación, esta puede alterarse por lo que ha experimentado en su actividad laboral, ya sea dentro de la empresa con sus compañeros o fuera de ella, lo genera que a lo largo plazo esta identidad deficitaria en contextos de mobbing pueda escalar en su ámbito personal.

Por otra parte, cabe resaltar que para Potok, (2012) la historia la hacen los acontecimientos vividos ante los hechos pasados referidos en lo real, ocurrido a los antepasados, generando así la comprensión de que la narrativa de un hecho pueda esclarecerse frente a el análisis que de una problemática en curso, como lo es el mobbing, anteriormente el mobbing no era percibido por el hombre, luego que este se va efectuando con mayor frecuencia se le ha dado importancia, en particular en la narrativa identitaria de los hechos contruidos y como esto se ve implicado en el quehacer profesional y laboral, según lo anterior, afirma González, Estupiñan y Serna (2006) que la historia se ve reflejada en versiones dominantes, estas son las que se van relatando con el pasar de la historia, por ejemplo, la mujer en casa y el hombre trabaja, esta es una versión dominante que va de generación en generación, hasta que un acontecimiento tiene tal impacto para transformar dicha historia; frente a lo anterior, afirma los autores ya mencionados, que él acontecimiento contado en cada contexto de referencia se hablaría de cada año o transcurso de cada historia, ya que la construcción del mismo con las de los anteriores al pasar de los años hacen la realidad que se presenta, dominando al de

un sistema en concreto y poder mantener esta ideología de una manera al pasar de los años.

Siguiendo lo anterior, la memoria está conectado con la historia, como menciona Isla (2003) la cual esta trasciende de una persona la memoria da paso a un proceso permanente de evolución y cambio de los sitios en donde se albergan los recuerdos que se convierten en acontecimientos en la medida en que se recuerdan y se reinterpretan, estos acontecimientos, a su vez, obtiene un significado más profundo y se transforma en lugares llenos de emoción, con conexiones y simbolismo que se van desarrollando al pasar el tiempo; por tanto, la memoria, en su flujo permanente, permite transitar entre estas dimensiones de lugares y eventos, generando una conexión de significados y emociones en constante cambio, al igual el autor menciona que la memoria da paso a posibles versiones de la persona dándole significado y sentido de los acontecimiento vividos, de igual manera estas pueden venir de voces o escritos que van a la par de la historia afirmando y llevando un solo camino haciendo esto vuelva de manera reiterativa y verdadera, si esta memoria no va con la historia da paso a las narrativas subdominantes (González, Estupiñan Y Serna, 2006).

Por consiguiente, se encuentran las narrativas identitarias que relacionan con el contexto de una persona en sus experiencias, pero como expone Garz y Reina (2012) al momento de abordar la narrativa conversacional, se desata la emergencia de narrativas alternativas, lo cual contribuyen al aumento de las representaciones de la identidad, tanto a nivel individual como colectivo, en las diferentes dimensiones de expresión, esto, a su vez, promueve la autonomía y diferenciación de las personas y su familia al favorecer la comprensión de quienes son y cómo se relacionan dentro de su entorno en constante evolución.

Por su parte, se encuentra que González, Riveros, y Fonseca (2013) indican que los relatos identitarios alternativos evidencien la resiliencia de la persona, esto sosteniendo la intervención frente a la narrativa que ofrece la posibilidad de relatar estas vivencias de una manera única y como se evidencien en la experiencia de cada individuo, haciendo un conjunto de las comprensiones narradas, lo que, a su vez, facilita la exploración de nuevas facetas de la identidad a través de la narración, fomentando la vinculación con los recursos externos y de esta manera el

surgimiento de la resiliencia ante las problemáticas evidenciadas a través de ese momento.

En relación a la idea anterior, el enfoque del análisis del discurso como interacción no se restringe únicamente a la exploración de un “estrato”, esto quiere decir que se establecerían por niveles de comunicación como lo es de manera verbal, visual, adicional de las comunicaciones, estructuras y significados, esto en realidad, abarca todos los estratos previamente mencionados, considerándolos como componentes de lo que las personas que utilizan el lenguaje hacen de manera activa como partícipes en la conversación (Estupiñan y González 2015). Frente a lo anterior cabe resaltar que Maturana (1997) menciona que el lenguaje se define comúnmente como un sistema simbólico de comunicación, es decir que a pesar de que se estén utilizando símbolos o se establezca un vocabulario referente a la emisión de respuestas puedan ser elementos secundarios del propio lenguaje, esta comunicación que se mantiene es el hecho de poder tener opinión

La experiencia en el ámbito de identidad se basa en la manera que una persona vive los hechos en distintos ámbitos, cada etapa de su existir, esto parte de lo vivido de la persona en su contexto y de esta forma se llega a evidenciar como construye su identidad, esto lo afirma Lindón (2003) cuando un trabajador está en el contexto laboral y es cambiante pueda que tenga que acoplarse a esa nueva experiencia y validar si estas nuevas acciones que se están presentando las vivió antes para poder generar nuevos aprendizajes.

Referente lo anterior, los autores González, Estupiñan Y Serna (2006) mencionan que la experiencia da paso a los acontecimientos vividos que definen la postura de la persona que los está narrando, dándole identidad y confirmando aquel relato que llegaría a acontecer en lo que es a la propia experiencia vital.

Frente a lo mencionado sobre la experiencia vivida según Santamaria (2022), esta no se puede separar de las interacciones de los cambios y transformaciones que ya se ven arraigadas en el pasado, el cual, se puede llegar a visualizar una modificación por parte de la persona, dando un cambio a como se ve en su narrativa y como esta experiencia que tuvo, pueda integrarla y aplicar esto a la historia, por consiguiente a esto, Moreno (2007) afirma que frente a la experiencia vivida las

reglas de significación por parte de la vivencia el ser humano se ve con esta acción y como la relata y la resignifica en su pertenencia y poder así modificar su identidad.

Cabe resaltar que, según Guitart, Mendiburu y Farreras (2010) ellos mencionan dos tipos de identificación según la persona y su entorno las cuales son: la identidad personal y la identidad sociocultural, estas viéndose en la construcción de cada individuo y su contexto y acontecimientos, estas son referidas a la primera a la percepción de uno mismo en términos de rasgos personales, aspiraciones y valores emocionales, mientras que la segunda se deriva de la pertenencia a un grupo cultural, institucional e históricamente situado, junto con el significado valorativo y emocional asociado a esta pertenencia.

Comunicación y Lenguaje Desde la Narrativa

Frente a lo que se refiere la comunicación según García (2011), se propone un conjunto de elementos, que interactúan en la naturaleza humana de tal manera que cualquier cambio en uno de ellos afectará significativamente la relación existente entre los demás componentes, este fenómeno refleja la interdependencia de estos elementos y la compleja red de influencias, mostrando que cualquier cambio en uno de ellos puede tener consecuencias que afecten a todo el sistema.

Siguiendo lo anterior, menciona Estupiñán y González (2015), que la comunicación da importancia a la concepción integral del lenguaje el dominio de la narración que construye la realidad del sujeto, y las narrativas emergentes en el lenguaje se van hilando de manera no verbal porque sin esto no podríamos comprender o entender la eficacia de las expresiones del sentido del relato que es la que le da importancia a lo que se ha experimentado, es decir que, la comunicación no verbal, es la que se desprende de la emoción del narrador, y su actitud ante la situación vivida pueda influir a cómo actúa en cada contexto.

Es por eso que el autor Estupiñán y Gutiérrez (2015) “la comunicación humana se pueden utilizar los tres órdenes tradicionalmente reconocidos por los investigadores, estos son, el contenido de los mensajes, las interacciones entre los actores de la comunicación y el orden semiótico contextual y meta contextual” (pág. 84) partiendo que la comunicación y el sentido que da esta al momento que se transmite información correspondiendo a su sentido de pertenencia y como se identifica este personaje al momento de captar y recibir el mensaje por medio de la

conversación, dándole un paso a paso en la comunicación, viendo esta un factor primordial al ser humano y su interacción ante el entorno.

Siguiendo lo anterior los mismos autores mencionan (Estupiñan y Gutiérrez, 2015) que la comunicación verbal humana siempre existe y ocurre en diferentes niveles de abstracción, que están relacionados con la codificación y la conexión entre los comunicadores, entendiendo que la comunicación incluye todas las señales y propuestas intercambiadas, lo cual al comprender estos conceptos de comunicación, metacomunicación y lenguaje, se puede observar que cada expresión está asociada a un cierto grado de observación y por tanto a un cierto grado de abstracción en el proceso del diálogo narrativo.

Referente a lo anterior, cabe resaltar (García, 2011) que la comunicación se produce según ciertos principios básicos los cuales son tres; el primero, el principio de integridad muestra que un sistema no es una simple suma de sus elementos, sino que tiene características propias que las diferencian de cada elemento; el segundo, el principio de causalidad circular establece que el comportamiento de cada parte de un sistema contribuye a una red compleja de influencias, acciones y retroalimentaciones mutuas; finalmente el tercero, el principio rector establece que la comunicación debe ajustarse a un conjunto mínimo de reglas, normas y convenciones para mantener el equilibrio del sistema.

Las historias son esenciales en la vida cotidiana y permiten dar sentido a las experiencias pasadas y futuras, estas experiencias están influenciadas por acontecimientos históricos y circunstancias personales, enriqueciendo la narrativa de identidad, lo cual esta se construye en dos fases principales: adaptación de la identidad, que adapta las características a nuevas experiencias; y conciencia de la identidad, que profundiza la interpretación y comprensión de estos cambios, estos niveles contribuyen al desarrollo de la identidad, que es esencial para el desarrollo de la personalidad, esto, abarca todos los ámbitos de la vida, incluyendo lo laboral y personal, y emergen narrativas alternativas que enriquecen las representaciones de la identidad, frente a la experiencia y la adaptación a nuevas situaciones influyen en la evolución de la identidad, esto permite que los recuerdos históricamente significativos pueden reinterpretarse y dotarse de significado con el tiempo, lo que ayuda a dar forma a las narrativas dominantes cuando divergen de la historia oficial.

Por consiguiente, como menciona Watzlawick, Bavelas y Jackson, (2002), sobre la interacción humana como un sistema de comunicación, referente a ser caracterizado por unas propiedades de sistemas que se encuentran generales como lo son; La totalidad, definiendo esta como el cambio de una es cambio de todas lo cual genera un proceso que va cambiando a menudo, haciéndolo un todo inseparable; la retroalimentación, esta es circular donde se va ejerciendo una respuesta mediante la otra; por último la equifinalidad, se basa en la relación de las anteriores solo que se auto modifica, implicando que se tengan las mismas leyes de las anteriores a diferencia que esta al modificarse puede tener diferentes métodos de sintetizar y variar la información final.

La Experiencia de Práctica Profesional

La historia de la práctica de la psicología como expone Rey (2022) se dio a medida que querían explorar instrumentos de aplicación, pero comenzó con el autor reconocido Piaget dando unos de los métodos clínicos aplicados, pero como la psicología evolucionaba, se desarrollaron campos profesionales específicos con prácticas institucionalizadas y conceptos propios, aquí ya se brindaron más áreas que tenía a psicología en su campo práctico, este desarrollo no siempre estuvo impulsado por la investigación psicológica, ya que los aspectos prácticos e instrumentales a menudo avanzaron más que los aspectos teóricos en estas áreas, por eso la importancia de la práctica en el campo de la psicología, debido a que por medio de esta los saberes puede mejorar y todo lo aprendido se lleva a una experiencia y no solo queda en aquellos saberes.

Por consiguiente, referente a una práctica profesional como menciona Piña (2016) se pueden evidenciar los conocimientos y habilidades adquiridas por los estudiantes en la universidad o en una institución correspondiente al estudio realizado, para poner en práctica en su nivel profesional y laboral, lo que contribuye al primer acercamiento por parte de los alumnos ante el mundo laboral trayendo nuevos conocimientos y fortaleciendo los construidos anteriormente, de igual manera, la práctica está organizada como un departamento académico denominado práctica profesional y combina actividades como servicios jurídicos gratuitos, servicios de asistencia psicológica y social y servicios de mediación previa al juicio.

(Giavarino, 2009), lo que significa que esta práctica profesional implica mayor conocimiento según lo hace generando mayores aprendizajes para el estudiante.

Frente a lo anterior, como menciona el autor Giavarino, (2009) la práctica profesional es una etapa que el estudiante atraviesa durante el ciclo dicho ciclo de formación y se transforma en una experiencia singular e irrepetible, otorgándole comprensión en su proceso de enseñanza-aprendizaje, lo que lleva a que el estudiante aplique los conocimientos en su profesión, lo que enriquece su formación académica y le permite adquirir habilidades y competencias que serán fundamentales en su futura carrera profesional, esta vivencia no solo aporta un aprendizaje concreto y aplicable, sino que también le brinda la oportunidad de enfrentarse a situaciones del mundo real y de desarrollar una comprensión más profunda de su campo de estudio, lo cual esta emplearía en su identidad resaltando en su contexto profesional, el autor Madueño, y Márquez, (2020), menciona detalladamente que “la práctica profesional es un escenario de aprendizaje porque se implementan ideas, expectativas y preconcepciones que ayudan a contrastar lo ideal con lo real” este se plantea que ya el desempeño del estudiante se vuelve al actuar ya en escenario, es decir que ya desempeña lo estudiado y pueda no solo idealizar sino ya entrar a lo complejo que pueda a llegar esta práctica.

Cabe resaltar que Madueño y Márquez (2020) refieren que la experiencia de participar en la práctica profesional se combinada con una reflexión profunda frente a la experiencia y su significado, por ello, la práctica juega un papel crucial en el fortalecimiento de la identidad y la profesión del individuo, ya que, al reflexionar sobre las acciones, decisiones y relaciones, los estudiantes obtienen una comprensión más clara de sus valores, creencias y objetivos profesionales, lo que aclara su identidad como futuro profesional, debido a esto se lleva a un proceso de autorreflexión no sólo les ayuda a mejorar sus habilidades, sino que también les ayuda a desarrollar una identidad más sólida y auténtica,

Por su parte, en el campo de la psicología, existen dos enfoques diferentes en relación a las competencias del psicólogo, los cuales en la psicología son una disciplina científica, las competencias se derivan de la teoría y se basan en la investigación empírica; por otro lado, la otra se observa en la psicología como profesión aplicada, las competencias se definen en términos de necesidades

sociales y específicas, estas dos perspectivas han dado lugar a diferentes enfoques de la formación y práctica de los psicólogos, como resultado, se pueden identificar competencias genéricas que emergen de estas dos concepciones diferentes sobre la naturaleza del conocimiento psicológico (Iñesta, 2006).

Siguiendo lo anterior, el autor Lindsay (2009) menciona frente a la práctica de la psicología, está ya se viera como disciplina científica o como servicio público que se fundamenta en dos pilares esenciales; el primer pilar, abarca el conjunto de conocimientos y habilidades que se han desarrollado a través de la investigación y la experiencia en psicología; ya el segundo pilar se centra en la ética, que guía el uso apropiado de estos conocimientos y habilidades al prestar servicios a los usuarios, garantizando su bienestar y respetando principios éticos.

Por otra parte, las consecuencias relacionadas en la práctica profesional mencionado por Vega (2005) frente a aquellos conocimientos científicos son esenciales para que el psicólogo profesional pueda discernir de manera efectiva entre las teorías válidas y las intuiciones sin fundamento, evitando así caer en la mera palabrería que puede perjudicar la práctica profesional, estas llegan a ser cuando se desconocía de la dislexia en los jóvenes, considerando este como un problema perceptivo, con el pasar de los años ahora este es estudiado a un déficit general del estudiante o persona, además, estos conocimientos le permiten comprender la base teórica de las herramientas que utiliza, lo que evita una aplicación mecánica y rutinaria de las mismas.

Como menciona Díaz, Hernández, Rigo, Saad y Delgado, (2006) si esta práctica tiene una desconexión con lo brindado a lo que ya experimenta en el entorno, puede incurrir de manera negativa ante el profesional en formación, debido a que se encuentra una ausencia de supervisión prolongadas en entornos reales llevándolo a un desafío para el individuo, al igual que la falta de capacitación en la resolución de problemas profesionales, dilemas éticos y trabajo en equipo.

Por otra parte, Goleman expone (1998) frente a las reglas en el mundo laboral están evolucionando, esto es porque ahora se evalúan a las personas no solo por su inteligencia sino su capacidad para gestionarse a sí mismo y reaccionar con los demás, este criterio se estará aplicando actualmente debido a que permite

observar el rendimiento excepcional e independiente del campo en que hagan sus quehaceres laborales.

III Marco Metodológico

La metodología implica desarrollar estrategias para aproximarse al fenómeno de estudio, identificando de manera precisa la unidad de análisis este proceso frecuentemente enfrenta contradicciones entre la teoría y los resultados, lo que evidencia la necesidad de incurrir objetivamente en cada accionar del trabajo, es decir que este tenga relación a la problemática que se va abordar (Atehortúa y Zwerg-Villegas, 2012).

Diseño de la Investigación

La investigación se centra en el método cualitativo, ya que desde este se llega a comprender un fenómeno de manera adecuada, debido a que implica estudiarlo en su contexto completo, es decir no únicamente una variable sino que se desprenden categorías de análisis, ya sea de la persona o de los autores teóricos, asimismo, no reciben una idea de una realidad única, sino que consideran que la realidad es percibida de manera distinta por cada individuo (Atehortúa y Zwerg-Villegas, 2012).

Se realiza esta investigación de enfoque fenomenológico de tipo descriptivo (Reeder, 2011), debido a que implica una premisa de que la realidad se construye a partir de las experiencias vividas y la conciencia de los individuos, este enfoque reflexivo implica que cada persona vuelva sobre sí misma, significa que el método fenomenológico invita a cada individuo a explorar y examinar detenidamente sus propias experiencias, percepciones, sentimientos y pensamientos en relación con un fenómeno particular, es decir que por medio de esta se generaría la comprensión del mobbing y esta problema afecta a la construcción de la narrativa identitaria del participante, al profundizar en la indagación de estos factores causales, se busca comprender mejor las complejas interacciones y dinámicas que subyacen detrás del fenómeno observado.

Hipótesis

La experiencia de mobbing en las prácticas profesionales de psicólogos en formación de la Universidad Minuto de Dios puede relacionarse con la construcción de la narrativa identitaria deficitaria del egresado en su ejercicio profesional.

Población de la Muestra

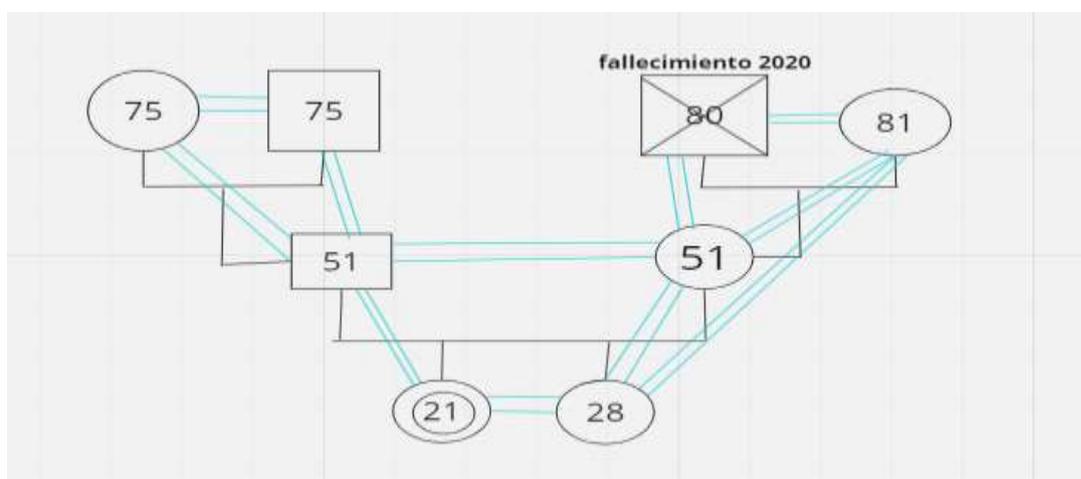
La muestra para la presente investigación es de dos egresados de la Universidad Minuto de Dios, se realizó una convocatoria a estudiantes egresados que estaban vinculados al mismo contexto de práctica profesional de psicología clínica en la que se reportaron situaciones de posible mobbing, en la que solo accedieron dos de manera voluntaria, de tal manera que, al iniciar el primer escenario conversacional se socializa el consentimiento informado y se firma para proseguir con la presentación de la investigación a medida que se tiene construido cada escenario narrativo conversacional.

Participante Número Uno

Es una mujer de 21 años, se llama K.R., estudiante de psicología en la Universidad Minuto de Dios, refiere: evidencio mobbing en su práctica profesional en el periodo académico 2022-2 en su experiencia de psicología clínica, su participación en el proyecto fue de manera consciente y autónoma.

Figura número 1

Genograma de K.R



Nota: *Figura elaboración propia; el grafico representa a la relación en la familia de la participante y las relaciones que tiene los allegados; el genograma*

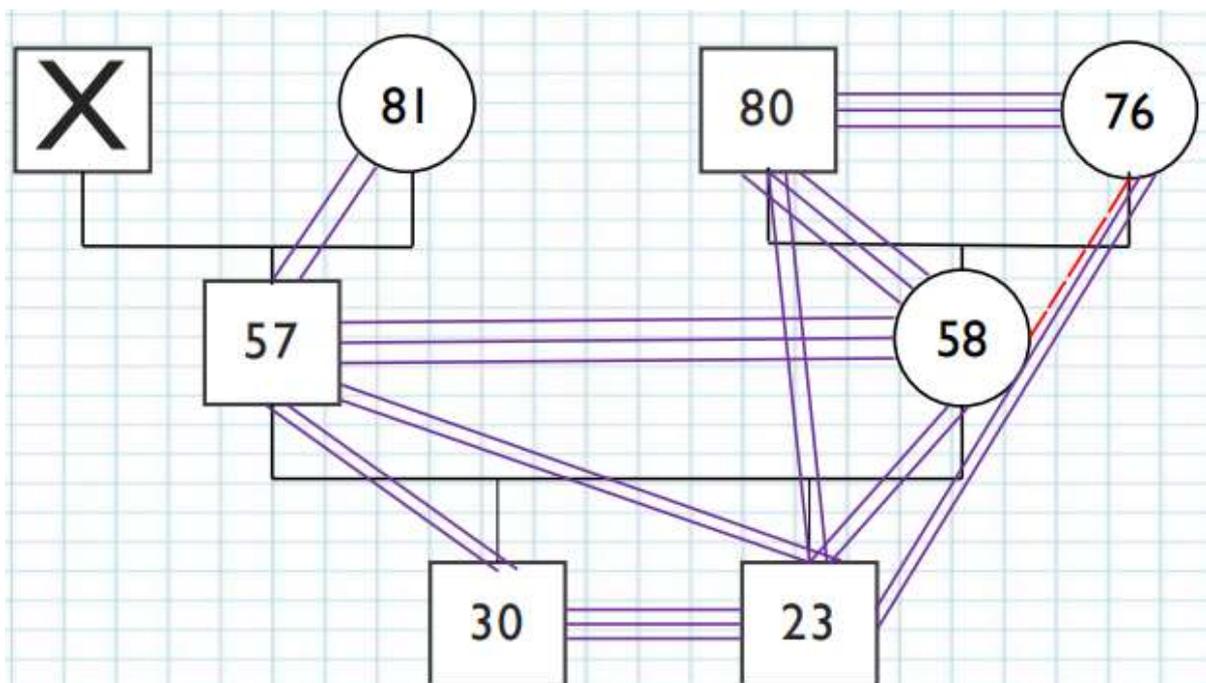
permite representar la estructura familiar como un grupo de historia jerarquías y alianza, de igual manera se da a conocer acontecimientos vitales del participante (Suarez, 2010)

Participante Numero Dos

Es un Hombre de 23 años, estatura de 1,70 se llama J.R., egresado de psicología en la Universidad Minuto de Dios en el mes de septiembre del año 2023 en búsqueda de empleo relacionado con lo que estudio, le gusta la psicología, filosofía y la historia, Joven que evidencio mobbing en su práctica profesional en el periodo académico 2022-2 en su experiencia de psicología clínica, su participación en el proyecto fue de manera consciente y autónoma

Figura número 2

Genograma de J.R



Nota: Figura elaboración propia.

Unidades de Análisis y Muestra de la Investigación

Esta investigación se lleva a cabo desde la Intervención narrativa conversacional que según los autores Estupiñán y González (2015) se caracteriza por su orientación contextual y reflexiva, su objetivo primordial es la comprensión y

transformación de los fenómenos, ya que estos emergen de la contextualización que vive el participante y hacen que su campo narrativo cambie dependiendo de los acontecimientos vividos, que mediante una narración o relato sea la conexión específica de la experiencia vivida y que permite analizar y actuar sobre estos fenómenos que se presentan ante la situación dejando una relación entre la experiencia personal y el contexto, el mismo autor resalta lo mencionado anteriormente “Los Campos Narrativos están constituidos por un campo de acontecimientos y experiencias vividas, organizado en versiones narrativas múltiples y diversas, y tejidos en interacciones conversacionales contextualmente situadas que constituyen el mundo fenoménico y la relación con él” (Estupiñán y González, 2015, pág. 136).

En el análisis de la intervención narrativo conversacional, se examinarán conceptos categoriales propuestos por Estupiñán González y Serna (2006) y son los siguientes: experiencia, acontecimiento, Historia, Memoria y Proceso narrativo conversacional, estas categorías proporcionarán una comprensión detallada de los elementos que influyen en la interacción humana, a continuación, se describen los conceptos categoriales:

Proceso narrativo conversacional: es una dinámica utilizada para crear relatos en base la experiencia e interactuar a través del diálogo, en este proceso, la transformación narrativa está controlada por la estructuración y narración de la experiencia, de esta manera la conversación se convierte en un vehículo para construir historias personales de modo que las narrativas puedan expresarse, interpretarse y co-construirse a través de la comunicación oral (Estupiñán González y Serna, 2006)

Experiencia: se basa en la vivencia personal que integra esta narrativa en la identidad de la persona, la cual ayuda a la exploración y reflexión sobre lo que se experimenta y transformarlo para incluir la propia historia y visión del mundo. (Estupiñán González y Serna, 2006)

Acontecimiento: son eventos contextuales que tienen un impacto claro y significativo en la historia o la comunicación y el intercambio de información, estos adecuadamente identificados y contextualizados, de los eventos se destacan en la narrativa como elementos reveladores que impactan significativamente la historia o

los mensajes, a través de estos acontecimientos que la historia se enriquece y da forma, añadiendo capas de significado y profundidad a la comprensión de la situación o la experiencia de comunicación. (Estupiñan González y Serna, 2006)

Historia: esta se relaciona como voz dominante del tiempo, se construye a través de relatos de fondo que dan significado a los acontecimientos vividos; estos acontecimientos no sólo registran hechos, sino que también influyen en la cognición colectiva y crean una comprensión compartida de la realidad, la historia domina los sistemas humanos que están en constante evolución y adaptación a perspectivas y necesidades sociales cambiantes. (Estupiñan González y Serna, 2006)

Memoria: se presenta como la versión alterna de lo posible en historias personales entrelazadas con eventos y experiencias vividas y narradas, que toman la forma de voces narrativas que intentan conectar historias que se desarrollan en el tiempo para que se entrelacen y dar significado a experiencias personales, así que la memoria almacena hechos y actúa como narrador selectivo, formando representaciones del pasado y contribuyendo a la construcción de identidad personal. (Estupiñan González y Serna, 2006)

Instrumentos para la Recolección de los Datos

Los instrumentos contruidos para la recolección de datos fueron tres diseños de escenarios narrativo conversacional la cual permiten la indagación de la vivencia y construcción a su narrativa identitaria, a continuación, se evidenciarán los escenarios en los que dos participantes experimentaron mobbing durante sus prácticas profesionales en Octavo semestre de 2022-1, como se mencionó anteriormente en el marco teórico, esta experiencia puede llegar a ser perjudicial para su vida cotidiana, por lo tanto, es crucial documentar cada aspecto de estos incidentes con el objetivo de desarrollar estrategias de intervención para abordar esta vivencia.

Se van a realizar tres escenarios, lo cual el segundo escenario denominado “Dialogo participativo” se dividirá en dos momentos uno con cada participante donde se toma la narrativa identitaria de manera individual, por consiguiente, a las actividades número uno y dos serán grupales.

Las preguntas de las tablas siguientes son de guía para el proceso de conversacional, en cada escenario

Diseño 1 de Escenarios Narrativo Conversacional

El diseño de cada escenario se tomó con detenimiento, debido a cada experiencia narrativa y como esta se va a desarrollar a medida del proceso conversacional, de igual forma

Tabla 1

Socialización

OBJETIVO:

- Generar el primer acercamiento frente a qué es el mobbing y su experiencia con este fenómeno.
- Desarrollar estrategias de socialización que permitan a los participantes de la investigación comprender la relevancia de sus narrativas personales en el contexto del fenómeno estudiado del mobbing.

PARTICIPANTES: participante número uno y dos

PREGUNTA ORIENTADORA	¿Cómo socializar el trabajo de opción de grado a los participantes de la investigación para generar comprensiones frente a la importancia de su narrativa con relación a el fenómeno estudiado?
----------------------	---

GUIÓN CONVERSACIONAL	Momento 1 presentación Actores convocados: Dos practicantes del año 2022-1 (Hombre y mujer con una edad aproximada de 21 años) Investigador: Estudiante de Psicología (mujer 22 años)
----------------------	--

Preguntas orientadoras: frente a la apertura del encuentro, qué busca el investigador, cual su interés con el encuentro.

- ¿Quiénes son?
- ¿A que se dedican actualmente?
- ¿Cuáles son las estrategias efectivas para sensibilizar y socializar el trabajo de opción de grado con los participantes de la investigación, de manera que puedan comprender y apreciar la importancia de sus narrativas en relación con el fenómeno estudiado?

- **Momento 2 – desarrollo**

Actores convocados: Dos practicantes del año 2022-1 (Hombre y mujer con una edad aproximada de 21 años)

Investigador: Estudiante de Psicología (mujer 22 años)

Preguntas orientadoras: que ayudaran a que el investigador se guie frente a los relatos emergentes organizar las preguntas por categorías

Como afecto el mobbing en su contexto de psicólogo

- ¿Cómo podemos facilitar la participación de los sujetos de investigación en la divulgación de los resultados y hallazgos de su trabajo de opción de grado, de modo que se sientan motivados a compartir sus narrativas y contribuir a una comprensión más amplia del fenómeno estudiado?
 - ¿Cuáles creen que sea el papel de las políticas organizacionales en la prevención y el abordaje del mobbing y como estas se llevan a cabo?
-

-
- ¿Cuáles son las principales consecuencias del mobbing en la salud emocional y el bienestar de los trabajadores?
 - ¿Cuál es el impacto a largo plazo de un entorno laboral libre de mobbing en la eficiencia y productividad de los empleados?

Momento 3 – Cierre

Actores convocados: Dos practicantes del año 2022-1 (Hombre y mujer con una edad aproximada de 21 años)

Investigador: Estudiante de Psicología (mujer 22 años)

Preguntas orientadoras: frente a lo que se reflexionó, comprendió o emergió en el encuentro – lo que se espera reflexionar en el cierre del encuentro

- ¿Cómo puede la investigación y la conciencia pública contribuir a la erradicación del mobbing en los lugares de trabajo?
- ¿Qué estrategias de comunicación y retroalimentación se pueden implementar para asegurar que los participantes de la investigación no solo compartan sus narrativas, sino que también perciban su papel como parte fundamental en la construcción de conocimiento en relación con el fenómeno estudiado en el trabajo de opción de grado?
- ¿Qué comprendieron de su participación en el proceso investigativo?

Diseño 2: Dialogo Participativo

La metodología de los Diálogos Participativos se basa en procedimientos regulados pero flexibles, lo que significa que se establecen ciertas pautas y

estructuras para el desarrollo del diálogo, pero también se permite adaptar y ajustar el proceso según las necesidades y características específicas de cada caso, esto permite una mayor inclusión y participación de diferentes actores y perspectivas. (Muñoz, 2018), logrando que los actores en el ámbito laboral puedan mostrar lo que vivenciaron en su experiencia a de practica y como este contexto hizo una construcción negativa a su narrativa identitaria.

Tabla 2

Dialogo individual

OBJETIVO:

- Explorar las narrativas identitarias de las personas que han vivido situaciones de mobbing en la práctica profesional, con el fin de identificar patrones comunes en la construcción de su identidad a raíz de estas experiencias.

PARTICIPANTES: Se debe tener en cuenta que cada sesión es distinta, ya que se realizara cada entrevista por separado y en distintos momentos.

PREGUNTA ORIENTADORA	<p>¿Cómo afecta el mobbing la identidad de las personas en el ámbito laboral y cuáles son las narrativas que construyen en torno a esta experiencia?</p> <p>¿Cuál es el impacto psicológico y emocional del mobbing en la percepción de uno mismo y la identidad de las personas que lo han experimentado, y cómo se pueden abordar estas narrativas identitarias en un entorno laboral?</p>
-------------------------	--

GUIÓN CONVERSACIONAL	<p>Momento 1 presentación</p> <p>Actores convocados: un practicante del año 2022-1 (Hombre y mujer con una edad aproximada de 21 años)</p> <p>Investigador: Estudiante de Psicología (mujer 22 años)</p>
-------------------------	---

Preguntas orientadoras: frente a la apertura del encuentro, qué busca el investigador, cual su interés con el encuentro.

- ¿Cuáles fueron los acontecimientos específicos en tu experiencia durante la práctica profesional que consideras como indicativos de mobbing ¿
- ¿Puedes compartir alguna experiencia específica de mobbing que haya tenido un impacto significativo en tu narrativa identitaria en el trabajo?
- ¿De qué manera las experiencias de mobbing impactan en la identidad narrativa de los individuos en el entorno laboral, y cómo influyen en la construcción de las narrativas personales relacionadas con esta vivencia?

Momento 2 – desarrollo

Actores convocados: uno practicantes del año 2022-1 (Hombre y mujer con una edad aproximada de 21 años)

Investigador: Estudiante de Psicología (mujer 22 años)

Preguntas orientadoras: que ayudaran a que el investigador se guie frente a los relatos emergentes organizar las preguntas por categorías

Como afecto el mobbing en su contexto de psicólogo

- ¿Cómo se manifiesta el impacto psicológico y emocional del mobbing en la identidad narrativa de quienes han vivido esta experiencia?
 - ¿cuáles son las estrategias efectivas para abordar y transformar estas narrativas identitarias en el contexto laboral?
 - ¿Qué estrategias has utilizado o consideras útiles para abordar las narrativas identitarias negativas que pueden surgir a raíz del mobbing?
-

-
- ¿Has notado cambios en tu salud mental como resultado del mobbing en el trabajo, y de qué manera crees que esto ha impactado tu narrativa identitaria relacionando esto en tu vida diaria?

- **Momento 3 – Cierre**

Actores convocados: Dos practicantes del año 2022-1 (Hombre y mujer con una edad aproximada de 21 años)

Investigador: Estudiante de Psicología (mujer 22 años)

Preguntas orientadoras: frente a lo que se reflexionó, comprendió o emergió en el encuentro – lo que se espera reflexionar en el cierre del encuentro

- ¿Cuáles son los mecanismos de afrontamiento y resiliencia que las personas afectadas por el mobbing utilizan para reconstruir su identidad en el ámbito laboral y qué historias personales emergen de estas experiencias?
 - ¿Existe algún apoyo o recurso específico que consideres crucial para ayudar a las personas a reconstruir su identidad narrativa después de vivir el mobbing?
-

Diseño 3: Tejer La Experiencia Desde La Integración

Cuando una persona experimenta eventos traumáticos, esto es a partir de García, (2011) donde la persona toma conciencia de la fragilidad del sistema cognitivo en el que ha basado su vida dado que se va en La búsqueda de la estabilidad psicológica del ser humano ante la fragilidad, De este modo, las personas observan cómo sus expectativas y mecanismos de control, previamente efectivos, se vuelven inútiles, desde el proceso de la integración se busca sobre el desarrollo de la identidad a tomar conciencia de los hechos que le están ocurriendo

a partir de lo vivido a reconstruir eso de manera positiva y de esta forma generar una nueva imagen positiva ante lo ocurrido.

Tabla 3

Tejer construcciones identitarias

OBJETIVO:

- Reflexionar sobre la experiencia y extraer lecciones valiosas que puedan contribuir al crecimiento personal y profesional, con un enfoque en comprender los nuevos desafíos y logros resultantes de esta situación.
- Trabajar en la reconstrucción de la narrativa identitaria, destacando aspectos de resiliencia, superación y crecimiento personal, con el objetivo de empoderarte frente a las experiencias pasadas.
- Identificar acciones concretas para contribuir a un entorno laboral más positivo y respetuoso, buscando prevenir situaciones similares de mobbing y promover la empatía y el apoyo mutuo.

PARTICIPANTES: participantes número uno y dos

PREGUNTA ORIENTADORA	¿De qué manera la experiencia del mobbing influyó en la trama de tu narrativa identitaria mientras reconstruías la experiencia y cómo ha contribuido a tu comprensión de los nuevos desafíos y logros experimentados durante este proceso? ¿Cómo has integrado la experiencia del mobbing en la trama de tu narrativa identitaria al reconstruir esa vivencia, y de qué manera esta reinterpretación ha influido en tu comprensión de los desafíos y logros que surgieron durante este proceso?
-------------------------	--

<p>GUIÓN CONVERSACIONAL</p>	<p>Momento 1 presentación</p> <p>Actores convocados: Dos practicantes del año 2022-1 (Hombre y mujer con una edad aproximada de 21 años)</p> <p>Investigador: Estudiante de Psicología (mujer 22 años)</p> <p>Preguntas orientadoras: frente a la apertura del encuentro, qué busca el investigador, cual su interés con el encuentro.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo la experiencia vivida puede ser reflexionada para extraer lecciones significativas que impulsen el crecimiento tanto a nivel personal como profesional, centrándose en la comprensión de los nuevos desafíos y logros surgidos de esta situación? • ¿De qué manera la experiencia actual puede ser analizada para identificar lecciones valiosas que promuevan el desarrollo tanto en el ámbito personal como profesional, poniendo especial atención en comprender los desafíos y logros emergentes de esta situación? <p>• Momento 2 – desarrollo</p> <p>Actores convocados: Dos practicantes del año 2022-1 (Hombre y mujer con una edad aproximada de 21 años)</p> <p>Investigador: Estudiante de Psicología (mujer 22 años)</p> <p>Preguntas orientadoras: que ayudaran a que el investigador se guie frente a los relatos emergentes organizar las preguntas por categorías Como afecto el mobbing en su contexto de psicólogo</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuáles son las lecciones clave que se pueden extraer de la experiencia actual, y de qué manera estas lecciones pueden contribuir al crecimiento personal y profesional? <p>• Momento 3 - Cierre</p>
---------------------------------	--

Actores convocados: Dos practicantes del año 2022-1
(Hombre y mujer con una edad aproximada de 21 años)

Investigador: Estudiante de Psicología (mujer 22 años)

Preguntas orientadoras: frente a lo que se reflexionó, comprendió o emergió en el encuentro – lo que se espera reflexionar en el cierre del encuentro

- ¿Cómo se pueden comprender y abordar los nuevos desafíos y logros que han surgido en esta situación para mejorar tanto a nivel individual como en el ámbito laboral?

Análisis de resultados

El análisis de los resultados se llevó a cabo mediante una matriz de análisis, mostrada en la Tabla número 3, tras la realización de cada escenario, la interacción de los participantes fueron grabadas en audio, para luego transcribirlas en un documento de Excel, para proceder a analizar el contenido de las transcripciones, clasificando y organizando la información de acuerdo con las categorías metodológicas establecidas: proceso narrativo conversacional, memoria, experiencia, historia y acontecimiento, también se incluyeron las categorías propias del proyecto de investigación, a medida que emergían situaciones y narrativas relevantes en las transcripciones, estas eran ubicadas y explicadas en dos niveles de análisis: un análisis de primer nivel y segundo nivel, este riguroso proceso de análisis cualitativo permitió examinar en profundidad las experiencias y perspectivas de los participantes, logrando una comprensión integral del fenómeno estudiado, lo anterior se encuentra en los anexos.

Figura número 3

Matriz de análisis

A	B	C	D	E	F	G
<i>Apéndice J Escenario 1, - especificar la población</i>						
N°	FEUTUALIDAD	Categorías	Categorías según la metodología	Análisis de Primer Nivel	Análisis de Segundo Nivel	Categorías Emergentes
Escenario 1 Entrevista con xxxx						
Ejemplo XXXX						
1						
2						
3						

Nota: Figura elaboración propia

Consideraciones Éticas

El presente trabajo se llevó a cabo en cumplimiento de la Ley 1090 del 2006, que regula la práctica de la psicología en el título III artículo No. Tres “Del ejercicio profesional del psicólogo. A los efectos de esta ley, se considera ejercicio de la profesión de psicólogo toda actividad de enseñanza, aplicación e indicación del conocimiento psicológico y de sus técnicas específicas”(Función pública, 2006), así como la Ley de Habeas Data “es aquel que tiene toda persona de conocer, actualizar y rectificar la información que se haya recogido sobre ella en archivos y bancos de datos de naturaleza pública o privada” (Superintendencia de Industria y Comercio, s. f.) y los principios de la Declaración de Helsinki “una propuesta de principios éticos para investigación médica en seres humanos, incluida la investigación del material humano y de información identificables”. (Secretariado de la AMM, 2015)con el fin de garantizar la protección y confidencialidad de los datos y resultados obtenidos durante el proceso de intervención, asimismo, se elaboró un consentimiento informado, en donde cada participante acepto, adicional este establece de manera clara que el proyecto se utilizará de manera autónoma y exclusivamente con fines académicos, como parte del trabajo de grado.

IV Resultados

Los resultados obtenidos en el presente proyecto representan un hito significativo en la comprensión de las categorías de análisis y aplicación de escenarios a la luz del tema de mobbing en la práctica profesional, se han logrado recopilar datos exhaustivos y realizar análisis detallados que demuestran los diversos aspectos clave en el mobbing como la narrativa identitaria y la experiencia de la práctica y se organizaran teniendo en cuenta los sistemas categoriales propuestos por Estupiñan, González y Serna (2015) y que son: Proceso narrativo conversacional, experiencia, acontecimiento, historia y memoria

La Percepción En La Experiencia Del Mobbing

Proceso Narrativo Conversacional:

En la presente investigación participan estudiantes de práctica profesional vinculados a una IPS (Institución prestadora de salud) del campo de la psicología clínica; en el que los estudiantes identifican al propietario de la entidad como el perpetrador principal de este acoso, como se puede evidenciar en el siguiente relato KR Escenario dos, apéndice dos, línea dos “ (...) el espacio no fue el idóneo, quizás por la persona encargada o dueño de este sitio, quien de manera alterna no solamente a mí sino a mis compañeros, que también estaban en ese sitio de práctica, realizaba ciertos comentarios, actitudes que al fin y al cabo, alteraban un poco la idea de, que efectivamente esta era tu labor o si era un una buena oportunidad, quizás para enfocarte en esta área (...)” lo cual evidencia que a partir de esta cuestionaba K.R el quehacer del profesional y su idoneidad en el contexto de práctica, impactando en la construcción de la imagen del profesión que venían construyendo a través de la carrera para formar los futuros psicólogos, en base a que afectaría el proceso narrativo conversacional en relevancia a lo que ha construido al pasar la carrera que llevaba acabo.

Acontecimiento:

En el contexto de practica profesionales se encontraron comentarios despectivos hacia los practicantes, desacreditando su trabajo y competencia profesional, como lo menciona la participante K.R Escenario dos, apéndice dos línea cuatro confirmando lo siguiente “(...) en cuanto a los tratos, principalmente diría que

ofensas verbales, él usualmente tendía a lanzar comentarios con una intención denigrante (...).” en el relato se reflejó que el principal degradante de la entidad era una persona que atiende en la clínica, lo cual con comentarios ofensivos, lo que pretendía socavar la construcción de cada persona, afectando su integridad, debido al hecho de los comentarios mal intencionados a los estudiantes sin razón propia

Se evidencia una aparente situación de subordinación amenazante por parte del líder directo en el siguiente JR, Escenario uno, apéndice uno, línea seis “(...) se llega a generar algún tipo de abuso o explotación incluso por parte de un rango superior a otros y también esa dinámica hace que ver al igual sea un poquito más complejo, de verlo como un ser humano, sino también como otro factor más que está en el trabajo y por ende, pues como que no puedo empatizar tanto con el mismo”, ejerciendo así una aparente explotación laboral directa, ya que este no siempre se llega a manifestar a través de abusos directos o agresiones evidentes, sino que también se observa mediante la imposición de una carga laboral desproporcionada que consume la energía y la atención del trabajador, que se ve evidenciada cuando un líder prioriza la productividad sobre el bienestar de su equipo o del practicante, cada individuo se ve forzado a centrarse exclusivamente en sus tareas, sacrificando la interacción social y el sentido de comunidad

Como resultado de lo anterior se logra observar lo siguiente JR, Escenario dos apéndice tres línea seis “si él quería, nos mandaba un libro a las 2:00 de la mañana y al otro día teníamos que entrar allá a las 8:00 de la mañana teníamos que traer leído el libro completo y saber de todo, porque nos iba a preguntar y esos quices aportaban a la nota final de práctica y si perdíamos, pues perdíamos la práctica y de malas”, se ejercía presión en el ámbito académico, llegando a alcanzar niveles desorbitantes en los estudiantes y sobre todo cuando una nota de la práctica profesional se ve en juego para avanzar en los semestres, por ende esta carga puede distorsionar la perspectiva de los estudiantes, llevándolos a percibir el éxito académico como algo irreal e inalcanzable, afectando de esta forma la estabilidad emocional.

Historia:

Se subrayan los posibles efectos del mobbing en los practicantes, que estos relataron y relacionaron desde sentimientos de tristeza y desaliento hasta la

ambivalencia entre las expectativas iniciales positivas y la realidad negativa experimentada en el contexto de la práctica, lo cual menciona K.E Escenario dos, apéndice dos, línea cuarta “(...) algo muy curioso que pasaba allá es que nosotros salíamos, el quedaba en la esquina, y allá todos nos poníamos a llorar, pero era como quizás de la frustración, de la rabia de creer que, no estás haciendo las cosas bien(...)” lo cual a partir de esta y sumada la atmósfera de tensión que tenían los estudiantes los llevó al límite de su capacidad y la alta exigencia en el entorno clínico generó así una percepción negativa en esta área, partiendo que los estudiantes al tener este entorno negativo conllevo a redescubrir sus habilidades y compromisos por esta práctica o vivencia que tuvieron dentro de esta área, esto afectando todo lo que cognición del estudiante debido a la sintomatología que presenta el mobbing.

Por otra parte, se evidencia que los practicantes son sometidos a formas de agresión aparte de verbal; física, lo cual se evidencia en el escenario dos apéndice tres línea seis por JR “dios, tengo entendido eso por lo menos en mi grupo cerrado no lo vi, pero tengo entendido que a otro grupo pellizco a una chica, adentro de teoría, él iba a dar un ejemplo de cómo funciona el sistema parasimpático, entonces”, en este relato se evidencia que el líder es la misma persona que generaba la agresión verbal que ahora escalaba al uso del cuerpo, que además era utilizado para dar ejemplos de algo que explica de clínica, de tal manera que el profesional a cargo de la IPS no tenía conocimiento en el ámbito de la psicología, sin tener la oportunidad de fomentar un diálogo constructivo entre el personal y los estudiantes a ser algo que denigra desde la identidad de cada profesional que se encuentre en dicha institución médica.

Memoria:

Se evidencia que presunto abuso verbal fue perpetrado por un individuo específico, mientras que las otras personas profesionales del contexto de prácticas permitieron que esto ocurriera, se evidencia en el escenario 2 apéndice tres línea seis por parte de J.R “Sí, yo creo que, todo se resumía casi que en una persona, los demás agentes eran dígame facilitadores, pero no necesariamente los que llevan a cabo la acción era el dueño”, generando así situaciones de mobbing que no fueron abordadas por el personal adecuado para de esta forma poder apoyar a los

estudiantes afectados, sino que de esta forma se dio para mantener una afectación, afectando el pilar necesario de las autoridades competentes, de este se habla de la universidad o de la clínica donde se realizaban las prácticas profesionales, siendo esto, lo que contribuyó al fenómeno del mobbing, manteniendo esta falta de acción por parte de aquellos con el poder de intervenir y detener tales abusos, lo que exacerbó el impacto negativo en los afectados.

Afectación De Su Quehacer E Integridad (Narrativa identitaria)

Proceso Narrativo Conversacional:

En el proyecto que se está llevando a cabo se evidencia que aquellas vivencias de los estudiantes en su sitio de practica ocasionaron que su construcción identitaria se interrumpiera, por la agresión del jefe de esta IPS, el cual en los relatos se evidenciaran las principales dudas sobre la elección de su carrera y futuro, por ejemplo el siguiente relato detalla cómo los comentarios despectivos dirigidos a la estudiante dictaminaron su confianza y sembraron dudas sobre su elección de carrera y su futuro en psicología clínica, por comentarios ejercidos por su líder de la práctica profesional escenario de dos, apéndice dos, línea cuatro KR “sí con un objetivo que realmente te hacía pensar, que efectivamente ese no era tu sitio, pues no sé, un ejemplo típico era mencionarte efectivamente esta no era tu carrera que realmente tú eras un profesional para ese, para ese enfoque y ahí es donde tú pensabas y salías todos los días “ lo cual estos comentarios, cargados de desprecio, la llevaron a cuestionar su lugar en el campo que había estudiado toda la carrera socavando la convicción inicial que la llevó a la clínica, siendo esto la afectación principal de los estudiantes en el campo de práctica.

El participante JR otra vivencia en el escenario dos, apéndice tres, línea octava “ (...)digamos en la imagen que uno tiene de uno mismo se construye muchas veces a partir de lo que otros dicen así como uno quiera, entonces en algún momento no como que venga de verdad, será que cuatro años de mi vida los malgaste estudiando algo que a lo mejor no es lo mío, y sí fue, digamos, un momento bastante estresante, muchos en muchos aspectos, por eso mismo por, no saber si estaba haciendo lo correcto(...)” lo cual esto llega a desencadenar una profunda reflexión en el estudiante sobre el rumbo de su vida y la elección de su

carrera, donde surge la incertidumbre sobre si la trayectoria académica y profesional elegida realmente refleja sus verdaderos intereses y aspiraciones.

Se genera una retroalimentación sobre la carga emocional que tiene el trabajador donde esto se muestra en el escenario uno, apéndice uno, línea seis JR “(...) pues de alguna forma se deshumanice al trabajador y se vea simplemente como una máquina que produce un producto o hace alguna actividad y tal vez a partir de esa de su humanización es que pues se llega a generar algún tipo de abuso(...)” lo cual al sumergirse completamente en las exigencias laborales, el estudiante abandona paulatinamente su identidad social, convirtiéndose en una mera extensión de sus quehaceres, por tanto, el individuo se dedica únicamente a sus responsabilidades, y las interacciones humanas se desvanecen en el trasfondo de la productividad implacable, dejando de identificarse como un individuo que siente y se relaciona, en cambio se percibe como una figura construida por el entorno negativo, cuyo único propósito es cumplir con las demandas del trabajo.

Experiencia:

Se evidencia que igual manera lo percibe el participante J.R escenario dos, apéndice tres y línea octava “como que uno empieza a dudar de sus propias capacidades, ¿no? Entonces antes pasarte sentirá yo puedo, sé que tengo las habilidades para poder desempeñarme en clínica, tal vez un poquito de formación, pero pues esto se puede ir agregando siempre a definitivamente usted no sirve para esto, todo está mal, en algún momento la persona digamos a cargo de eso y de unos preguntar, pues que usted está seguro de que esto es lo suyo, usted por qué estudio esto si no tienen capacidades tal entonces”, llevando a los estudiantes a reflexionar sobre si la psicología clínica era realmente el camino correcto para ellos, si su enfoque profesional coincidía con sus valores y habilidades, y si la atmósfera tóxica en la clínica eclipsaba cualquier beneficio potencial de la experiencia práctica llevando a los estudiantes a perjudicar aquella construcción que tenían sobre si mismos y su profesión.

Memoria:

Se observa que los estudiantes entraron con aquellos conocimientos para ponerlos en práctica llevando su mente positiva para lo que se iba a aprender, como se ha construido a lo largo de su vida y su trayecto como estudiantes de psicología, generando esta fuerza positiva lo cual se evidencia en el escenario dos, apéndice dos, línea 12 por KR“ entonces yo creo que me auto percibía con toda la confianza del mundo, yo me sentía muy confiada, yo decía, este es el espacio para por fin demostrar la profesional que soy, durante, fue horrible” generando así una confianza a partir de la vivencia que tuvo con los docentes del área y sus saberes como estudiante, a que por otra parte esta sea negativa y aquella imagen que iba escalando se denigrara en base a mala experiencia de práctica, por ende la presión adicional de tener que lidiar con la hostilidad de un líder y la necesidad de mantener una imagen positiva de sí misma frente a los demás agravaron su angustia emocional, generando así presuntamente un ciclo de estrés constante aparte de la presión que tenía como estudiante de mantener un buen promedio.

Acontecimiento:

Siguiendo el párrafo anterior, se evidencia en el escenario dos, apéndice dos, línea cuatro KR” (...) donde tú te consultas realmente porque quieres volver a un lugar donde te hicieron daño donde te lastimaron, donde te hicieron dudar de lo que eres y lo que estás formando, que llevas formando cuatro años, no fue cosa del mes pasado que yo decidí estudiar psicología, fue una acción, una decisión que tomé con tiempo y bueno(...)” de acuerdo a lo anterior, con el tiempo, una experiencia negativa puede erosionar la confianza en sí mismo y en las propias habilidades, exacerbando los síntomas de estrés y abriendo la puerta a emociones más profundas como la tristeza y la depresión, ejercidas por aquella vivencia en cualquier ámbito de la vida del ser humano, la constante fluctuación entre la seguridad y la duda, entre la realización personal y la insatisfacción, puede convertirse en una carga emocional abrumadora, afectando no solo el bienestar mental del individuo, sino también su capacidad para enfrentar los desafíos y perseguir sus metas con determinación.

Por consiguiente a medida que la experiencia avanzaba, la narrativa personal de la estudiante se transformaba, pasando de una percepción negativa de auto reproche y desconocimiento de sus habilidades, a involucrase pensamientos de que

si es posible conocer un ambiente digno de una práctica profesional de crecimiento del estudiante, se evidencia en lo narrado por JR en el escenario tres, apéndice cuatro, línea 12 "(...) es como pase de un lugar donde decían que no sirvo para nada, algo que me dice, sí, sí, sirves, tienes habilidades no todas digo las habilidades que no le gustaría tener es bastante destacable la verdad también hay un poco a esta imagen que te ayude estaba justamente en ese proceso, está tratando de reconstruir acerca de mí mismo, de no puedes así sí puedo a lo mejor no las tengo, pero sí puede desarrollarlas, entonces fue pasar de un círculo completo de autodesprecio, incluso inducido, por decirlo de alguna forma, a una sí puedo y sé que puedo" esto ofreciéndole a los estudiantes un avance a lo que se había construido en base a su experiencia y como esta iba mejorando ya con su segunda practica donde se vio fortalecida por sus nuevos compañeros y su líder generando un ambiente positivo lleno de confianza.

Historia:

Por otro lado, se emergen relatos en relación a la buena praxis de la empresa, lo cual al brindar este apoyo a los trabajadores pueda cambiar , se percibe en el siguiente escenario uno, apéndice uno, línea 10 JR "facilitar los canales de, digámoslo comunicación, siento que muchas veces, aunque estos abusos existen, y aunque sean digamos de alguna forma notable es o no algo que frena mucho, que las personas puedan hacer algo al respecto es que genera alguna discusión de si poner algún tipo de denuncia o demás se genera como un papeleo", menciona que las personas son incapaces de denunciar estos hechos ya que es un proceso que conlleva un tiempo largo, viéndose afectado al desconocimiento frente a las leyes que garantizan los derechos de los trabajadores y/o estudiantes que se pueda acceder a esta información crucial y reciban el apoyo necesario, este conocimiento sobre el buen quehacer profesional de la empresa a través de estos canales no solo brinda orientación sobre políticas y procedimientos, sino que también promueve un sentido de seguridad y confianza en el entorno laboral, esto siendo una alternativa para aquellos trabajadores que han vivenciado esto y va afectado a su vida cotidiana y su quehacer profesional y social.

Siguiendo lo anterior, se evidencia en la otra participante KR en el escenario dos, apéndice dos línea 14 "entonces realmente me siento muy feliz con lo que soy,

digo ¡Guau!, ¿En qué momento logré alcanzar todos estos objetivos?, ¿Todas estas metas?, entonces, en serio que me siento totalmente feliz, agradecida por esa experiencia del pasado, quizás creo que es una buena oportunidad ya después de tanto tiempo de decir, OK, fue una experiencia, un evento negativo, pero quiero quedarme con la experiencia positiva de que conocí más gente, hice nuevos amigos en este lugar de prácticas” sin embargo, con el tiempo y la perspectiva ganada a través de una nueva experiencia en su segunda práctica, los estudiantes comenzaron a empoderarse nuevamente de aquellas experiencias positivas, reconociendo que, aunque la clínica no era el ambiente adecuado para ellos, su desempeño fue valorado positivamente luego de esta en su práctica organizacional, encontrando un rayo de esperanza y recuperó el control sobre su narrativa profesional y personal, cabe resaltar que esta nueva perspectiva no solo alimentó la construcción de su identidad, sino que también les permitió ver la situación con mayor claridad y trabajar hacia su recuperación emocional y profesional.

Profesión En Su Máximo Esplendor (práctica profesional)

Experiencia:

Frente a la experiencia de la práctica profesional ya en este campo de aprendizaje permite que los estudiantes que están su carrera universitaria puedan poner sus aprendizajes a la luz de las vivencias desde un campo laboral, viéndose evidenciado en el escenario dos, apéndice tres, línea seis por parte del estudiante J.R “(...) nos indignaba era que el tipo ni siquiera era psicólogo, ¿no? Digamos nuestras prácticas de Psicología, ni siquiera el que más nos de alguna forma de presionó, ni siquiera psicólogo, era un fisioterapeuta, (...) preguntarnos cosas que pues, por ejemplo, en los nos pregunta cosas de neurociencia, que si bien nosotros vemos, pues clases de neuro no somos, médicos, neurólogos y no tenemos un conocimiento tan profundo ni tan específico de ciertas, porque nos preguntaba, entonces era super despectivo, era bastante como decirlo, como tosco la forma de hablar, en un momento” lo cual aquel aprendizaje era para poder tener la oportunidad de poner en práctica aquellos conocimiento, en lugar de esto sentían impotencia o estrés por saber que responder conocimiento que van para otra carrera universitaria a la cual no estaban prestando servicio como estudiante en aquel sitio de prácticas.

Ahora bien, se evidencia en el escenario dos, apéndice dos, línea seis donde KR “(...)sin embargo, pues, realmente como te dije, si era un espacio muy bueno para aprender, pero en general el ambiente no lo permitió y el mismo ambiente te indisponía aprenderlo, así existieran las herramientas, los mecanismos, porque puedo asegurarte que yo aprendí mucho demasiado aprendí en esa IPS(...)”, permitiendo que la vivencia de una intervención clínica, que debería ser un espacio de aprendizaje y crecimiento, se ve empañada por esta presión y hostilidad laboral, impidiendo esto por aquellos aprendizajes esperados del campo clínico.

Memoria:

Los estudiantes den su buena fe de su lugar de practica quisieron abordar mediante la investigación de su sitio de prácticas teniendo una mente positiva ante este lugar empoderarse y una búsqueda recursos por cuenta propia, lo que demuestra un aprendizaje autónomo y resiliente esto se nota en el escenario dos, apéndice dos, línea ocho por K.R “yo me tomé la tarea de buscar por la página web, pues para conocer más de este lugar tenía cosas muy chéveres, hacían equino terapia, tenían talleres psicopedagógicos, también tenían este enfoque fisio y realmente yo tenía las expectativas gigantes, o sea, y solamente vi la página, me conecté con la compañía, pero pues puede suceder” siendo esta una búsqueda de cada estudiantes al comenzar en su sitio de prácticas y ver de primera mano que pueden hacer dentro de su campo, lo cual es un primer momento lleno de esperanzas y oportunidad en este encuentro.

Acontecimiento:

Por otra parte, es crucial reconocer que el mobbing, especialmente cuando proviene de individuos dentro del mismo campo profesional , puede generar un cambio abrupto debido a que este aprendizaje se va manejando desde la profesión que se ve como ejemplo esto generando así que el estudiante el escenario dos, apéndice dos, línea seis donde KR relata “pero sentía que aprendí a forzosamente porque si no aprendía o me regañaban, o había amenazas o simplemente te decían, no es que vas a perder la práctica y pues digamos que quizás tu rendías por la preocupación de que bueno estoy haciendo mi práctica, pague el semestre, no quiero perder todo el progreso que alcanzado hasta la fecha, entonces creo que hubiera sido una experiencia bonita, sabes?” evidenciado que aquella experiencia y la expectativa que llego a surgir en este nuevo campo de prácticas para la alumna

puede desanimar y socavar su confianza en las habilidades y competencias, teniendo en juego una nota, debido a que sus prácticas profesionales conllevaba esto y por una mala praxis de una entidad tenía que volverla a repetirla conllevando tiempo y dinero en el estudiante.

Proceso Narrativo Conversacional:

Pero se evidencia que no todo llega hasta ese punto porque la vida del estudiante pudo tener la otra oportunidad generando así un segundo ambiente, caracterizado por un trato más respetuoso y constructivo, lo cual la estudiante encontró la oportunidad de reconstruir su identidad narrativa y llevándola a ir manejándola e ir progresando en esta misma, evidenciando esto en el escenario dos, apéndice dos, línea 12 por KR "(...) descubrí cuál es mi enfoque de carrera, descubrí efectivamente, que es lo que me gusta de la psicología, como puedo aplicar mis conocimientos directamente en este en este nuevo ambiente,(...), mi práctica con otra compañía que fue después de este suceso(...)" esta experiencia positiva resalta la importancia de un ambiente físico y psicológico saludable para el crecimiento y el desarrollo profesional, además, subraya cómo la psicología no solo impacta a nivel individual, sino que también puede influir positivamente en los contextos familiar, social y laboral, demostrando así el potencial transformador de la profesión en la sociedad.

V Discusión y Conclusiones

Discusión

En este apartado se desarrolla la discusión que desempeña un papel fundamental en la redacción de manuscritos científicos y en los resultados obtenidos en cada proyecto, la discusión interpreta y valida los hallazgos obtenidos con cada apartado anterior (Escamilla, Abilene, 2018); de esta manera, se dan a conocer los hallazgos significativos, en la discusión se identificaran tres apartados principales los cuales son el mobbing, narrativa identitaria y experiencia de la practica

De acuerdo , la discusión se construye en base a lo que Morin y Pakman (2003) relacionan de la divergencia convergencia y complementariedades, las cuales se discutirán con las bases teóricas y los resultados, de igual manera se tendrá en cuenta los apartados ya relacionados por Estupiñán y González (2015)

frente a la metodología, lo cual favorece un proceso de discusión entre los actores de los resultados los autores del documento y la comprensión de análisis del investigador.

Convergencias: los contrarios se acoplan no para dominar entre alguno sino para complementar a cada teoría que viene entre, buscando un aprendizaje más amplio con dos alternativas (Vásquez y rivera, 2021).

Divergencias: Son completamente contrarios los frentes que inicialmente pueden parecer opuestos, divergentes e incluso antagónicos, al mismo tiempo, implica el desarrollo simultáneo de una teoría, una lógica y una epistemología de la complejidad que sean útiles para comprender la naturaleza humana en toda su amplitud y complejidad, uniendo los dos resultados de los autores y actores del proyecto (Morin y Pakman, 2003).

Complementariedades: Según Reynoso (2007) este fenómeno resalta cómo las ideas previas, como la organización, el sistema complejo, la emergencia, la recursividad, la no-linealidad y la morfogénesis, pueden ser vistas como parte de un marco conceptual que se integra y se complementa demostrando así la complementariedad entre las ideas previas y las desarrolladas que tiene una idea.

Mobbing

El mobbing implica comportamientos repetitivos y hostiles hacia un individuo en el lugar de trabajo, estos pueden ser realizados por una persona o por un grupo, y pueden incluir acciones como insultos, humillaciones, exclusión social o cualquier otra conducta que tenga como objetivo denigrar, intimidar o crear un ambiente de trabajo hostil para la persona afectada, en este apartado se evidenciaran las convergencias divergencias y complementariedades de entre autores y resultados.

Complementariedades:

La cuestión del mobbing emerge como un fenómeno tanto para el individuo como para aquellos que están dando sus primeros pasos en el mundo laboral tras completar su formación universitaria o estén en el campo de aprendizaje, esta problemática requiere atención y acción decidida por parte de las instituciones y los actores implicados en el ámbito laboral; a través de escenarios narrativos conversaciones realizados como parte del proyecto investigativo, el mobbing se

manifiesta de diversas maneras no únicamente en trabajadores sino que también en el estudiante en su contexto de prácticas universitarias, ejerciendo presión y estrés adicional en el alumno, afectando su rendimiento en el área laboral y en otras ajustes .

Este fenómeno va a través de la historia, afectando negativamente a las personas durante años, debido a la desinformación sobre la gravedad de la problema en los afectados, incurriendo en los entornos laborales y de práctica profesional, dejando que persista y empeore con el tiempo, esta situación refleja la ausencia de medidas preventivas y una gestión inadecuada dentro de las organizaciones teniendo consecuencias que pueden llegar a ser devastadoras tanto para las personas afectadas como para las empresas en su conjunto, haciendo que el ser humano sobrepase su límite ante esta experiencia socavando su integridad y desarrollo personal.

Las consecuencias del mobbing dejan una marca significativa en el bienestar emocional de la persona afectada, en base a la sintomatología planteada se obtiene un efecto profundo en la percepción del entorno laboral y en la carrera profesional del individuo, replanteándose porque esta situación reprime quien es y como lo transforma en relación directa entre el mobbing experimentado y la controversia en torno a su carrera universitaria, esta vivencia que presenta comentarios denigrantes y la sobrecarga en el entorno laboral pueden llevar al estudiante a elegir otro campo de estudio en pro de su bienestar como se observa en cada escenario

Este fenómeno no solo afecta al individuo sino el contexto donde interactúa diariamente, debido a que enfrenta esta abuso de manera directa ante el agresor y de esta forma perjudica su identidad, impidiendo que lo que ha construido a media de la historia se transforme de manera negativa perjudicando su relación familiar ya que esta es el principal apoyo del individuo; su relación social se ve afectada ya que al enfrentar este entorno de hostigamiento se retrae y no expresar su sentir, comprimiendo todas las emociones que van surgiendo como lo es ira, tristeza enojo; estas emociones se relacionan la construcción negativa y que hacer como profesional.

Por consiguiente, el mobbing al ser un riesgo para el practicante que apenas está conociendo el mundo laboral desde su carrera universitaria requiere atención y

acción por parte de las instituciones y los actores involucrados en el ámbito laboral, lo cual a través de los escenarios narrativo conversacional realizada como parte de este proyecto, se ha evidenciado que el mobbing se manifiesta a través de diversas formas de presión y estrés que afectan psicológicamente al trabajador, impactando en su desempeño laboral y en su bienestar general, que el agresor utiliza tácticas que pueden incluir desde comentarios despectivos y exclusiones hasta sabotajes y manipulaciones más sutiles, todas igualmente perjudiciales para la salud mental y física del individuo afectado, afectando la salud mental y física del individuo, ya que esta persona llega a descuidar su construcción en la identidad, debido a que va a enfrentar estas experiencias y no encontrando el apoyo emocional de los entes de control que tiene la IPS o en la Universidad.

Divergencias:

La agresión física por parte del dueño de la IPS generó un llamado de emergencia debido a que este comportamiento no es aceptado en un entorno educativo, siendo también contraproducente en la gestión del ambiente laboral, perjudicando el aprendizaje y aquella situación para la experiencia del practicante, lo cual crea una contradicción entre los valores éticos y profesionales que se esperan en un entorno de práctica clínica y el comportamiento violento del dueño de la IPS.

Narrativa identitaria

La experiencia humana construye la identidad narrativa, siendo el hilo conductor que entrelaza nuestras historias individuales con las narrativas de las experiencias del entorno, por cada individuo, lo cual en las narrativas evidenciadas en cada se ven perjudicando por aquella vivencia negativa del mobbing que implica el cambio a aquella construcción de su quehacer profesional y personal, en este apartado se evidenciaran las convergencias divergencias y complementariedades de entre autores y resultados.

Convergencias:

Uno de los aspectos más preocupantes que se ha destacado en las entrevistas del mobbing llego a afectar la construcción de la identidad como profesionales y como personas en su experiencia, observando una identificación negativa en el quehacer profesional de los estudiantes perjudicando a largo plazo,;

esto debido a que al ser involucrada la narrativa de cómo se identifica debe pasar por proceso de reconstrucción a aquella vivencia sobre el acoso, lo cual se pueden llegar a ver afectada su motivación y su identidad como futuros profesionales, lo que impacta en su proceso de aprendizaje y en su desarrollo académico y personal.

Por otra parte, se presenta por García (2011) el termino de Causalidad circular, sugiere que las experiencias individuales y colectivas se entrelazan y se refuerzan mutuamente, creando un ciclo de influencia continua, evidenciando el apoyo entre los estudiantes afectados generando una retroalimentación positiva que les ayudó a comprender las consecuencias del mobbing en su desarrollo profesional y las implicaciones del acoso laboral, siendo esta vivencia fundamental para su crecimiento personal y profesional, así como para promover cambios en la cultura organizacional.

Cabe resaltar que al reconocer las experiencias negativas pueden llegar a afectar la construcción de la identidad de una persona, debido a que estas vivencias profundizan un cambio ante su construcción identitaria altera su forma de relacionarse con los demás y en sus vínculos, imposibilitando esta interacción en su construcción de identidad.

Divergencias:

La reflexión del estudiante sobre su experiencia en la primera práctica profesional y el desempeño de una vivencia negativa en su campo de prácticas llevando al estudiante a cuestionar si su elección de carrera fue la correcta, especialmente considerando la inversión de tiempo y dinero en los semestres anteriores, sin embargo, esta experiencia negativa también ofreció una oportunidad para la reflexión tras esta mala vivencia, se presentó una segunda oportunidad que permitió al estudiante alinear sus objetivos con sus verdaderos intereses, siendo crucial para generar una mayor satisfacción y realización en su camino profesional.

Complementariedades:

Además, se retoma de los autores Aceituno, Asún, Ruiz, Venegas, Corbalán y Reinoso (2009) la alienación parte de la experiencia en este contexto laboral el ser humano se mantenga en este entorno a pesar del acoso y que este tenga para su bienestar, por el motivo de quedarse por economía y por una relación de dinero

sobre a su salud emocional y psicológica, debido a que alguien que sufre acoso puede sentirse alienado o excluido del grupo, lo que puede afectar su sentido de pertenencia y su conexión con su quehacer, las experiencias de mobbing pueden hacer que la persona cuestione sus valores, creencias y metas profesionales, e incluso pueden llevar a una crisis de identidad.

Experiencia de la practica

La experiencia de la practica refiere a la aplicación de los conocimientos y habilidades adquiridas durante la formación académica en campo laboral o profesional, el cual con las actividades se puedan aplicar los principios teóricos y técnicos aprendidos en la educación formal para resolver problemas, tomar decisiones y realizar tareas relacionadas con la práctica en el mundo real, en este apartado se evidenciarán las convergencias divergencias y complementariedades entre autores y resultados.

Divergencias:

En cuanto al inicio de la práctica esta se va a ver desarrollada con la experiencia que tiene cualquier estudiante universitario ante un contexto laboral este permitiendo que se pueda abrir ante los conocimientos que tuvo durante su proceso de aprendizaje que, resaltando las consideraciones importantes como la selección del entorno clínico adecuado para este proceso, lo cual en la experiencia evidenciada en los participantes contaban con conocimientos en el área pero no los suficientes, se evidencia que aquella experiencia que tuvieron los estudiantes se ve influenciada de manera negativa a los conocimientos que adquieren sobre la psicología clínica, que venían relacionando, lo cual afecto su vivencia en un campo profesional terapéutico

Convergencias:

La experiencia deficitaria en el ambiente terapéutico y la falta de acompañamiento en la práctica llega a generar frustración y afectar negativamente la identidad profesional del individuo, esto debido a que el apoyo que solicita el estudiante al vivenciar una experiencia negativa puede influir en como el mismo debe empoderarse y mencionar todo lo que sucede pero si esto no es posible el

estudiante se ve sumergido ante su agresor afectando de esta manera su construcción a su vivencia y a su quehacer profesional ante cada área.

El estudiante va comprometido ante su primera experiencia en el campo de prácticas, debido a que tiene un proceso de aprendizaje y conocimiento que debe poner en marcha y esa es la oportunidad que brinda la universidad pero esta práctica juega un papel crucial ante su profesión, debido a que al enfrentarse a este entorno puede que no sea lo esperado haciendo que se aparte de la idea de volver nuevamente.

Conclusiones

Se destacan la importancia de comprender el riesgo que tienen el mobbing en los estudiantes especialmente en el entorno laboral de la práctica profesional, debido a que se tiene en cuenta que puede imposibilitar perjudicando al alumno en base de cada experiencia, de igual manera se resalta la necesidad de examinar las estructuras que tiene cada campo de la práctica y sobre todo las IPS que ofrecen este tipo de experiencia dentro de las instituciones de salud mental y a que pueden llegar a ser factores contribuyentes al mobbing, lo que puede tener consecuencias significativas en el bienestar emocional, la identidad profesional y el rendimiento laboral de los practicantes.

Se reconoce que según el marco teórico abordado y por los diferentes autores como Torres (2019), Gualteros (2022) que exponen sobre el mobbing, Estupiñan, González y Serna (2015) Payne (2002) que mencionan sobre la narrativa identitaria y la comunicación y por último sobre la experiencia de la practica Piña Gajardo, M. (2016) y Vega (2005), siendo los conceptos fundamentales a pesar del poco abordaje sobre el mobbing, no se explora como este afecta directamente a la construcción de identidad del estudiante dando pocos estudios en la práctica profesional, debido a que las consecuencias del mobbing pueden llegar a manifestarse en diversos aspectos de la vida del practicante o trabajador, incluyendo lo psicológico, afectando de esta manera que su construcción de identidad y cómo esta se ve perjudicada en la interacción del estudiante con su contexto de prácticas para luego verse involucrado en el campo laboral, desconfiando de sus aprendizajes por una mala praxis de la clínica en esa vivencia de mobbing.

Por otro lado, se presentan en la metodología, ya que a partir de esta se construye cada escenario pero se ven expuestas las preguntas que se relacionan en cada intervención, debido a que se adecuaron para manejar alguna explicación de la vivencia del estudiante, llevando a los individuos a interrogarse si escogieron su práctica profesional de manera adecuada, debido a que el estudiante en su proceso de carrera universitaria no los preparan para situaciones de acoso laboral, porque el sentido de la práctica es poner estudiantes con el conocimiento adecuado para estar preparado para este campo y que debe hacer si presenta alguna situación como esta.

En los resultados se evidencia la afectación de los practicantes como se narran en base a esa experiencia, lo cual se evidencia que la universidad no realizó un encuentro para fortalecer esta, sino que la dejó de lado ante lo que estaba incurriendo en el momento, lo cual al ver esta situación ellos en segunda práctica tuvieron que desarrollar cada aspecto de su vida en pro a su quehacer profesional, lo anterior debido a que eran practicantes en psicología y conocían los riesgos de no manejar la situación para su salud psicológica.

En resumen, las narrativas identitarias son fundamentales en todos los aspectos de la vida del ser humano ya que estas se basan en la experiencia de cada persona en cualquier ámbito, debido a que se puede encontrar una desconexión ante sus actividades diarias por el hecho de que cada cosa que hacemos es en pro a la motivación, por otro lado, es crucial abordar el mobbing como un problema significativo que requiere atención y acción por parte de las instituciones y los actores involucrados en el ámbito laboral y prácticas profesionales ya que se da dentro de todas las áreas.

Recomendaciones

Para la psicología:

- Ampliar la investigación en el fenómeno del mobbing desde una perspectiva multidisciplinaria, considerando sus impactos físicos, emocionales y cognitivos.
- Fomentar la colaboración entre investigadores de diferentes áreas para abordar el mobbing desde diversas perspectivas y contextos.

- Promover la difusión de los hallazgos de investigación a través de publicaciones académicas, conferencias y otros medios de divulgación para aumentar la conciencia y el conocimiento sobre el tema, de igual manera manejar la capacitación dentro de las empresas y fomentar la investigación en estas.

Para la psicología organizacional:

- Realizar estudios estadísticos que permitan comprender la evolución y las tendencias del mobbing en el contexto laboral colombiano.
- Establecer alianzas con organizaciones e instituciones para facilitar el acceso a datos y casos reales que sirvan de base para investigaciones en profundidad y mayor escala.
- Impulsar la formación de grupos de trabajo o redes de investigación dedicadas específicamente al estudio del mobbing en el ámbito laboral colombiano en las universidades.

Para el programa de psicología:

- Diseñar currículos académicos que incluyan asignaturas específicas sobre la legislación laboral y prevención de riesgos psicosociales en el trabajo no únicamente la materia de la psicología organizacional sino aumentar esta y las demás áreas en base a los fenómenos del día a día.
- Fomentar la participación de estudiantes en prácticas profesionales que se encuentra en empresas e instituciones que les permitan aplicar los conocimientos teóricos adquiridos en el aula y no impedir esto.
- Establecer convenios de colaboración con organizaciones y entidades gubernamentales para ofrecer programas de formación continua y capacitación en temas relacionados con el mobbing y la salud laboral.

Para las prácticas universitarias:

- Implementar programas de orientación y apoyo psicológico para estudiantes durante sus prácticas, con el fin de ayudarles a identificar y gestionar situaciones de mobbing en el lugar de trabajo u otro tipo de fenómenos.

- Establecer protocolos de actuación para los tutores y supervisores de prácticas, que incluyan estrategias para detectar y abordar casos de mobbing de manera efectiva y ética.

Para los futuros practicantes:

- Brindar a los practicantes información detallada sobre sus derechos y responsabilidades en el lugar de prácticas, así como recursos y mecanismos de denuncia en caso de enfrentar situaciones de mobbing.
- Establecer canales de comunicación abiertos y confidenciales entre practicantes y tutores para facilitar la búsqueda de apoyo y orientación ante situaciones difíciles en el entorno laboral.

Para otros investigadores:

- Realizar estudios de diagnóstico en empresas para identificar la prevalencia y los factores de riesgo asociados al mobbing.
- Diseñar e implementar programas de capacitación y sensibilización dirigidos a empleadores y trabajadores, con el objetivo de prevenir y gestionar adecuadamente situaciones de mobbing en el lugar de trabajo.

Referencias

- Aceituno, Asún, Ruiz, Venegas, Corbalán y Reinoso. (2009). Anomia y Alienación en Estudiantes Secundarios de Santiago de Chile: Resultados Iniciales de un Estudio Comparativo 1989-2007. *Psykhé (Santiago)*, 18(2), 3-18.
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-22282009000200001>
- Acosta Cifuentes, O. L., y Garnica, Y. J. (2022). El acoso laboral, antecedentes y normatividad a partir de la Ley 1010 hasta la actualidad en Colombia.
- Atehortúa, F. H. R., y Zwerg-Villegas, A. M. (2012). Metodología de la investigación: más que una receta. *AD-minister*, (20), 91-111.
- Ávila Cadavid, A., Bernal Toro, V., & Alzate, L. (2017). ¿CUALES SON LAS CAUSAS Y CONSECUENCIAS DEL ACOSO LABORAL O MOBBING?. *Revista Electrónica Psyconex*, 8(13), 1–10. Recuperado a partir de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326991>
- Burneo Burneo, J. A., y Burneo Carrera, J. A. (2021). Responsabilidad del empleador por mobbing horizontal. *Foro: Revista de Derecho*, (35), 47-64.
- Cajamarca Guzmán, J. A., Castro Acero, L. X., y Arismendi Rivera, A. N. (2020). Aspectos generales del acoso laboral o mobbing en las últimas dos décadas. Trabajo de Grado. Universidad Cooperativa de Colombia. Link file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/2020_aspectos_acoso_laboral.pdf
- Campaña, E. R. C., Vásconez, A. I. R., Bermúdez, P. R. S., y Serpa, A. V. (2022). Instrumentos de identificación del mobbing o acoso laboral en Iberoamérica:

una mirada desde el riesgo psicosocial. Revista Conecta Libertad ISSN 2661-6904, 6(3), 57-76.

Cañón O, Óscar E.. (2008). Las huellas del sujeto en narrativas de autores construccionistas. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 4(2), 245-257. Retrieved May 01, 2024, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982008000200003&lng=en&tlng=es.

Capella, C. (2013). Una propuesta para el estudio de la identidad con aportes del análisis narrativo. *Psicoperspectivas*, 12(2), 117-128.

Carlessi, H. S., y Meza, C. R. (2015). Metodología y diseños en la investigación científica. Business Support Aneth.

Circular 026 de 2023 Ministerio del Trabajo. (s. f.).

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=139141&dt=S>

Criollo Correa, M. M. (2020). Acoso laboral a trabajadores con contrato de prestación de servicios en Colombia.

Daros, W. R. (2002). ¿ Qué es un marco teórico?. *Enfoques*, 14(1), 73-112.

Vega, M. (2005). Psicología científica y práctica profesional del psicólogo: dos caras de una misma moneda. *Análisis y Modificación de Conducta*, 31(136-137).

Díaz Barriga, F., Hernández, G., Rigo, M. A., Saad, E., y Delgado, G. (2006). Retos actuales en la formación y práctica profesional del psicólogo educativo. *Revista de la educación superior*, 35(137), 11-24.

Escamilla Ortiz, Abilene C. (2018). ¿Qué debe llevar la discusión? *Cirujano general*, 40(3), 157-158. Recuperado de

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-00992018000300157&lng=es&tlng=es.

Estupiñán, J., y González Gutiérrez, O. (2015). Narrativa conversacional, relatos de vida y tramas humanos. Ediciones USTA.

Estupiñán, J., González, O., y Serna, A. (2006). Historias y narrativas familiares en diversidad de contextos. Dossier (2), 22-28.

García, M. R. (2011). Reseña de " Teoría de la comunicación humana" de Paul Watzlawick. Razón y palabra, (75).

Garz, D. I., y Reina, M. C. R. (2012). Procesos narrativos conversacionales en la construcción de la identidad del joven y la familia con problemas de consumo de spa en una institución de rehabilitación. Psicogente, 15(28).

Giavarino, M. (2009). La enseñanza de la práctica profesional: una experiencia con futuro. Academia: revista sobre enseñanza del derecho de Buenos Aires, 7(14), 97-107.

Giraldo, J. (2005). Perspectiva del acoso laboral en el contexto colombiano. Diversitas, 1(2), 205. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2005.0002.08>

Goleman, D. (1998). La inteligencia emocional en la práctica. Barcelona: Kairós.

González, J. A. R., Riveros, Á. M. R., y Fonseca, J. C. F. (2013). Construcción narrativa de relatos identitarios que favorecen la resiliencia en jóvenes con orientación homosexual. Hallazgos, 10(19), 133-148.

Gualteros, D. M. A. (2022) Noción del acoso laboral o mobbing en los ordenamientos jurídicos de Colombia y Chile1.

- Guitart, M. E., Mendiburu, I. V., y Farreras, J. M. N. (2010). La construcción narrativa de la identidad en un contexto educativo intercultural. *Límite: revista de filosofía y psicología*, (21), 77-94.
- Iñesta, E. R. (2006). Competencias conductuales: su pertinencia en la formación y práctica profesional del psicólogo. *Revista Mexicana de Psicología*, 23(1), 19-26.
- Isla, A. (2003). Los usos políticos de la memoria y la identidad. *Estudios atacameños*, (26), 35-44.
- Ley 1010 de 2006 - Funcion pública. (2006). Función Pública.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843>
- Ley 1090 Funcion Publica (2006). Función Pública.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=66205>
[a.php?i=66205](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=66205)
- Leymann, H. (1996). El contenido y desarrollo del mobbing en el trabajo. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 165-184.
- Lindón, A. (2003). La precariedad laboral como experiencia a través de la narrativa de vida. *Gaceta Laboral*, 9(3), 333-352.
- Lindsay, G. (2009). Ética profesional y psicología. *Papeles del psicólogo*, 30(3), 184-194.
- López-Cabarcos, M., Picón-Prado, E., y Vázquez-Rodríguez, P. (2008). Estudio del acoso psicológico en la universidad pública de Galicia. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(1), 41-60.

- Madueño, M. L., y Márquez, L. (2020). Formación de la identidad docente de estudiantes de la carrera de Educación Primaria desde la experiencia de la práctica profesional. *Formación universitaria*, 13(5), 57-68.
- Matamala, J., y Barrera, A. (2023). Brusquedad, transgresión, agobio y degradación: formas del acoso laboral en la minería del cobre chileno. *Praxis: revista de psicología*, (39), 22-36.
- Mateos Blanco, T., y Núñez Cubero, L. (2011). Narrativa y educación: indagar la experiencia escolar a través de los relatos. *Teoría de la Educación*, 23 (2), 111-128.
- Maturana, H. (1997). Emociones y lenguaje en educación y política (p. 117). Santiago: Dolmen.
- Méndez, I., Namihira, D., Moreno, L., y Sosa, C. (2001). El protocolo de investigación. México DF: Trillas, 1-7.
- Montoya Medina, E. L. (2023). Mobbing: El acoso laboral en los trabajadores.
- Morales, S. S. (2013). Hacia una tipología de narrativas mediáticas identitarias. *Sphera Publica*, 2(13), 30-48.
- Moreno, A. (2007). La investigación convivida: La experiencia vivida como horizonte epistemológico-práxico de la investigación en ciencias sociales. *Espacio Abierto*, 16(2), 223-241.
- Morin, E., y Pakman, M. (2003). Introducción al pensamiento complejo (p. 167). Barcelona: gedisa.

- Muñoz A. W. (2018). La participación ciudadana en Chile. El caso de los Consejos Comunales de la Sociedad Civil en la región del Biobío. *Espiral* (Guadalajara), 25(73), 203-231. <https://doi.org/10.32870/espiral.v25i73.7006>
- Murillo Restrepo, L. M., García Abuabara, M. P., Fragozo Daza, M. M., Moreno Pérez, J. D., y Rivera Vélez, J. D. (2014). Cartilla “acoso laboral en Colombia”.
- Nava, M., Reyes Escalante, A. Y., Nava González, W., y Cobos Floriano, S. (2020). Prevalence of Mobbing in Workers of the Maquiladora Industry in Ciudad Juárez. *Región y sociedad*, 32.
- Payne, M. (2002). *Terapia narrativa*. Paidós.
- Piña Gajardo, M. (2016). Prácticas profesionales y su valor en el futuro desempeño laboral. Disponible en <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/137649>
- Potok, M. (2012). Estrategias literarias para la recuperación de la memoria histórica. La narrativa actual frente a la guerra civil.
- Ramírez Poveda, F. M., Y Leguizamon Beltrán, V. A. (2020). Modelo para la identificación de acoso laboral o mobbing laboral aplicado en la empresa Plastired Colombia SAS. Link <https://repositorio.iberu.edu.co/server/api/core/bitstreams/75e38d85-41e1-4885-a475-8aa390d96dc2/content>
- Reeder, H. P. (2011). *La praxis fenomenológica de Edmund Husserl*. Editorial San Pablo.
- Rey, F. G. (2022). La subjetividad en psicología: su importancia para una psicología crítica. *Caminando por las veredas de la psicología*, 29.

- Reynoso, C. (2007). Edgar Morin y la complejidad: elementos para una crítica. Universidad de Buenos Aires, 409-418.
- Rivera, M. A., y Acebo, M. L. (2019). Contribuciones teórico-prácticas a la pedagogía y cultura cubana:: Formación de valores desde una concepción identitaria. *Didasc@lia: didáctica y educación*, 10(4), 51-73.
- Rojas, A. S. (2010). La alienación en Marx: el cuerpo como dimensión de utilidad. *Revista de Ciencias Sociales (CI)*, (25), 37-55.
- Ruiz-González, K. J., Pacheco-Pérez, L. A., García-Bencomo, M. I., Diez, M. G., y Guevara-Valtier, M. C. (2020). Mobbing perception among intensive care unit nurses. *Enfermería Intensiva (English ed.)*, 31(3), 113-119.
- Santamaria, M. A. O. (2022). La experiencia vivida. *Revista Ocupación Humana*, 22(Suplemento), 98-101.
- Secretariado de la AMM, (2015). Declaración de HELSINKI de la AMM Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos.
https://minciencias.gov.co/sites/default/files/ckeditor_files/6.pdf
- Shiro, M., & D'Avolio, C. (2011). El planteamiento del problema en el artículo de investigación. *Lectura y Escritura para la investigación*, 71-92.
- Soto, Á., Stecher, A., & Valenzuela, A. (2017). Interpelaciones identitarias en el trabajo: Propuesta para la comprensión de los procesos de construcción de la identidad laboral. *Estudios de Psicología (Campinas)*, 34, 25-39.
- Suarez Cuba, M. Á. (2010). El genograma: herramienta para el estudio y abordaje de la familia. *Revista Médica La Paz*, 16(1), 53-57.

Superintendencia de Industria y Comercio. (s. f.) Manejo de información personal, 'Habeas data'. <https://www.sic.gov.co/manejo-de-informacion-personal>

Torres, A. M. M. (2019). Acoso laboral (mobbing): Riesgo psicosocial emergente invisible. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 38(2), 127-137.
DOI: 10.21772/ripo.v38n2a03

Universidad Minuto de Dios. (s.f.). PCIS Líneas de Investigación. PCIS Líneas de Investigación | Uniminuto

Vásquez S., y Rivera G. (2021). Síntesis histórica de la complejidad del “ser” humano al “estar” en el mundo educativo. *IE Revista De Investigación Educativa de la REDIECH* 12(2021): 6

Watzlawick, P., Bavelas, J. B., & Jackson, D. D. (2002). *Teoría de la comunicación humana: interacciones, patologías y paradojas*. Herder Editorial. Duodécima edición.

Anexos

Anexo número uno

Consentimiento informado J.R

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente documento es un ejercicio académico que tiene como objetivo general de comprender la construcción de la narrativa identitaria de dos egresados de psicología que han experimentado mobbing en la práctica profesional, siguiendo lo anterior, es importante que usted conozca los lineamientos que se estipulan a continuación:

AUTORIZACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN EN EL EJERCICIO ACADÉMICO

Yo, autorizo mi participación en el ejercicio académico, el cual hace parte de una asignatura (Opción de grado - Tesis) del programa de psicología de la Corporación Universitaria Minuto de Dios centro regional Soacha. Adicional mente reconozco que:

- Mi participación en este ejercicio es completamente libre y voluntario, y estoy en libertad de retirarme de ella en cualquier momento.
- Dentro de las sesiones a realizar son tres las cuales se ven identificadas cada una específica referente al mobbing y a la narrativa identitaria y cada estudiante.
- Además, entiendo que mi participación no presenta ningún beneficio personal derivada de la colaboración en la presente investigación.
- Toda la información obtenida y los resultados del ejercicio serán tratados confidencialmente y no serán conocidos por terceras personas, salvo que mi vida o la vida de terceras personas corran riesgo.
- La información será archivada en papel y medio electrónico y serán custodiados por los investigadores durante el tiempo que dure la investigación (1 año) bajo la responsabilidad de los estudiantes y docente tutor.
- Obrando dentro de los presupuestos legales, de manera libre y en pleno uso de mis facultades mentales y conocimiento de los objetivos para los cuales se ha realizado el presente ejercicio, doy mi consentimiento para que se incluya en el proceso la utilización, reproducción y comunicación de los resultados, en un documento que puede ser publicado o divulgado en otras instancias en el ámbito académico.
- Permitir que los resultados del ejercicio sean presentados de manera ANÓNIMA en diferentes publicaciones de tipo académico, entiendo que la información que sea brindada será de tipo investigativo, así como posible publicación de artículo de corte descriptivo.

- La aprobación que aquí se concede sobre el material anteriormente relacionado es exclusiva para el presente ejercicio académico. En el evento en que la entidad requiera disponer de los resultados o de los archivos para otros fines deberá disponerse expresamente de la autorización de su titular.
- La presente autorización de uso no implica transferencia o sesión exclusiva de derechos patrimoniales de autor, los cuales permanecerán en cabeza del autor o de su legítimo titular.
- En constancia permito de manera libre y en pleno uso de mis facultades mentales la participación en el presente ejercicio académico.

 _____

Anexo numero 2

Consentimiento informado J.R

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente documento es un ejercicio académico que tiene como objetivo general de comprender la construcción de la narrativa identitaria de dos egresados de psicología que han experimentado mobbing en la práctica profesional, siguiendo lo anterior, es importante que usted conozca los lineamientos que se estipulan a continuación:

AUTORIZACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN EN EL EJERCICIO ACADÉMICO

Yo, autorizo mi participación en el ejercicio académico, el cual hace parte de una asignatura (Opción de grado - Tesis) del programa de psicología de la Corporación Universitaria Minuto de Dios centro regional Soacha. Adicional mente reconozco que:

- Mi participación en este ejercicio es completamente libre y voluntario, y estoy en libertad de retirarme de ella en cualquier momento.
- Dentro de las sesiones a realizar son tres las cuales se ven identificadas cada una específica referente al mobbing y a la narrativa identitaria y cada estudiante
- Además, entiendo que mi participación no presenta ningún beneficio personal derivada de la colaboración en la presente investigación.
- Toda la información obtenida y los resultados del ejercicio serán tratados confidencialmente y no serán conocidos por terceras personas, salvo que mi vida o la vida de terceras personas corran riesgo.
- La información será archivada en papel y medio electrónico y serán custodiados por los investigadores durante el tiempo que dure la investigación (1 año) bajo la responsabilidad de los estudiantes y docente tutor.
- Obrando dentro de los presupuestos legales, de manera libre y en pleno uso de mis facultades mentales y conocimiento de los objetivos para los cuales se ha realizado el presente ejercicio, doy mi consentimiento para que se incluya en el proceso la utilización, reproducción y comunicación de los resultados, en un documento que puede ser publicado o divulgado en otras instancias en el ámbito académico
- Permitir que los resultados del ejercicio sean presentados de manera ANÓNIMA en diferentes publicaciones de tipo académico, entiendo que la información que sea brindada será de tipo investigativo, así como posible publicación de artículo de corte descriptivo

- La aprobación que aquí se concede sobre el material anteriormente relacionado es exclusiva para el presente ejercicio académico. En el evento en que la entidad requiera disponer de los resultados o de los archivos para otros fines deberá disponerse expresamente de la autorización de su titular.
- La presente autorización de uso no implica transferencia o sesión exclusiva de derechos patrimoniales de autor, los cuales permanecerán en cabeza del autor o de su legítimo titular.
- En constancia permito de manera libre y en pleno uso de mis facultades mentales la participación en el presente ejercicio académico.

Kelvin J. Rodríguez R.

Anexo 3.1

Matriz de análisis

Apéndice uno Escenario uno

Apéndice 1. Escenario 1, - especificar la población

Descripción de participantes: K.R. tiene 21 años, es egresada de la carrera de psicología, convive con sus padres, su nivel educativo profesional y J.R., tiene 23 años, es egresado de la carrera de psicología, convive con sus padres, su nivel educativo es profesional.

N°	TEXTUALIDAD	Categorías	categorías según la metodología	Análisis de Primer Nivel	Análisis de Segundo Nivel	Categorías Emergentes
Escenario 1 Entrevista con K.R y J.R						
L	Hora 15:10 a 15:36					
	INV 1: Ser bueno comienzan las gracias por prestarme de su colaboración en este proyecto (...)	ENCUADRE		Se valida y primer acercamiento a los participantes, esto para generar empatía y acercamiento al tema de mobbing	busca profundizar en la contextualización del tema, promoviendo una apertura a la conversación dialógica mediante una descripción detallada del fenómeno del mobbing, este término hace referencia a la situación en la que una persona es objeto de acoso y hostigamiento sistemático en el ámbito laboral.	
1	(...)este proyecto está por tres sesiones, que son las tres sesiones, esta es nuestra primera sesión, estas para, pues decirles de qué se va a tratar como tal la investigación, la segunda sesión ya es un campo más narrativo, conversacional, con cada uno de ustedes	ENCUADRE		Se habla de los momento a participar, los cuales se dividen para tener mayor claridad a cada tema, y no generar confusión en cada sesión y poder entablar los subtemas en el primer acercamiento	Se interactúa dando dar apertura de la metodología la cual se dará de un enfoque participativo y colaborativo, fomentando la interacción entre los participantes para enriquecer la comprensión del problema y generar ideas innovadoras para su abordaje, mediante un ambiente de confianza y respeto mutuo, donde todas las voces sean escuchadas y se valore la diversidad de perspectivas.	

este lo necesito presencial y ya, pues ahí ya tendría que hablar con K.R, para, pues porque sé que, pues ella no puede de manera presencial, pero vamos a intentar hacerlo presencial y pues J.R., espero que contigo si se pueda presenciar la otra semana y pues ya es luz última es con los dos, son tres encuentros. (...)

NA-
RRA-
TIVA
IDEN-
TITA-
RIA

Se valida sobre el enfoque del proyecto dando énfasis que cada sesión se llevara a cabo desde lo narrativo, donde ellos van generando a partir de preguntas de como el mobbing ha afectado si identidad y como se ha planteado su narrativa identitaria con cada campo

Este enfoque pone la importancia de comprender cómo las experiencias de mobbing pueden moldear la percepción que las personas tienen de sí mismas y cómo se presentan en diversos contextos, como lo es en su ámbito social, familiar laboral y demás, las sesiones se estructurarán en torno a preguntas que fomenten la reflexión sobre estas cuestiones, proporcionando un espacio para que los participantes compartan sus vivencias y reflexionen sobre su identidad en relación con el mobbing, de igual manera, el análisis narrativo permite explorar en profundidad las historias individuales, reconociendo las distintas maneras en que el mobbing puede afectar la autoimagen y la autoestima de las personas

(...)Esta investigación es se llevará a cabo desde la intervención narrativo conversacional, esta es para pues se caracteriza por su orientación contextual y reflexiva, donde su objetivo primordial es la comprensión y transmisión de los fenómenos clínicos, los cuales emergen de las contextualizaciones que vive el participante y hace que su campo narrativo cambie, dependiendo de estos acontecimientos,(...)

EN-
CUA-
DRE

Se genera un acercamiento para conocer quiénes son los participantes y como se desarrollan en su vida familiar y social

Al generar un reconocimiento de los participantes que van a interactuar en el proyecto, esto para dar a conocer a los lectores la interacción y quienes estuvieron en esta experiencia, la cual completa el proyecto

(...) porque los escogí a ustedes dos por una experiencia que ustedes tuvieron en su práctica profesional número uno, correcto, chicos, sí. ¿Entonces este, ustedes son participantes escogidos y por eso les he intenté hablar con ustedes desde, pues desde el año pasado para, pues poder hacer estas sesiones, ahora, cuénteme sobre ustedes quiénes son, dónde viven, con quien viven y pues sí, ya se graduaron y están en estos momentos trabajando.

2

K.R: Listo en bueno, buenas tardes, mi nombre es K.J.R.R, actualmente tengo 21 años, soy antes de Psicología en noveno semestre ya próxima a graduarme en Soacha, vivo con mis dos padres y mi hermana mayor, (..)

EN-
CUA-
DRE

HISTORIA

La participante KR menciona el cómo se compone sus lazos familiares, lo cual se centran en una familia de papa y mama centrande que aun a pesar de seguir con ellos es el apoyo que tiene en su hogar

Esto sugiere la importancia de la unidad familiar como un punto central de apoyo y estabilidad en la vida de KR, a través de esta breve descripción, se evidencia la relevancia que otorga a la conexión emocional y el respaldo que encuentra en su entorno más cercano, este vínculo con sus padres no solo representa una base sólida en su desarrollo personal, sino que también sugiere la existencia de un ambiente familiar acogedor y de confianza.

(..) actualmente estoy trabajando como analista de talento en General Motors y bueno, no sé qué más tenga que agregar.

MEMORIA

Su vida laboral se centra en que donde hizo sus prácticas organizacionales tuvo la oportunidad de quedarse o la empresa generando así estabilidad laboral enfocando su carrera

Este hecho resalta la importancia de las oportunidades que surgen durante el periodo de prácticas como puertas de entrada al mundo laboral, la decisión de quedarse en la empresa sugiere que KR encontró un ambiente laboral favorable y desafiante, donde pudo desarrollar y aplicar sus habilidades y conocimientos adquiridos durante sus estudios dándole estabilidad laboral obtenida a través de esta experiencia posiblemente influyó en la dirección y el enfoque de su carrera profesional, al tener una base sólida en una organización donde se siente valorada y tiene oportunidades de crecimiento, es probable que KR haya decidido centrar sus esfuerzos en desarrollarse dentro de ese contexto laboral específico.

J.R: Que ya está aprendiendo listo, mi nombre completo es J.S.R.T., soy egresado de psicología de la corporación universitaria minuto de dios(...)

ENCUADRE

Nos da un dato fundamental, ya cuenta con su tarjeta profesional, lo cual ya culminó su carrera profesional, dando énfasis que ya cuenta con una experiencia adquirida de psicología y todos sus campos que estas ofrece

El hecho que cuente con su tarjeta profesional y haya culminado su carrera profesional es un dato fundamental que agrega una capa adicional de contexto a su participación en el proyecto, esto indica que el participante posee un nivel de experiencia y formación académica que puede influir en su percepción y análisis del fenómeno del mobbing.

<p>(...) actualmente estoy en búsqueda de empleo, ahora coge un poquito y pues en el mercado es un poquito competitivo, (...)</p>	<p>MEMORIA</p>	<p>Ha tenido dificultades con la búsqueda de empleabilidad, menciona que este campo es muy competitivo, generando desempleo.</p>	<p>Las dificultades en la búsqueda de empleo y que mencionara la alta competitividad en su campo laboral añade una capa importante de contexto a su participación en el proyecto sobre mobbing, esta experiencia personal probablemente haya influenciado su percepción del mercado laboral y puede proporcionar una comprensión más profunda de los desafíos que enfrentan las personas en situaciones de vulnerabilidad en el ámbito laboral.</p>	
<p>(..) estoy actualmente viviendo con mis padres, aun con mí, mis dos padres y mi hermano, y ya no sé qué otra cosa tengo que decir.</p>	<p>HISTORIA</p>	<p>Menciona que en su familia mantiene una relación óptima con ambos padres de familia y de su hermano.</p>	<p>El énfasis en la continuidad de la relación con sus padres subraya la importancia del apoyo emocional y el sentido de pertenencia que encuentra en su hogar, esto puede tener implicaciones significativas en su bienestar psicológico y su capacidad para enfrentar desafíos en otras áreas de su vida.</p>	
<p>4</p>	<p>INV 2: Me ve bueno, como saben, me llamo María Vanesa Malagón, en estos momentos estoy haciendo mí, pues mi última parte, pues de la carrera universitaria lo lleva haciendo desde el semestre pasado, en estos momentos estoy con mi opción de</p>	<p>ENCUADRE</p>	<p>Genera un primer acercamiento del porqué del proyecto, donde comenta que es para poder culminar su carrera universitaria, explicando que ya lleva varios procesos, el cual han sido demorados y no con los resultados esperados</p>	<p>Esta motivación inicial resalta la importancia personal y profesional del proyecto para el participante, ya que la finalización de su carrera universitaria es un hito significativo en su vida para poder llegar a culminarla, los obstáculos y retrasos experimentados sugieren la existencia de desafíos que han surgido a través de cada semestre generando un retraso para poder tener su tarjeta profesional.</p>

grado de comenzó con sistematización y ahorita es una tesis, el cambio fue abrupto, pero ahí lo llevo en estos momentos en necesidad, pues la colaboración de ustedes, me encuentro trabajando con en estos momentos con la secretaria de educación como un agente, sí, estoy en noveno semestre todavía(...)

(...)bueno, chicos, para dar comienzo el estudio que estoy realizando es sobre mobbing, que es

MOB-
BING

HISTORIA

Genera el primer acercamiento de mobbing el cual su mayor inconveniente es que en Colombia ha sido estudiado poco generando así un desconocimiento en la nación de primer momento, que se lleva al cabo del día a día de algunos empleados en las empresas y estas se cierran a comentar algo de esto validando un desconocimiento para que se siga manteniendo.

A lo largo del día a día en muchas empresas, algunos empleados pueden estar experimentando situaciones de mobbing sin siquiera reconocerlo como tal, debido a la falta de conciencia sobre el tema, además, la cultura del silencio que prevalece en muchas organizaciones puede contribuir a ocultar estos casos de mobbing, ya que las empresas pueden optar por no abordar abiertamente el problema por temor a la repercusión en su reputación o en sus relaciones laborales, esta falta de reconocimiento y visibilidad del mobbing en Colombia es preocupante, ya que puede tener consecuencias graves para la salud y el bienestar de los trabajadores, así como para el ambiente laboral en general, es crucial sensibilizar a la sociedad y a las empresas sobre la importancia de identificar, prevenir y abordar el acoso laboral de manera efectiva.

el mobbing, el mobbing en estos momentos en Colombia no ha sido estudiado porque las empresas no hacen, prestan para, pues para hallar muy como tal en su dentro de su empresa,(...)

(...) porque el muy bien, en pocas palabras, es acoso laboral, el acoso laboral como tal vez, o sea, pues en los empleados de varias partes, porque de varias partes existe hoy en horizontal, que es desde caracteriza principalmente por el por el abuso entre compañeros de trabajo, lo que quiere decir a su misma posición de área, lo que quiere decir que entre trabajadores y trabajadores se pueden hacer este acoso laboral o mobbing, el muy vertical que desde ya cambia porque es abuso entre jerarquías, lo que quiere decir que el abuso de autoridad y que el agresor sea el supervisor o jefe del área, ya por otro lado se

ACONTE-
CI-
MIENTO

Valida que hay varios tipos de mobbing que se llevan a cabo en cada empresa para generar conocimiento de cada una de ellas las cuales explica tres haciendo énfasis que cada una de ellas se lleva a cabo en las empresas así esta sea de mayor nivel o poco

HISTORIA

Explica la dificultad que presenta la agresión sistémica que se ve implicado en este mobbing generando así un deterioro en su comportamiento y como se desarrolla en el ámbito laboral con estas agresiones por parte de sus compañeros o líder

es imperativo comprender que el mobbing puede adoptar múltiples formas y estar presente en cualquier tipo de empresa, reconociendo y comprendiendo estos diferentes tipos de acoso es esencial para abordar efectivamente este problema y promover ambientes laborales más sanos y respetuosos para todos los empleados, independientemente del tamaño o nivel jerárquico de la empresa. cabe resaltar que estos se ven arraigado en cada empresa si este tema se ha tocado con cada empleador contratado, evidenciando de esa forma el reconocimiento del mobbing, de igual forma de cómo se podría presentar y se van explicando de cada forma como lo mencionan varios autores en referencia al horizontal, vertical y mixto

La agresión sistémica en el lugar de trabajo puede tener graves consecuencias para la salud y el bienestar de la víctima, incluyendo estrés crónico, ansiedad, depresión, problemas de salud física, y en casos extremos, pensamientos suicidas, además, puede afectar negativamente el clima laboral en general, contribuyendo a la desconfianza, el resentimiento y la disminución de la moral entre los empleados, para abordar la agresión sistémica en el lugar de trabajo, es fundamental implementar políticas y procedimientos claros que prohíban el mobbing en todas sus formas, así como proporcionar capacitación y sensibilización sobre el tema.

encuentra el mobbing mixto o complejo que este se caracteriza comenzando primero por horizontal para luego en el alto mando tomar esta posición de indiferencia, frente a esta situación, y presentado entre los trabajadores, lo que quiere decir que el supervisor o jefe es, sabe sobre esta agresión, pero le da un poco igual para que seguir, se siga manejando, esto también genera una invisibilidad, tanto el hecho de esta misma agresión entre el área(...)

EXPE-
RIEN-
CIA DE
LA
PRAC-
TICA

EXPE-
RIENCIA

Se evidencia que a partir de esta práctica y como ha sido crucial el tema de la experiencia, si este ha evidenciado en su vida el mobbing afectaría en cómo se ve a futuro y cómo afectaría a la cotidianidad del ser humano ejerciendo presión en cada ámbito y no únicamente en lo laboral sino en su vida social

Es evidente que la experiencia de mobbing puede tener un impacto significativo en la vida de una persona y puede influir en cómo se percibe a sí misma y en sus expectativas para el futuro, lo cual este impacto no se limita únicamente al ámbito laboral, sino que puede extenderse a otros aspectos de la vida, incluyendo lo social y lo personal, donde se evidencia que el mobbing se llegue a reconocer los efectos devastadores que puede tener el acoso laboral y trabajar para prevenirlo y abordarlo de manera efectiva, tanto a nivel individual como organizacional, promoviendo entornos laborales y sociales saludables y respetuosos para todos.

(...)por otro lado, se encuentra la agresión sistémica que está surge en entre cadenas de acciones que una persona va a un conjunto de personas a actuar a usando la misma posición para su subordinado o viceversa, lo que quiere decir que pues las personas que van con anterioridad o antigüedad hacen un acoso ante las per-

NA-
RRA-
TIVA
IDEN-
TITA-
RIA

PROCESO
DE NA-
RRATIVA
IDENTI-
TARIA

Genera el primer acercamiento a lo que es la narrativa y como está a partir de cada relato se va complementando en la identidad de la persona y en sus vivencias y como esta historia hace parte de cómo se identifica y como maneja este relato y como es importante para cada situación y para comprender como narra esto cada persona

Cuando se trata de experiencias de mobbing, la narrativa adquiere una importancia aún mayor, debido a la forma en que una persona narra sus experiencias de acoso laboral no solo refleja cómo ha sido afectada por ellas, sino que también puede influir en cómo se percibe a sí misma y cómo se relaciona con los demás, por ejemplo, una persona puede optar por contar su historia como una víctima indefensa, mientras que otra puede narrarla como un sobreviviente resiliente que ha superado grandes desafíos, la manera en que una persona maneja y comparte su relato de mobbing puede tener importantes implicaciones en su proceso de recuperación y empoderamiento, al reconocer y reflexionar sobre su historia, la persona puede comenzar a reconstruir su sentido de identidad

sonas que van llegando las personas con antigüedad, pero estos son un grupo de personas, estos eventos, presentados por un trabajador, se ven implicados en la exploración que perciben y comprenden en los acontecimientos y mundo que lo rodea, generando así un detenimiento que describen sus vivencias y les otorgan un significado de vida, esto genera un deterioro, deterioro en cómo se identifican ellos mismos,(...)

(...) por eso, en este proyecto es importante la narrativa, debido a que es un elemento crucial en la cotidianidad del ser humano, que esté pedir permite dar experiencia lo vivido y a los hechos que pues se han recolectado a través de, pues cada cosa por esto es importante que puedes tenerlos a ustedes dos como tal, porque ustedes ya vivieron un poco esta experiencia y me, y por eso las sesio-

y autoestima, encontrando nuevas formas de entender y darle sentido a sus experiencias.

nes deben ser de manera presencial para yo poder evidenciar que pasa y que se puede realizar frente a este hecho correcto, por eso es importante la narrativa e identitaria en el la cual esta idea se ve reflejada en todos los aspectos de su cotidianidad, ya sea en un ámbito público, privado, vida laboral y demás, esto también incluye las prácticas profesionales, (...)

(...) correcto entonces, por eso mismo quisiera hacer esta investigación, a pesar de que fue muy hace un año, más más o menos, más de un año más o menos, pues que ustedes presenciaron, esta está vivencia, referente a esto, la narrativa también frente a hablas o frente a una historia que estos son los acontecimientos vividos y hechos pasados referidos en los cuál han ocurrió al antepasado, si esto generando así una comprensión, el móvil más o menos se lleva desde hace décadas, pero esta no ha sido identificada como tal aquí en Colombia debido a los

acontecimientos que les vengo contando anteriormente, también viene recolectado la memoria porque esto va conectado con la historia, porque en esto he referido va referido como tal cosas que yo recuerdo y como yo me identifico, porque así porque puede que ustedes hayan vivido algo, pero ustedes lo hayan plasmado frente a lo que están significando ahorita. correcto, entonces les tengo unas preguntitas, estas son las siguientes, permítanme un momento ¿ustedes sabiendo de los que le acabo de explicar ustedes cómo? ¿cómo pondrían el papel de las políticas organizacionales para la prevención del abordaje de estas vivencias? o como enfrentarían estas políticas que se llevan en las organizacionales multinacionales o en donde pudieron hacer sus prácticas profesionales, ¿En sí cuál es? ¿Cuál es el papel de las políticas organizacionales para no para no seguir con este problema o para llevar a cabo 1º, cero, o sea, ya no volverás a presentar.?

K.R Bueno, yo creo que como papel primordial de cualquier compañía es bienestar del empleado, debe ser uno de los principales, focos de atención en cualquier dimensión que se trate (...)

MOB-
BING EXPE-
 RIENCIA

Aclara que el bienestar de un trabajador es primordial y una de las grandes importancias que debe tener una empresa con su empleados haciendo la aclaración que de esta forma podría generarse un mejor ambiente laboral o que el empleado se sienta a gusto con lo que está haciendo

El bienestar de los trabajadores es de suma importancia para el funcionamiento saludable y sostenible de cualquier empresa, generando así que los empleados se sienten valorados, respetados y apoyados en su lugar de trabajo, están más motivados, comprometidos y productivos, por lo tanto, el cuidado del bienestar de los trabajadores no solo es una responsabilidad ética y moral de las empresas, sino también una estrategia inteligente para promover un ambiente laboral positivo y alcanzar la meta organizacional a largo plazo entre el trabajador que impulsa la empresa y quien mantiene el riesgo de esta misma, generando así en conjunto un ambiente ameno.

<p>(...) en, inicialmente pensaría que el establecer una buena comunicación al dentro de los empleados, entendiendo los valores en también los factores destacables, habilidades, competencias que cada uno posee permite generar estos ambientes positivos en un entorno laboral(...)</p>	<p>NA- RRA- TIVA IDEN- TITA- RIA</p>	<p>hace aclaración de los canales de comunicación que son algo primordial, como menciona que de esta forma los empleados pueden hacer que sus habilidades fluyan y se den factores destacables para cada uno</p>	<p>Es crucial resaltar que los canales de comunicación efectivos son una piedra angular en cualquier entorno laboral saludable y productivo, cuando se establecen y mantienen adecuadamente, estos canales proporcionan a los empleados un medio para expresar sus ideas, preocupaciones y necesidades, lo que les permite contribuir de manera más significativa a l bienestar de cada organización, tanto los empleadores como el jefe, facilitando la colaboración, la resolución de problemas y la innovación dentro de la organización, esto canales de comunicación efectivos son fundamentales para desbloquear el potencial y las habilidades de los empleados en cualquier organización, llegando a generar un ambiente donde la comunicación fluye libremente y se valora la retroalimentación constructiva.</p>
<p>(...) cualquiera que sea, obviamente reforzando mucho más las políticas que se tienen dentro de esta misma, para que en general los empleados reconozcan cuáles son sus derechos, reconozcan cuáles son sus deberes y Así</p>	<p>MOB- BING</p> <p>MEMO- RIA</p>	<p>Menciona sobre el conocimiento de las políticas que debe tener dentro de la misma empresa esto generando así el conocimiento y poder conocer los deberes y derechos que tiene cada trabajo enfocando en su bienestar</p>	<p>Es esencial resaltar la importancia del conocimiento y la comprensión de las políticas internas de una empresa por parte de sus empleados, estas políticas no solo establecen las expectativas y normas de comportamiento dentro de la organización, sino que también garantizan que los trabajadores estén informados sobre sus derechos y responsabilidades, lo que contribuye a su bienestar y seguridad en el trabajo.</p>

mismo puedan desempeñarse dentro de sus funciones en un ambiente positivo.

6 J.R: Me gustaría, mencionar que el bienestar debe entenderse como algo, en últimas, digámoslo multifactorial, por decirlo así y muchas veces, las empresas tristemente, se centran en x trabajador función cumple x función y necesito que hagas solo eso y ya (...)

MOB-
BING

PROCESO
DE NA-
RRATIVA
IDENTI-
TARIA

Menciona igualmente el bienestar de varias aspectos que se centran en la función de su trabajador y que aspectos da el trabajador a su función contratada, aclarando esto que es su valor primordial en cada empresa, debido a que es por eso por lo que esta y no garantiza el bienestar.

El bienestar de los empleados es un valor primordial en cualquier empresa, y se manifiesta en varios aspectos que abarcan tanto el bienestar físico como el emocional, así como el desarrollo profesional y personal, promover el bienestar en todas estas áreas no solo beneficia a los empleados individualmente, sino que también contribuye al éxito y la sostenibilidad de la empresa en su conjunto, creando un ambiente laboral saludable, productivo y satisfactorio para todos.

<p>(...) como desapegándose un poco el contexto social, el contexto es económico, el contexto emocional que cada individuo, pues puede llegar a tener, incluyendo o no el ámbito laboral justamente en el que se está y esto da pie a que muchas veces, (...)</p>	<p>NA- RRA- TIVA IDEN- TITA- RIA</p>	<p>MEMO- RIA</p>	<p>Aclara que la empresa se centra en unas cosas y en las otras no dejando que el empleado se desprenda de su comunicación social con los demás compañeros centrándose en algo y no pudiendo tener esos canales de comunicación importantes en la vida del ser humano</p>	<p>Por lo tanto, es crucial que las empresas reconozcan la importancia de promover el bienestar en todas sus dimensiones, incluyendo el físico, emocional, social, financiero y profesional, esto implica no solo ofrecer beneficios y programas en todas estas áreas, sino también crear una cultura organizacional que valore y fomente la comunicación abierta, la colaboración y el apoyo mutuo entre los empleados, al priorizar un enfoque integral del bienestar de los empleados, las empresas pueden ayudar a garantizar que los trabajadores se sientan valorados, apoyados y conectados en su lugar de trabajo, lo que a su vez puede contribuir a un mayor compromiso, productividad y satisfacción laboral en general.</p>
<p>(...)pues de alguna forma se deshumanice al trabajador y se vea simplemente como una máquina que produce un producto o hace alguna actividad y tal vez a partir de esa de su humanización es que pues se llega a generar algún tipo de abuso (..)</p>	<p>MOB- BING</p>	<p>PROCESO DE NA- RRATIVA IDENTI- TARIA</p>	<p>El trabajador al centrarse a fondo en sus quehaceres pierde la interacción social, siendo este un ser que no siente y no interactúa y solo produce sin tener un bienestar o calma.</p>	<p>Es importante que las empresas reconozcan la importancia de promover un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, y fomentar la interacción social en el lugar de trabajo, esto puede incluir la creación de espacios para el descanso y la socialización, la organización de eventos sociales y actividades de equipo, y la promoción de una cultura que valore y apoye el bienestar emocional de los empleados, al priorizar la interacción social y el bienestar emocional en el lugar de trabajo, las empresas pueden ayudar a garantizar que los empleados se sientan más felices, conectados y comprometidos, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en la productividad y la satisfacción laboral en general.</p>

(...) o de digamos, explotación incluso por parte de un rango superior a otros y también esa dinámica hace que ver al igual sea un poquito más complejo, de verlo como un ser humano, sino también como otro factor más que está en el trabajo y por ende, pues como que no puedo empatizar tanto con el mismo

EXPE-
RIENCIA

Aclara sobre la explotación que ejerce un líder sin tener un abuso directo con agresiones sino con la carga laboral esto centrandolo en la poca interacción que tiene cada personaje

La explotación laboral por parte de un líder o superior puede manifestarse de diversas formas, y una de ellas es a través de una carga laboral excesiva que impacta negativamente en la vida y bienestar de los empleados, implicando de este modo el desaliento y el estrés, aunque no implique agresiones directas, esta forma de explotación puede tener serias consecuencias en la salud física y mental, es crucial que los líderes y gerentes reconozcan la importancia de asignar una carga laboral justa y razonable a sus empleados, y que estén atentos a los signos de agotamiento y estrés, promoviendo así un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, así como fomentar una cultura de apoyo y colaboración en el lugar de trabajo, son pasos importantes para prevenir la explotación laboral y promover el bienestar de los empleados tal de los trabajadores, así como en la calidad de su vida personal

INV 3:Gracias J.R., gracias que bien por su participación, ambos están en Ay, pensé que no había activado el micrófono, perdón, ambos están en lo cierto, sí, y en estos momentos como tal, Colombia tiene políticas como tal para que pues salve guarden como tal a al trabajador, (...)

HISTORIA

Se hace la aclaración de las políticas existentes del mobbing y se hace el conocimiento de que se puede luchar por un derecho

Al informar a los empleados sobre estas políticas, se les empodera para reconocer y defender sus derechos en caso de enfrentar situaciones de mobbing, cabe resaltar que los trabajadores conozcan los recursos disponibles para ellos, como los procedimientos de denuncia interna y las vías de apoyo y asistencia ofrecidas por la empresa o por entidades externas, como sindicatos o autoridades laborales, además, es esencial enfatizar que los empleados no están solos en la lucha contra el mobbing, de igual manera tienen el derecho y la posibilidad de buscar ayuda y apoyo tanto dentro como fuera de la organización.

Esta normativa en Colombia se maneja con la ley 1010 del 2006 y la circular 026 del 2023

MOBBING

(...)Otra cosa es que, como tal, las empresas no las publiquen o no las no las hagan a conocer, pero están en el trabajador de cada uno, a pesar de que este sea practicante. Porque como tal, nosotros estamos prestando nuestros servicios para cada empresa correcto, entonces ustedes ¿Cuáles creen que sean las principales consecuencias en la salud emocional y el bienestar de cada trabajador? ¿Ustedes ya me estaban comentando sobre el bienestar, pero cuáles son las consecuencias

ACONTECI-
MIENTO

desconocimiento por parte de la empresa que no dejan generar conciencia de lo que es agresión o no para que se pueda comprender y se genere una retroalimentación de lo que está sucediendo dentro de este sobre el mobbing

El desconocimiento por parte de la empresa sobre lo que constituye agresión o mobbing puede ser perjudicial tanto para los empleados como para la cultura organizacional en general, mencionando que este hace parte del mixto, refiriéndonos a este que se manejan con todos debido a que si está el agresor y el agredido pero están las demás personas que callan lo que está pasando dentro de este ámbito laboral permitiendo que se siga manteniendo, cuando la empresa no está al tanto o no reconoce las señales de mobbing, puede dificultar que los empleados comprendan y reconozcan el comportamiento abusivo en el lugar de trabajo, esto puede llevar a una falta de conciencia sobre los derechos de los empleados y a

que trae el mobbing en la salud emocional de cada trabajador o cuáles creen que puedan ser?

una incapacidad para abordar adecuadamente situaciones de acoso laboral.

K.R:Y bueno, pues yo principalmente creería que una de ellas es la pérdida de motivación en un segundo, principalmente la pérdida de motivación frente al desarrollo de sus actividades diarias, Cotidianas,(...)

8

(...) quizás estrés laboral a causa, obviamente, de este detonante que produce en el empleado tal vez baja autoestima, ansiedad, Algunos, algunas afectaciones psicológicas importantes, que al fin y al cabo afectan su calidad de vida, (...)

MOB-
BING

PROCESO
DE NA-
RRATIVA
IDENTI-
TARIA

Informa sobre un de los principales cosas del mobbing que es la desmotivación que con esta el trabajador pueda enfocarse en su quehacer de una manera más lenta o con cosas en la cabeza generando así sintomatología negativa como estrés tristeza depresión y estrés

Cuando un trabajador está siendo objeto del mobbing, es común que experimente sentimientos de desánimo, desinterés y falta de motivación en relación con su trabajo, esta falta de motivación puede manifestarse en una disminución en la productividad y la eficiencia laboral, ya que el empleado puede tener dificultades para concentrarse en sus tareas y cumplir con sus responsabilidades laborales de manera efectiva, refiriéndonos esto puede tener un impacto significativo en el bienestar emocional del trabajador, es importante reconocer que la desmotivación causada por el mobbing no solo afecta al individuo, sino que también puede tener repercusiones en el equipo y en la organización en su conjunto, la disminución en el desempeño y la moral de los empleados puede afectar la productividad y la cohesión del equipo de trabajo, así como la reputación y el éxito de la empresa.

ACONTE-
CI-
MIENTO

Explica que el estrés llega a ser un detonante para esta sintomatología haciendo énfasis que llega a ser una afectación psicológica en el trabajador, lo cual perjudica en su bienestar psicológico y contexto social

El acoso laboral puede generar una variedad de estresores en el individuo, incluyendo la ansiedad sobre la posibilidad de futuros ataques, el miedo a represalias, la preocupación por la seguridad laboral, y la angustia emocional causada por el trato hostil o la exclusión social por parte de colegas o superiores, estos estresores pueden ser constantes y persistentes, lo que puede llevar a una acumulación de estrés crónico en el trabajador afectado

<p>(...)no solamente en esta esfera laboral, sino que llega a trascender en otros escenarios, como él puede ser la familia ,No sé lograr cualquier otro escenario que al fin y al cabo genera un efecto contraproducente, principalmente, Creería que son esas.</p>	<p>EXPERIENCIA</p>	<p>Cabe resaltar que lo anterior afecta al ser humano no solo en su vida laboral sino social o familiar que es contraproducente ante la situación que se presenta solo en uno de sus ámbitos que perjudica en todos</p>	<p>El mobbing puede tener efectos perjudiciales en la salud mental y emocional del individuo, lo que puede interferir con su capacidad para disfrutar de actividades de ocio, hobbies o cualquier otra actividad que forme parte de su vida personal, la falta de bienestar en un área de la vida puede afectar negativamente otras áreas, creando un ciclo de deterioro en el bienestar general del individuo, por lo tanto, es crucial reconocer que el mobbing no solo tiene impacto en el ámbito laboral, sino que puede afectar significativamente la vida social, familiar y personal de una persona.</p>
<p>INV 4: Bueno, sí, estás en lo cierto, que él en sí son unas, pero más allá de como tal que se presentan, se puede presentar también un suicidio por porque pues el trabajador va a seguir manteniéndose ahí porque se va a seguir manteniendo en el mismo lugar de trabajo (...)</p>	<p>EXPERIENCIA</p>	<p>Presenta la sintomatología que se produce a través del mobbing generando un hincapié del atentado de la vida de cada trabajador por su estrés o tristeza</p>	<p>El mobbing puede provocar una amplia gama de síntomas que pueden afectar negativamente la salud física, emocional y social de los trabajadores afectados, es fundamental reconocer estos síntomas y buscar ayuda y apoyo adecuados para abordar el acoso laboral y recuperar el bienestar. Cabe resaltar que estos pueden ser estrés, depresión, tristeza y demás</p>
<p>9 (...)porque aquí viene la alienación que nos presenta como tal un autor que estás referente a lo que vamos a seguir manteniendo nosotros a pesar de que estemos trabajando en una, en un en un</p>	<p>MOBBING</p> <p>HISTORIA</p>	<p>Menciona sobre la alienación que hace que la estabilidad laboral a pesar de que esto perjudique la vida del empleador dándole experiencias negativas, pero se sigue manteniendo por comentarios sobre la empleabilidad o la estabilidad que esta ofrece</p>	<p>La alienación en el contexto laboral se refiere a sentirse desconectado, desvinculado o distanciado del trabajo, de los compañeros y del entorno laboral en general, en el caso del mobbing, esta alienación puede surgir como resultado de experiencias negativas y hostiles en el lugar de trabajo, pero a pesar de ello, el empleado puede optar por mantenerse en su puesto debido a ciertas percepciones sobre la empleabilidad o la estabilidad que la empresa ofrece.</p>

ambiente laboral tóxico, como lo quieran también, pues mencionar, también existe una alienación social, la cual está también se interpone referente a que el ser humano debe tener un trabajo para así poder conseguirse las cosas que quiere poder alimentarse, poder vivir, por eso la misma persona dice, pero es que en este trabajo me están pagando tanto y por eso me mantengo aquí(...)

(...) pero si la empresa buscará como tal el bienestar como ustedes mencionaron anteriormente, el bienestar de los trabajadores podría ser esto más eficiente, porque más eficiente, porque el trabajador se sentiría a gusto en donde está elaborando y así poder trabajar de una mejor forma, Podría rendir más claramente y podría, no solo ir por ir, si no ir con

NA-
RRA-
TIVA
IDEN-
TITA-
RIA

PROCESO
DE NA-
RRATIVA
IDENTI-
TARIA

Se toca sobre el bienestar y que ofrece este en los empleados haciendo que este trabaje de una manera más eficiente y que desempeñe su cargo de una mejor manera

El bienestar de los empleados es un factor crucial para el funcionamiento efectivo de una empresa, cuando los empleados se sienten valorados, apoyados y satisfechos en su trabajo, tienden a trabajar de manera más eficiente y a desempeñar sus funciones con mayor efectividad

MOB-
BING

MEMO-
RIA

Se abre énfasis en el desconocimiento por parte de los empleados a aquellas normas que protegen a los trabajadores para que pueda defender sus derechos y su bienestar, que no se vuelva una costumbre por parte de la empresa sino que genere este conocimiento ante estas

Al promover la conciencia y el entendimiento de estas normativas, las empresas pueden ayudar a prevenir situaciones de abuso y explotación en el lugar de trabajo y empoderar a los empleados para que defiendan sus derechos y su bienestar, creando una cultura de respeto y transparencia en la empresa, se fomenta la confianza y la colaboración entre los empleados y la dirección, lo que contribuye a un ambiente laboral más saludable y equitativo para todos, es importante que este enfoque no se limite a una mera formalidad, sino que se convierta en una práctica arraigada en la cultura organizacional, las empresas deben demostrar un compromiso genuino con el bienestar de sus empleados y garantizar que todas las políticas y prácticas estén alineadas con los estándares éticos y legales más altos. De esta manera, se promueve un ambiente laboral justo, seguro y respetuoso, donde todos los empleados puedan prosperar y alcanzar su máximo potencial.

emoción, ir como listo, estoy haciendo algo que no pueda hacer lo que yo estudié, pero es algo que me gusta, algo que me están haciendo hacer por eso mismo esté la alienación es muy importante en este trabajo debido a que esto mantiene al trabajador en donde un lugar que no está, haciendo de su salud emocional positiva, correcto, entonces, aquí también es importante validar que no solo en aspectos negativos (...)

(...) también hay aspectos positivos porque podría buscar otras alternativas, ¿De qué está pasando? Listo, me está salvando, salvaguardando una ley, ¿pero cuál ley es que es? Porque la empresa no está haciendo esto y aquí viene Lo curioso, porque las empresas no se prestan o no, no dejan que hagan eh estudiantes o profesionales, (...)

EXPERIENCIA

El poco compromiso de las empresas para generar estos proyectos sobre el tema de mobbing partiendo de que ya existen capacitaciones y que no se pueden hacer más, haciendo que este desconocimiento sea más amplio y no se rijan ante estas leyes que protegen y salvaguardan al empleador

Para abordar esta situación, es crucial que las empresas reconozcan la importancia de adoptar una postura proactiva y comprometida hacia la prevención y gestión del mobbing, esto implica invertir en programas de capacitación efectivos, promover una cultura organizacional basada en el respeto y la equidad, establecer políticas claras de tolerancia cero hacia el acoso laboral y garantizar que se apliquen medidas adecuadas para proteger a los empleados y salvaguardar su bienestar, al hacerlo, las empresas pueden contribuir a crear entornos laborales más seguros, saludables y justos para todos sus empleados.

(...)Un proyecto referente a este tema aquí es viene la cuestión interesante referente a esto, Yo en el último semestre lo que quiere decir que el año pasado, cuando estaba haciendo mis prácticas profesionales, quería elaborar este mismo proyecto, pero ya con los trabajadores, lo que sucedió fue que no me dejaron, Lo curioso fue eso, No me dejaron porque decían que ellos están llevando a cabo un margen y no, no me dejaron seguir referente a esto, Me dijeron al principio, sí, hazlo, pero ya cuando lo quería llevar a cabo, no me dejaron, Entonces es esto porque ellos no quieren que se vea que se está presentando muy porque esto deteriora la empresa y hace que se cierra, Otra pregunta que les tengo es, ¿Que estrategias de comunicación Se implementarían en los participantes? Ósea, si se llevara a cabo un proyecto en una

empresa que se podría realizar referente a temas de acoso laboral.

J.R: Digo yo siento que algo que podría funcionar es muchas veces facilitar los canales de, digámoslo comunicación, siento que muchas veces, aunque estos abusos existen, y aunque sean digamos de alguna forma notable (...)

NA-
RRA-
TIVA
IDEN-
TITA-
RIA

MEMO-
RIA

los canales de atención y que estos son fundamentales en la vida del empleado, debido al conocimiento sobre la buena praxis de la empresa y que esto genera en cierta parte un bienestar al trabajador pudiéndose desempeñar de una mejor manera en sus quehaceres

Los canales de atención juegan un papel fundamental en la vida del empleado, ya que proporcionan un medio para que los trabajadores puedan expresar preocupaciones, recibir apoyo y resolver problemas relacionados con su trabajo, estos canales no solo son importantes para garantizar el cumplimiento de las normativas laborales y la protección de los derechos de los empleados, sino que también contribuyen al bienestar general de los trabajadores y a su capacidad para desempeñarse de manera efectiva en sus tareas diarias.

10

(...) es o no algo que frena mucho, que las personas puedan hacer algo al respecto es que genera

MOB-
BING

EXPE-
RIENCIA

Hace aclaración que el proceso que manejan para prevenir el mobbing es un proceso largo que es de papeleo hasta que puedan hacer la denuncia

el proceso para prevenir el mobbing y abordar las denuncias de acoso laboral es un proceso serio que requiere atención y diligencia por parte de la empresa, es fundamental que se respeten los derechos y la confidencialidad del empleado afectado, y que se tomen medidas apropiadas para abordar y prevenir el acoso laboral en todas sus formas.

alguna discusión de si poner algún tipo de denuncia o demás se genera como un papeleo(...)

Esto con el fin de poder dictaminar las normas que rigen contra el mobbing

(...)un estrés adicional al a lo que ya sufre cada persona, no entonces facilitar ese tipo de comunicaciones estaría muchísimo más acorde a las necesidades de las personas que sufren este tipo de acosos(...)

ACONTE-
CI-
MIENTO

Aparte de todo lo que genera esto deben enfrentarse al estrés externo a todos esto que ya viene generándose, donde esto se pueda plantear ante medios de canales de comunicación y pueda disminuir esta sintomatología

brindar información y recursos sobre cómo identificar, prevenir y abordar el mobbing, se puede empoderar a los empleados para que reconozcan y enfrenten el acoso laboral en sus lugares de trabajo, esto puede incluir la promoción de políticas y procedimientos internos de denuncia, así como la difusión de información sobre los derechos de los empleados y las opciones disponibles para obtener ayuda y apoyo, los medios de comunicación también pueden desempeñar un papel importante al proporcionar una plataforma para que los empleados afectados compartan sus experiencias y denuncien el acoso laboral de manera segura y confidencial.

(..) y la otra sería justamente idear escenarios y promover políticas que traten de reducir al máximo este tipo de situaciones con cada una, partiendo de lo que tu misma decías al principio, no solo de superiores a, digámoslo empleados que dependen de ese superior, sino también de manera horizontal, porque muchas veces, aunque trabajen en el mismo lado, se generan algunas Y comemos las relaciones de poder que de alguna forma coartan el accionar de cada persona.

INV 6: Muchísimas gracias J.R., por tu participación, bueno, sí, en ese sentido sí es muy importante que, pues que las empresas abran como tal el campo de canales de comunicación, porque de esta

PROCESO DE NARRATIVA IDENTITARIA

Menciona sobre escenarios que prevengan el mobbing haciendo conciencia no solo a los empleados que generan este de manera horizontal sino a los jefes que lo hacen de manera vertical disminuyendo esto con conocimiento y que ampliando estos canales pueda mitigar estas acciones que generan a los empleados estrés y demás sintomatología

prevenir el mobbing requiere un enfoque integral que involucre la educación, la promoción de una cultura de respeto, la implementación de políticas y procedimientos claros, y el apoyo a las víctimas, al ampliar los canales de comunicación y promover una mayor conciencia sobre el tema, las organizaciones pueden contribuir a mitigar las acciones que generan estrés y otras sintomatologías negativas en los empleados generando así que no se vea influenciado el mobbing de manera mixta y que se pueda evidenciar este apoyo por parte de la empresa y por parte de los agentes donde todos sean uno y que esto ayude a que el ser humano pueda tener experiencias que tengan conocimiento y no traumas

11

NARRATIVA IDENTITARIA

HISTORIA

Se hace énfasis sobre la importancia de los canales de comunicación ya que influyen en el trabajador esta relación adecuada que genera confianza y pueda aclarar lo que está sucediendo

El énfasis en la importancia de los canales de comunicación se debe a su impacto significativo en la relación entre los empleados y la empresa, así como en la prevención y resolución de problemas como el mobbing

misma forma se puede, pues no, el empleado se sentirá como no, pero si hablo de que puede pasar, no sentir ese apoyo emocional tanto de los de los supervisores o de la misma empresa,(...)

(...) bueno, chicos, ustedes qué piensan, que referente a esta experiencia de, pues de acoso laboral y muy se pueda presentar en la identidad de cada persona y ¿cómo este afectaría para su proseguir, si ustedes lo evidenciaron, su práctica profesional, como lo sentirían en ya ejerciendo como profesionales que ya casi son?, es K.R y pues ya que eres tú, ¿Que afectaría en su identidad narrativa o como se ve? ¿Como tal contribuirá referente a esta experiencia?

ACONTE-
CI-
MIENTO

Se hace la aclaración de como desde el mobbing hace reinterpretar la identidad narrativa de cada individuo y como desde aquí a partir de su experiencia puede afectar esta

Cuando una persona experimenta mobbing en el trabajo, es probable que se vea sometida a una serie de agresiones, hostigamientos y exclusiones por parte de sus compañeros o superiores, estas vivencias se ven involucradas o afectando el autoestima y la confianza en sí mismo del individuo, haciéndole cuestionar su valía y su identidad, además, el mobbing puede influir en cómo la persona se percibe a sí misma en relación con los demás, pudiendo generar sentimientos de aislamiento, desconfianza y vulnerabilidad, la reinterpretación de la identidad narrativa se refiere al proceso mediante el cual el individuo revisa y reconstruye su historia personal en función de las experiencias vividas, en el contexto del mobbing, este proceso puede implicar una reevaluación de la percepción de sí mismo, de sus habilidades y capacidades, así como de su papel en el lugar de trabajo y en la sociedad en general.

J.R : Yo siento que , bueno, llegamos ya desde el tema general a lo que tú dices tratando de ligarlo con la experiencia propia, Ese tipo de situaciones o contextos, Siento que de alguna forma logra desvalorizar el concepto que el mismo puede tener que entramos, pues con estos temas de autoestima, autoconcepto de autopercepción, que tiene cada persona(...)

NA-
RRA-
TIVA
IDEN-
TITA-
RIA

PROCESO
DE NA-
RRATIVA
IDENTI-
TARIA

La desvalorización que genera esta experiencia ante el individuo hace que lleguen a afectar la autoestima por estas acciones externas haciendo que se replante de quienes son y como narran su identificación

La autoestima se ve afectada cuando una persona es objeto de mobbing porque las acciones de acoso, tales como críticas constantes, burlas, exclusión o menosprecio, erosionan la percepción positiva que tienen de sí mismos, estos ataques repetidos y negativos pueden hacer que la persona internalice los mensajes dañinos que reciben y comiencen a cuestionar su valía y competencia, la reevaluación de la identidad y la narrativa personal se vuelve inevitable en este contexto. La persona acosada puede verse obligada a replantearse quiénes son en realidad y cómo se perciben a sí mismos en función de las experiencias vividas, esto puede llevar a un proceso doloroso de autoexamen y redefinición de la propia identidad, ya que la persona intenta reconciliar la imagen que tienen de sí mismos con las percepciones negativas que se les han impuesto desde fuera.

(...) porque en últimas muchas veces dependen de una validación externa, En este caso, pues de las personas que están dentro del área de trabajo, haciendo muchas veces dudar a las personas sobre las condiciones propias que se tienen.(...)

ACONTE-
CI-
MIENTO

Hace la aclaración sobre la importancia sobre las acciones externas, las cuales estas influyen en la percepción del autoconcepto de cada persona

la importancia de las acciones externas en la percepción del autoconcepto de cada persona, especialmente en el contexto del mobbing, las acciones y comportamientos de otros individuos en el entorno laboral pueden tener un impacto profundo en cómo una persona se ve a sí misma y en su autoconcepto, el mobbing implica una serie de acciones negativas y hostiles dirigidas hacia una persona por parte de sus compañeros de trabajo o superiores, estas acciones pueden incluir críticas constantes, burlas, exclusión, difamación y otros comportamientos intimidatorios que afectan la autoestima y la percepción de uno mismo.

(...) Por ejemplo, No sé creer que uno es muy capaz de hacer Y o X tarea, pero que al enfrentar una situación tal vez estresante que uno asocia con algo aversivo con algo que, pues generó de alguna forma un sentimiento negativo, pues 1 sencillamente suele desistir de ese tipo de, digámoslo de tareas o asumir que 1 sencillamente no está hecho para eso, Porque cree que es lo normal, (..)

EXPERIENCIA

Las dudas que generan estas actitudes negativas del mobbing hace que las personas duden de sus quehaceres replanteándose de lo que hace de su día a día, enfrentándose que si lo que hace día a día lo hace de manera correcta

La desvalorización resultante del mobbing puede impactar significativamente la autoestima de un individuo, llevándolo a cuestionar su propia valía y reevaluar su identidad, estas acciones externas pueden provocar una revisión profunda de su autoconcepto y cómo se percibe a sí mismo, así como cómo se presenta ante los demás, generando dudas de lo que está haciendo o para que esta en ese lugar, la constante exposición a críticas y hostilidades puede erosionar la confianza en uno mismo y generar dudas sobre su valía personal y profesional, esto como resultado, la víctima puede sentirse compelida a redefinir su sentido de sí mismo y su lugar en el mundo laboral, lo que puede tener repercusiones duraderas en su bienestar psicológico y emocional.

MEMORIA

las personas asumen que esto no es para desistiendo del proceso de su bienestar y que porque los demás pueden y el no haciendo que el trabajador sea sumiso ante cualquier accione externa desvalorizando lo que hace y como lo hace

Las personas que enfrentan mobbing pueden sentirse presionadas a no abandonar su búsqueda de bienestar, a pesar de las adversidades y que no puede enfrentar, esta presión puede surgir de la comparación con otros colegas que parecen manejar situaciones similares de manera más efectiva, haciendo comparaciones de porque ellos sí y el no generando asi como resultado, que los trabajadores pueden adoptar una actitud sumisa ante las acciones negativas externas, lo que conlleva a una desvalorización de su trabajo y de cómo lo realizan, esta dinámica puede minar su autoestima y generar sentimientos de impotencia, dificultando aún más su búsqueda de bienestar en el ambiente laboral.

(..)pero pues finalmente sí creo que en eso influyen en deteriorar ese concepto que 1 mismo tiene,

tal vez haciéndolo un poco a uno
más, de alguna forma sumisa, por
decirlo de alguna manera en el
sentido de no tomar tanta inicia-
tiva y ya no sentirse tan seguro de
hacer las cosas que antes creía,
que si podía hace

Anexo 3.2

Matriz de análisis

apéndice dos escenario dos

Apéndice 2. Escenario 2, - especificar la población

Descripción de participantes: K.R. tiene 21 años, es egresada de la carrera de psicología, convive con sus padres, su nivel educativo profesional

<i>N°</i>	<i>TEXTUALIDAD</i>	<i>Catego- rías</i>	<i>Catego- rías se- gún la metodo- logía</i>	<i>Análisis de Primer Nivel</i>	<i>Análisis de Segundo Nivel</i>
Escenario 2 Entrevista con K.R					
Hora 13:10 a 13:26					
1	INV 1: Muy buenas tardes, Kelly, pues como sabes está la segunda sesión del proyecto (...)	ENCUA- DRE	MEMO- RIA	Se interactúa dando apertura de una manera formal a la sesión donde se busca interactuar con confianza	La inv. 1 contextualiza y busca dar apertura a una conversación dialógica estableciendo una conversación referencia a lo narrativo conversacional y como se llevó a cabo su práctica profesional con el dialogo participativo
	(...)quisiera saber ya a profundidad, ¿qué ha sucedido? o ¿qué sucedió frente al proceso de prácticas profesionales uno en tu proceso?	EXPE- RIENCIA DE LA PRAC- TICA		Se da comienzo con la pregunta donde se aborda lo sucedido y como fue esa experiencia ante esa experiencia	Se realizan unas preguntas para conocer como fue la práctica profesional, esta pregunta busca abrir un espacio para que los participantes compartan sus propias experiencias y percepciones sobre el mobbing, lo que puede incluir tanto situaciones en las que hayan sido víctimas como observadores, al alentar a los participantes a reflexionar sobre cómo se sintieron y cómo abordaron la situación, se establece un punto de partida para explorar más a fondo el tema y generar un diálogo participativo.

K.R: OK gracias Vanessa por la invitación, bueno, inicialmente puedo mencionarte que esta esta práctica ocurrió hace casi un año y medio, yo me encontraba cruzando octavo séptimo octavo semestre la verdad, no tengo muy en claro las fecha específica(...)

EXPERIENCIA DE LA PRÁCTICA

HISTORIA

Se hace la aclaración que esta experiencia ya ha pasado tiempo desde que se vivencio, lo cual esto ya se ha manejado, generando una percepción de un año a lo vivenciado

la experiencia de un año puede haber permitido una mayor introspección sobre cómo el mobbing afectó la autoestima, la confianza en sí mismo y las relaciones interpersonales, los participantes pueden haber tenido la oportunidad de procesar y reflexionar sobre las dinámicas de poder y las interacciones en el lugar de trabajo que contribuyeron al mobbing, de igual manera esta experiencia hubiera dejado una huella duradera en la percepción de uno mismo y en la forma en que se relacionan con el trabajo y los demás, generando así a los participantes que pueden haber experimentado cambios en su identidad profesional, sus metas laborales y su visión del entorno laboral en general.

(...) sin embargo, fue una experiencia bastante interesante en lo que respeta, ya que quizás al inicio tenía unas expectativas diferentes, pero me llevé la sorpresa que efectivamente no era mucho de lo que yo creía o tenía en mente (...)

ACONTECIAMIENTO

La expectativa que se tenía al iniciar esta práctica era de ilusiona abordar de los aprendizajes que se vivenciaron en el estudiante mientras cursaba su carrera universitaria

Al comenzar esa práctica, la expectativa de un estudiante es ilusión, debido a que, se anticipaba la oportunidad de abordar y aplicar los aprendizajes adquiridos durante la carrera universitaria en un entorno laboral real, esa expectativa estaba sustentada en la idea de que la formación académica proporcionaría una base sólida de conocimientos y habilidades que se podrían poner en práctica en situaciones del mundo real, en particular, se esperaba que esta experiencia permitiera al estudiante integrar y aplicar conceptos teóricos, técnicas y metodologías aprendidas en el aula en contextos profesionales concretos.

(...) yo inicié prácticas en una IPS queda localizada justamente aquí, en Soacha fui asignada a este sitio de práctica, obviamente con el objetivo de aplicar todos los conocimientos que había emprendido a lo largo de mi carrera profesional, y justamente pues ver ese enfoque clínico desde una perspectiva un poco más práctica(...)

(...) cómo te mencioné, al inicio llegué a este sitio con expectativas totalmente diferentes, me imaginaba que iba a ser un espacio sano donde iba a

MEMORIA

Este lugar de práctica fue asignado por la universidad ocasionando incertidumbre al estudiante o una ideológica referente a donde iba a realizar su esperada primera práctica profesional, en donde iba a poner en práctica cada cosa

Al estudiante se le asignó este lugar de práctica por parte de la universidad, lo que generó una sensación de incertidumbre respecto a dónde realizaría su tan esperada primera práctica profesional. Esta asignación provocó una serie de preguntas e inquietudes en el estudiante, ya que no estaba seguro de qué esperar del entorno laboral y cómo podría aplicar los conocimientos y habilidades adquiridos durante su formación académica, por un lado, de esta incertidumbre o vivencia, existía una cierta ansiedad por la falta de familiaridad con el lugar de práctica y sus dinámicas específicas, a pesar de que la ilusión de poder ejercer lo que estaba estudiante era latente, el estudiante se preguntaba cómo serían las relaciones con los colegas, cuáles serían las expectativas del empleador y cómo se integraría en el equipo de trabajo.

EXPERIENCIA

Cabe resaltar que la estudiante idealiza esta experiencia de práctica, resaltando que puede ser un campo donde el aprendizaje se lleve a cabo y se pueda ejercer su profesión más amena ya que el campo de la psicología clínica es el fuerte

Es esencial resaltar que la estudiante idealiza esta experiencia de práctica, destacando que puede ser un campo donde el aprendizaje se lleve a cabo de manera más plena y se pueda ejercer su profesión de manera más amena, para ella, el campo de la psicología clínica es su fuerte y donde siente una gran pasión y afinidad, la estudiante ve el campo de la psicología clínica como un terreno fértil para el aprendizaje y el desarrollo, donde podrá interactuar directamente con clientes y pacientes, abordar sus preocupaciones y desafíos, y contribuir positivamente a su bienestar emocional y mental.

aprender, positivas conocimientos, integrales(...)

2	<p>(..) sin embargo, me lleve la sorpresa que en general siento que fue un buen ambiente para adquirir conocimientos, sin embargo. el espacio no fue el idóneo, quizás por la persona encargada o dueño de este sitio, quien de manera alterna no solamente a mí sino a mis compañeros, que también estaban en ese sitio de práctica, realizaba ciertos comentarios, actitudes que al fin y al cabo, alteraban un poco la idea de, que efectivamente esta era tu labor o si era un una buena oportunidad, quizás para enfocarte en esta área, entonces podría decirte que fue una experiencia, no tan desagradable, pero si me hubiera gustado que fuera me</p>	NARRATIVA IDENTITARIA	HISTORIA	<p>se realizaba comentarios que denigraba a la estudiante haciendo que se replantee lo que está estudiando y si escogió la carrera adecuada para su vida laboral, estos comentarios dejando si la oportunidad por parte de la universidad estar en una clínica sea una buena idea dejando un replanteamiento si la psicología clínica era lo mejor</p>	<p>Esta situación planteó interrogantes sobre la idoneidad de la psicología clínica como elección de carrera, haciendo que la experiencia de mobbing, siendo esta referida como el maltrato ejercido al trabajador en este caso el practicante, dando comentarios denigrantes al estudiante viéndose obligada a reflexionar sobre si los desafíos y dificultades del campo compensaban la pasión y el interés que sentía por la profesión, haciendo que se replanteara de lo que estudio, también se vio enfrentada a la difícil tarea de sopesar sus aspiraciones profesionales con las realidades y exigencias del trabajo en psicología clínica, en última instancia, los comentarios denigrantes y la experiencia desalentadora en la clínica llevaron a la estudiante a replantearse su futuro en la psicología clínica.</p>
3	<p>INV 2: Pues la segunda pregunta sería. ¿Qué tratos y quienes cargos tenían para hacerte este trato? ¿O sea, qué cargos y qué personas lo hacían?</p>	MOBBING	MEMORIA	<p>Se evidencia que la pregunta va enfocada a indagar que pasaba dentro de esta, para poder generar las situaciones particulares del mobbing</p>	<p>Al examinar las situaciones particulares de mobbing experimentadas por la estudiante, se puede obtener una comprensión más profunda de los factores contextuales y personales que contribuyeron a estas experiencias, esto incluye examinar las relaciones de poder y las dinámicas interpersonales en el lugar de trabajo.</p>

K.R: OK bueno, la persona encargada como bien te mencioné, era el dueño de la IPS, quién básicamente estaba un poco quizás al liderazgo de nuestros procesos dentro del proceso de práctica dentro de la compañía(...)

MEMORIA

Se valida que el mobbing generado es por el dueño de esta entidad el cual generaba comentarios hacia sus practicantes denigrando su trabajo y e que hacer profesional a pesar de que es una practica

Este hallazgo revela la importancia de examinar las estructuras de poder y las prácticas de liderazgo dentro de la organización como factores contribuyentes al mobbing, siendo esta práctica en la vivencia, el mobbing vertical, el cual este se define en el acoso evidenciado por parte del dueño de la empresa, practicando a la estudiante una conducta denigrante y descalificadora, lo cual afecta negativamente el bienestar emocional y la autoestima de los practicantes, sino que también crea un clima laboral hostil que puede tener consecuencias significativas en el rendimiento laboral y la retención de talento.

MOBBING

(...) en cuanto a los tratos, principalmente diría que ofensas verbales, él usualmente tendía a lanzar comentarios con una intención denigrante(...)

ACONTECIAMIENTO

Se analiza que el mobbing que están ejerciendo es de manera verbal dando malos comentarios ofensivos generando en el ser de cada practicante un deterioro a su personalidad

El uso de la violencia verbal como forma de mobbing puede tener efectos devastadores en la autoestima y la confianza en uno mismo de los trabajadores en este caso de los practicantes, esos comentarios ofensivos y despectivos socavan el sentido de valía personal y profesional, haciendo que se cuestionen su competencia y su valor en el entorno laboral, esta constante exposición a la crítica y el menosprecio puede llevar a una disminución en la autoconfianza y un aumento en la ansiedad y el estrés, además, el mobbing verbal puede tener un impacto negativo en la salud mental y emocional de los trabajadores.

(...) sí con un objetivo que realmente te hacía pensar, que efectivamente ese no era tu sitio, pues no sé, un ejemplo típico era mencionarte efectivamente esta no era tu carrera que realmente tú eras un profesional para ese, para ese enfoque y ahí es donde tú pensabas y salías todos los días(...)

NARRATIVA IDENTITARIA

PROCESO DE NARRATIVA CONVERSACIONAL

La practicante menciona que se replanteaban que hacía en ese lugar si era su línea profesional que le ofrece la psicología si realmente el enfoque que estabas era el tuyo a pesar de cada cosa que ha pasado a lo largo de tu carrera

Este replanteamiento surge como resultado de las dificultades experimentadas durante la práctica, que han generado una profunda reflexión sobre su trayectoria profesional y sus objetivos personales, donde los practicantes se enfrenta a la tarea de evaluar si el campo de la psicología clínica es realmente el adecuado para ellos, considerando tanto las exigencias y desafíos del trabajo como su propia afinidad y pasión por la disciplina, a pesar de haber dedicado tiempo y esfuerzo a su formación en psicología, se evidencia la incertidumbre y búsqueda de claridad sobre su camino profesional.

(...) algo muy curioso que pasaba allá es que nosotros salíamos, el quedaba en la esquina, y allá todos nos poníamos a llorar, pero era como quizás de la frustración, de la rabia de creer que, no estás haciendo las cosas bien y algo curioso que nos pasó fue que cuando en general se cerró este lazo, nos hicieron una encuesta y nos preguntaron, les gustaría volver y la mayoría dijimos que sí, entonces es

MOB-
BING

EXPE-
RIEN-
CIA

Se ven evidenciada la sintomatología que se tiene el mobbing qué es tristeza desaliento que pasara en el contexto de práctica donde al inicio se idealizo y terminó de una manera que no se había planteado

El mobbing, caracterizado por el acoso laboral y la victimización sistemática, ha dejado una marca significativa en el bienestar emocional de la persona afectada, los síntomas de tristeza y desaliento son indicativos del impacto psicológico que ha tenido esta experiencia en su salud mental y emocional, la discrepancia entre la realidad vivida y las expectativas previas crea un sentido de decepción y desilusión, contribuyendo a un estado emocional negativo y desmotivador, lo cual, la sintomatología observada sugiere que la experiencia de mobbing ha tenido un efecto profundo en la percepción de la practicante sobre su entorno laboral y su carrera profesional, siendo la idealización inicial de la práctica como una oportunidad de aprendizaje y crecimiento se ve contrastada con la realidad de un ambiente laboral marcado por el acoso y la hostilidad.

4 donde tú te consultas realmente porque quieres volver a un lugar donde te hicieron daño donde te lastimaron, donde te hicieron dudar de lo que eres y lo que estás formando, que llevas formando cuatro años, no fue cosa del mes pasado que yo decidí estudiar psicología, fue una acción, una decisión que tomé con tiempo y bueno, pues la verdad, yo sí sentí que estuve muy perjudicada durante esos meses, me sentí muy mal, me sentí muy triste porque sentía que no valoraban los esfuerzos, los esfuerzos que yo hacía, (...)

(...)quizás el hecho de que mis compañeros también estuve en la misma situación no me hacía sentir del todo mal, porque a veces ocurría de que creías que tú eras la única persona que estaba fallando, pero no, de hecho fue como en grupo y la persona que ejerció, pues como te dije el dueño de esta IPS.

NARRATIVA IDENTITARIA

MEMORIA

El apoyo que sentía debido a que los compañeros de esta práctica estaban pasando por lo mismo fue ese canal de apoyo y comunicación en donde se podría sacar aquel dolor que se sentía y desaliento frente al mobbing

La solidaridad entre compañeros que compartían experiencias similares de mobbing permite que los trabajadores se sienta de una manera comprendida y apoyada ante la adversidad que está sucediendo sentirse comprendida y acompañada en medio de la adversidad, el hecho de que otros estuvieran enfrentando desafíos similares validaba sus sentimientos y emociones, lo que le brindaba un sentido de pertenencia y apoyo emocional, este canal de apoyo y comunicación entre compañeros se llega a ser ese medio para que se pueda sacar a la luz el dolor y el desaliento que experimentaba debido al mobbing.

<p>5 INV/INT 3: ¿Qué crees que hubiese cambiado si el trato de la persona hubiese sido diferente?</p>	<p>NARRATIVA IDENTITARIA</p>	<p>Se plantea la idea que si no se hubiera vivido esto que podría cambiar ante la práctica de clínica</p>	<p>Se plantea la idea de cómo habría sido diferente la experiencia en la práctica clínica si no se hubiera vivido el mobbing, esta reflexión sugiere que el acoso laboral ha tenido un impacto significativo en la percepción y el desarrollo de la practicante en el contexto de la clínica, la pregunta va arraigada a sobre cómo habría sido la experiencia sin la influencia del mobbing implica una consideración profunda sobre los posibles efectos del acoso en el aprendizaje y la práctica profesional.</p>
<p>K.R: Bueno, pues yo creo que la experiencia de por si hubiera sido bastante gratificante(...)</p>	<p>EXPERIENCIA DE LA PRÁCTICA</p>	<p>EXPERIENCIA</p> <p>Si las cosas no hubieran pasado por parte del jefe de la entidad hubieran sido de una mejor manera que esta experiencia hubiera sido gratificante</p>	<p>Las circunstancias no hubieran sido afectadas por las acciones del jefe de la entidad, la experiencia habría sido más gratificante, esta reflexión implica una evaluación crítica de cómo las acciones y decisiones de liderazgo influyeron en el desarrollo y resultado de la experiencia, la consideración de cómo habría sido la experiencia en ausencia de la intervención negativa del jefe sugiere que su rol y comportamiento desempeñaron un papel crucial en la dinámica laboral y el ambiente de trabajo., elaborando que si esta hubiera sido positiva seria llena de aprendizajes.</p>
<p>(...) como te dije, el enfoque clínico es una experiencia interesante para cualquier profesional de la salud, entonces, en general, el espacio hubiera aportado 100% para mi desarrollo profesional, para mi desarrollo personal, entonces, quizás el ambiente era muy chévere, porque tú estabas en la mano con lo que realmente es psicología pura en un enfoque clínico de entrar con pacientes directamente desde tus conocimientos formular planes de intervención, hacer historias clínicas</p>	<p>MEMORIA</p>	<p>Dado lo que realmente era que aportaría tanto a la clínica como para ella en su vida laboral que a pesar de ser gratificante ser de buenos conocimientos ante lo que la psicología se plantea o su mayor fuerte que es la clínica</p>	<p>Se sugiere que, a pesar de la satisfacción que conlleva tener un fuerte conocimiento en psicología clínica, es importante considerar cómo este aspecto de su formación profesional se traduce en beneficios tangibles tanto para la clínica como para su propia carrera, debido a la experiencia se plantea la cuestión de cómo la práctica clínica puede enriquecer y complementar sus habilidades y conocimientos, así como contribuir al logro de sus metas profesionales a largo plazo, poniendo esta reflexión a considerar la relevancia de lo sufrido hubiera sido distinto quizá se hubiera ingerido estos de una mejor manera dando un amplio conocimiento ya que el entorno lo permitía.</p>

que creo que quizás es uno de los imaginarios usuales de la psicología, estar en ese enfoque un poco más terapéutico(...)

(..) sin embargo, pues, realmente como te dije, si era un espacio muy bueno para aprender, pero en general el ambiente no lo permitió y el mismo ambiente te indisponía aprenderlo, así existieran las herramientas, los mecanismos, porque puedo asegurarte que yo aprendí mucho demasiado aprendí en esa IPS,(...)

(...) pero sentía que aprendí a forzadamente porque si no aprendía o me regañaban, o había amenazas o simplemente te decían, no es que vas a perder la práctica y pues digamos que quizás tu rendías por la preocupación de que bueno estoy haciendo mi prác-

EXPE-
RIEN-
CIA

Si ese espacio hubiera aportado buenos aprendizajes pero no se dieron para esto sino te indisponía ante la situación presentada de mobbing, donde estos eran muy forzados a lo que era una práctica y la vivencia de una intervención clínica

PRO-
CESO
DE NA-
RRA-
TIVA
CON-
VERSACIONAL

Menciona que los practicantes rondaban más las amenazas que habían de trasfondo que la preocupación de ser discriminada ante los saberes eran parte de indisponerse ante la situación y que había dinero en trasfondo, debido a que esto traía una nota y a partir de ello el pago del semestre y esas amenazas mal influenciaban en estos que haceres del psicólogo

La situación de mobbing generó un sentimiento de desánimo ante las expectativas iniciales de una práctica enriquecedora y la vivencia de una intervención clínica, esto implicando una evaluación crítica de cómo el ambiente laboral hostil y las dinámicas de acoso afectaron el proceso de aprendizaje y desarrollo profesional de la practicante, lo cual se sugiere que, a pesar de las potenciales oportunidades de aprendizaje que ofrecía el espacio de práctica, la presencia de mobbing creó un ambiente laboral tenso y disfuncional que obstaculizó el aprovechamiento de estas oportunidades, dándole a esto la imposición de situaciones de acoso y hostigamiento generó un clima de desconfianza y malestar que desvió la atención de la practicante de su proceso de aprendizaje y crecimiento profesional.

La evaluación crítica de cómo las preocupaciones financieras y las amenazas percibidas afectan el comportamiento y la disposición de los practicantes en su entorno laboral generando a parte del estrés generado en sus otros entornos, el cual, sugiere que la presión económica generada por la amenaza de no poder pagar las cuotas del semestre contribuye a una sensación de vulnerabilidad y temor entre los practicantes, lo que puede afectar su capacidad para desempeñarse de manera efectiva en su práctica clínica, además, se observa que estas amenazas no solo generan estrés financiero, sino que también tienen un impacto emocional y psicológico en los practicantes, el temor a las consecuencias, de llevarse una mala nota he implicación lo que predispone esto es de no poder pagar las cuotas del semestre puede generar ansiedad, angustia y preocupación, lo que dificulta aún más su capacidad para concentrarse en su trabajo y aprender de la experiencia práctica.

<p>6</p> <p>tica, pague el semestre, no quiero perder todo el progreso que alcanzado hasta la fecha, entonces creo que hubiera sido una experiencia bonita, sabes? (...)</p> <p>(...)Justamente cuando se terminó esos dos largos meses ingresamos el nuevo sitio y la verdad, tengo recuerdos muy bonitos, muy positivos, que para mí quizás fue esa experiencia que borro realmente las malas acciones que vivimos anteriormente.</p>	<p>ACONTECI-MIENTO</p>	<p>A pesar de que fueron dos meses en esta práctica luego de ella se vino una nueva vivencia donde tenía que poner en práctica en otro sitio donde el ambiente era más ameno y disponía de cada estudiante</p>	<p>Se destaca que, a pesar de haber pasado dos meses en esa práctica, se experimentó una nueva vivencia posteriormente, donde cada estudiante tenía la oportunidad de poner en práctica sus habilidades en un entorno más ameno y favorable, este cambio de escenario ofreció un ambiente laboral más propicio y una disposición más favorable para cada estudiante, esta reflexión implica una comparación entre las dos experiencias de práctica, destacando las diferencias en el ambiente laboral y la disposición de los estudiantes en su campo de práctica profesional, donde se sugiere que la nueva vivencia proporcionó un cambio positivo en términos de las condiciones laborales y el apoyo disponible para los estudiantes.</p>
<p>7</p> <p>INV 4:¿Qué hubiese cambiado? Si digamos que no hubiese sido en esta clínica, sino en otra.</p>	<p>EXPERIENCIA DE LA PRÁCTICA</p>	<p>Se plantea la idea que si no se hubiera vivido esto que podría cambiar ante la práctica de clínica</p>	<p>La pregunta sobre cómo habría sido la experiencia sin la influencia de esta situación previa sugiere una evaluación crítica de cómo las experiencias pasadas influyen en el presente, esta situación previa pudo haber afectado la percepción y actitud de los practicantes durante la práctica clínica, así como su capacidad para participar plenamente en las intervenciones y aprovechar al máximo la experiencia.</p>

KR: Bueno, pues realmente es muy complicado saber porque, pues digamos que si existe el imaginario que los ambientes de salud en general si tienden como hacer bastantes exigentes (..)

MOB-
BING

ACON-
TECI-
MIENTO

Menciona que en clínica se manejan ambientes muy tensos en donde son bastante exigentes a lo que se sabe y que se pueda tratar

Esto se enfrenta constantemente a entornos de alta tensión donde las demandas cognitivas y emocionales son significativas, esta exigencia se fundamenta en la necesidad de un conocimiento profundo y una habilidad hábil para abordar diversas situaciones clínicas de manera efectiva, lo cual al aumentarle el estrés que produce el mobbing se ve altamente definido aparte de lo que conlleva la persona en su diario vivir, en este contexto, la exigencia va más allá de la mera competencia técnica; también implica la capacidad de gestionar el estrés y mantener la calma en situaciones críticas.

(..) bueno, pues no, con certeza no sabría, creo que ya de lleno tendría que estar dentro de este contexto, conociendo la situación es porque lo que te dije en un inicio, cuando yo incluso cuando nos dijeron como mira quedaste asignada a este sitio, yo me tomé la tarea de buscar por la página web, pues para conocer más de este lugar(...)

EXPE-
RIENCIA
DE LA
PRAC-
TICA

MEMO-
RIA

La estudiante se tomó la dedicación de indagar sobre la clínico para poder comenzar con el pie derecho con su voz para recoger aprendizajes en su práctica, ejerciendo así a pesar de lo exigido por la clínico abordar a partir de lo que ella podía indagar por medios electrónicos teniendo un aprendizaje autónomo antes de su práctica y durante esta.

Al tener esta dedicación con una actitud proactiva, la estudiante no solo se preparó para afrontar los desafíos inherentes a la clínica, sino que también sentó las bases para maximizar su aprendizaje durante el período de práctica, esto aprovechando los recursos electrónicos disponibles, pudo acceder a una amplia gama de información relevante, lo que le permitió adquirir conocimientos de manera autónoma y adaptarse mejor a las exigencias del entorno clínico, a pesar de las actitudes que ejerce el mobbing sobre la estudiante, viéndose afectada durante esta práctica.

(...) tenía cosas muy chéveres, hacían equino terapia, tenían talleres psicopedagógicos, también tenían este enfoque físico y realmente yo tenía las expectativas gigantes, o sea, y solamente vi la página, me conecté con la compañía pero pues puede suceder. O sea, yo creo que ya tienes que estar muy de lleno en la empresa para saber realmente cómo es la verdadera situación.

MEMORIA

Se hace una ideología ante la clínica ya que maneja varios aspectos clínicos donde permite el aprendizaje de lleno y posibilidades de espacio donde permita que los estudiantes puedan tanto aprender como involucrarse con apoyo

La clínica se presenta como una entidad que promueve una ideología centrada en el aprendizaje integral y la participación activa de los estudiantes en diversos aspectos clínicos, dándole al estudiante una perspectiva que se fundamenta en la comprensión de que la clínica no solo es un lugar para la atención médica, sino también un espacio propicio para el crecimiento profesional y la adquisición de habilidades prácticas, dando a un estudiante de psicología campos no únicamente en terapia sino en más entornos médicos

9 INV 5: ¿Qué fue lo peor que viviste directamente estando acá?

NARRATIVA IDENTITARIA

EXPERIENCIA

Se analiza frente a lo mencionado que ha pasado y que fue lo peor para analizar que sucede, generando así una comprensión de lo que generó el rompimiento de su narrativa identitaria cambiando de cómo se percibe ante su entorno

El análisis de lo mencionado revela un proceso de reflexión profunda sobre eventos pasados, específicamente aquellos que representan los momentos más difíciles o desafiantes, en la experiencia humana, este ejercicio de introspección se dirige hacia la comprensión de las causas y consecuencias del quiebre en la narrativa identitaria de la persona, lo que implica un cambio significativo en la forma en que se percibe a sí misma y su relación con el entorno, lo cual al identificar y examinar los acontecimientos que marcaron el punto más bajo, se busca entender las fuerzas subyacentes que contribuyeron a esta ruptura, esto puede incluir factores emocionales, sociales, psicológicos o incluso contextuales que hayan desempeñado un papel en la transformación de la percepción de uno mismo y su lugar en el mundo.

<p>KR: Uy, yo creo que lo peor en general, era recibir, nosotros asistíamos 3 días por semana allá, usualmente en la mañana, otros días en la tarde, Yo creo que lo peor fue recibir comentarios negativos (..)</p>	<p>NARRATIVA IDENTITARIA</p>	<p>ACONTECIAMIENTO</p>	<p>Se vuelve a comentar el replanteamiento que hacia la estudiante a su quehacer profesional y como los comentarios rompían la identidad y como observaba cada persona, de la afectación que esto generaba en cada practicante</p>	<p>El replanteamiento que la estudiante realizaba en relación con su labor profesional se revela como un proceso profundo y significativo en su desarrollo personal y profesional, generando así un proceso de identidad a su quehacer profesional, este replanteamiento no solo implicaba una reconsideración de sus acciones y decisiones, sino también una evaluación crítica de su propia identidad y percepción de sí misma en el contexto de su entorno laboral, lo cual la experiencia de mobbing frente a los comentarios recibidos durante este proceso de replanteamiento pueden haber tenido un impacto profundo en la identidad de la estudiante, estos comentarios, ya sean positivos o negativos, pueden haber afectado su autoimagen, su confianza en sí misma y su sentido de valía como profesional en formación.</p>
<p>(..) de él, en general siento que eso indujo a dudar realmente mis capacidades también, quizás como no sentía que era bueno equivocarme, porque si me equivocaba lo tomaban con decirte que nos pusieron a hacer cuclillas porque nos equivocábamos, (...)</p>	<p>MOBBING</p>	<p>EXPERIENCIA</p>	<p>Se hace egresión física, debido a que obligar a los practicantes a hacer algo porque debían reforzar o un simple regaño a equivocarse, en vez de generar un canal de comunicación ameno generando esta buena interacción de practicante a jefe</p>	<p>La práctica de la regresión física, que implica la coerción o el castigo físico como método para corregir errores o reforzar comportamientos en los practicantes, representa una forma obsoleta y contraproducente de manejar el ambiente laboral, practicando así el mobbing , lo cual esta autoridad se ve ineficaz al aprendizaje que es promovido por los líderes ejerciendo un miedo constante en las personas víctimas, debido a la incertidumbre que pueda ocurrir más adelante, la regresión física crea un ambiente de temor y desconfianza entre los practicantes y sus superiores.</p>

(...)entonces, era tu vivías con el mío equivocarte realmente equivocarte no era una opción allá, porque si te equivocabas ya había un regaño, ya te amenazaban, te decían como, “vamos a visitarle a la universidad”, entonces como que nunca viví ese trance de ok es bueno equivocarte, eres un practicante, estás aprendiendo, este es el espacio para equivocarse y mejorar en estas esferas que tú crees que eres débil, entonces, quería que eso(...)

PRO-
CESO
DE NA-
RRA-
TIVA
CON-
VERSACIONAL

Se genera daño psicológico en donde la amenaza se hacía recurrente y la mala nota que iba a quedar en la universidad era pagar nuevamente, por ya haber esforzado a una mala praxis por parte del jefe de la entidad. aparte se genera preocupación ante el estudiante que quiere encontrar experiencia gratificante y no una absolutamente lo contrario

El daño psicológico que surge de amenazas recurrentes y la posibilidad de consecuencias académicas severas, como la repetición de cursos y ya casi por finalizar tu carrera universitaria, impacta profundamente en la salud mental y el bienestar emocional de los estudiantes. ocasionado con amenazas, en lugar de motivar el aprendizaje y el crecimiento profesional, generan un ambiente de ansiedad constante y temor al fracaso, el hecho de que estas amenazas provengan de figuras de autoridad, como los jefes de la entidad, amplifica el impacto negativo en los estudiantes, la confianza en la institución educativa y en los líderes que protegen el bienestar de cada estudiante y profesional se ve socavada, y estos se pueden sentirse desamparados e indefensos ante un sistema que parece favorecer la intimidación y la coerción en lugar de la enseñanza y el desarrollo.

(...)como te dije yo, lamentablemente no tengo muy buena inteligencia emocional, entonces, siempre que salía de este lugar, lloraba demasiado de verdad, yo me sentía muy frustrada lloraba (..)

NARRATIVA IDENTITARIA

PRO-
CESO
DE NA-
RRA-
TIVA
CON-
VERSACIONAL

Se valida de que aparte de los problemas externos se tenía que presionar con cada cosa que genera a partir de esta experiencia y que atribuye a generar presión ante la poca inteligencia emocional, lo cual empeora el estado de bienestar del practicante

Cabe señalar que un aspecto crítico que se destaca es el impacto negativo en la inteligencia emocional del practicante, si esta es baja o no es amplia puede que tenga falta de habilidades para manejar adecuadamente el estrés, la ansiedad y otras emociones desafiantes contribuye a un ciclo negativo que afecta su bienestar general, referente a la experiencia que tenga en ese momento. lo cual la presión constante puede llevar a una disminución en la capacidad para regular las emociones y resolver conflictos de manera constructiva, lo que a su vez agrava aún más el estado de bienestar del practicante, lo cual esta situación ilustra cómo la falta de apoyo emocional y la presión excesiva pueden tener efectos perjudiciales tanto a nivel personal como profesional.

<p>(..) gracias a la vida, tuve compañeros increíbles que fueron mi soporte y siempre, quizás era como la única motivación era verlos, como de ir allá, entonces sí, realmente creo que las palabras tienen mucha fuerza en alguien(...)</p>	<p>MOBBING</p>	<p>MEMORIA</p>	<p>El apoyo de los estudiantes eran los mismos estudiantes, infiriendo que el apoyo por parte de la entidad sea nulo, generando así un altercado con los demás participantes de la entidad donde no comentan nada al respecto y dejaban que el mobbing siguiera pasando.</p>	<p>El análisis revela una dinámica preocupante dentro de la entidad educativa, donde el principal soporte para los estudiantes proviene de sus pares, en lugar de la institución misma, generando así el mobbing mixto, este se define el encubrimiento por las otras partes generando así complicidad y silencio ante lo que está ocurriendo, esta falta de apoyo institucional crea un ambiente desalentador y solitario para los estudiantes, donde se ven obligados a depender unos de otros para enfrentar los desafíos y dificultades que surgen durante su experiencia educativa, esta ausencia de apoyo por parte de la entidad educativa puede interpretarse como una falla en su responsabilidad hacia el bienestar y el desarrollo integral de los estudiantes, generando así no un acompañamiento psicológico por la afectación de esta experiencia sino el silencio que está ejerciendo, la falta de medidas para abordar y prevenir situaciones de mobbing o acoso entre estudiantes refleja una negligencia preocupante por parte de la institución, lo que perpetúa un ambiente tóxico y perjudicial para la comunidad estudiantil.</p>
<p>10 (..) muchas veces quizás esa persona no se dio cuenta el daño tan grande que nos hacía mencionándonos que no servíamos para nuestra carrera, que éramos inútiles que simplemente, pues que quizás dábamos un poco de vergüenza de que se, que eso era lo que le estábamos demostrando al mundo de nuestra universidad, y bueno pues, así un poco fue como los principales detalles.</p>	<p>NARRATIVA IDENTITARIA</p>	<p>PROCESO DE NARRATIVA CONVERSACIONAL</p>	<p>La presión que ejercía ante su identidad narrativa y que un líder tenga pensamientos negativos hacia la estudiante hace que se replantee quien es y como hace las cosas, teniendo vergüenza estrés y tristeza constantes</p>	<p>El análisis revela el poder significativo que tiene la percepción de un líder hacia un estudiante en la formación de su identidad narrativa, esto se ve reflejado con su quehacer profesional debido a que es una práctica de la carrera universitaria generando de esta forma, pensamientos negativos de un líder hacia la estudiante no solo afecta su autoimagen y autoestima, sino que también la lleva a cuestionar su sentido de identidad y su forma de abordar las situaciones, el impacto emocional de esta presión se manifiesta en sentimientos de vergüenza, estrés y tristeza constantes para la estudiante.</p>

<p>11 INV 6 :¿Como te veías antes, durante y después de esta práctica?</p>	<p>NARRATIVA IDENTITARIA</p>	<p>Como se plantea antes de esta porque la ideología está presente y luego de esta que afecta a su narrativa identitaria</p>	<p>El análisis revela la conexión íntima entre la ideología y la narrativa identitaria de un individuo, demostrando cómo la primera puede ejercer una influencia significativa en la última, antes de profundizar en este tema, es importante destacar que la ideología, en este contexto, se refiere a un conjunto de ideas, creencias y valores que sustentan y guían las acciones y percepciones de una persona.</p>
<p>KR: Bueno antes, pues yo estaba como muy a la expectativa, sabes como que antes estaba súper feliz porque ya estaba en esa etapa de que estoy acabando la carrera, ya solo me faltan las prácticas y también como quizás con el ideal de que por fin vas a poner en práctica los conocimientos que adquiriste(...)</p>	<p>EXPERIENCIA DE LA PRÁCTICA</p>	<p>HISTORIA</p> <p>La experiencia o la expectativa que tenían para realizar su práctica profesional es distinta a lo que se había estipulado, cabe resaltar que esto puede pasar y la manipulación ya de la experiencia varia ante la vivencia</p>	<p>El análisis revela una discrepancia significativa entre las expectativas previas y la realidad experimentada durante la práctica profesional, esta disparidad entre lo esperado y lo experimentado puede generar un impacto profundo en la percepción y experiencia del practicante, es importante destacar que estas discrepancias son comunes en contextos profesionales y educativos, donde las condiciones y circunstancias pueden cambiar de manera imprevista.</p>
<p>(...) entonces yo creo que me auto percibía con toda la confianza del mundo, yo me sentía muy confiada, yo decía, este es el espacio para por fin demostrar la profesional que soy, durante, fue horrible (...)</p>	<p>NARRATIVA IDENTITARIA</p>	<p>HISTORIA</p> <p>El cambio de la narración de cómo se auto percibía siendo esta de manera positiva a de como la participante la finalizo, frente a lo que se vivió y como fue surgiendo cada experiencia manipula esta narración</p>	<p>El análisis revela un cambio significativo en la narrativa de auto percepción de la participante, pasando de una perspectiva positiva inicial a una visión potencialmente más negativa al finalizar su participación en cierta experiencia, este cambio en la narrativa puede atribuirse directamente a las experiencias vividas sobre el mobbing y las formas en que fueron manipuladas a lo largo del proceso, donde desde un comienzo se podría haberse auto percibido de manera positiva, con una confianza y autoestima saludables, sin embargo, las experiencias vividas durante el transcurso de la participación, especialmente si fueron manipuladas o distorsionadas de alguna manera, pueden haber alterado esta percepción inicial. Estas experiencias pueden haber generado dudas, inseguridades o una visión más negativa de sí misma y de sus capacidades.</p>

<p>(..) porque fue como ese choque de realidad, realmente tú decías, ¿realmente soy bueno para esto?, ¿realmente esta es mi vocación?, nosotros hablábamos mucho y decíamos, de verdad esta fue la profesión que debí escoger y tú dices, Dios mío, estás en octavo semestre y, ¿Qué haces tú dudando acerca de tu carrera?, por una situación negativa,(...)</p>	<p>ACONTECIAMIENTO</p>	<p>Frente a como se percibe y como se narra así misma, va dependiendo si esta experiencia es positiva o negativa, en ese caso al ser negativa hace que el ser humano se interrogue frente a lo que está haciendo y lo que hizo en el transcurso de cada lapso de su vida</p>	<p>En el caso de una experiencia negativa, como la que se está considerando, es natural que el individuo se cuestione sus acciones y decisiones a lo largo de su vida, esta introspección puede llevar a una evaluación crítica de las elecciones pasadas, así como a una reflexión sobre cómo esas decisiones han contribuido a la situación actual, esto se ve arraigado a lo que paso durante ese transcurso de experiencia y de ese proceso de interrogación, llega a abarcar aspectos diversos de la vida, desde relaciones personales hasta logros profesionales, y puede tener un impacto significativo en la percepción de uno mismo y en la narrativa que se construye sobre la propia identidad.</p>	
<p>(...) después de este encuentro, actualmente diría que estoy muy feliz, me desempeño como analista de selección, entonces creo que descubrí cuál es mi enfoque de carrera, descubrí efectivamente, que es lo que me gusta de la psicología, como puedo aplicar mis conocimientos directamente en este en este nuevo ambiente, entonces, diría que esa sería como el trance, fue</p>	<p>EXPERIENCIA DE LA PRÁCTICA</p>	<p>EXPERIENCIA</p>	<p>Ver como el cambio abrupto de las dos experiencias de prácticas, en la primera que te degraden con comentarios dejando tu inteligencia emocional en lo más bajo a la segunda cuando ya está a pesar del trabajo se retribuye de una manera positiva con comentarios de aliento y de seguir con toda subiendo la autoestima</p>	<p>El cambio abrupto entre dos experiencias de prácticas ofrece una oportunidad única para reflexionar sobre el impacto significativo que el entorno y la retroalimentación tienen en el desarrollo personal y profesional, lo cual en el primer escenario, caracterizado por comentarios degradantes que socavan la inteligencia emocional, se evidencia cómo un ambiente hostil puede impactar negativamente en el individuo, minando su autoconfianza y autoestima, por otra parte, la transición hacia la segunda experiencia de prácticas marca un punto de inflexión. aquí, a pesar del desafío inherente al trabajo, la retroalimentación se transforma en un catalizador para el crecimiento positivo, donde los comentarios alentadores y de apoyo impulsan a la persona a seguir adelante con determinación, elevando su autoestima y fortaleciendo su resiliencia emocional.</p>

muy complicado volver a agarrar mi la confianza que me tenía sabes, como que yo, incluso cuando inicié mi pasantía, mi práctica con otra compañía que fue después de este suceso, yo entré a una industria automotriz en el área de selección y yo aún sentía, o sea yo dudaba en ser, cualquier cosa como que intenta solo enviar un correo, tenía que rectificar los 100.000 veces porque igualmente vivía con el miedo (...)

12 (...)de que OK, me estoy equivocando, ¿Qué pasa si me equivoco?, y creo que un poco de eso también me pasa mucho, y es que esa primera experiencia porque fue como mi experiencia laboral en este sitio me enseñó que a veces equivocarte era sinónimo de sentirte que no es que eso no es lo tuyo de sentirte que no eres bueno para eso, gracias a la vida, estoy muy feliz en el sitio que estoy aprendiendo a diario de mí, ya estoy quizás naturalizando un poco más el hecho de equivocarse, de ver que tienes procesos de aprendizaje y que aún es una oportunidad para que puedas, quizás no sé,

PRO-
CESO
DE NA-
RRA-
TIVA
CON-
VERSA-
CIONAL

El hecho de que una experiencia traumaste ante una acción de una persona pueda llegar a impactar en la vida, lo que se creía como normal como el hecho de la equivocación sea algo que no se pueda hacer y se genere un reproceso ante lo que se hace

El impacto de una experiencia traumática ante la acción de otra persona es un fenómeno complejo que puede tener repercusiones significativas en la vida cotidiana, lo que se consideraba una parte normal del proceso humano, como cometer errores, puede transformarse en un desafío abrumador cuando se asocia con un trauma, esta introspección de esta percepción puede llevar a la internalización de la idea de que ciertas acciones son inaceptables o imposibles de realizar, generando un ciclo de autoevaluación negativa y autocensura, lo cual, el concepto de equivocación, que en circunstancias normales podría ser entendido como una oportunidad para aprender y crecer, se distorsiona en el contexto del trauma.

pulir, mejorar, en aras de ser un mejor profesional día a día.

13 INV 7: Y ya para finalizar, sé que has tenido un cambio muy grande porque pues es tu primera práctica y ya tu segunda práctica ya pasó y pues, ya estás a punto de graduarte. ¿Pero qué ha nacido de ti a partir de esto? ¿O cómo te identificas tú?

NARRATIVA IDENTITARIA

Generar el conocimiento en cómo se percibe en su ámbito laboral, profesional y social

Entender cómo se percibe en estos diferentes ámbitos no solo proporciona información valiosa sobre la imagen que proyecta, sino que también puede ayudar a identificar áreas de mejora y a tomar decisiones más informadas sobre cómo desarrollarse tanto personal como profesionalmente.

<p>Y bueno te cuento ya estoy a próxima a graduarme actualmente me siento una mujer muy capaz, ¿Sabes?, creo que mi segundo lugar de práctica me empoderó porque tuve que asumir retos gigantes donde creí que nunca fui capaz, porque estuve a cargo de tres países, quizás fui la cara del área de talent acquisition para Colombia, Ecuador y Perú en GM, (...)</p>	<p>NARRATIVA IDENTITARIA</p>	<p>MEMORIA</p>	<p>La empoderación luego que pasara tiempo y que la segunda practica hiciera que cambiara esa narrativa, hizo que la persona se retroalimentará de como si hice las cosas bien no fue el lugar adecuado para tener esa práctica pero la calificación positiva es importante y alimenta la inteligencia emocional</p>	<p>La experiencia enriquecida hace que se llegue a empoderar después de un período de tiempo, especialmente influenciada por una segunda práctica, marca un cambio significativo en la narrativa personal de un individuo, lo cual en este contexto, la persona se ve impulsada a reflexionar sobre sus acciones y percepciones pasadas, haciendo que surja una comprensión de que, aunque sus esfuerzos anteriores pudieron no haber encontrado el entorno adecuado para florecer, la validación positiva que recibe ahora desempeña un papel crucial en su crecimiento emocional y profesional.</p>
<p>(...) entonces realmente me siento muy feliz con lo que soy, digo ¡Guau!, ¿En qué momento logré alcanzar todos estos objetivos?, ¿Todas estas metas?, entonces, en serio que me siento totalmente feliz, agradecida por esa experiencia del pasado, quizás creo que es una buena oportunidad ya después de tanto tiempo de decir, OK, fue una experiencia, un evento negativo,</p>			<p>EXPERIENCIA</p>	<p>Los logros que luego de esto se están adquiriendo de las cosas que si se puede hacer y si se puede, que l ser humano tiene oportunidad de caerse y equivocarse pero para eso se hace una retroalimentación y no una degradación ante lo que se ha construido</p>

pero quiero quedarme con la experiencia positiva de que conocí más gente, hice nuevos amigos en este lugar de prácticas,(...)

14

(...) quizás entendí que la psicología clínica no es mi enfoque y por eso decidí irme, por otro lado, y eso se trata de experimentar, ver en qué eres bueno, si no eres bueno intentarlo en otra cosa, y bueno, quizás así me auto percibo, ahora así, prefiero una palabra, sería como perseverante, no sé, decidida, autodidacta.

EXPERIENCIA DE LA PRÁCTICA

ACONTECIAMIENTO

la replantación de que si puede que no funcionó pero hay más posibilidades de mayores experiencias

la creencia en las posibilidades, incluso después de enfrentar contratiempos, refleja un cambio profundo en la mentalidad y la perspectiva del individuo, lo cual te invita a reconocer que una idea o enfoque específico puede no haber funcionado inicialmente es el primer paso hacia una comprensión más completa de las oportunidades que se presentan.

Anexo 3.3

Matriz de análisis

Apéndice 3 escenario 2

Apéndice 3. Escenario 2, - especificar la población

Descripción de participantes: J.R., tiene 23 años, es egresado de la carrera de psicología, convive con sus padres, su nivel educativo es profesional.

<i>N°</i>	<i>TEXTUALIDAD</i>	<i>Categorías</i>	<i>categorías según la metodología</i>	<i>Análisis de Primer Nivel</i>	<i>Análisis de Segundo Nivel</i>	<i>Categorías Emergentes</i>
	Escenario 2 Entrevista con J R					
	Hora 10:10 a 10:25					
1	INV 1: Buenos días, Johan, esta es nuestra segunda sesión pues para el proyecto que te comenté en la anterior sesión quisiera saber	ENCUA-DRE		Se interactúa dando apertura de una manera formal a la sesión donde se busca interactuar con confianza	La inv. 1 contextualiza y busca dar apertura a una conversación dialógica estableciendo una conversación referencia a lo narrativo conversacional y como se llevó a cabo su práctica profesional con el dialogo participativo	

<p>¿cómo fue tu práctica profesional uno?.</p>	<p>EXPE- RIENCIA DE LA PRAC- TICA</p>	<p>Se da comienzo con la pregunta donde se aborda lo sucedido y como fue esa experiencia ante esa experiencia</p>	<p>Se realizan unas preguntas para conocer como fue la práctica profesional, esta pregunta busca abrir un espacio para que los participantes compartan sus propias experiencias y percepciones sobre el mobbing, lo que puede incluir tanto situaciones en las que hayan sido víctimas como observadores, al alentar a los participantes a reflexionar sobre cómo se sintieron y cómo abordaron la situación, se establece un punto de partida para explorar más a fondo el tema y generar un diálogo participativo.</p>	
<p>J.R:Eh bueno, digamos la práctica, como lo comentamos en la sesión pasada fue en una IPS (...)</p>	<p>EXPE- RIENCIA DE LA PRAC- TICA</p>	<p>MEMO- RIA</p>	<p>Se dialoga como se comenzó esta práctica que fue clínica, en una institución prestadora de salud</p>	<p>Al examinar el inicio de la práctica clínica, se desentrañan una serie de consideraciones importantes, como la selección del entorno clínico adecuado, el proceso de incorporación al equipo de salud y la clasificaciones de roles y responsabilidades, lo cual resalta la importancia de establecer una base sólida desde el principio, asegurando que tanto los estudiantes como el personal de la institución estén alineados con los objetivos y valores de atención médica.</p>
<p>(...) ¡no! Digamos que</p>				

en el aspecto digamos lo emocional, lo subjetivo de mío, la verdad fue bastante estresante, creo que es la palabra que más se sintetiza todo (...)

PROCESO DE NARRATIVA CONVERSACIONAL

La experiencia que tuvo fue relacionada en lo emocional estresante, dejando que esta no fue satisfactoria llena de aprendizaje sino que llevaba una carga más al estudiante sobreponiéndolo a más carga de la necesaria

La experiencia emocionalmente estresante que enfrentó no solo tuvo un impacto negativo en su satisfacción general, sino que también añadió una carga adicional al estudiante, sobrepasándolo con más carga de la necesaria, esto generando sintomatología negativa con referencia al mobbing las cuales se verían influencias con estrés, ansiedad tristeza y demás.

(...), el trato no fue el óptimo, digamos que todos los que estamos allí dentro teníamos una expectativa completamente diferente a lo que finalmente terminó pasando en este sitio y pues claro, ver ese choque, el trato que no era muy bueno, aparte de todo lo que nos exigían en este sitio, más la carga académica que teníamos, digamos, más la vida personal que cada uno llevaba, pues resultó bastante estresante

MOBBING

HISTORIA

Ya habla de cómo esas experiencias que se creían tener fueron equivocadas, imaginando estas de una manera más surrealistas donde se iban a encontrar con un contextos de aprendizaje y emociones de felicidad, en cambio fue una carga tan pesada que se no aguantaban y esta presión ejercida más la académica no solo incluía en el ámbito casi laboral sino académico afectando el estado del estudiante

revela una disconformidad significativa entre las expectativas previas y la realidad experimentada, al principio, se creía que estas experiencias serían enriquecedoras y emocionantes, llenas de aprendizaje y momentos de felicidad, sin embargo, la realidad resultó ser mucho más desafiante y abrumadora de lo anticipado, se imaginaba un escenario surrealista donde el estudiante se sumergiría en un contexto de aprendizaje gratificante y emociones positivas, en cambio, se encontró con una carga emocional tan pesada que se volvió insoportable, esta carga, exacerbada por la presión académica, no solo se limitaba al ámbito casi laboral, sino que también se extendía al ámbito académico, afectando profundamente el estado emocional y mental del estudiante.

para todos y siento que en algún momento esos, de alguna forma nos terminó chocando y sobrecargando a todos. Y precisó que en definitiva, la experiencia general fuera completamente olvidable, Digámoslo así.

3 INV 2:¿Qué quisieras cambiar frente a esta práctica? ¿Sí, qué te hubiese gustado que hubiese pasado?

MOBBING

Hacer ya el acercamiento sobre qué cambios le darías a los tratos de abuso que tiene un jefe hacia los estudiantes, ejerciendo su autoridad de una manera negativa afectando al estudiante

Se intenta de proponer una reflexión sobre los cambios necesarios para mejorar la dinámica entre el jefe y los estudiantes, uno de los cambios principales sería implementar políticas claras y protocolos de conducta que prohíban cualquier forma de abuso o comportamiento negativo por parte del jefe hacia los estudiantes.

<p>J.R: Digamos que algo fundamental fue el tema del trato, ¿no? Creo que para nadie es un secreto que el área de la salud, independientemente del círculo que sea, de la especialización que sea (...)</p>	<p>HISTORIA</p>	<p>Se relata que a pesar de la especialización que tenga cada líder o cada formador debe tratar a sus subordinados de una manera adecuada que a partir de esto el hecho de que el estudiante esta hay para aprender y no para ser ultrajado o humillado por alguien que tiene un mando mas</p>	<p>El relato destaca la importancia fundamental de que, independientemente de la especialización o autoridad de un líder o formador, estos deben tratar a sus subordinados de manera apropiada, se reconoce que cada estudiante está allí para aprender y desarrollarse, y no para ser objeto de ultraje o humillación por parte de alguien con una posición de poder, se da la importancia de la necesidad de que los líderes y formadores adopten un enfoque respetuoso y empático en su trato con los estudiantes.</p>
<p>4</p> <p>(...) si, conlleva un alto nivel de estrés, pero siento que muchas veces no es el cómo, sino el que, ¿no? siento que si es la carga hubiese sido de una forma muchísimo, más empática, tal vez un poquito</p>	<p>MOBBING</p> <p>PROCESO DE NARRATIVA CONVERSACIONAL</p>	<p>Recrimina el hecho de que a parte del estrés que conlleva un estudiante en sus últimos semestres el hecho de conllevar una práctica es para que tu puedas poner en práctica todo ya en un ámbito laboral, pero los tratos no son los adecuados para que esta práctica hubiera sido la mejor</p>	<p>resalta la crítica hacia la situación donde, además del estrés inherente a los últimos semestres de un estudiante, se espera que la práctica sea una oportunidad para aplicar los conocimientos en un entorno laboral, sin embargo, se señala que los tratos recibidos durante esta práctica no fueron los adecuados, lo que afectó negativamente su experiencia y rendimiento, lo cual el jefe tenía un presión aparte a los estudiantes generando que estos se llenen más de esta negatividad</p>

más cercana o aterrizada con el contexto de cada uno de nosotros que pues hombres somos practicantes, no, tenemos una idea clara de cómo hacer las cosas, tengamos tanta paciencia o danos la oportunidad de aprender, pero pues directamente querían que todo estuviera perfecto y todo fuera maravilloso, entonces sí, siento que me hubiese encantado hacerlo, pues primero con un trato diferente(...)

NARRATIVA IDENTITARIA

HISTORIA

Se entiende que si hubiera ese canal de atención y la buena comunicación, quizá se hubiera cambiado estos aspectos, el dialogar y plasmar cada conocimiento para ponerlo en práctica y saberlo poner en la mesa con lo que hay que hacer a pesar de que las profesiones no hubieron coincidido el hecho de aprender también es oportunidad

Resalta la importancia de la comunicación efectiva y la colaboración en el proceso de aprendizaje práctico, donde sugiere que, a través de un diálogo abierto y una transferencia de conocimientos receptiva, se pueden superar los desafíos y aprovechar al máximo las oportunidades de aprendizaje, incluso en situaciones donde las profesiones no coinciden, generando esta comunicación de manera positiva buscando y bienestar de cada parte

(...)segundo con una, digamos, un acompañamiento muchísimo más óptimo, porque también era un poquito, usted ya teoría es casi profesional, usted sabrá qué hacer y pues no tan así, y

siento que incluso luego no sé si, tal vez por el sesgo de estar en él. Lugar incluso también como que se nos hacía que el trato que tenía, pues justamente los profesionales con sus pacientes no era tampoco el óptimo, entonces sí siento que hubiese sido lindo, estar en un, entorno muchísimo más, profesional por decir alguna forma.

5	<p>INV 3: ¿Qué persona o que agente te que el cargo tenía y qué hacía? Para esos malos tratos.</p>	MOBBING	<p>Se genera esta pregunta para indagar que tipo de mobbing es y como lo realiza</p>	<p>sugiere un interés en comprender el fenómeno del mobbing y sus diversas manifestaciones, exploraran do no solo la naturaleza del acoso, sino también los métodos utilizados para llevarlo a cabo.</p>
6	<p>JR: Sí, yo creo que, todo se resumía casi que en una persona, los demás agentes eran dígame facilitadores, pero no necesariamente los que llevan a cabo la acción era el dueño de, digamos de esa institución (...)</p>	MOBBING	MEMORIA	<p>El análisis valida que el abuso verbal fue investigado por una persona específica, mientras que otros individuos en posiciones superiores no tomaron medidas para detenerlo, lo que dio lugar a diversas formas de mobbing que afectaron a los estudiantes sin que se hiciera nada al respecto, siendo lo anterior mobbing mixto donde las demás personas silencian o no buscan inhibir aquel comportamiento para que esto sea un ambiente de bienestar para todos debido a que sería un equipo de trabajo</p>

<p>(...), ¿no? lo que más digamos, de alguna forma nos tocaba a nosotros o lo que más de alguna forma no se enojaba y nos indignaba era que el tipo ni siquiera era psicólogo, ¿no? digamos nuestras prácticas de Psicología, ni siquiera el que más nos de alguna forma de presionó, ni siquiera psicólogo, era un fisioterapeuta, entonces era un poco hombre, estamos con la psicóloga para que la psicóloga, si no se trataba de una forma mucho más empática, no se explicaba mucho más las cosas, pero de repente entrada de este</p>	<p>EXPERIENCIA DE LA PRÁCTICA</p>	<p>ACONTECI-MIENTO</p>	<p>El mobbing no lo generaba un profesional de la misma rama que los estudiantes afectando que sus conocimientos a pesar de la edad no eran a la misma conexión que los estudiantes afectando que los saberes son distintos y no los que tiene en conocimiento los estudiantes de la profesión de psicología</p>	<p>no fue instigado por un profesional de la misma rama que los estudiantes, lo que resultó en una desconexión entre los conocimientos y la experiencia del agresor y los estudiantes afectados, esta falta de alineación entre los saberes y experiencias afectó la dinámica de la situación, ya que los estudiantes no se identificaban con la autoridad ni encontraban relevancia en los conocimientos del agresor, quien no estaba relacionado con la profesión de psicología, área de estudio de los estudiantes.</p>
<p></p>	<p>MOBBING</p>	<p>MEMORIA</p>	<p>Generaba una retroalimentación con agresiones físicas, agrediendo al estudiante con pellizcos poniendo de ejemplo esto de cómo funcionaba una parte del cuerpo de la persona</p>	<p>la gravedad del abuso físico en el contexto de la retroalimentación, al utilizar la violencia física como medio para ilustrar conceptos, el agresor no solo cruzó los límites profesionales y éticos, sino que también creó un ambiente de intimidación y abuso, generando así en la conducta del agresor no solo fue inapropiada, sino también potencialmente dañina para la salud y el bienestar del estudiante afectado, además, resalta la necesidad de que los profesionales y autoridades en entornos educativos reconozcan y aborden adecuadamente el abuso físico y emocional en todas sus formas.</p>

sujeto al salón y empezaba a presionarnos preguntarnos cosas que pues, por ejemplo, en los nos pregunta cosas de neurociencia, que si bien nosotros vemos, pues clases de neuro no somos, médicos, neurólogos y no tenemos un conocimiento tan profundo ni tan específico de ciertas, porque nos preguntaba, entonces era super despectivo, era bastante como decirlo, como tosco la forma de hablar, en un momento(...)

(...) dios, tengo entendido eso por lo menos en mi grupo cerrado no lo vi, pero tengo entendido que a otro grupo pellizco a una chica para adentro de teoría, de él dar un ejemplo

EXPERIENCIA

presión en el ámbito académico generando una perspectiva algo irreal a los estudiantes que luchaban por una nota de una materia para poder seguir con sus semestres afectando así la estabilidad emocional, aparte de tener en cuenta que este jefe al generar presión lo hacía con discriminación mencionando que no eran buenos y demás comentarios denigratorios

La presión experimentada en el ámbito académico, lo cual distorsionó la percepción de los estudiantes que se esforzaban por obtener una calificación en una materia para avanzar en sus semestres, esta presión no solo afectó su estabilidad emocional, sino que también influyó en la forma en que veían sus propias capacidades y su valía como estudiantes, se evidencia que la presión ejercida por el jefe fue acompañada de comentarios discriminatorios y denigratorios, lo que exacerbó la situación y contribuyó a la sensación de invalidez y desánimo entre los estudiantes afectados.

de cómo funciona el sistema parasimpático entonces, (...)

(...) hombre que pasa con esa línea de soy practicante tu profesional calma no, o sea, a nosotros nos pudo ser cuclillas, era absurdo lo que nos ponía, a veces decía que si él tenemos un grupo de WhatsApp, por ejemplo, si él quería, nos mandaba un libro a las 2:00 de la mañana y al otro día teníamos que entrar allá a las 8:00 de la mañana teníamos que darnos leído el libro completo y saber de todo, porque nos iba a preguntar y esos quices aportaban a la nota final de práctica y si perdíamos, pues perdíamos la práctica y de malas, ellas eran pala-

bras sexuales de entonces, era un poco hombre, si hay que formarnos, pero como que no sabes no tan así.

7

INV 4: ¿Cómo te ves antes? ¿Como te viste en ese momento y como te ves ahora después de tu segunda práctica profesional?

NARRATIVA IDENTITARIA

Como se identifica el ser antes de durante y después, sabiendo que ya ha pasado un año después del suceso

Se enfatiza la importancia de la autorreflexión y el crecimiento personal a lo largo del tiempo, lo cual a través de este proceso, la persona puede llegar a comprender mejor quién es, cómo ha sido afectada por eventos pasados y cómo puede seguir adelante de manera positiva hacia el futuro.

JR: Antes fue incluso yo creo que incluso al momento de entrar a la carrera, considero que muchos o por lo menos lo que es deber muchos de los que empezamos a estudiar esto entramos con un poco, el enfoque clínico, no como que la ilusión de uno recién entra en, quiero ayudar gente, quiero hacer terapia, quiero cambiar vidas, quiero impactar positivamente la historia de

EXPERIENCIA DE LA PRÁCTICA

HISTORIA

Se entro con una perspectiva distinta, menciona que los psicólogos entran en su mayoría con un pensamiento más con el enfoque clínico, ya luego se van marcando como las ramas a donde se requiere enfocar

Antes del suceso, la entrada con una perspectiva distinta resalta cómo la mayoría de los psicólogos inician su formación con un enfoque más clínico, implicando que, al comenzar su carrera, es común que se centren en el estudio y la práctica de la psicología clínica, que se enfoca en el diagnóstico y tratamiento de trastornos mentales y emocionales, luego de esta experiencia traumática de mobbing se ve el suceso, es posible que la experiencia haya influido en la percepción y enfoque de la persona en cuanto a su práctica psicológica, logrando identificar haber encontrado una nueva pasión o interés en áreas específicas de la psicología, como la psicología educativa, la psicología organizacional o la psicología social.

<p>alguna persona para ayudarlo a construir, para mejorar su calidad de vida. Muchas ideas que uno tiene, algunas se esfuman a lo largo de la carrera, siendo sinceros, otras se cambian un poco, a lo mejor ya no la clínica, sino a lo mejor lo social forense, pero sigue estando muy encaminado a en alguna forma cierto respeto y cierta, como decirlo como cierto nivel de aprecio la clínica y pues sí, digamos personalmente, en mi caso, yo sí, (...)</p>	<p>EXPERIENCIA DE LA PRÁCTICA</p>	<p>HISTORIA</p>	<p>A pesar del imaginario que se tenía como estudiante, fue un poco brusco al pasar a la práctica por los pocos conocimiento que se tuvieron de ciertas ramas importantes en la profesión de la psicología para poder poner en práctica los conocimientos adquiridos dentro de la universidad</p>	<p>A pesar del imaginario que se tenía como estudiante, la transición a la práctica fue un tanto abrupta debido a la falta de conocimientos sobre ciertas ramas importantes en la profesión de la psicología, esta situación dificultó la aplicación de los conocimientos adquiridos en la universidad en un entorno práctico, esta experiencia resalta la importancia de una formación integral y equilibrada en psicología, que prepare a los estudiantes no solo en teoría, sino también en la aplicación práctica de sus conocimientos en diversos contextos profesionales.</p>
<p>(...)desde el principio me veía un poco en</p>	<p>NARRATIVA IDENTITARIA</p>	<p>ACONTECIAMIENTO</p>	<p>Los comentarios de que si la carrera era lo escogido por arte del estudiante haciendo recapitular si el tiempo que ha tenido los semestres anteriores no fueron suficientes para poder elegir la carrera y replantear lo que quiere ser para el futuro</p>	<p>Se llega a destaca los comentarios que cuestionan si la elección de la carrera fue realmente decidida por el estudiante, lo que lleva a una reflexión sobre si el tiempo dedicado en los semestres anteriores fue suficiente para tomar una decisión informada sobre su futuro profesional y reevaluar sus aspiraciones, lo cual estos comentarios pueden generar una introspección profunda en el estudiante, haciéndolo reflexionar sobre sus motivaciones y objetivos en la elección de su carrera.</p>

clínica barra social, aportando a la gente estando en contacto directo con la gente para, o sea, hacer terapia para ayudar en su proceso de vida, para que una vida, digamos, de alguna forma sea mejor, me veía con las capacidades suficientes para hacerlo, sí, digamos también otra cosa es que en lo personal siento que la formación académica que tuvimos en clínica no

MOBBING

PROCESO
DE NA-
RRATIVA
CONVER-
SACIO-
NAL

Menciona que a partir de estos replanteamientos le generar estrés en el estudiante de saber si la carrera escogida si fue lo que se planteó para su vida, se plantea que al dudar de lo que es uno mismo de lo que se ha construido a pasar del tiempo que si por una experiencia negativa afecta al ser humano afectando que no solo le genere estrés sino más sintomatologías como lo es tristeza depresión y demás, el hecho de dudar lo que se va generando con cada experiencia

los replanteamientos inherentes a la elección de carrera pueden generar estrés significativo en el estudiante, generando que el ambiente que cause que esas dudas se sienta con más presión, esto surge la preocupación acerca de si la trayectoria académica y profesional elegida realmente se alinea con las metas y expectativas de vida del individuo, como tal causando esta incertidumbre respecto a la congruencia entre la carrera elegida y los objetivos personales puede desencadenar una serie de emociones negativas y síntomas adicionales, la duda acerca de la propia identidad y la validez de las decisiones tomadas a lo largo del tiempo puede tener un impacto profundo en el bienestar psicológico de la persona.

fue suficiente y eso también hay que mencionarlo, por cuestiones de, no sé, tal vez de la institución de la Universidad siento que no fue suficiente la formación clínica, por ejemplo, la materia que se llama clínica le sentí más como un repaso de una materia de primer semestre, porque pues eran temas muy básicos y no nos enseñaron temas fuertes de clínica, no nos dimos cuenta en su momento porque para nosotros era sobre el pensum y ya y luego pues salir en parte de esa práctica sí nos abrió un poquito, pues los ojos de que clínica estuvimos sinceramente formados mediocrementemente y eso es una cosa que, hay que admitirlo, (...)

EXPERIENCIA DE LA PRÁCTICA

EXPERIENCIA

Se valida en otro tipo de ambiente el cual este fue con retos nuevos pero sin un trato despectivo hacia el estudiante mejorando su ambiente físico y psicológico donde se construye nuevamente su narrativa identitaria, generando de esta manera confianza a pesar de lo que ha vivido, de igual manera se refleja aprendizajes positivos como la calma de hacer las cosas y que estas salgan bien

La creación de un espacio más favorable ha permitido al estudiante recuperar la confianza en sí mismo, a pesar de los desafíos previamente enfrentados en su experiencia de la primera práctica a la segunda de esta forma se ha observado un desarrollo de aprendizajes positivos, como la adquisición de habilidades para afrontar las situaciones con calma y la capacidad para obtener resultados satisfactorios, este nuevo contexto ha facilitado la consolidación de una percepción más positiva sobre sí mismo y sobre sus capacidades, la ausencia de trato despectivo en su segunda práctica ha contribuido a mejorar su autoestima y su percepción del entorno educativo en general, generando así la experiencia de éxito y la sensación de logro derivadas de los aprendizajes positivos han fortalecido su motivación y su disposición hacia el proceso de aprendizaje.

(...) pero de ahí a lo que pasó en ese momento, que fue destruir alguna forma, toda esa imagen que teníamos de clínicas bonita clínicas para ayudar y tú no es una clínicas es un estrés, clínica es horrible. Entonces sí, fue lo que te dije un poco la sesión pasada, como que uno empieza a dudar de sus propias capacidades, ¿no? Entonces antes pasarte sentirá yo puedo, sé que tengo las habilidades para poder desempeñarme en clínica, tal vez un poquito de formación, pero pues esto se puede ir agregando siempre a definitivamente usted no sirve para esto, todo está mal, en algún momento la persona digamos a cargo de eso y de unos preguntar,

pues que usted está seguro de que esto es lo suyo, usted por qué estudio esto si no tienen capacidades tal entonces, (...)

(...)digamos en la imagen que uno tiene de uno mismo se construye muchas veces a partir de lo que otros dicen así como uno quiera, entonces en algún momento no como que venga de verdad, será que cuatro años de mi vida los malgasté estudiando algo que a lo mejor no es lo mío, y sí fue, digamos, un momento bastante estresante, muchos en muchos aspectos, por eso mismo por, no saber si estaba haciendo lo correcto(...)

(...), en la segunda práctica, pues, digamos, cambié también enfoque más que todo para si no fue está en clínica, tengo que encontrar algo que lo mejor sea, probé con un organizacional, no te voy a decir que fue maravilloso porque también hubo estrés, pero entender, por ejemplo, hay tipos de tipos de estrés y hay uno que es bueno, si es esto está complejo, pero pues lo puedo hacer y también un entorno que facilitaba mi jefe también era una persona que, sí, esto está duro, pero pues, de lo puedes hacer así era alguien muchísimo más abierto y decir, Ah carajo los jefes que pueden tratar bien a la gente existen, ¿no? Y también en ambos sitios, pues afortunadamente pude conseguir,

un círculo cercano que de alguna forma sirve de apoyo también y este segundo grupo en la segunda práctica, pues les comentaba un poco sobre mi situación en el área clínica y me pareció muy curioso que ellos decían como, pero clínica es divino, permíteme contradecirte y luego, claro, ver que las prácticas clínicas de otras personas fueron, incluso gratificantes que evidentemente tiene el nivel de complejidad, pero que fue bueno era un poco, tal vez lo mejor no es que yo sea malo o no del todo, sino que el entorno y las circunstancias no se dieron, tal vez si tengo esas habilidades y tendré que buscarlas de otra forma, pero no así entonces sí fue un proceso de estoy bien

conmigo mismo, pasará no estoy bien conmigo mismo, con las habilidades que tengo a un probablemente, sí, puedo tener esas habilidades como una, digamos, un reencuentro con uno mismo de alguna forma.

9 INV5: Bueno ya para casi finalizar. ¿Como te identificabas? ¿En este proceso como cambio tu narrativa identitaria como te viste en ese momento y como te ves?

NARRATIVA IDENTITARIA

Validar de cómo se identifica con el pasare las experiencias generando un reconocimiento a lo que se ha formado como psicólogo y como ser humano en todos sus aspectos

La reflexión sobre las experiencias vividas permite al individuo comprender y apreciar la evolución de su identidad profesional y personal a lo largo del tiempo, en el caso específico de un psicólogo, este proceso de autoevaluación y reconocimiento resulta fundamental, ya que le permite integrar las lecciones aprendidas de sus interacciones con los

demás y con el entorno en el ejercicio de su profesión.

JR Sí, sí, digamos como te decía, cambió mucho por las expectativas que incluso yo también tenía sobre mí mismo(...)

NARRATIVA IDENTITARIA

PROCESO DE NARRATIVA CONVERSACIONAL

El hecho de que una experiencia negativa cambia el cómo se ve la persona y como interactúa con sí mismo y con los demás, afectando sus relaciones sociales, familiares y demás

(...)quería de alguna forma hacer de clínica estar algo que a mí

Cuando una persona atraviesa una experiencia negativa, como un trauma, una pérdida significativa o un fracaso importante, puede experimentar cambios en su autoconcepto y autoestima, la autoimagen puede verse afectada, generando sentimientos de inseguridad, autoexigencia excesiva o incluso autoaversión, estos cambios en la percepción de sí mismo pueden influir en la manera en que la persona se relaciona con los demás, pudiendo volverse más retraída, evitar situaciones sociales o tener dificultades para establecer vínculos afectivos, cabe resaltar que las relaciones familiares y sociales también pueden verse afectadas por la experiencia negativa.

siempre me llamó mucho la atención fue cómo, de alguna forma de estar frente a otro persona para entender que esa persona tiene toda una historia de vida, tiene sus problemas y querer ayudarla de verdad quiere ayudar porque para eso estudié esto, no para ayudar a otras personas a sentir que no que no lo valía sabes como que no, o no era capaz o en realidad no digamos todo lo que yo pensé que era la clínica no era y a lo mejor, el trato ideal que uno espera con una persona,

EXPERIENCIA DE LA PRÁCTICA

HISTORIA

El cambio de pensamientos a lo que tenía la psicología clínico a lo que el vivo, y como se dio a interesar por el hecho de la práctica y como a pesar del tiempo y sus mala experiencia dio a entender que sus ganas de entrar a esta por la rama clínica fue el hecho de ayudar a un ser que lo necesitara y que este no quedara de lado como lo hizo la clínica

Inicialmente, el individuo pudo haberse sentido atraído por la psicología clínica basándose en concepciones teóricas o idealizaciones del rol del psicólogo clínico, mientras iba transcurriéndose su carrera, sin embargo, a medida que se involucraba en la práctica y acumulaba experiencias, pudo percibir tener desacuerdos o unas experiencias que esta decepción cambiar entre sus expectativas y la realidad del campo clínico, lo cual esto haya jugado un papel crucial en la reconsideración de sus motivaciones.

EXPERIENCIA DE LA PRÁCTICA

ACONTECIAMIENTO

Generar un punto de lo que puede aportar a la sociedad y como con la profesión puede interactuar con esta, no solo en el ámbito profesional con cada individuo sino en el ámbito familiar, social y laboral, lo cual este es el mayor fuerte de la psicología

La psicología tiene un impacto significativo en todos los aspectos de la sociedad, desde el individuo hasta la comunidad en su conjunto, esto desde su punto de la psicología clínica, lo cual esta aborda una amplia variedad de problemas y promover el bienestar en diferentes contextos la convierte en una disciplina fundamental y de gran relevancia en la actualidad.

no se da por equis o ye cosas,(...9

(...) entonces sí, digamos, eso cambió muchísimo en su momento de pasar a sentirme, pues primero con las capacidades y uno con la voluntad de querer ayudar a las personas, de querer ser clínico, de querer, eh, incluso un vacío, bueno un poquito más amplia de la sociedad si se quiere entender que todos somos parte de esto y que mi rol dentro de esta misma sociedad es ayudar a las personas que a lo mejor tienen algún problema a solucionarlo para que sigan estando en su círculo social para que sigan creciendo personalmente también a nivel social(...)

10

EXPERIENCIA DE LA PRÁCTICA

PROCESO DE NARRATIVA CONVERSACIONAL

En su práctica se evidencia que el psicólogo clínico, donde el paciente iba a consulta y se podía abordar pero el ambiente de esta enfoque o el espacio donde se brindó la práctica no fue adecuada, trayendo en si experiencias negativas dejando el paciente que venía a consulta de lado

La inadecuación del ambiente terapéutico puede manifestarse de diversas formas, como la falta de privacidad, la presencia de distracciones externas o la ausencia de un ambiente acogedor y seguro, trayendo como resultado, que el paciente que acude a consulta puede sentirse desatendido o poco valorado, lo que puede provocar una disminución en su motivación para continuar con el tratamiento, aparte de lo anterior el acompañamiento de los psicólogos en su práctica no era acompañada lo cual puede traer frustración a estas personas generando así una mala praxis, por el cual genera que esta práctica no sea satisfactoria y llena de aprendizajes, afectando su identidad

(...)a decir en realidad no importa, sabes en realidad si esto es clínica y si clínica es tratar a las personas como un mero trato burocrático de firmó hoja, hago entrevista y se acabó todo, y ya hombre ¿cuál es el sentido de esto un poco? ¿no? y luego eso era lo que pasaba en ese momento, digamos, añadió, todo el estrés que te dije hace un momento, eh Estar casi que en una duda ya muy tarde, porque imagínate, estábamos en octavo semestre y tener estas dudas esas alturas del partido, pues que o sea malgaste cuatro años de mi vida, ¿verdad? Entonces ir a través del estrés la duda de que estoy haciendo con mi

vida y por qué me pregunto hasta ahora, qué estoy haciendo con mi vida y siento que por eso mismo fue un momento bastante turbulento, no por el trato que recibía por la lo que pasaba también digamos a nivel emocional y de alguna forma no sé, llamémoslo filosófico de mi percepción de la vida, luego, pues afortunadamente luego después ya como que bajo el estrés y ya reencontrarse lo que te decía con uno mismo y decir hombre, y la cosa no es tan grave, digamos, sí fue un momento que no era necesario, digamos.

11	INV/INT 6: ¿Le darías otra oportunidad a la?	NARRATIVA IDENTITARIA	Como se plantea antes de esta porque la ideología está presente y luego de esta que afecta a su narrativa identitaria	Antes del suceso, la presencia de la ideología puede haber influido en la forma en que la persona percibía el mundo y se veía a sí misma, por otro lado, después del suceso, es probable que la experiencia haya afectado significativamente la narrativa identitaria de la persona, la manera en que la persona se ve a sí misma y su relación con el mundo puede haber cambiado debido a las experiencias vividas. Esto podría incluir cambios en la autoimagen, en la percepción de las relaciones interpersonales y en las creencias y valores personales.
JR: ¿Puedo elegir otras no? Yo creo que no, no lo que te decía antes, sí, digamos que hubo muchas cosas que uno aprendió, pero digamos, como si popularmente a la mala que es perfectamente se puede aprender haber	EXPERIENCIA DE LA PRACTICA	ACONTECIAMIENTO	Se evidencia que a pesar de esta práctica y los aprendizajes que conlleva, no volverían a ese lugar, esto debido a que afecta su integridad y su autoestima, lo cual esto pudo a ver sido distinto y de una mejor manera	La experiencia vivida en ese contexto ha dejado una marca significativa en el individuo, evidenciando que el entorno en cuestión no facilitó un desarrollo profesional óptimo ni promovió un ambiente propicio para el crecimiento personal, dejando una falta de adecuación del espacio de trabajo y las condiciones poco favorables han impactado negativamente en su bienestar emocional y en su percepción de sí mismo como profesional.

aprendido de otra manera, no es incluso en algún momento, pues el convenio con esta institución se rompe (...)

(...)y tuvimos que ir a otra institución, nos preguntaron lo mismo, como ustedes seguirían, yo la verdad, pudiese querido ir, de hecho lo dije es la vez como si es por la IPS, no? Pero en ese caso estaba manejando el caso, por ejemplo, de dos pacientes, dije, sería y responsable también de mi parte decir como no y que sus pacientes, pues puedan volando y los coja alguien literalmente, mi respuesta fue si me quedo me quedo por los pacientes, sino Chao, Sí, y eso es lo

EXPERIENCIA DE LA PRÁCTICA

EXPERIENCIA

Se evidencia una pregunta que genera bastante incertidumbre luego de vivir una mala experiencia que si se volverán a ir a ese lugar de prácticas, el cual, se menciona que se volvería solo pro el tema de tener un caso clínico en esa IPS pero del resto no

Esta respuesta refleja la complejidad de la situación vivida y cómo esta ha impactado en la percepción del individuo sobre el lugar de prácticas en cuestión, aunque existe un motivo específico que podría justificar un posible regreso, como la oportunidad de trabajar con un caso clínico interesante, el individuo manifiesta una clara resiliencia o negación al volver al ambiente en su totalidad, lo cual la reticencia a regresar sugiere que la experiencia pasada ha dejado una huella significativa en el individuo, generando dudas y preocupaciones sobre la idoneidad del lugar de prácticas para su desarrollo profesional y personal.

digamos, me mantengo en mi posición de poder elegir. ¿Preferiría no?

Anexo 3.4

Matriz de análisis

Apéndice 4 escenario 3

Apéndice 4. Escenario 3, - especificar la población

Descripción de participantes: K.R. tiene 21 años, es egresada de la carrera de psicología, convive con sus padres, su nivel educativo profesional y J.R., tiene 23 años, es egresado de la carrera de psicología, convive con sus padres, su nivel educativo es profesional.

<i>N°</i>	<i>TEXTUALIDAD</i>	<i>Categorías</i>	<i>categorías según la metodología</i>	<i>Análisis de Primer Nivel</i>	<i>Análisis de Segundo Nivel</i>	<i>Categorías Emergentes</i>
	Escenario 2 Entrevista con K.R					
	Hora 10:10 a 10:25					

INV1: Buenas tardes KR y JR esta ya es la última y tercera sesión, (...)	ENCUADRE	Se interactúa dando apertura de una manera formal a la sesión donde se busca interactuar con confianza	La inv. 1 contextualiza y busca dar apertura a una conversación dialógica estableciendo una conversación referente a lo narrativo conversacional y como se llevó a cabo su práctica profesional con el dialogo participativo	
1 (...)referente a todo lo que han pasado en estas dos sesiones que se pueden llevar de esta experiencia al momento de contar ya su anterior experiencia y la de ahora, ¿qué cosas que pueden yo?	EXPERIENCIA DE LA PRÁCTICA	Se da comienzo con la pregunta donde se aborda lo ya hablado en las anteriores sesiones interactuando frente a como lo que se vivió antes y como está ahora	retoma los temas previamente abordados, se promueve la continuidad y coherencia en el proceso de la interacción, esto permitiendo a los participantes recopilar información relevante, hacer conexiones entre las distintas sesiones y evaluar los avances o cambios que se hayan producido a lo largo del tiempo.	
2 J.R:No digamos que. en parte reconocer qué es lo que pasó, pues si alguna forma fue bastante. y como negativo para nosotros, pero entender como una situación que, pues ya pasó, no nos podemos quedar anclados(...)	NARRATIVA IDENTITARIA	EXPERIENCIA	Genera un reconocimiento ante el suceso con la experiencia negativa que fue ejercida en su lugar de prácticas, reconociendo ese hecho y como en la actualidad ya no puede retenerlo porque afectaría nuevamente su salud emocional	Este reconocimiento implica una profunda reflexión sobre el impacto de la experiencia pasada en su vida y en su bienestar emocional, al aceptar y reconocer este suceso, el individuo demuestra un importante nivel de autoconciencia y autenticidad en su proceso de crecimiento personal, la decisión de no retener el suceso está fundamentada en el enten-

pues tenemos que enfocarnos en qué estamos aquí en lo que hicimos después de eso y cómo podemos seguir con nuestras vidas. tal vez en el ámbito profesional o incluso académico como a nivel personal.

dimiento de que aferrarse a experiencias negativas del pasado solo perpetuaría el malestar emocional y obstaculizaría su proceso de recuperación y desarrollo

EXPERIENCIA
DE LA PRAC-
TICA

MEMORIA

Se genera al momento una retroalimentación enfocando en que las cosas pudieron ser diferentes a pesar de todo el abuso que tuvieron por parte de su líder, pero aun así ya aso el tiempo y no pueden quedarse cono con el hecho tanto sino enfocarlo a crecimiento personal

la importancia de proporcionar retroalimentación en el momento presente, esto generando que el ser humano pueda recopilar todos los sucesos y pueda interiorizarse, centrándose en la posibilidad de que las circunstancias podrían haber sido diferentes a pesar del abuso experimentado por parte del líder en el pasado, a pesar de que se reconoce la gravedad del maltrato sufrido, se enfatiza la idea de que, con el transcurso del tiempo, no se puede permitir que este evento defina su vida, sino que debe ser utilizado como un catalizador para el crecimiento personal.

<p>KR :Muy para mí, creo que quizás una experiencia bastante catártica, porque allí es donde te das cuenta de que justamente fue una experiencia negativa, causó una crisis en ti, pero casi no acabó. cómo, bien sabes(..)</p> <p>3</p> <p>, la crisis puede conducirte a potencializar mucho más bien, para mí fue un impulso que quizás me dio cuenta de Oka y, eres buena, no eres buena, pero por qué no te das la oportunidad para reconocer para qué, si eres buena (...)</p>	<p>MOBBING</p> <p>PROCESO NARRATIVO CONVERSIO-NAL</p>	<p>Se evidencia que a experiencia de mobbing es una experiencia desalentadora y llena de emociones negativas debido a como se generó está causando un impacto en la vida del estudiante, se genera una retroalimentación de como esta práctica genera aspectos negativos en las personas haciendo que se replantee o que está mal y como se puede llevar el día a día con esta situación</p>	<p>Se observa que la experiencia de mobbing, o acoso laboral, es profundamente desalentadora y conlleva una carga considerable de emociones negativas y sintomatologías desalentadoras para el ser humano, lo cual la forma en que se origina esta experiencia puede tener un impacto significativo en la vida del estudiante, tanto en el ámbito profesional como en el personal, generando así una retroalimentación de como se ve durante esta mala experiencia cambiando su narrativa identitaria al ocurrir esta.</p>
--	---	--	--

(...), justamente entonces, fue una experiencia que no me gustaría repetir. pero que, sin duda alguna, como te mencioné en la anterior sesión, estoy agradecida por los conocimientos, los aprendizajes, las conexiones que trabaja con la gente. que quizás de los factores negativos venían con.

EXPERIENCIA
DE LA PRAC-
TICA

ACONTECI-
MIENTO

Ve los aspectos positivos, validando los límites que tiene un apersona generando así un reconocimiento a lo que es viable para la persona y lo que no, dando un apoyo entre lo que sabe y lo que puede aguantar de otras personas

la persona reconoce y valora los aspectos positivos de establecer límites personales, estos límites generan conocimiento interno de cada persona ya que se visualiza hasta donde puedo llegar con mi bienestar, esta habilidad le permite discernir claramente lo que es viable para sí misma y lo que no lo es, lo cual es fundamental para su bienestar emocional y su salud mental, el reconocer y respetar sus límites, la persona genera un sentido de autoconciencia y autenticidad, lo que le permite tomar decisiones más alineadas con sus necesidades y valores individuales, este reconocimiento también implica aceptar que es legítimo decir "no" cuando sea necesario y establecer límites saludables en las relaciones interpersonales y en otras áreas de la vida.

	MOBBING	MEMORIA	<p>Se cuestiona ca individuo si estuviese dispuesta a volver a participar en una práctica similar después de experimentar una vivencia negativa. Sin embargo, su proceso de reflexión no se detiene ahí, esto reconociendo la importancia de su bienestar y es consciente de lo que es óptimo para ella en términos de salud mental y emocional, lo cual esto le permite discernir entre lo que es beneficioso para su bienestar y lo que no lo es.</p>
<p>4 INV 2: ¿qué mecanismos de control tomaron al momento de ya armar su identidad después de. ¿Este acontecimiento? ¿Sí después?</p>	NARRATIVA IDENTITARIA	<p>Se evidencia que esta pregunta va generada a como afrontaron el acontecimiento y como esto llevo nuevamente a replantear quienes eran y como pueden usar esto más adelante en su vida laboral</p>	<p>Al cuestionar cómo afrontaron el acontecimiento, la persona se involucra en un proceso de autoevaluación profunda, esto puede implicar reflexionar sobre las fortalezas y debilidades personales, los mecanismos de afrontamiento utilizados y las lecciones aprendidas a partir de la experiencia., lo cual el análisis no solo ayuda a comprender mejor cómo se manejó la situación en el pasado, sino que también proporciona información valiosa sobre cómo enfrentar desafíos similares en el futuro.</p>

<p>KR : Yo creo que, como un mecanismo, primordialmente reconocer, los límites, de los ambientes de trabajo quizás esto permitiría saber. punto es realmente sano un espacio laboral, (...)</p> <p>5 en general también, pues en general después de trabajo te da la oportunidad de identificar cuáles son esos puntos de mejora, pero reconocerlos de, que tú entiendas como son y no de un dentro de un espacio inmigrante(...)</p>	<p>NARRATIVA IDENTITARIA</p>	<p>MEMORIA</p> <p>Los límites en alguien es algo que se replantea y es de generar conciencia de si te están sofocando en tu trabajo puede que este para tu bienestar no sea óptimo y genere aspectos negativos ante lo que está sucediendo y lo que puede llegar a sentir esta persona si no se respetan estos límites</p>	<p>Cuando los límites personales no son respetados en el trabajo, puede surgir una serie de consecuencias negativas para la persona afectada, esto incluye un aumento en el estrés, la ansiedad y la sensación de estar abrumado, puede tener un impacto en la salud mental y emocional de la persona, provocando sentimientos de frustración, resentimiento e incluso depresión, lo cual es fundamental que la persona reconozca la importancia de establecer y mantener límites saludables en el trabajo, y que se sienta capacitada para hacer valer estos límites cuando sea necesario</p>
<p>(..) entonces como mecanismo de control, sí, primero, reconocer límites, indicar habilidades, potencializar habilidades. irme a nuevas experiencias.</p>		<p>HISTORIA</p> <p>Se evidencia un reconocimiento que a partir de experiencias positivas se puede llegar a reconocer mayores aspectos a mejorar y no en un ambiente denigrante donde lo que haga es que el ser humano</p>	<p>se destaca el reconocimiento de que las experiencias positivas tienen un impacto significativo en el crecimiento y desarrollo personal, especialmente en el entorno laboral, en contraste con un ambiente denigrante, donde las experiencias son negativas y desalentadoras, las situaciones positivas ofrecen la oportunidad de identificar áreas de mejora de</p>

que labora se replantee de quien y se observe negativamente

manera constructiva, lo cual brinda que las personas experimentan un ambiente laboral positivo y de apoyo, están más inclinadas a reflexionar sobre sus propias fortalezas y debilidades de manera objetiva.

EXPERIENCIA

Los mecanismos de control en las entidades como la comunicación llevan a poder tener un apoyo por parte de la empresa generando de esta forma un punto clave para estas experiencias y para más, esto es debido a que se llega a potenciar las habilidades que tiene el trabajador para el pro de crecer profesionalmente

los mecanismos de control en las entidades, particularmente en lo que respecta a la comunicación, como un medio para brindar apoyo por parte de la empresa, abordando estos mecanismos de control no solo garantizan una operación eficiente y una toma de decisiones informada, sino que también desempeñan un papel crucial en la creación de un entorno de trabajo propicio para el desarrollo profesional de los empleados, lo cual incluyen que cuando las empresas implementan sistemas de comunicación efectivos y transparentes, se establece una vía para que los empleados reciban orientación, retroalimentación y apoyo en relación con

sus responsabilidades laborales y sus metas profesionales.

JR: ¿Sí, yo creo que también me fue un poco, pero esa misma línea cómo? de aceptar un poco, pues lo que ya pasó y a partir de lo sucedido, crear reconstruir una nueva narrativa de mí mismo(...)

6

(..)apoyado, pues obviamente por lo mismo que el menciona de unos nuevos conocimientos de. tal vez tomarlos desde un nuevo enfoque. de no pobrecito yo sino, pues sí, ya pasó, pero al menos pudo aprender tal cosa. ¿al menos sé un poco más de mí mismo(..)

NARRATIVA
IDENTITARIA

MEMORIA

Esta experiencia se evidencia que al replantearse de quien es y su quehacer profesional laboral y social, generando de esta forma una nueva narrativa a de cómo es y cómo se identifica en cada aspecto

Al enfrentar desafíos o situaciones significativas, es común que los individuos se replanteen su identidad y su papel en diversos ámbitos de sus vidas, incluyendo el profesional, laboral y social, este replanteamiento puede llevar a la creación de una nueva narrativa personal, en la cual la persona redefine cómo se ve a sí misma y cómo se identifica en cada aspecto de su vida., esto implicando la revisión de sus valores, metas y aspiraciones, así como el reconocimiento de sus fortalezas y áreas de desarrollo.

(..), al menos, eh, sé que puedo afrontar situaciones estresantes de seguir vivo al menos, y luego eso también contar con algunas personas que de alguna forma también te apoyen, que o bien sirvan para descargar toda esta. sensación negativa que tenías acumulada dentro de ti, poder sacarla o incluso gente que te apoya y te haga. ver las cosas desde otro enfoque. siento que eso también sirvió mucho.

EXPERIENCIA
DE LA PRAC-
TICA

EXPERIEN-
CIA

Se retroalimenta que gracias a la experiencia de mobbing puede o no tomar ciertos enfoques o quizá como se ve en un futuro y como se evidencia según cada enfoque de la psicología, partiendo de este como si hay que seguir porque la vida sigue y no se van a plantear las mismas experiencias a todo momento hay que parar esto

la experiencia de mobbing puede influir en la perspectiva futura y los enfoques adoptados por la persona afectada, lo cual la retroalimentación proporciona que esta experiencia puede moldear cómo la persona percibe y aborda situaciones similares en el futuro, así como cómo se ve a sí misma en el largo plazo esto dependiendo de cómo la persona interprete y procese la experiencia de mobbing, puede optar por enfoques diversos, se podría decidir seguir adelante con determinación y resiliencia, reconociendo que la vida continúa y que las experiencias negativas no deben definir su futuro, lo cual, es posible que la persona decida tomar un camino diferente, buscando evitar situaciones similares o incluso replanteando sus metas y prioridades.

	<p>NARRATIVA IDENTITARIA</p>	<p>PROCESO NARRATIVO CONVERSIO-NAL</p>	<p>Se evidencia el apoyo de la comunicación de cómo entre compañeros a pesar de todo lo presenciando este canal de atención y pudieron expresar y descargar todas esas emociones negativas</p>	<p>La retroalimentación sugiere que, a pesar de las dificultades enfrentadas, este canal de atención proporcionó una vía para que los individuos expresaran y liberaran las emociones negativas que estaban experimentando resaltando la comunicación entre compañeros no solo brinda un espacio seguro para compartir experiencias y emociones, sino que también fomenta un sentido de solidaridad y apoyo mutuo en momentos difíciles, esta interacción puede ser especialmente valioso en contextos laborales donde se enfrentan desafíos o conflictos, como el mobbing.</p>
<p>7 INV 3: ¿Qué aspectos positivos se llevan de su práctica profesional? ¿1 y qué aspectos positivos anclaron su práctica profesional? ¿Dos ya habiendo vivido esto?</p>	<p>EXPERIENCIA DE LA PRACTICA</p>		<p>La experiencia obtenida en su primer lugar de practica se llevan aspectos positivos y como se evidencia esto en su quehacer profesional</p>	<p>la experiencia obtenida en el primer lugar de práctica ha dejado una impresión duradera en la persona, marcando su desarrollo profesional de manera significativa, teniendo un gran desafío o dificultad que haya enfrentado durante su estadía, la persona ha logrado identificar y extraer aspectos positivos de esta experiencia.</p>

8	<p>JR: En La una ciento que. en medio de todo, de todas las situaciones están diciendo que aún en esas pude rendir, tal vez no de la mejor manera, pero pude hacer cosas, entonces siento que eso fue algo que a lo mejor no tenía tan presente de mí mismo como en situaciones de estrés(...)</p> <p>(..) puedo seguir trabajando, me adapto las situaciones que a lo mejor no son tan cómodas para uno, bien no también, algo que sentía que no tenía tanto personalmente como el trabajar con un grupo de alguna forma de esta situación estresante, era como estás solo y te hundes, te da la fuerza de alguna forma, tratar de él como sea, entre todos tenemos que apoyarnos para o hacer que esto sea menos feo o que podamos eh rendir todos(..)</p> <p>(..) y eso también lo vi mucho en la segunda práctica, como que para mí era muchísimo más sencillo con las personas que viven. estamos.</p>	<p>EXPERIENCIA DE LA PRÁCTICA</p>	<p>EXPERIENCIA</p>	<p>Se reconoce que el ser humano en situaciones de estrés puede ver aspectos positivos de que si a pesar de haber sobrevivido esta experiencia, de lo que es capaz de hacer y sacar lo mejor de sí mismo y reconocer que puede involucrar de su día a día</p>	<p>el fenómeno humano de encontrar aspectos positivos incluso en situaciones de estrés, esto aportando a generar conocimiento que puede hacer las personas cuando se encuentra bajo presión, lo cual se reconoce que cuando una persona enfrenta situaciones difíciles o estresantes, puede surgir un sentido de gratitud y fortaleza a partir de haber sobrevivido esa experiencia, esta experiencia deo que el practicante se re identificar a partir de lo negativo.</p>
		<p>EXPERIENCIA DE LA PRÁCTICA</p>	<p>ACONTECIMIENTO</p>	<p>Se comprende el ambiente laboral como a pesar de lo sufrido se puede salir de estas experiencias traumáticas con el apoyo de los más cercanos y que se rinde más en todo un ambiente laboral trabajando como equipo</p>	<p>El apoyo de los compañeros de trabajo puede ser fundamental para ayudar a la persona a recuperarse de experiencias traumáticas en el trabajo, con respaldo emocional y la solidaridad brindados por el equipo pueden proporcionar un sentido de pertenencia y seguridad, permitiendo a la persona sentirse comprendida y apoyada durante momentos difíciles.</p>

eh haciendo cosas mal lo mejor estamos estresados, estamos apurados, hagamos esto como dos y también. de personas y también de alguna forma ayudar a contener, pero si te interesantes que pasa en cualquier ámbito laboral, la verdad. también sirvió mucho como de experiencia con mis compañeros, incluso sin pacientes, sino con mis compañeros. de alguna forma, el estrés que se entiende ser empático y tratar de alguna forma de mí, de disminuir esos sentimientos negativos.

EXPERIENCIA
DE LA PRAC-
TICA

MEMORIA

Se evidencia que la segunda practica para la persona sirvió para comprender de cómo puede recibir apoyo entre los compañeros y a pesar de la sintomatología del estrés se evidencia que entre todos en equipo se puede generando un comprensión nuevo en un ámbito laboral

la segunda práctica fue fundamental para la persona al proporcionarle una comprensión más profunda sobre cómo puede recibir apoyo entre sus compañeros de trabajo, dependiendo al momento de experimentar sintomatología de estrés, se evidencia que el trabajo en equipo fue capaz de generar un nuevo entendimiento en el ámbito laboral, la persona pudo experimentar directamente cómo el apoyo y la colaboración entre los compañeros pueden ser recursos valiosos para lidiar con el estrés y superar desafíos laborales.

9 KR: Ok si estoy muy, muy de acuerdo con lo que menciona JR en este caso yo creo que la práctica número 1 me permitió. quizás aprender reforzar conocimientos de primera mano que no tenía dentro de mi radar. entonces, al fin y al cabo, es conocimiento la forma en que se impartió no fue la ideal, pero creo que, a la fecha, eh puedo asegurar, reconozco que tengo pues ciertas habilidades en el enfoque clínico no tan desarrollados, pero pues que al fin y al cabo son eh básicas que(...)

EXPERIENCIA
DE LA PRAC-
TICA

PROCESO
NARRATIVO
CONVERSIO-
NAL

Se evidencia el reconocimiento que genera la primera practica a pesar de las emociones negativas que tuvo el mobbing en los estudiantes hay ese aspecto que se resalta que es el aprendizaje siendo este un enfoque de mayor potencial para un profesional

Se resalta un aspecto significativo: el aprendizaje derivado de esta experiencia, que emerge como un enfoque de mayor potencial para el desarrollo profesional, a pesar de que el mobbing puede haber generado emociones negativas y dificultades durante la primera práctica, es importante reconocer que estas experiencias también pueden ser oportunidades de aprendizaje significativas.

(...). ¿para cualquier evento, la vida no sé a mi intervención en crisis, una mediación, cualquier tipo de estrategias, también el tema de trabajar en equipo, como te dije para mi terapia fue un espacio donde uní relaciones con las personas, creo que todos nos pusimos en el mismo lugar del otro porque todos estábamos en el mismo y que viviendo las mismas cosas sintiéndonos igual de perjudicados(...)

(..) entonces esto me permitió reconocer de permitirme escuchar a los demás. quizás buscar soluciones en pro de un objetivo como equipo, bueno, ver quizás también hasta. ser consciente hasta donde puedo alcanzar mis límites, porque estando allá día a día nadie me había demostrado hasta que hubo como ese trance hasta un nuevo sitio. hasta donde yo misma me permito que las personas me aborden, no me traten en un ambiente laboral. y en cuanto ya a mi segunda práctica, yo la verdad siento que(...)

(...) fue un fue una experiencia increíble, a diario escribiría. importantes no solamente para mí o profesional, como en la toma de decisiones, trabajo en equipo o escucha activo pensamiento. eh contextual también ser muy propositiva frente a las actividades diarias. entonces

NARRATIVA
IDENTITARIA

EXPERIEN-
CIA

EXPERIENCIA
DE LA PRAC-
TICA

HISTORIA

Se genera un ambiente ameno en pro a los compañeros ya que ellos fueron el primer canal de atención ante los mismos estudiantes siendo esto óptimo para la salida de las crisis que esta práctica presentaba

Se reconoce el límite del ser humano que este va funcionando con el ritmo si esto haciendo esto de la manera correcta pero hoy un ente externo que perjudica a hasta donde puedo llegar

Se destaca la creación de un ambiente ameno en pro de los compañeros como un factor clave durante la práctica, ya que fueron el primer canal de atención ante las dificultades enfrentadas por los estudiantes, lo cual este ambiente proporciono óptimo para abordar y superar las crisis que surgieron durante la práctica esta disposición y apoyo de los compañeros desempeñaron un papel fundamental al proporcionar un entorno de confianza y solidaridad, lo cual al ser el primer punto de contacto para los estudiantes que enfrentaban crisis, los compañeros ofrecieron una red de apoyo emocional y práctico, lo que permitió una salida efectiva de las situaciones difíciles.

El reconocimiento de este límite humano es fundamental para promover el autocuidado y la salud mental, debido a que es importante que las personas sean conscientes de sus propios límites y sepan cuándo es

creo que lo que soy ahora es un rompecabezas de lo que pude recoger de la anterior práctica y lo que fue construyendo justamente ahora.

necesario establecer límites saludables para proteger su bienestar.

MEMORIA

Se evidencia la buena práctica de la carrera universitaria ejerciendo el ser humano que no debe existir el mobbing para que tu rindas de una manera más óptima y los aprendizajes se hacen de una manera más amena ante las circunstancias

Cuando se elimina el mobbing del ambiente laboral, los individuos pueden concentrarse en sus tareas y responsabilidades de manera más efectiva, la falta de acoso crea un entorno de trabajo más positivo y colaborativo, donde los empleados se sienten seguros, valorados y respetados, facilitando que los aprendizajes se realicen de manera más amena y eficiente, ya que los empleados pueden enfocarse en su crecimiento profesional sin distracciones ni preocupaciones relacionadas con el acoso.

10 INV 4: ¿Eh, frente a su narrativa identitaria de cómo se veían antes, ya como se ven ahora, cómo ha se ha reconstruido esta?

NARRATIVA IDENTITARIA

Se evidencia una evolución ante la prácticas que tuvieron y a pesar de que ya hubiera pasado tiempo desde esa experiencia de mobbing se pasa

La evolución refleja un proceso de crecimiento y aprendizaje personal, ya que después de enfrentar una experiencia negativa como el mobbing, la persona ha logrado superar las adversidades y avanzar hacia

			<p>por la segunda practica donde se genera aprendizajes más amenos a lo que ellos idealizaron desde su primer practica</p>	<p>una experiencia más positiva en su segunda práctica</p>
11	<p>KR: Bueno pues. Yo creo que se ha reconstruido en medida reconociendo, y aprendiendo a identificar, ¿quién soy? esta partir de que me gusta. ¿identificado cuáles quizás son mis puntos débiles? ¿cuáles son mis puntos de mejora y cuáles son mis puntos destacables como profesional? (...)</p> <p>(...) esto, esto me ha permitido reconstruir realmente mi identidad, ver que realmente soy buena para algo que realmente quizás no era la mejor en el mundo de del del sector clínico, pero quizás realmente soy buena para para el mundo organizacional, entonces también las palabras de los demás(...)</p>	<p>NARRATIVA IDENTITARIA</p>	<p>PROCESO NARRATIVO CONVERSIONAL</p> <p>Se identifica a partir de esta práctica de una manera de que se describe al principio más negativamente y luego es a provechosa debido a demás apoyo que tuvo y que esto le genero confianza en lo que puede hacer</p>	<p>Se describe una visión más negativa del entorno laboral, probablemente influenciada por experiencias pasadas o por las circunstancias iniciales de la práctica, lo cual, a medida que avanza la práctica, se observa una transformación hacia una experiencia más provechosa y positiva, siendo este cambio se atribuye en gran medida al apoyo recibido por parte de otros en el entorno laboral, la persona pudo contar con el respaldo de colegas, supervisores u otros miembros del equipo, lo que le brindó seguridad y confianza en sí misma.</p>

(...) eh el escuchar mensajes de motivación en. practican número dos en el mundo de selección, recibió bastantes reconocimientos, la gente reconocía que yo era buena para esto y en media creo que quizás fue como ese curita en el corazón que hacía falta de esta experiencia negativa, pues.

EXPERIENCIA
DE LA PRAC-
TICA

MEMORIA

Se evidencia que en su otra vivencia de practica pudo reconocer que si podía ante situaciones que conllevan estrés pero el hecho de que si pudiera con esto la llevo a reconfortarse ante los hechos vividos

Esta capacidad para enfrentar situaciones estresantes y salir adelante fortaleció la autoestima de la persona y le proporcionó un sentido de logro y satisfacción personal, siendo la experiencia de superar obstáculos contribuyó a su crecimiento y desarrollo tanto personal como profesional, generando así el reconocimiento de su capacidad para enfrentar el estrés puede haberle proporcionado una mayor sensación de control sobre su vida y sus circunstancias, al comprender que tiene la capacidad de manejar situaciones desafiantes, la persona puede enfrentar el futuro con mayor optimismo y determinación.

NARRATIVA
IDENTITARIA

ACONTECI-
MIENTO

Los canales de atención que tuvo con sus compañeros fue la motivación reconfortante ante lo evidenciado esto generando así una curita en su corazones al momento de narrar de lo que era capaz, debido a que esta experiencia rompió algo que ella ya había reconstruido con su camino como estúdiante

los canales de atención que la persona tuvo con sus compañeros durante una experiencia particular, estos canales no solo brindaron apoyo y orientación, sino que también se convirtieron en una fuente de motivación reconfortante para la persona, al poder compartir sus vivencias y desafíos con sus compañeros, la persona experimentó una sensación de conexión y pertenencia, este apoyo emocional le proporcionó una sensación de alivio y consuelo, actuando como una especie de "curita en el corazón" en el momento en que narraba sus capacidades y desafíos, generando a partir de esta experiencia fortalecer los lazos con sus compañeros y le recordó que no estaba sola en su camino.

JR: Si yo siento que también pongo mucho, furor por ahí. lo que te contaba en la sesión pasada un poco de la imagen que uno tiene de uno mismo se construye muchas veces, pues a partir de lo que uno sabe entre comilla sabe de uno mismo y lo que otros aporta no salir de un entorno donde siempre te dicen todo está mal, todo lo que haces está mal, no sabes nada, dedícate a otra cosa, no sirves, no sirves, no sirves. luego darte un tiempo para ti(..)

NARRATIVA
IDENTITARIA

ACONTECI-
MIENTO

Se genera un repro-
ceso de lo que se
aprendió en la univer-
sidad a lo que cono-
ció gracias a sus dos
prácticas de llegar a
soy inteligente a no
puedo, es absurdo in-
tentarlo y que esto se
centre en lo que eres
y narres de ti mismo

Este cambio en la perspectiva
podría estar relacionado con
los desafíos y obstáculos en-
contrados durante las prácti-
cas, que pueden haber minado
la confianza y autoestima de la
persona, las dificultades experi-
mentadas podrían haber lle-
vado a una reinterpretación de
sus propias capacidades, ha-
ciendo que se cuestione su in-
teligencia y capacidad para en-
frentar las demandas del en-
torno laboral, este proceso de
reevaluación puede centrarse
en la auto narrativa de la per-
sona, es decir, cómo se ve a sí
misma y cómo narra su propia
historia.

(...) mismo y decir sé tal vez no hablo mejor
manera, faltan cosas como siempre, faltan co-
sas que puedo aprender y eso fue una de las co-
sas que puedo que lo tengo no es otra cosa,
pero puedo aprender más y luego pasar otro lu-
gar donde el, curiosamente también como que
el impuesto tu buen ambiente que también me
decían como ay, pero les puedo haciendo tal
cosa, eres bueno en tal otra (...)

EXPERIENCIA
DE LA PRAC-
TICA

MEMORIA

Aprendizaje a partir
de la experiencia, lo
cual se evidencia que
no todo se sabe, se
puede tener un cono-
cimiento previo pero
hasta que lo pongas
en práctica se ve el
refuerzo donde esto
no se hace así pero si
asi, lo cual si hay un
reconocimiento nega-
tivo en esta práctica

El aprendizaje derivado de la
experiencia práctica, eviden-
ciando que el conocimiento
previo no siempre garantiza el
éxito en una situación determi-
nada, a pesar de contar con un
conocimiento teórico o con-
ceptual previo, es a través de
la práctica donde se refuerzan
y consolidan realmente esos
conocimientos, esto propor-
cionando un contexto concreto
para aplicar y poner a prueba

(...) es como pase de un lugar donde decían que

no sirvo para nada, algo que me dice, sí, sí, sí, tienes habilidades no todas digo las habilidades que no le gustaría tener es bastante destacable la verdad también hay un poco a esta imagen que te ayude estaba justamente en ese proceso, está tratando de reconstruir acerca de mí mismo, de no puedes así sí puedo a lo mejor no las tengo, pero sí puede desarrollarlas, entonces fue pasar de un círculo completo de autodesprecio, incluso inducido, por decirlo de alguna forma, a una sí puedo y sé que puedo.

puede inferir a los conocimientos de esas personas y que quede con una interpretación negativa

el conocimiento adquirido, debido a que en este proceso de aplicación y experimentación donde se pueden descubrir nuevas perspectivas, identificar errores y aprender de ellos, este enfoque experimental puede revelar aspectos que no se habían considerado previamente en un entorno puramente teórico.

12

NARRATIVA
IDENTITARIA

ACONTECI-
MIENTO

Desde los canales de atención y la reinterpretación positiva o tener ese ambiente que genere un reconocimiento ante los hechos se evidencia que se replantee cada persona de una manera positiva a pesar de lo ocurrido anteriormente esto replanteando la narrativa que tiene cada persona

Los canales de atención, como el apoyo emocional de los compañeros o la orientación de los supervisores, desempeñan un papel crucial en este proceso de cuando las personas reciben este tipo de apoyo, se sienten valoradas y comprendidas, lo que les permite reconsiderar sus experiencias desde una perspectiva más constructiva, este reconocimiento y validación externa pueden llevar a una reevaluación de la narrativa personal, alejándose de interpretaciones negativas y adoptando una vi-

sión más optimista y empoderada de uno mismo y de las circunstancias.

13 INV 5: ¿Buen siguiendo lo que me han dicho, cómo pueden, con cómo pueden llegar a comprender o abordar los nuevos desafíos para mejorar tanto a nivel individual como a nivel laboral?

EXPERIENCIA
DE LA PRAC-
TICA

Se identificaría el cómo se puede atender varios conceptos de crecimiento lo cual partiendo de todo lo que se ha encontrado en la experiencia de practica

Las prácticas ofrecen la oportunidad de crecimiento en términos de conocimiento y habilidades técnicas específicas relacionadas con el campo de estudio o la profesión, a través de la práctica, los estudiantes y profesionales adquieren experiencia práctica y desarrollan competencias que son fundamentales para su desempeño en el ámbito laboral.

KR: ¿Como puedo abordar los nuevos desafíos? yo creo que el primer paso es primero, identificar qué tipo de desafíos quiero alcanzar porque cada uno tiene una ruta quizás diferente para yo accionar entonces pero digamos, trayéndolo al mundo laboral que quizás gira en torno muy a lo que estamos reflejando en esta sesión y las anteriores yo creería que principalmente viene de varias esferas (...)

(...)para, principalmente en el mundo académico, ver la forma de conocimientos continuar estudiando, continuar viendo el camino correcto que me aporte dentro de dentro de esta esfera ya quizás dentro de una esfera un poco más personal que también está aislada del mundo laboral(...)

(..) optimizar, reconocer mis puntos débiles, pedir feedback de otras personas, pero de manera que sea un feedback saludable que sea un feedback que te permita crear, construir reforzar y nos servirán destructor entonces, quizás

NARRATIVA IDENTITARIA

HISTORIA

Se evidencia que para reconocer los nuevos desafíos es reconocer a que puede identificar y en base a la experiencia y a lo que tú eres querer adentrarse a ellos y poder generar así soluciones en torno a las esferas de lo laboral y personal

La experiencia previa y el autoconocimiento juegan un papel fundamental en este proceso, al reflexionar sobre las experiencias pasadas y comprender las fortalezas y debilidades personales, se puede tomar una decisión informada sobre qué desafíos abordar y cómo hacerlo de manera efectiva, el reconocimiento de los nuevos desafíos también implica un sentido de propósito y determinación para enfrentarlos, lo cual, puede surgir de una comprensión clara de los valores y objetivos personales, así como del deseo de crecer y superarse a uno mismo.

MEMORIA

se genera que las esferas que nos da el mundo se pueden variar y de los aprendizajes obtenidos de las otras pueden ayudar a cambiar estas, es decir que si afectas tu esfera de un mundo laboral teniendo experiencias negativas, afectando de cómo te

Las experiencias negativas en el entorno laboral pueden afectar la percepción que una persona tiene de sí misma y de su valía como profesional, esto puede minar la autoconfianza y generar dudas sobre las propias habilidades y capacidades, generando un resultado, la identidad laboral de la persona puede verse comprometida, afectando su sentido de reali-

también por ese por esa vertiente puede verse yo creo que también formalizar red de redes con la gente pero redes positivas redes que te aporten estar en un grupo que reconocía quién es quién eres tú, que reconozca el valor que tienes dentro de ese grupo, realmente potencializa de cero aquí en tus habilidades cero así, en lo que tú crees que puedes alcanzar ¿y que, en definitiva, realmente el autor de las decisiones de que tú alcances esas metas eres tú entonces? en definitiva, tú eres quien decide cómo acción.

identificas, esto repercutiría negativamente en un ámbito personal, social y familiar

zación y propósito en el trabajo, estos efectos pueden extenderse más allá del ámbito laboral y afectar la identidad personal del individuo, las experiencias negativas en el trabajo pueden generar estrés, ansiedad o incluso depresión, lo que impacta en la salud emocional y en la percepción general de uno mismo.

14

PROCESO
NARRATIVO
CONVERSIO-
NAL

Si se pudiera generar una retroalimentación de cada persona captando los aspectos que se pueda contribuir a una crítica constructiva a no destruir sino a replantear de cada persona sería positivo, lo cual esto posibilitaría un crecimiento personal y laboral

se reconoce la importancia de generar una retroalimentación constructiva que contribuya al crecimiento personal y laboral de cada individual, la retroalimentación adecuada no solo se trata de señalar errores o áreas de mejora, sino de ofrecer una perspectiva reflexiva y positiva que invite a la reflexión y el replanteamiento, cuando la retroalimentación se ofrece de manera constructiva, se crea un espacio seguro para que cada persona pueda explorar y comprender mejor sus fortalezas, debilidades y áreas de desarrollo, lo cual permite que los individuos se sientan valorados y comprendidos, lo que

a su vez fortalece su autoestima y confianza en sí mismos.

JR: Si no. mira aquí, o sea, yo siento que también digamos en la vida está constantemente llena de retos diferentes en diferentes áreas, en diferentes momentos, entonces la forma yo creo que direccionar estos eventos por lo menos profesionalmente, sería ser consciente de lo de las habilidades que yo puedo tener de mí mismo saber hasta dónde digo se puedo y en otras donde digo no puedo(...)

(..)pero lo más responsable es ir con alguien o que me enseñe a hacer las cosas o que sepa que puede solucionar x problema y es algo que, si es bastante pálido e importante, yo creo que a nivel laboral digamos a nivel personal aprender a poner límites, siento que también es de alguna forma nos faltó, no, tal vez porque no estábamos acostumbrados, pero luego de estas situaciones, como sé que puedo poner límites de que puedo decir hasta aquí, yo también valgo y

NARRATIVA
IDENTITARIA

EXPERIENCIA

Si se reconoce estas habilidades desde un principio se podría proponer cada una a partir de lo cual aportaría cada persona, debido a que no todos aprenden de la misma forma o tienen las mismas habilidades, se genera un reconocimiento que puedo hacer y que se puede aprender a compartir entre los compañeros en un ámbito laboral, social y demás

Es fundamental reconocer que no todos aprenden de la misma manera ni poseen las mismas habilidades al aceptar y apreciar esta diversidad, se abre la posibilidad de aprovechar al máximo el potencial de cada persona, implicaría no solo identificar las habilidades individuales, sino también comprender cómo pueden ser aplicadas de manera efectiva en diferentes contextos, la propuesta de una retroalimentación constructiva se enmarca en este reconocimiento de las habilidades individuales, al ofrecer retroalimentación que destaque las fortalezas de cada persona y sugiera formas de

esto que estaba pasando no es óptimo y yo tengo, digamos, responsabilidad también sobre mi propia dignidad, por de alguna forma, y también tengo el carácter de poder decir ahora. y no y eso para muchas circunstancias de la vida, también ayudan bastante digamos en el trato que quieres que otros te tengan y cómo eso también ayuda, pues a la construcción que tú mismo haces de ti.

mejorar, se promueve un ambiente de crecimiento personal y laboral, esto no buscando destruir la autoestima o la identidad de la persona, sino más bien replantear y fortalecer su enfoque y habilidades.

15

EXPERIENCIA
DE LA PRAC-
TICA

PROCESO
NARRATIVO
CONVERSIO-
NAL

Si el ser humano reconociera los límites se evidenciaría menos el mobbing, debido a que a partir de esta el ser humano sigue así si su salud emocional psicológica o física estén desbordando ellos siguen y siguen sin parar, si esto se reconociera el ser humano pararía y dejaría esto y no siguiendo con esta posible alienación

la importancia del reconocimiento de los límites individuales en la prevención del mobbing, no puede ser tolerado cuando los individuos no reconocen o no establecen límites claros en sus interacciones laborales, esto puede deberse a una variedad de razones, como presiones externas, expectativas laborales poco realistas o una cultura organizacional que fomenta la competencia y la confrontación, cuando los individuos no reconocen sus propios límites, es

más probable que toleren comportamientos abusivos o perjudiciales en el lugar de trabajo, lo que puede llevar a una mayor alienación y deterioro de la salud emocional, psicológica y física, esta falta de reconocimiento de los límites personales puede contribuir a un ciclo de abuso y perpetuar un ambiente laboral tóxico.

16 INV 7: Bueno ya para finalizar, qué lecciones se llevan a partir de lo que se ha abordado y como ya ha pasado el tiempo y pueden ser, pues. En su narrativa identitaria como persona.

NARRATIVA
IDENTITARIA

Se buscan indagar como cada estudiante llevo ese proceso a partir de las lecciones de vida en la experiencia de mobbing

Al profundizar en estos aspectos desde la narrativa identitaria, se podrá comprender mejor cómo cada estudiante llevó el proceso a partir de las lecciones de vida extraídas de la experiencia de mobbing, permitiendo así ofrecer el apoyo y la orientación adecuados para su recuperación y crecimiento personal

<p>17 JR: Las lecciones principales, es lo que te digo muchas veces, uno como que se siente, apoyado o cómo trastocado por muchas cosas que no están en el control de uno como es, digamos, la forma en la que te traten otros, pero también lo que te digo, tienes la suficiente, digamos personalidad, por decirlo de alguna forma, de pararse en la raya y decir lo que quieres y comunicarlo de una manera, digamos, loco porque sí, digamos, siento que toda esa construcción de lo que eres finalmente es en una medida por lo menos considerable, de que tanto desees que los otros intervengan en esa construcción que tú haces de ti misma es un proceso completamente personal y por eso completamente privada, en la que de alguna forma permite es que unos u otros mientras toquen para bien o para mal, entonces aprender a filtrar eso y aprender qué cosas buenas dejas filtrar y otro mejor que cosas malas que se vayan un poco aparte y eso es algo que me ayudó mucho y también que hombre, una situación no define lo que eres como persona muchas veces.</p>	<p>NARRATIVA IDENTITARIA</p>	<p>EXPERIENCIA</p>	<p>El proceso de reencontrar la identidad es fundamental en el desarrollo personal y profesional de cada individuo, en un mundo donde las opiniones y críticas externas pueden influir significativamente en nuestra percepción de nosotros mismos, es vital cultivar una fortaleza interior que nos permita enfrentar esos comentarios de manera constructiva, este reencuentro con la identidad no solo implica reconocer quiénes somos realmente, sino también aprender a valorarnos y confiar en nuestras capacidades y cualidades únicas.</p> <p>se destaca la importancia de reencontrar la identidad a través del proceso de luchar contra los comentarios o situaciones que representen una fortaleza para cada persona. este proceso implica un viaje de autoexploración y autoafirmación que contribuye al crecimiento personal y profesional de manera significativa, al enfrentarse a comentarios desafiantes o situaciones difíciles, cada individuo tiene la oportunidad de reflexionar sobre quién es realmente y qué valores y creencias son fundamentales para ellos, esta reevaluación y reafirmación de la identidad puede ser desafiante, pero también es fundamental para construir una base sólida desde la cual enfrentar los desafíos y perseguir las metas personales y profesionales.</p>
--	------------------------------	--------------------	---

18	<p>KR: Sí, bueno, yo estoy muy de acuerdo con lo que menciona Johan. yo creo que como les lección principal dentro de este marco de experiencias fue nuevamente tener autoconfianza en mí ver que quizás la palabra de una persona no tiene potestad frente a mi identidad frente a lo que yo realmente soy. y vuelvo a retomar la palabra límites, porque creo que eso fue lo que nos faltó a todos en este sitio, establecer límites. quizás con el miedo, porque muchas de las acciones que vivimos allá o fue con miedo, entonces realmente. tras ascender, creer que tú eres capaz de. creer en ti principalmente ye identificar pues esas habilidades que. tú misma las construyes y tú mismo tienes las oportunidades de mejorarlas y llegarlas hasta su punto máximo.</p>	<p>NARRATIVA IDENTITARIA</p>	<p>ACONTECI-MIENTO</p>	<p>Se evidencia que después de su segunda practica se genera un mejor autoestima e identidad a las cosas y entornos en los cuales convive se identifica una fortaleza luego de esa experiencia</p>	<p>Se manifiesta un evidente aumento en la autoestima y una mayor conexión con las cosas y entornos en los que convive, esta transformación refleja una mayor confianza en sí mismo y una consolidación de su identidad en relación con su entorno. lo cual la experiencia vivida durante la segunda práctica no solo fortaleció su sentido de valía personal, sino que también les proporcionó herramientas para enfrentar los desafíos cotidianos con una perspectiva renovada y empoderada.</p>
19	<p>INV 8 Bueno chicos, muchísimas gracias por ser participantes de pues de esta tesis. Y espero que, pues a pesar de que volverá a contar la experiencia, no fue gratificante. Me ayudan muchísimo para que esto no vuelva a pasar.</p>	<p>EXPERIENCIA DE LA PRAC-TICA</p>	<p>Agradecimiento por ser participantes del proyecto</p>	<p>En el tejido de nuestra identidad, cada uno de nosotros es un hilo único, entrelazado con los demás en la trama de nuestro proyecto, al reconocer nuestra participación, no solo estamos agradeciendo por una simple contribución, sino que estamos honrando la esencia misma de quienes somos y lo que representamos en este espacio compartido.</p>	

20 KR: Gracias a ti por realmente por mostrar preocupación por un tema como este, realmente quizás también algo que nos sentimos en ese tiempo es no estar no ser escuchados y tú en tu proyecto que quiso escuchar, por estudiante tipo de temáticas y realmente disfrutamos la experiencia de ser parte de este proyecto en aras de evitar que nuevamente este tipo de actividades, o sea en el mundo laboral.

NARRATIVA
IDENTITARIA

Se genera un acercamiento al gran problema que tenían, debido a que no se profundizo al ser tenido esta experiencia en un primer momento, dejando las vivencias de lado y que ellos tuvieran que luchar por su bienestar, que ese apoyo por parte de la universidad no se vio como esperaban

Se destaca que la falta de profundización en la experiencia inicial dejó de lado las vivencias individuales, lo que obligó a los implicados a luchar por su bienestar de manera independiente, esta ausencia percibida de apoyo por parte de la universidad generó un desajuste entre las expectativas y la realidad experimentada, lo cual de esta manera este desencuentro entre lo esperado y lo vivido resalta la importancia de reconocer las necesidades y perspectivas de los individuos involucrados, así como la relevancia de una respuesta institucional que se alinee con sus identidades y aspiraciones.

21 JR: Tenemos que también, pues como que terminan de complementarlo lo que quieren, si de alguna forma esto puede ayudar a alguien más alguien que lea lo, tú te ves su trabajo que estás haciendo y esto impida que alguien pueda sentirse la forma en la que lo hicimos o pueda evitar justamente que situaciones así pasen, pues mucho más que complacido y también agradezco por permitirnos un espacio para recordar, tal vez de una forma menos dolorosa o negativa la situación y, pues.

EXPERIENCIA
DE LA PRAC-
TICA

Se evidencia que esa voz que ellos querían anteriormente que luchara por su bienestar sucedió en el proyecto el cual participaron generando así la luz al otro lado del puente

Esta voz se convirtió en la fuerza motriz que guio sus acciones y generó un cambio significativo en su entorno, generando esto se evidencia en la participación del proyecto, lo cual se encontraron una plataforma para expresar sus preocupaciones, compartir sus vivencias y buscar soluciones colaborativas, estas manifestaciones de su voz individual y colectiva no solo les permitió abordar los desafíos que enfrentaban, sino que también iluminó un camino hacia una mayor comprensión y apoyo mutuo, convirtiendo este proyecto en un puente que los llevó del aislamiento y la falta de representación a un espacio donde sus identidades y necesidades fueron reconocidas y valoradas.
