



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

“Relación entre Acoso Laboral y Ansiedad en trabajadores de una entidad pública frente al Covid-19 en Chiclayo, 2021”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUTOR(ES):

Venegas Fernandez, Cristhian Alexis (ORCID: 0000-0001-9042-4808)

ASESOR(A):

Mgtr. Espinoza Yong, Nelson Pacífico (ORCID: 0000-0001-7607-6851)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

CHICLAYO - PERÚ

2022

DEDICATORIA

La presente tesis es dedicada principalmente a Dios quien estuvo en cada momento de mi vida espiritualmente, así también, a mis padres y hermano quienes me brindaron afecto y la motivación para poder seguir adelante. A mis tres amigos quienes estuvieron dándome ánimos y estando en cada etapa conmigo. Y a mi asesor por el apoyo incondicional durante el proyecto y desarrollo de la tesis.

AGRADECIMIENTO

Este gran paso no sería concretado si no fuese por el apoyo de mis padres y hermano; Clarisa América Fernández Pérez, Gabriel Venegas Reto y Jonathan Junior Venegas Fernández. Así también de mis amigos; Anthony Chiroque Nima, Erika Santamaria Coveñas y Priscila Fernández López. Además, del Asesor; Nelson Espinoza Yong, mis más sinceros agradecimientos a todos ustedes por su gran acompañamiento y soporte durante este proceso.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización.....	19
3.3. Población, Muestra y Muestreo.....	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	22
3.5. Procedimientos	28
3.6. Método de análisis de datos	29
3.7. Aspectos éticos	30
IV. RESULTADOS.....	31
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES.....	39
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS.....	48

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Relación entre ansiedad y acoso laboral en trabajadores de una entidad pública frente al Covid-19 en Chiclayo</i>	31
Tabla 2. <i>Relación entre la ansiedad y las dimensiones de acoso laboral en trabajadores de una entidad pública frente al Covid-19</i>	32
Tabla 3. <i>Relación entre acoso laboral y las dimensiones de ansiedad en trabajadores de una entidad pública frente al Covid-19 en Chiclayo.....</i>	33
Tabla 4. <i>Nivel del acoso laboral y la ansiedad en trabajadores de una entidad pública.....</i>	34

Resumen

La actual tesis se realizó con finalidad; "Determinar la relación entre Acoso Laboral y Ansiedad en trabajadores de una entidad pública frente al covid-19 en Chiclayo, 2021". Contando con una muestra de 150 colaboradores entre edades de 19 a 64 años de edad. Los instrumentos empleados fueron; el Cuestionario de estrategias de acoso laboral (LIPT-60) y la Escala de autovaloración de ansiedad de Zung. En cuanto a la medición de las variables de estudio se empleó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov y Shapiro-Wilk. Así mismo, para observar las correlaciones, se utilizó el Coeficiente de Correlación de Spearman. Por otro lado, al estudiar la semejanza, se pudo evidenciar que, existe una relación estadísticamente significativa y directa ($p < 0.05$; $\rho = ,186^*$), por lo que se concluye que; mientras mayor nivel de acoso se experimente en el trabajo, habrá mayor nivel de ansiedad. Cabe mencionar que, el tamaño del efecto de la relación es débil. En cuanto, a los niveles de acoso laboral encontrados, existen puntajes de entre 30 a 35% entre los niveles alto, medio y bajo. Mientras que en la ansiedad se evidencia una mínima a moderada representada por el 45.3%.

Palabras clave: Acoso Laboral, Ansiedad, Trabajadores, Covid-19.

Abstract

The current thesis was carried out with purpose; "Determine the relationship between Workplace Harassment and Anxiety in workers of a public entity against covid-19 in Chiclayo, 2021". Counting on a sample of 150 collaborators between the ages of 19 and 64 years of age. The instruments used were; the Workplace Harassment Strategies Questionnaire (LIPT-60) and the Zung Anxiety Self-Assessment Scale. Regarding the measurement of the study variables, the Kolmogórov-Smirnov and Shapiro-Wilk normality test was used. Likewise, to observe the correlations, the Spearman Correlation Coefficient was used. On the other hand, when studying the similarity, it was possible to show that there is a statistically significant and direct relationship ($p < 0.05$; $\rho = .186^*$), so it is concluded that; The higher the level of harassment experienced at work, the higher the level of anxiety. It is worth mentioning that the effect size of the relationship is weak. Regarding the levels of workplace harassment found, there are scores between 30 to 35% between the high, medium and low levels. While in anxiety there is evidence of a minimum to moderate represented by 45.3%.

Keywords: Workplace Harassment, Anxiety, Workers, Covid-19.

I. INTRODUCCIÓN

El presente estudio de investigación tuvo como propósito analizar el acoso laboral y ansiedad, debido a que son parte de las afecciones principales que presentan las organizaciones hoy en día, Por ende, en dicho ámbito, las empresas públicas o privadas por motivos de reajuste y adaptación, reducen su personal, tienden a contratar trabajadores sin ningún tipo de evaluación o filtro, que predisponga a una persona positiva, preparada y lista para realizar su labor de manera satisfactoria, por otro lado, pueda que contraten a un trabajador que no realice su labor como tal y sea ineficiente en diferentes aspectos, denotándose conductas de mobbing y pudiendo conllevar hacia un cuadro o trastorno de ansiedad por ser víctima de la misma, encontrándose en una situación de temor, angustia o en caso de sufrir otros tipos de agresiones en sus mismos centros laborales.

Por otro lado, el lugar en donde se desarrolló el estudio, es una entidad en donde claramente las relaciones interpersonales entre colaboradores no son en gran parte positivas, evidenciándose calumnias, rumores infundados, amenazas, desprestigios respecto a la labor de quienes lo ejercen, todo ello predispone a que los trabajadores presenten signos y síntomas de ansiedad, como miedo, temor, preocupación, dificultad para conciliar el sueño o temblores al hablar con personal que tiene algún cargo mayor dentro de la institución, Etc. Cabe señalar que, no solo por acoso se evidencia ansiedad, sino también, está relacionada a la procrastinación o temas salariales, además, a la falta de organización y recursos materiales. Es importante señalar que, el mobbing pueden presentarse tanto en empresas públicas como privadas, yendo en contra de la dignidad e igualdad de los colaboradores.

De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (2019), en un post refirió que otra problemática alarmante que consideran es acerca del acoso y la intimidación en el ámbito laboral, lo cual aparecen de manera frecuente, trayendo consigo, efectos negativos perjudicando la salud mental de los trabajadores.

Como lo afirmó la Organización Mundial de la Salud (2017), las problemáticas en salud mental como la depresión y ansiedad han ido en aumento, mencionando que en el año de 2005 y 2015 un aproximado de 260 millones de personas en todo el mundo, padecían de trastornos de ansiedad.

Misma entidad señaló, que los empresarios y directivos toman en cuenta estas problemáticas, promoviendo prácticas saludables en cuanto a su contexto laboral y prestando auxilio a sus colaboradores que sufren trastornos mentales, evidenciando mejoras en su personal y en el aumento de su productividad. A diferencia de aquellos que tienen un entorno laboral hostil, lo único que originaria son problemas físicos y psíquicos, como también consumo de sustancias, alcoholismo, se incrementaría el absentismo laboral y por ende perdidas en su productividad.

Según la red Iberoamericana de Universidades (2019), mencionó que el acoso laboral según los datos obtenidos de Workplace Bullying Institute, el 61% de los agresores son jefes de la misma entidad, el 33% del mismo nivel o cargo y, por último, el 6% de los mismos eran colaboradores que amedrentaban a sujetos con un rango más alto. Así también mencionó que la ansiedad es el síntoma psicológico más expuesto del acoso laboral, reportando un 80% de los casos, y un 52% son afectados por los ataques de pánico.

De acuerdo con la empresa, Radio Programas del Perú (2020), la cual dio a conocer que la Sunafil señaló cifras de hostigamiento durante el trabajo de los peruanos, resaltando más de 100 acusaciones por acoso laboral, de las cuales 96 se ejecutaron en el año de 2019 y una cifra de 17 en este año, en las diferentes empresas de la capital de Lima y provincias.

El diario El Peruano a través de Essalud, informó un incremento en el mes de diciembre de 40 % en consultas por ansiedad y otras afecciones, esto debido al fallecimiento de miembros de familias por Covid-19, y por la carencia de oportunidades laborales durante la pandemia (Saldaña, 2020).

RPP (2017), señala que las personas que han sufrido de mobbing, están más expuestas a sufrir en un futuro de acoso, generando ansiedad y disminuyendo sus estrategias frente a nuevas situaciones, esto resulta fácil para sus

agresores, siendo la víctima parte de un círculo vicioso que resulta difícil salir sin ayuda.

Por otro lado, según Rodríguez (2020), sostiene que el exceso de información y rumores infundados, pueden originar que los sujetos, no cuenten con un control de sí mismos y más aun no tengan con claridad qué hacer con sus vidas, por lo que desencadenaría malestares y sensaciones como; estrés, ansiedad, miedo, tristeza y soledad, perjudicando y exponiendo a la población a padecer trastornos de salud mental.

Con respecto al planteamiento del problema, se concretó lo siguiente; ¿Cuál es la relación entre Acoso Laboral y Ansiedad en trabajadores de una entidad pública frente al Covid-19 en Chiclayo, 2021?

De la tal forma, se presentó la justificación, teniendo como importancia encontrar la relación que existe entre Acoso laboral y Ansiedad en trabajadores de una entidad pública frente al Covid-19 en Chiclayo, 2021, pues dichas variables pueden verse manifestadas de diversas formas. Por lo que, debido a la pandemia, muchas empresas han tenido que cerrar, disminuir su personal o realizar contratos sin ningún tipo de proceso de evaluación, presentándose el acoso u hostigamiento, teniendo en cuenta que los agresores realizan actos como manipulación o envidia, con la finalidad de dominar, impidiendo un buen desempeño laboral y causando la renuncia de quienes lo padecen. Son las víctimas quienes presentan ansiedad, originando emociones como miedo e irritabilidad, acompañado de sentimientos de angustia, tensión, aumento de la frecuencia cardíaca, o sensación de peligro inminente, dañando la salud tanto mental como física de los individuos, por lo que resulta imprescindible para la obtención de los objetivos el uso de dos constructos válidos y confiables en el contexto peruano y que nos permitan la medición de ambas variables, con la finalidad de proporcionar en base a los resultados, un tipo de antecedente, que pueda servir de apoyo para que otros investigadores pueda desarrollar algún programa o plan de intervención para beneficio de la organización.

En la investigación el objetivo principal fue: Determinar la relación entre acoso laboral y ansiedad en trabajadores de una entidad pública frente al Covid-19 en Chiclayo, 2021.

Mientras que, como objetivos específicos, se tuvo los siguientes: 1) Analizar la relación entre el acoso laboral y las dimensiones de ansiedad en trabajadores de una entidad pública frente al Covid-19 en Chiclayo, 2021. 2) Analizar la relación entre ansiedad y las dimensiones de acoso laboral en trabajadores de una entidad pública frente al Covid-19 en Chiclayo, 2021. 3) Identificar los niveles entre las variables de estudio en trabajadores de una entidad pública frente al Covid-19 en Chiclayo, 2021.

Finalmente, mediante los objetivos de la investigación se formuló la hipótesis general: Existe una relación significativa entre las variables acoso laboral y ansiedad en trabajadores de una entidad pública frente al Covid-19.

II. MARCO TEÓRICO

Se muestran inicialmente antecedentes Internacionales, en los cuales observamos a; Tarraga y Serrano (2016) en donde su estudio tuvo como finalidad apreciar el nivel de ansiedad y el síndrome Burnout en colaboradores sanitarios. Dicha investigación tuvo como muestra a 104 profesionales de la salud de edades que comprenden entre 24 y 63 años. Para ello, se optó por un estudio descriptivo y transversal para estimar los niveles de ansiedad a través de (STAI) y de Burnout mediante (MBI). Los efectos que se pudieron encontrar los colaboradores de la salud presentan altos niveles burnout, ya que en la población de mujeres se evidenció; cansancio emocional medio, autorrealización baja y despersonalización alta, Así mismo en los hombres se pudo notar cansancio emocional moderado, autorrealización baja y una alta despersonalización. Por otra parte, el grupo de sexo femenino presentó pequeñas similitudes en ansiedad rasgo y estado en concordancia al de masculinos. Teniendo como conclusión que, existe un nivel alto de burnout en los colaboradores sanitarios de la entidad.

Guerra et al (2017) en su estudio, tuvo como finalidad estudiar la correlación que existe entre el acoso laboral y ansiedad, este estudio de tipo cuantitativo no experimental y con alcance descriptivo-transversal. Se realizó con una muestra de 252 docentes de los cuales 130 son varones y 122 son mujeres, por lo que se utilizaron instrumentos como; Test de Hamilton 1 y la Escala de Cisneros. En los resultados se evidenció una relación estadísticamente significativa entre acoso laboral y ansiedad, existiendo una correlación directa entre ambas variables. Concluyendo que, cuando se pone en manifiesta la ansiedad se denotará la presencia de mobbing.

Neira (2016) ejecutó una investigación que tuvo como objetivo investigar la correlación entre Mobbing, Burnout y Ansiedad en mujeres y hombres colaboradores de la Salud pública. Tal estudio utilizó una muestra de 100 colaboradores. Se aplicó la Escala de Cisneros, el cuestionario de Burnout Maslach de servicios humanos y el Inventario de Ansiedad Estado y Rasgo. En cuanto a los resultados, denotaron correlaciones significativas entre Acoso Laboral, Burnout y Ansiedad con variables sociodemográficas. Por lo que se

concluye que; próximos investigadores puedan analizar con mucha más profundidad y con una mayor fuente teórica, sobre la correlación entre las variables de estudio en dicha entidad.

Londoño, Redondo y Velásquez (2020) La investigación tuvo como propósito indagar las consecuencias de la salud mental, en específico, la ansiedad y depresión tomando en cuenta la emergencia sanitaria del COVID-19 que atraviesan los colaboradores de una red asistencial de salud. Dicho proceso se pondrá en marcha utilizando un enfoque cuantitativo, debido a que se puso aplicó una evaluación metodología a un grupo de 75 colaboradores y miembros del personal de salud, a través de estadísticas, teniendo en mente los niveles que briden las escalas, Por ende, se aplicó La Escala de Ansiedad manifestada en adultos y El Inventario de Depresión Estado-Rasgo. Como resultados de dicho estudio se evidencia una ansiedad promedio y no se evidenciaron grados drásticos de depresión. Es por ello, que se exige el implementar programas que ya tiene bajo evaluación el ministerio, además, de técnicas como el pintado o dibujo de mándalas, también, el Mindfulness que previene la aparición de síntomas de ansiedad y depresión.

Por otro lado, Alzate (2021) tuvo como objetivo, entender la manera en que los docentes que pertenecen a diez centros educativos, divisan el acoso laboral. En donde, se utilizó el paradigma cualitativo con un enfoque hermenéutico. Los datos se recolectaron en grupos focales utilizando encuestas y entrevistas específicamente a quince maestros de diferente sexo, que pertenecen a I.E, quienes hayan vivenciado o evidenciado en otros profesionales acoso laboral durante los dos años anteriores. Los resultados muestran que el acoso vertical descendente es el más común en el área educativa; debido a que se han visto distintos métodos de ciberacoso que perturban el trabajado diario del docente. Por lo que se concluye, que el padecer acoso laboral, trae como consecuencia desmotivación por parte de la víctima para acudir a centro laboral; en algunos casos, optan por aislarse del medio por temor a seguir padeciéndolo.

Gonzales y Delgado (2012) Cuya indagación preliminar, tuvo como importancia, el estudiar el acoso laboral que se percibe en los colaborados de España y trabajadores peruano que emigraron y que han asistido en

búsqueda de pautas u orientaciones; en la asociación frente al peligro psicosocial y la marginación laboral durante el año 2002-2012. Se desarrolló mediante un diseño descriptivo con un muestreo intencional, contando con una muestra de 50 colaboradores españoles y 44 de nacionalidad peruana, en donde se optó por utilizar el Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo de Leymann. En donde, se evidenció que, los colaboradores de peruanos denotan altos comportamientos de mobbing, así mismo, denotan mayor tensión durante el acoso visto que los empleados de España. Se concluye que estos aspectos animan a futuros investigadores a seguir conociendo más a cerca de esta problemática con la finalidad de poder prevenir y combatir dicha afección a nivel laboral.

Posteriormente, se muestran antecedentes nacionales, como; el de Salinas y Romero (2019) quienes buscaron conocer la similitud de los niveles de ansiedad cognitiva, física y motriz, mientras que el acoso laboral que manifiestan los empleados de entidades de trabajo público considerando el sexo, llegando a intentar cambiar su situación. Se realizó mediante un método cuantitativo de estudio, con una muestra que se seleccionó de manera intencional y participativa, poniendo en uso el Cuestionario de Cisneros Piñuel y el test ERA. Por lo que los resultados vistos, muestran que se evidencian altos niveles de ansiedad fisiológica, psicológica y motriz en los colaboradores. Por lo que se concluye, que los resultados servirán para generar un aporte para que en un futuro se implementen programas de prevención e intervención sobre la manera de violencia o acoso a los trabajadores dentro de su estado de gestión en la empresa. Con la finalidad de desarrollar una relación social favorable, generando competencias que beneficien al desarrollo individual de los empleados de las instituciones públicas.

Por consiguiente, Vásquez (2020) tuvo la intención de; evidenciar la repercusión y la relación de la ansiedad, estrés laboral y depresión en los colaboradores. Se desarrolló mediante un enfoque cuantitativo, de tipología descriptiva relacional, presentando como muestra a 45 individuos, incluyendo personal sanitario. Se puso en marcha la recolección de información mediante la escala de depresión y Ansiedad de Hamilton, además de la escala de estrés

laboral de Hock. De acuerdo a los resultados se pudo evidenciar una incidencia de ansiedad estrés laboral y depresión de 68.9%, 44.4% y 53.5%, encontrando una similitud entre las variables de estudio. Concluyendo que la presente investigación servirá a futuros proyectos de estudio en la implementación de programas o estrategias para mejorar la condición de trabajo en dicha entidad pública.

Quispe y Quispe (2019), llevaron a cabo su investigación cuyo fin fue; determinar la similitud entre la ansiedad y acoso laboral, así también, encontrar la correlación entre depresión y mobbing en los integrantes de una micro red de salud en Arequipa. Utilizando un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo correlacional, contando con una muestra de 75 colaboradores. Se utilizaron tres pruebas para la obtención de resultados, el Inventario de ansiedad de Beck, el cuestionario de Acoso Psicológico en el entorno Laboral, y, por último, la escala de Depresión de Beck-II. En cuanto a los resultados, se evidenció que existe una relación significativa entre la ansiedad y acoso laboral, no obstante, no se evidenció una correlación de significancia entre la depresión y acoso laboral. En cuanto a las dimensiones de mobbing sobresalen entre ellas, dos con elevados grados, una de ellas es; restringir y desprestigiar al individuo delante de los demás colaboradores y la segunda limitar la comunicación. Además, en cuanto al nivel de acoso se encontró que un 79% que son víctimas de mobbing y un 36% que presenta síntomas de ansiedad probablemente se debe al estar expuestos dentro de un contexto laboral desfavorable.

Rodríguez (2019) buscó analizar la relación entre el bienestar psicológico y acoso laboral en colaboradores de una organización pública. El estudio fue descriptivo, y se utilizó un modelo correlacional; contando con 900 empleados del Poder Judicial como población, que comprenden las edades de 25-60 entre mujeres y hombres y con un tiempo laboral de 6 meses. La muestra es probabilista simple que fue representada por 269 trabajadores. Donde, para la recaudación de la información se empleó el Cuestionario de estrategias de acoso laboral, además, de la Escala de Bienestar Psicológico. En los resultados salientes se evidencio una relación muy significativa e inversa, y un grado mediano de Bienestar Psicológico y Acoso laboral en los

colaboradores de la organización pública. Por lo que, la mayor prevalencia de individuos evaluados en índices generales y en las dimensiones, Bienestar Psicológico y Acoso laboral se encuentra ubicado en un grado bajo. Se concluye que al exponerse los resultados se empezarán a tomar medidas como el incluir a la evaluación psicológica durante cada periodo laboral y el desarrollo de programas preventivos.

Mediante las diferentes investigaciones antes mencionadas, se pudo evidenciar que tanto la variable ansiedad y acoso laboral tiene influencia entre sí, debido a que el acoso laboral causa niveles de ansiedad a quien lo padece, lo cual influye de manera negativa y significativa en el desarrollo de gestión de cada individuo dentro de la empresa a la que pertenece.

Al describir los antecedentes de estudio, se dará hincapié a los fundamentos teóricos de las variables de investigación detallando en primer lugar la variable: Acoso laboral

La conceptualización de Acoso Laboral se dio a través del autor Heinz en la década de los 80 el cual realizó el primer concepto de dicha variable, refiriéndola como; aquella circunstancia en la que el individuo realiza violencia emocional permanente, de forma periódica y sistémica por un largo periodo de tiempo, sobre uno o diferentes individuos en el centro de labor con el propósito de dañar su reputación e interferir en el desarrollo de su trabajo, logrando que dicho individuo termine renunciando o siendo despedido del trabajo. (Leymann, 1996, como se citó en Miguel y Prieto, 2016)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) se refiere al acoso laboral como un peligro significativo y continuo tanto para la seguridad y salud y propia de los colaboradores, pudiendo llegar a interferir en la producción y dañar el nombre tanto de la empresa como de sus trabajadores.

El acoso en el lugar de trabajo se basa en el intercambio de palabras que produce disconformidad, otorgada de forma organizada por un individuo o varios en contra de otro, en donde la persona es conllevada a una situación de desamparo o minusvalía y es mantenida en ella. Por lo que se hará uso del Cuestionario de Estrategias de Acoso en el Trabajo LIPT-60 (Adaptado por Del Castillo). (González y Rodríguez, 2003, como se citó en Del Castillo, 2016)

Dicho cuestionario presenta las siguientes dimensiones:

- *Desprestigio laboral (DL)*: Tiene como objetivo conocer el nivel de estrategias de acoso encaminadas al descrédito particular, mediante la alteración en la comunicación, calumnias en el trabajo y la ofensa, entre otras.
- *Entorpecimiento de progreso (EP)*: Encuentra métodos de acoso que tratan interferir en las tareas de la persona en la organización, degradando profesionalmente mediante la mala gestión de la tarea dentro de la empresa.
- *Incomunicación o bloqueo de la comunicación (BC)*: Valora la metodología de acoso que se interponen en la comunicación interna y externa de la empresa.
- *Intimidación encubierta (IE)*: Se encarga de estudiar los peligros y agravios escondidos que generalmente son difícil poder identificarlas.
- *Intimidación manifiesta (IM)*: Analiza las restricciones directas y peligros, como amenazas verbales, gritos o la tentación de hacer que la víctima haga el ridículo.
- *Desprestigio personal (DP)*: Registra estrategias encaminadas a la pérdida de una reputación, personal y privada, muy aparte del mundo laboral.

Por otro lado, el mismo autor refiere que los siguientes indicadores globales:

- *Índice global de acoso (IGAP)*: Señala el nivel de daño general de la persona.
- *Numero de estrategias de acoso psicológico (NEAP)*: Muestra la extensión del acoso a través de la medición de acoso sufridos.
- *Índice medio de acoso psicológico (IMAP)*: Comunica el grado percibido de las tácticas de acoso sufridas.

Sánchez (2017) indicó que las causas más frecuentes por los que suele aparecer una situación de mobbing son:

Cuando la víctima presenta notables diferencias para con sus compañeros de trabajo, por ejemplo: el tener un género diferente, la orientación sexual, el origen, la edad, el padecer algún defecto fisiológico.

Si la víctima es vista como un peligro inminente por parte de sus compañeros de trabajo, debido a la suma preparación profesional, contando con muchas habilidades y diferentes competencias.

Cuando los compañeros de trabajo evidencian en su entorno que víctima disfruta de muchos beneficios laborales que todos los demás.

También hay situaciones en donde el mobbing se pone en manifiesto, debido a que el victimario se propone a conseguir el puesto de trabajo de la otra persona y no llega a conseguirlo, es ahí en donde se desencadena un sentimiento de ira o envidia por parte del acosador este ejecutará rumores infundados o acusaciones, pero si logra conseguir el puesto, la víctima recibirá burlas o menosprecio por parte de él.

Ávila, Bernal y Alzate (2016) ponen en manifiesto la existencia de algunas consecuencias individuales, sociales y organizacionales. Y entre estas tenemos:

Los efectos en el entorno individual, familiar y social: se ponen en evidencia los conflictos, tensiones, afecciones emocionales, alejamiento de la víctima para con sus familiares, abandonar sus relaciones sociales tanto como amigos y pareja, contrayendo así la estigma, aislamiento y falta de adaptación social, entre otros.

En el ámbito empresarial: los principales efectos que se pueden manifestar son; la baja producción, escasa motivación y compromiso organizacional, el ausentarse o retirarse del lugar de trabajo, los precios de la producción aumentan y disminuye la jornada laboral.

Consecuencias económicas y legales por parte del acosado: Si se comprueban los hechos a favor de la víctima conllevaría al despido de la empresa al acosador y proceso psicológicos tanto para quien realiza el acoso y para quien lo recibe, afectando la hoja de vida para el recibimiento en otro centro laboral.

Existen consecuencias psicológicas en la víctima y entre ellas encontramos: el estrés laboral, irritabilidad, depresión, ansiedad, baja autoestima, síntomas somáticos. Mayormente cuando los individuos asisten a consulta tanto médica como psicológica, son diagnosticadas con ansiedad, estrés postraumático o depresión (Martínez, 2012).

Según Westreicher (2019) existen tipos de acoso laboral y tenemos a:

Acoso vertical descendente: Es cuando el líder de una empresa ejerce acoso contra sus trabajadores, llegando a abusar de su superioridad con acciones como; el asignar un trabajo cargado y lleno de actividades, rechazo de sus decisiones e iniciativas individuales o las amenazas de despido cuando el colaborador no cumple las tareas trazadas.

Mobbing: Es cuando el individuo es acosado por los demás trabajadores y estas están en su mismo nivel o cargo en la organización, por lo que se manifiesta de distintas maneras como; el que lo aislen de los demás compañeros, le propicien burlas, un trato indiferente, llegando al hostigamiento de su víctima.

Acoso vertical ascendente: Este tipo de Acoso es igual de común que los demás, no obstante, es diferente, debido a que aquí el líder de la organización sufre de acoso por parte de sus colaboradores a cargo. Estos comportamientos pasan cuando trabajadores se niegan a seguir recibiendo órdenes o a cumplir con ciertas tareas en un determinado tiempo.

Parés (2006) propuso y definió diferentes fases del acoso laboral y entre ellas se tiene:

Fase de seducción: Si no existe esta fase, no podrá ejecutarse el acoso. Aquí el victimario no ha demostrado su alto potencial de violencia. Esta es la fase en donde el acosador manipula a su víctima haciéndole creer que le importa mucho, ya sea alabándola de forma exagerada, y ayudando a esta de forma interesada y malintencionada.

Fase de conflicto: Aquí se hace manifiesto algún tipo de conflicto, ya sea por desacuerdos personales, opiniones diferentes o mediante algunas fricciones personales, por lo que se sabe, que no todos los conflictos generan acoso,

solo existe en aquellos en donde existe un interés indigno. Por lo que la falta de resolución de conflictos es lo que conlleva al acoso laboral.

Fase de acoso: El acosador mantiene actitudes molestas para con la persona, en donde al principio son acciones leves que casi no son notorias por la víctima, pero están destinadas a atacar directamente a esta con el objetivo de desligar al individuo poco a poco de la organización mediante el uso de la violencia, el descredito o incitando a rumores.

Fase de intervención del Entorno: El acosador se rodea de trabajadores e incita a que lo apoyen a lograr su objetivo, por lo que consigue tener personas aliadas. Existen también persona que ayudan a este a crear rumores infundados, haciendo que tengan una mala percepción de la Víctima desligándola poco a poco de la empresa.

Fase en la que interviene la empresa: En esta fase la entidad se da cuenta y toma consciencia e intenta actuar, por lo que pone énfasis en la situación logrando visualizar al acosado como un problema, lo que es interpretado como un conflicto interpersonal, se hace culpable a la persona y se empieza a dar el multiacoso por lo que la víctima es vista como una persona no grata para los trabajadores.

Fase de exclusión o marginación: Se excluye a la víctima del entorno laboral, haciendo que esta logre pedir un cambio de trabajo o que se logre ir definitivamente de la empresa. Por lo tanto, el acosador tiene el mismo objetivo, incluso cuando el acosado se retira de la entidad se desarrollan informes indignos o negativos para que esta no encuentre otro lugar de trabajo.

Fase de recuperación: Esta es la parte final de las fases, y es donde se incita a la recuperación de la salud del acosado, por las diferentes acciones de hostigamiento dados por el victimario y aliados. Además, se promueve a recuperar el mundo laboral del trabajador de forma brillante y exitosa.

Por consiguiente, existen dos perfiles involucrados en el mobbing y se tiene a:

El perfil del acosador; es realizar tácticas de hostigamiento típicas en donde la principal finalidad es persuadir a la víctima con el fin de llegar a manipularlo, dando a reconocer al acosado que es una buena persona, con el propósito de, manipular información personal y llegar a dominarlo a largo plazo (Piñuel, 2001 como se citó Inca y Salas, 2019).

El mismo autor señaló, que el perfil de las víctimas, es que tienden a callar, ya que no logran obtener el socorro necesario, por lo que la gran parte de los acosados no solo son los tienen bajo rendimiento, por lo contrario, son aquellos demuestran mayor capacidad y los hostigan para alejarlos de su contexto laboral.

Por consiguiente, se dará hincapié a los fundamentos teóricos de las variables de investigación detallando en segundo lugar la variable: Ansiedad

Según American Psychological Association (APA, 2020) los individuos con trastorno de ansiedad presentan temores o pensamientos negativos de forma repetida, a cerca de dificultades de salud o económicas, y por momentos perciben que algo negativo está por suceder. El origen de estas aceleradas impresiones de ansiedad puede ser complicado de identificar. No obstante, los temores e inquietudes no son ficticias, al contrario, son sumamente reales y, constantemente, paralizan a los individuos en cuanto al logro de las actividades que realizan diariamente.

Ochando y Cancio (2017) mencionaron que la ansiedad se da como una reacción ante una incitación que es identificada como un peligro, lo cual se acompaña con fastidios intensos, sin definir una causa objetiva que lo demuestre. Y, además, es acompañada de temor y sentimientos de aprensión.

Rojas (2017), señaló que la ansiedad es una respuesta negativa que se manifiesta como amenaza, la cual es una respuesta emocional inconsciente que sirve para poder hacer frente a cualquier obstáculo o peligro, y las emociones más comunes son el temor, inquietud, preocupación, y rigidez, no obstante es importante saber que existen dos tipos de ansiedad, la ansiedad sana; que se asocia a los miedos y que son parte de la vida, y la

ansiedad patológica; que es la que nos daña haciéndonos personas infelices, como las manías, fobias y obsesiones.

Por otra parte, Robles (2015) mencionó que, en el ámbito profesional es usual encontrar colaboradores que presenten alguna sintomatología ansiosa ya sea que se haga manifiesto mediante la conducta, en los sentimientos y de forma fisiológica, logrando afectar su desempeño en el lugar de trabajo. Mismo autor comenta que, diversas instituciones hacen referencia que la ansiedad conlleva a costos tanto laboral, social, familiar y personal, debido a que son afecciones que se ven reflejadas en diversos aspectos como: la insatisfacción, baja productividad, ausentismo y un clima laboral desfavorable.

Lescano (2019) mencionó que, cuando se evidencia un ambiente de trabajo negativo, este es capaz de generar una ansiedad que llega a persistir y obstruir en el progreso psicológico y social del colaborador atribuyéndole el nombre de; ansiedad generalizada. Por otro lado, al referirnos a la crisis de ansiedad, esta se pone en manifiesto al tener sensaciones de morir, ritmo cardíaco acelerado, dolor de pecho, sensación de atragantamiento. Sin embargo, la ansiedad es considerada un fenómeno que ayuda a la adaptación del medio social, laboral, académico y rendimiento de la persona cuando esta se pone en manifiesta en condiciones normales.

W. K. Zung, en una sus investigaciones definen la ansiedad como una presentación de síntomas difusas y vagas de aprehensión o angustia (Molina y Badillo, 2017).

Así mismo, Zung conceptualiza a la ansiedad en su instrumento, como un conjunto que contiene una gran diversidad de síntomas de ansiedad expresándolos como trastornos emocionales. Por lo que se hará uso de la Escala de Autovaloración de la Ansiedad – EAA. (Zung, 1971 como se citó en Astocondor, 2001)

Dicha escala presenta dimensiones e indicadores y estos son los siguientes:

- *Síntomas Psicológicos:* Ansiedad, Miedo Angustia, Desintegración mental, Aprehensión.

- *Síntomas Físicos:* Temblores, Molestias y dolores corporales, Tendencia a la Fatiga y Debilidad, Inquietud, Palpitaciones, Vértigo, Disnea, Parestesias, Náuseas y Vómitos, Micción Frecuente, Sudoración, Rubor Facial. Insomnio, Pesadillas.

Por consiguiente, Los trastornos de ansiedad se dan a notar cuando se sobrepasa la capacidad y nivel de adaptación del individuo ante eventos de peligro. Cuando la persona está muy estresada la ansiedad llegar a desarrollarse y transformarse en un estado emocional negativo permanente.

Existen niveles por los cuales la ansiedad se ve manifiesta en los seres humanos y entre estos tenemos a: (Ruiz y Lago, 2005, como se citó en Villanueva y Ugarte, 2017).

La ansiedad leve; es donde la persona está en una situación de alerta, no obstante. analiza y oye llegando a dominar el momento antes de que se produzca dicha afección, es por ello, que se le denomina como ligera o benigna.

La ansiedad de tipo moderado, las respuestas emocionales que se manifiestan son mediante constante respiración entrecortada, diarrea, estreñimiento, tensión arterial eminente, resequedad de boca y labios, estado de tensión y dificultad para conciliar el sueño o relajarse.

La ansiedad grave, el contexto que percibe el individuo se ha debilitado de manera notoria, por lo que muestra incapacidad para razonar lo que sucede en su entorno, su grado de atención y concentración es declinante, por lo que no le es fácil aprender nuevas cosas, su respiración es entrecortada, así mismo se evidencia sensación de sofocación y ahogo, acompañados de temblores corporales o movimientos no voluntarios, Etc.

Por otro lado, Diaz y Santos (2017) refirieron que, entre las diferentes sintomatologías que puede producir la ansiedad, los más comunes son los siguientes:

Síntomas físicos:

- Transpiración, temblores, deshidratación bucal, inestabilidad, mareos.

- Tensión muscular, dolores de cabeza, parestesias.
- Latidos frecuentes, dolor torácico, disnea.
- Indigestión, diarrea, estreñimiento, aerofagia, meteorismo
Náuseas, vómitos.
- Micción frecuente o problemas en el área sexual.

Síntomas Psicológicos:

- Sensación de sufrimiento, angustia, irritabilidad, desasosiego.
- Sensación de fallecimiento, temor a perder el control, inquietud.
- Quejas de pérdidas de memoria, dificultades para la concentración.

Síntomas conductuales:

- Tensión muscular.
- Frecuentes bloqueos.
- Respuestas exageradas a estímulos externos.

Centro de Psicología Avanzada (CPA, 2017) mediante su post de salud mental, hizo referencia a dos tipos de efectos de la ansiedad patológica, entre estos tenemos a:

Si la ansiedad patológica no se trató a tiempo, o no recibe un tratamiento adecuado: puede llegar a originar consecuencias fisiológicas en el transcurso del tiempo, en donde se ponen en evidencia padecimientos o enfermedades del corazón, pulmonares y neurológicas. Se deben tomar acciones y medidas ni bien se manifieste, con el fin de salvaguardar cuanto antes la salud y la vida.

Por otro lado, los efectos psicológicos pueden ser aún más peligrosos: Tanto la inseguridad como el temor puede contraer una situación de aislamiento social, encerrarnos en casa paralizados por el temor. No obstante, el principal efecto emocional de un trastorno de ansiedad que no es atendido o se atendió mal, trae como resultado la depresión. Por ende, la ansiedad puede originarnos a la vez trastornos ajenos como; trastornos de pánico, trastorno obsesivo-compulsivo, trastorno de ansiedad generalizada y fobias.

El sitio web TeensHealth (2013) mencionó, además, que los trastornos de ansiedad son dificultades de salud mental comunes que llegan afectar a personas de todo tipo de edad, en lo que se incluye a los niños, adolescentes y adultos y adultos mayores.

Medline Plus (NIH, 2019) Dicha revista refirió que existen diferentes trastornos de ansiedad, pero los más comunes y recurrentes en las personas son los siguientes:

La ansiedad de tipo generalizada: las personas que muestran esta afección sienten una ansiedad y preocupación descomunal. Pueden sentirse, además, nerviosos, intranquilos o cansarse fácilmente. También pueden llegar presentar problemas de concentración, tensión muscular, irritabilidad o dificultad para conciliar el sueño.

El Trastorno por estrés postraumático: este puede llegar afectar a las personas que han presenciado algún evento o situación traumática como: una guerra, catástrofe de origen natural, graves accidentes o abuso sexual o físico, llegando a causar pensamientos rumiantes a cerca del evento desencadenante, teniendo como consecuencia; dificultad para dormir adecuadamente, pesadillas, arrebatos de ira o sentimiento de soledad.

El trastorno obsesivo compulsivo: provoca en los individuos quienes lo padecen, un empuje abrumante de reproducir conductas de forma constante. Las obsesiones comúnmente pueden incluir, miedo a los gérmenes o miedo a la suciedad, además, de temor de dañarse u ordenar las cosas de una forma organizada. El individuo tiende a empeñarse a estas obsesiones, inclinaciones y rituales que obstruyen la vida cotidiana.

Fobias: es tener un sentimiento de rechazo o temor intenso a momentos, animales u objetos específicos. Dicho miedo es descomunal dado al riesgo que crea en base a la situación, estas personas sienten intranquilidad, pero de manera irracional y llegan a tomar medidas para evitar dicho peligro. Llegan a experimentar ansiedad al instante al encontrarse con la situación u objeto que ellos temen.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El prototipo de investigación utilizado fue descriptivo en modalidad correlacional y prospectivo. Para Hernández, et al, (2014) las investigaciones descriptivas buscan detallar perfiles de personas, grupos, corporaciones, detalla también, las tipologías y propiedades de dichos aspectos o cualquiera que fuera el propósito para ser sometido a un análisis. Dicho autor refirió, que el estudio correlacional tiene como objetivo conocer la correlación o el nivel de similitud que presente dos o más variables en una muestra o entorno individual. Y, Además, fue de corte transversal puesto a que se recolectaron datos en una sola ocasión y con único tiempo. Su propósito es describir las variables, analizar su incidencia y correlación en una circunstancia oportuna (Hernández, et al, 2014).

El diseño de investigación fue no experimental ya que es un estudio que se desarrolló sin llegar a ejercer manipulación de forma intencionada en las variables. Es decir, se trata de investigaciones en los que no se ejecutan cambios intencionalmente en las variables independientes para notar la consecuencia entre otras. Así también, en el estudio no experimental se basa en estudiar los fenómenos naturales tal y como se manifiestan en su medio, para llegar a examinarlos (Hernández, et al, 2014).

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1 Acoso laboral

Definición conceptual

El acoso laboral o mobbing consiste en la comunicación hostil y sin ética, realizada de manera sistemática tanto por una o más personas, siendo la víctima conllevada a una situación de desamparo o minusvalía y es mantenida en ella. (González y Rodríguez, 2003)

Definición operacional

La variable acoso laboral se midió mediante la aplicación del Cuestionario

de estrategias de acoso en el trabajo - LIPT-60, el cual presenta 6 dimensiones y 60 ítems, teniendo una escala de tipo Likert, en donde 0 = no ha experimentado esa conducta, 1 = si la ha experimentado un poco, 2 = si la ha experimentado moderada o medianamente, 3 = si la ha experimentado bastante y 4 = si la ha experimentado mucho o extremadamente. (Del Castillo, 2016)

Indicadores

Dicho instrumento está compuesto por seis dimensiones y la primera es; desprestigio personal, esta indica lo siguiente: tiene el objetivo de conocer el nivel de estrategias de acoso encaminadas al descrédito particular, mediante la alteración en la comunicación, calumnias en el trabajo y la ofensa, entre otros, por lo que comprende los ítems (5, 10, 17, 18, 28, 49, 50, 54, 55, 56, 57, 58, 59 y 60). Así mismo, la segunda dimensión; entorpecimiento del progreso, ésta señala que: encuentra métodos de acoso que tratan de inferir en las tareas de la persona en la organización, degradando profesionalmente mediante la mala gestión de la tarea dentro de la empresa, y se compone de los ítems (14, 27, 32, 33, 34, 35, 37). También se encuentra la tercera dimensión; incomunicación o bloqueo de la comunicación, y denota que: valora la metodología de acoso que se interpone en la comunicación interna y externa de la empresa. Por lo cual abarca los siguientes ítems (3,11,12,13,15,16,51,52,53). De tal forma la cuarta dimensión lleva por nombre; intimidación encubierta, esta se encarga de estudiar los peligros y agravios escondidos que generalmente son difícil poder identificarlas. Y está representada por los ítems (7,9,43, 44,46,47,48.). Por consiguiente, se encuentra la dimensión de; intimidación manifiesta, la cual analiza las restricciones directas y peligros como: amenazas verbales, gritos o la tentación de hacer que la víctima haga el ridículo. Está comprendida por los ítems (1, 2, 4, 8, 19, 29). Y finalmente, la dimensión; desprestigio personal, se basa en la pérdida de una reputación, personal y privada, muy aparte del mundo laboral. Y está compuesta por los ítems ((6, 20, 21, 24,25, 30, 31).

Escala de medición

Ordinal.

3.2.2 Ansiedad

Definición conceptual

Conjunto de reacciones que contiene una gran diversidad de síntomas de ansiedad expresándolos como trastornos emocionales (Zung, 1971).

Definición operacional

La variable ansiedad se midió mediante el uso de la Escala de Autovaloración de la Ansiedad – EAA. (Astocondor, 2001), la cual consta de 2 dimensiones y 20 ítems y una escala de tipo Likert, 1= Nunca o casi nunca, 2 = Algunas veces, 3 = Con bastante frecuencia y 4 = Siempre o casi siempre

Indicadores

Esta escala está compuesta por dos dimensiones y la primera es; síntomas psicológicos, la cual abarca indicadores y sus respectivos ítems como: ansiedad (1), miedo (2), angustia (3), desintegración mental (4) y aprehensión (5). Así también, la segunda dimensión es denominada síntomas físicos y consta de: temblores (6), (molestias y dolores corporales (7), tendencia a la fatiga y debilidad (8), inquietud (9), palpitaciones (10). Vértigo (11), desmayos (12), disnea (13), parestesias (14), náuseas y vómitos (15), micción frecuente (16), sudoración (17), rubor facial (18), insomnio (19) y pesadillas (20).

Escala de medición

Ordinal.

3.3. Población, Muestra y Muestreo.

Población

Se estableció una población para el desarrollo del estudio, y esta fue compuesta por colaboradores de una entidad pública frente al covid-19. Considerando esto López y Fachelli (2015) enfatizó a la población como; “el conjunto de elementos en su totalidad que forman la esfera analítica y sobre el que aspiramos a inferir las conclusiones de nuestro análisis, terminaciones

sustantivas, teóricas o estadísticas”. Dado que el lugar en donde se ejecutó el estudio está constituido por 384 trabajadores.

Criterios de inclusión

- Trabajadores en edades de entre 19 a 65 años.
- Ser un trabajador permanente contratado por la empresa.
- Ser un trabajador con mínimo 2 meses de experiencia laboral.
- Trabajadores que desean participar libremente.

Criterios de exclusión

- Trabajadores de más de 65 años.
- Colaboradores que marquen el cuestionario al azar.
- Empleados que omitan preguntas durante la aplicación.

Muestra

Una muestra estadística es una porción de componentes de un conjunto llamado universo o población, las cuales se seleccionan al azar, y que es tratada bajo observación científica con el propósito de poseer resultados valiosos para la totalidad del universo de estudio (López y Facheli, 2015). La muestra estuvo conformada por un nivel de fiabilidad del 95% y un error estimado de un 5% reduciendo el porcentaje a 150 trabajadores de la empresa pública.

Muestreo

Se empleó un muestreo no probabilístico por conveniencia, puesto a que se logrará elegir aquellos individuos que se tenga accesibilidad y logren aceptar ser añadidos por el investigador (Otzen y Manterola, 2017).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Según Roldán y Fachelli (2015) la encuesta es considerada principalmente como una técnica para recoger información mediante preguntas hacia los participantes, su propósito es obtener de forma sistemática niveles, medidas o grados sobre las variables que se derivan de la problemática de estudio antes construida. Por lo

que, el mismo autor señala que, el cuestionario es un el documento que recoge los datos concernientes a las preguntas de forma ordenada y sistémica, y en donde se colocan las respuestas, a través de un modelo sencillo de registro. Es por ello que para la actual investigación se utilizará el Cuestionario de estrategias de Acoso Laboral (LIPT-60) y la Escala de Autovaloración de la Ansiedad – de Zung.

INSTRUMENTO N°1

Ficha técnica

- **Nombre de la Prueba:** Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. El LIPT-60.
- **Autor:** José Luis González de Rivera Revuelta y Manuel J. Rodríguez Abuín
- **Año de la Publicación:** 2005
- **Procedencia:** Alemania
- **Estandarización:** Madrid.
- **Adaptación y Validación:** Del Castillo (2016) Realizó la adaptación Lingüística al contexto peruano en dos ítems (3 y 58) del constructo por medio de la V de Aiken y mediante el criterio de ocho jueces profesionales, en donde se obtuvo un índice (IA) de 0.88, un coeficiente de validez de Aiken de 0.88, y un percentil de 035, lo cual muestra la aceptación de la adaptación elaborada.
- **Forma de Aplicación:** Colectiva y de forma Individual.
- **Ámbito de aplicación:** Adultos o personas en edad laboral.
- **Tiempo de Duración:** 10 a 20 minutos aproximadamente.
- **Objetivo:** Valoración de las estrategias de acoso psicológico en el trabajo
- **Categorías o Niveles:** Cuenta con 6 dimensiones (Desprestigio laboral, Entorpecimiento de progreso, Incomunicación o bloqueo de la comunicación, Intimidación encubierta, Intimidación manifiesta, Desprestigio personal). Su

método de evaluación es ordinal ya que comprende (Experimento bastante, Experimento medianamente, Experimento poco, No experimento).

- **Descripción de la Prueba:** El cuestionario presenta de 60 ítems, de tipo Likert que brinda una indagación general a cerca de la intensidad y frecuencia percibida del conjunto de las estrategias de acoso padecidas, consta de 6 subescalas de acoso; Desprestigio laboral (ítems 5, 10, 17, 18, 28, 49, 50, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60), Entorpecimiento de progreso (ítems 14, 27, 32, 33, 34, 35,37), Incomunicación o bloqueo de la comunicación (ítems 3, 11, 12, 13, 15, 16, 51, 52, 53), Intimidación encubierta (ítems 7, 9, 43, 44, 46, 47, 48), Intimidación manifiesta (ítems 1, 2, 4, 8, 19, 29) y Desprestigio personal (ítems 6, 20, 21, 24, 25, 30, 31).

- **Validez y Confiabilidad**

Validez de la adaptación: Se ejecutó la validez a través de un análisis factorial confirmatorio en el que se obtuvieron como resultados; los índices de ajustes comparativos y bondad adquiriendo valoración de .89 y .86, con un error cuadrático mediano de aceptable valoración que equivale a .068, de esta forma los resultados denotan un ajuste válido para con el prototipo considerado y el prototipo teórico, dando válido la prueba LIPT-60 (Del Castillo, 2016, como se citó en Carbajal, 2018).

Confiabilidad de la adaptación: El mismo autor antes mencionado señala que, se empleó la confiabilidad por consistencia interna a través del Alpha de Cronbach de la prueba LIPT-60, por lo que, se evidenció una fiabilidad para el instrumento general de .96 lo que se considera Excelente, no obstante, para las escalas esto varía entre .70 a .90 Considerándose como respetable a elevada.

Validez local: Para hallar las valoraciones del coeficiente de "V" de Aiken del instrumento LIPT-60, se puso en marcha el proceso de Juicio de Expertos en donde se pudo evidenciar y dar con una validación total del 0.994 siendo este un constructo completamente válido para su aplicación.

Confiabilidad local: Por otro lado, se realizó una prueba piloto con 50 colaboradores de la entidad pública, realizado de forma aleatoria con el objetivo de poder hallar la confiabilidad del constructo, y para ello se aplicó y analizó los resultados en donde se pudo evidenciar que la escala presenta un

alfa de Cronbach de 0.975 lo cual indica una alta fiabilidad de la prueba y lista para su aplicación.

INSTRUMENTO N°2

Ficha técnica

- **Nombre la Prueba:** Escala de Autovaloración de Ansiedad (EAA)
- **Autor:** William Zung y Zung
- **Año de la Publicación:** 1971
- **Procedencia:** Berlín
- **Estandarización:** europea y latinoamericana
- **Adaptación:** Astocondor (2001) indicó que se realizó la adaptación y validación adecuadamente al índice socio cultural y educativo de las comunidades nativas aguarunas en el Perú.
- **Forma de Aplicación:** Colectiva y de forma Individual.
- **Ámbito de aplicación:** Adolescentes y adultos
- **Tiempo de Duración:** 15 minutos aprox.
- **Objetivo:** Identificar los grados de ansiedad, con el propósito de encontrar un estimado de la ansiedad, como un trastorno emocional y medir cuantitativamente la intensidad.
- **Categorías o Niveles:** Cuenta con 2 dimensiones; (Síntomas Psicológicos y Síntomas Físicos). Su método de evaluación es ordinal ya que comprende (Siempre o Casi Siempre, Con Bastante Frecuencia, A veces y Nunca o Casi Nunca.).
- **Descripción de la Prueba:** La prueba tiene 20 items y está constituida mediante una escala tipo Likert, cabe mencionar que existen items positivos y que se evalúan de forma normal son (1,2,3,4,6,7,8,10,11,12,14,15,16,18,20) y negativos quienes se evalúan al revés: (5,9,13,17,19). Mediante el método de evaluación anteriormente mencionado. Así mismo, existen niveles de la interpretación de los resultados; menos de 45 = Dentro de los límites normales. De 45 a 59 Presencia mínima de Ansiedad Moderada, De 50 a 69 = Manifestación de Ansiedad Marcada a Severa. De 70 a más = Se evidencia Ansiedad en grado Máximo.

- **Validez y Confiabilidad**

Validez y Confiabilidad original: Suarez (2018) refiere que, la validez de la escala de ansiedad de Zung original se consiguió mediante su investigación en 1971 ejecutado con 225 pacientes psiquiátricos y 343 no pacientes, adquiriendo 0.66 de validez para no pacientes y 0.74 para pacientes ansiosos diagnosticados. Así también, se pudo evidenciar una confiabilidad de 0.71 usando el método de dos mitades, y un alfa de Cronbach de 0.85.

Validez y confiabilidad de la adaptación: Por otra parte, en el Perú, Astocondor (2001), como parte de investigación; “Estudio Exploratorio sobre ansiedad y depresión en un grupo de pobladores de comunidades nativas Aguarunas”, realizó la validez de la Escala EAA de Zung en una utilizando a 100 pobladores entre hombres y mujeres como muestra, estas personas pertenecieron a siete comunidades nativas aguarunas de Amazonas. En donde hizo uso del método de validez interna por juicio de expertos por medio del Coeficiente V de Aiken, obteniendo resultados entre 0,80 a 1. Por otro lado, la Confiabilidad se hayo por medio del Alfa de Cronbach en donde se evidencio un puntaje total de 0.78, resultando una prueba confiable y valida.

Validez local: Para hallar las valoraciones del coeficiente de “V” de Aiken de la Escala de Autovaloración de la Ansiedad de Zung, se puso en marcha el proceso de Juicio de Expertos en donde se pudo evidenciar y dar con una validación total del 0.985 siendo este un constructo completamente valido para su aplicación.

Confiabilidad local: Por otro lado, se realizó una prueba piloto con 50 colaboradores de la entidad pública, realizado de forma aleatoria con el objetivo de poder hallar la confiabilidad del constructo, y para ello se aplicó y analizó los resultados por medio del programa Estadístico Jamovi, en donde se pudo evidenciar que la escala presenta una “ ω^2 de McDonald” de 0.808 lo cual indica una buena fiabilidad de la prueba y lista para su aplicación.

3.5. Procedimientos

- Se emitió una solicitud de presentación personal dirigida a la entidad en donde se realizará el estudio de investigación.
- Se Coordinó las fechas y horarios para la recolección de datos.
- Contará con documento de consentimiento informado de dicha entidad

para que nos brinde las facilidades.

- Se preparó y adecuó el material que se utilizara para la investigación.
- Se explicó a la jefa de recursos humanos las bondades, el motivo e importancia de la investigación.
- Se empleó una prueba piloto para verificar la confiabilidad local de los constructos, obteniendo buenos resultados.
- Se realizó el proceso de Juicio de expertos para hallar la “V” de Aiken y dar con la Validez local del constructo. Denotando resultados positivos para su aplicación.
- Se puso en marcha la aplicación de la muestra y análisis de los resultados, correlacionando ambas variables.

3.6. Método de análisis de datos

Se empleó la aplicación Microsoft Word para la elaboración de la encuesta, se imprimieron las escalas y se desarrolló una prueba piloto con 50 trabajadores de la entidad municipal de forma aleatoria con edades entre 19-59 años de edad. Luego se contabilizó y verificó los resultados de cada individuo para posteriormente colocarlos en una sábana de datos Utilizando el programa Microsoft Excel, Programa estadístico SPSS y Jamovi para verificar la Confiabilidad de ambas pruebas.

Por otro lado, se realizaron los formatos correspondientes utilizando Microsoft Word para la “V” de Aiken cursando así el proceso de Juicio de expertos para hallar la validez de los constructos a utilizar, dando así con buenos resultados previstos por profesionales expertos en las variables a utilizar. Así también, para procesar y análisis de los resultados se utilizó Excel en donde se pudieron evidenciar puntajes totales altos que indican que ambas pruebas están aptas para su aplicación.

Posteriormente, se realizó la aplicación a la Muestra constituida por 150 colaboradores de la Municipalidad de J.L.O utilizado el Formulario Google para que los participantes respondan a las diferentes alternativas brindadas en el formulario. Luego, mediante el mismo cuestionario se pudo descargar la Sabanade Datos con las preguntas respondidas por los participantes, se llegó a organizar la información logrando pasarlo al programa SPSS llegando analizary constatar los resultados de la presente investigación.

3.7. Aspectos éticos

Según el código de Ética profesional de Psicólogos del Perú (2017) en su capítulo IV – Artículo 20°, refiere que para el psicólogo es obligatorio el salvaguardar los datos de una persona o grupo, que se obtiene en su laboriosa investigación, enseñanza o práctica. Por otra parte, en el capítulo XI – Artículo 79°, relata que, al implementar o diseñar una investigación el profesional debe asumir el total compromiso de realizar valoraciones cuidadosas para con su aceptación ética. El proceso de evaluación sugiere una responsabilidad con algunos de los principios éticos, por lo que el investigador es obligado a encontrar consejo ético y de cuidar los derechos humanos de los partícipes.

APA (2010), refiere que en caso que se necesite una determinada autorización organizacional, los profesionales de la salud mental presentan datos precisos, para poder brindarle una propuesta y así obtener la autorización que se necesita antes de ejecutar una investigación. Así mismo, los psicólogos deben presentar una autorización a los partícipes, además de informar acerca del objetivo de dicho estudio, el tiempo determinado y los procesos que se darán.

Finalmente, la resolución del Consejo Universitario N00126-2020-UCV (2017) nos refiere en su capítulo a cerca de objetivos y alcances, el Artículo 1° Objetivos; en donde buscan que las investigaciones efectúen las normas de rigor científico, honestidad y responsabilidad establecida, para poder precisar los conocimientos de la ciencia, velar por el bienes y derechos de los investigadores. Por otra parte, el Artículo 5° Justicia: habla del trato de iguales en los partícipes de la investigación, sin ningún tipo de exclusión.

IV. RESULTADOS

Tabla 1.

Relación entre acoso laboral y ansiedad en trabajadores de una entidad pública frente al Covid-19 en Chiclayo, 2021.

	Acoso laboral	
	p	rho
Ansiedad	,022	,186*

Nota: $p < 0.05^*$; rho: coeficiente de correlación se Spearman

En la tabla 1, se observa que, existe una relación estadísticamente significativa y directa ($p < 0.05$; rho: ,186*), lo cual acepta la hipótesis, demostrando que, mientras mayor nivel de acoso se experimente en el trabajo, habrá mayor nivel de ansiedad. Cabe resaltar que, el tamaño del efecto de la relación es débil (rho: ,186*), lo cual deja en manifiesto que, existen otros factores asociados al ambiente de trabajo que intervienen en dicha relación.

Tabla 2.

Relación entre acoso laboral y las dimensiones de ansiedad en trabajadores de una entidad pública frente al Covid-19 en Chiclayo

	Acoso laboral	
	p	rho
Síntomas físicos	,022	,186*
Síntomas psicológicos	,021	,188*

Nota: $p < 0.05^*$; rho: coeficiente de correlación se Spearman

En la tabla 2, se observa que, existe relación estadísticamente significativa y directa entre el acoso laboral y las dimensiones de ansiedad, lo cual indica que, mientras los trabajadores experimenten mayor acoso laboral, tendrán mayor tendencia a vivenciar síntomas físicos y psicológicos de la ansiedad. Por otro lado, cabe resaltar que el tamaño del efecto de la relación es débil, lo cual indica que, existen otros factores que afectan el tamaño de la relación.

Tabla 3.

Relación entre la ansiedad y las dimensiones de acoso laboral en trabajadores de una entidad pública frente al Covid-19

	Ansiedad	
	p	rho
Desprestigio laboral	,027	,181*
Entorpecimiento del proceso	,018	,193*
Bloqueo de comunicación	,045	,164*
Intimidación encubierta	,016	,196*
Intimidación manifiesta	,024	,185*
Desprestigio personal	,027	,181*

Nota: $p < 0.05^*$; rho: coeficiente de correlación se Spearman

En la tabla 3, se observa que, existe relación estadísticamente significativa y directa entre la ansiedad y las dimensiones de acoso laboral, lo cual indica que, cuando el trabajador experimente desprestigio laboral, entorpecimiento del proceso de sus actividades, bloqueo de comunicación, intimidación encubierta o manifiesta y desprestigio personal, tendrá mayor tendencia a vivenciar niveles altos de ansiedad. Es preciso señalar que, el tamaño del efecto de la relación es débil, lo cual deja en manifiesto que, existen variables dentro de la empresa que intervienen en dicha relación.

Tabla 4.*Nivel del acoso laboral y la ansiedad en trabajadores de una entidad pública*

Acoso laboral		
Categoría	fi	%
Bajo	53	35.3 %
Medio	52	34.7 %
Alto	45	30.0 %
Total	150	100 %

Ansiedad		
Categoría	fi	%
Límites normales	43	28.7
Ansiedad Mínima o moderada	68	45.3
Ansiedad marcada o grave	9	6.0
Ansiedad en grado máximo	30	20.0
Total	150	100

N: trabajadores de una entidad pública frente al Covid-19 en Chiclayo, 2021.

En la tabla 4, se observan los niveles de acoso laboral y ansiedad, indicando para la primera variable que, no existen puntajes distintos en los porcentajes alcanzados en el nivel bajo, medio y alto, pues para las tres categorías se evidencia un puntaje de 30 a 35%, lo cual indica que, mientras que algunos trabajadores experimentan acoso laboral, otros no vivencian dicha situación en la empresa. Por otro lado, en cuanto al nivel de ansiedad, se observa mayor predominancia en el nivel ansiedad mínima o moderada (45.3%), lo cual indica que los colaboradores si experimentan síntomas asociados a esta variable. Cabe resaltar también que, un 20% de la población se ubica en la categoría ansiedad en grado máximo, lo cual deja en manifiesto que, este porcentaje menor, pero significativo experimenta sintomatología ansiosa severa que posiblemente este influyendo en sus actividades o funciones laborales.

V. DISCUSIÓN

Por consiguiente, a la presentación de los resultados de la relación entre acoso laboral y ansiedad en trabajadores de una entidad pública, es importante continuar con el análisis de la discusión de los mismos, lo cual se enfatizó en relación a los objetivos.

Respecto al objetivo general de la presente investigación, sobre las variables de estudio, queda confirmado que, existe una relación estadísticamente significativa y directa ($p < 0.05$; $\rho = ,186^*$), lo cual aprueba aceptar la hipótesis, demostrando que, mientras mayor nivel de acoso se experimente en el trabajo, habrá mayor nivel de ansiedad. Cabe resaltar que, el tamaño del efecto de la relación es débil ($\rho = ,186^*$), lo cual deja en manifiesto que, existen otros factores asociados al ambiente de trabajo que intervienen en dicha relación. Por tal motivo pongo en manifiesto que, la entidad en donde se ejecutó dicho estudio, se evidenció de forma presencial y en diversas áreas, mala o escasa remuneración, falta de organización y capacitación a sus colaboradores, procrastinación y escasos recursos materiales, los cuales son componentes que influyen de manera directa en dicha correlación. Mismo resultado denota similitud con el estudio de Salinas y Romero (2019) quienes buscaron conocer e identificar la similitud de los niveles de ansiedad respecto al acoso laboral en colaboradores de instituciones de gestión pública, en donde se evidenció que en todas las áreas de la primera variable antes mencionada (cognitiva, fisiológica y motora) y la segunda, denotan una relación significativa, por lo que se recalca la importancia que simboliza el acoso laboral en la ansiedad fisiológica, cognitiva y motora de los colaboradores en su desenvolvimiento laboral, familiar y personal.

Así mismo, en el estudio de Quispe y Quispe (2019) en donde, en su investigación busca conocer la correlación entre ansiedad y acoso laboral en los trabajadores de una Micro Red, por lo que en sus resultados muestran que se muestra una relación significativa entre la ansiedad y el acoso laboral. De igual forma, Guerra et al (2017) en su estudio, busca estudiar la correlación que existe entre el acoso laboral y la ansiedad en donde se encontró una correlación directa entre las variables, lo cual permitió analizar la ansiedad como un factor concomitante al acoso laboral.

Por otra parte, es habitual observar a trabajadores que presenten sintomatología ansiosa dentro de alguna entidad, por lo que es importante conocer que dicha afección puede conllevar consecuencias que graves para la empresa, ya que como se sabe, las organizaciones funcionan con la pieza más importante que son el recurso humano y por ende estos pueden estar insatisfechos, con falta de tiempo para realizar sus labores, cuando cuentan con una paga mal remunerada o cuando se carece de conocimientos y habilidades para realizar alguna actividad, entre otros (Martínez 2018). No obstante, puedo diferir que no solo por tener un clima laboral desfavorable puede conllevar al acoso laboral, sino por muchos factores como; ausentismo, impuntualidad, incumplimiento de los objetivos o la baja productividad.

Respecto al primer objetivo específico se observa que, existe relación estadísticamente significativa y directa entre el acoso laboral y las dimensiones de ansiedad, lo cual indica que, mientras los trabajadores experimenten mayor acoso laboral, tendrán mayor tendencia a vivenciar síntomas físicos y psicológicos de la ansiedad como; agitación, tensión, sudoración, respiración acelerada, dificultad para concentrarse en sus actividades, sensación de cansancio o dificultad para solucionar sus problemas, entre otros. Por otro lado, cabe resaltar que el tamaño del efecto de la relación es débil. Dicha investigación, se asimila al estudio de Neira (2016) quien su investigación tuvo el objetivo de estudiar la correlación entre Mobbing, Burnout y Ansiedad en colaboradores de la Salud pública, por lo que se evidenció una correlación significativa entre las tres variables antes mencionadas y todas las variables sociodemográficas presentes, pudiendo contrastar su hipótesis de que, el mobbing, la ansiedad y el burnout varían de según tamaño de la muestra, lugar, funciones, horarios, años de trabajo, edad y género. Por otro lado, se halló una investigación en donde se encontró que los niveles de relación de acuerdo a la interacción entre la ansiedad motora, cognitiva y fisiológica para con el acoso laboral se relacionan de manera significativa en colaboradores de instituciones de gestión pública (Salinas y Romero 2019). Según el Centro de Psicología Avanzada (CPA, 2017) hizo referencia que, las afecciones ansiosas que no son tratadas a tiempo pueden causar consecuencias fisiológicas como; padecimientos del corazón, pulmonares y neurológicas, por lo que hace énfasis

en los efectos psicológicos siendo estos más peligrosos, debido a que, la principal consecuencia de un trastorno emocional que no fue tratado a tiempo o lo trataron mal, es principalmente la depresión y entre otros trastornos.

Respecto al segundo objetivo específico, se obtuvo que, existe relación estadísticamente significativa y directa entre la ansiedad y las dimensiones de acoso laboral (desprestigio laboral, entorpecimiento del proceso, bloqueo de la comunicación/incomunicación, intimidación encubierta o manifiesta y desprestigio personal), lo cual indica que, cuando el trabajador experimente un descredito en la organización, ya sea que sus compañeros oculten sus logros, calumnien, haciendo que realice tareas en donde no tiene el conocimiento necesario, ignorándolo, obstaculizando su comunicación entre compañeros, realizando amenazas verbales o desprestigiando su vida laboral y privada etc., Tendrá mayor tendencia a vivenciar niveles altos de ansiedad. Es preciso señalar que, el tamaño del efecto de la relación es débil. Dichos resultados se acercan a los de Salinas y Romero (2018) quienes buscaron conocer la similitud de los niveles de ansiedad y acoso laboral en colaboradores públicos, por lo que se evidenció que, en la ansiedad cognitiva y los puntajes de acoso laboral en dicho personal, se encontraron relaciones significativas de 0,854. Así también, en la investigación de Neira (2016) quien tuvo el objetivo de analizar la correlación entre Mobbing, Burnout y Ansiedad en mujeres y hombres colaboradores de la Salud pública. Donde se encontraron relaciones significativas entre la ansiedad como estado y las dimensiones del Mobbing y del Burnout, además entre la ansiedad como rasgo y las dimensiones del acoso laboral (presiones en la organización y depreciación de la práctica profesional de la persona y la autorrealización personal) en todas ellas las relaciones fueron conformes excepto en esta última. Cabe señalar que, existen consecuencias psicológicas que puede padecer la victima al sufrir acoso en el trabajo y entre ellas tenemos; el estrés laboral, depresión, irritabilidad, contraer una baja autoestima, síntomas somáticos y ansiedad. No obstante, cuando las personas asisten a consulta tanto médica como psicológica son diagnosticadas con ansiedad, estrés postraumático o depresión (Martínez 2018).

Respecto al tercer objetivo específico y respectivamente; se observan los niveles de acoso laboral y ansiedad, indicando para la primera variable que, no existen puntajes distintos en los porcentajes alcanzados en el nivel bajo, medio y alto, pues para las tres categorías se evidencia un puntaje de 30 a 35%, lo cual indica que, mientras que algunos trabajadores experimentan acoso laboral, otros no vivencian dicha situación en la empresa. Por otro lado, en cuanto al nivel de ansiedad, se observa mayor predominancia en el nivel ansiedad mínima o moderada (45.3%), lo cual indica que los colaboradores si experimentan síntomas asociados a esta variable. Cabe resaltar también que, un 20% de la población se ubica en la categoría ansiedad en grado máximo, lo cual deja en manifiesto que, este porcentaje menor, pero significativo experimenta sintomatología ansiosa severa que posiblemente este influyendo en sus actividades o funciones laborales. Dicho estudio presenta similitud con desarrollado por Quispe y Quispe (2019) en donde en su estudio se evidenció, en cuanto al nivel de Acoso Laboral que, existe un mayor porcentaje de víctimas de acoso, con un 79%, dando a entender que los colaboradores perciben contextos de acoso de manera oculta y constante. Por otra parte, con respecto al nivel de Ansiedad, el 36% de colaboradores exponen síntomas de ansiedad y posiblemente, sea debido a la inmersión de ambientes laborales conflictivos, donde exista relaciones interpersonales negativas, una comunicación incorrecta y escaso soporte en el progreso profesional. Por ende, Ugarte señala que, la ansiedad leve se puede manifestar como inquietud o nerviosismo, la ansiedad de tipo moderado es cuando la persona se centra en preocupaciones inmediatas, y finalmente la ansiedad severa, dado a las preocupaciones persistentes y excesivas en el individuo que lo padece. Etc. (Ruiz y Lago, 2005, como se citó en Villanueva y Ugarte, 2017).

VI. CONCLUSIONES

1. En base al objetivo general, se concluye que; existe una relación significativa y directa, demostrando que, mientras haya un mayor nivel de acoso en el trabajo, habrá mayor nivel de ansiedad. No obstante, el tamaño del efecto de la relación es débil.
2. Respecto al primer objetivo específico se concluye que, existe relación significativa y directa entre el acoso laboral y las dimensiones de ansiedad, lo cual indica que, mientras los trabajadores experimenten mayor acoso laboral, tendrán mayor tendencia a vivenciar síntomas físicos y psicológicos de la ansiedad. Por otro lado, cabe resaltar que el tamaño del efecto de la relación es débil.
3. En cuanto al segundo objetivo específico se determinó que, existe relación significativa y directa entre la ansiedad y las dimensiones de acoso laboral, lo cual indica que, mientras los trabajadores experimenten mayor mobbing, tendrán mayor tendencia a vivenciar síntomas físicos y psicológicos de la ansiedad. Cabe señalar que, el tamaño del efecto de la relación es débil.
4. Finalmente, respecto al tercer objetivo específico, se observó que, en la variable acoso laboral se encuentran niveles de entre el 35.3% (bajo), 34.7% (moderado) y 30.00% (alto). Mientras que, en los niveles de ansiedad, presenta predominancia de 45.3% (nivel mínimo o moderado), cabe señalar que hay un 20% que presenta dicha ansiedad (nivel máximo o severo).

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda, el poder sensibilizar a la población mediante charlas, talleres, exposiciones de periódicos murales o entrega de fichas informativas que brinden información acerca de la ansiedad y acoso laboral, debido a que éstas afecciones se vienen presentando en la organización, lo cual influye en el rendimiento y clima laboral de los colaboradores.

Se sugiere a los expertos en salud mental que laboran en dicha institución, a concientizar a la población sobre la importancia de tener una salud mental saludable, así mismo, logren la elaboración de programas o planes de intervención enfocados en prevenir, disminuir y erradicar los síntomas de ansiedad y las manifestaciones de mobbing previstas según los resultados de la investigación.

De acuerdo a los instrumentos utilizados, se propone a los futuros investigadores, adaptar o crear nuevos constructos de las variables antes mencionadas para ser empleados en el contexto en donde desarrollaran su investigación.

Finalmente, se exhorta a los futuros autores a seguir investigando dichas variables, debido a que, existen pocos estudios que se han realizado en el entorno laboral público y concerniente a variables de gran relevancia e incidencia.

REFERENCIAS

- Alzate, N. (2021) *El acoso laboral dentro de la profesión docente en maestros pertenecientes a diez instituciones educativas de Medellín* [Tesis de Magister, Universidad de Buenaventura Colombia]. Repositorio de la Universidad de Buenaventura Colombia,
- American Psychological Association (12 de mayo de 2020). *Trastorno de ansiedad: el papel de la psicoterapia en el tratamiento eficaz*. American Psychological Association. Obtenido de <https://www.apa.org/centrodeapoyo/tratamiento>
- Astocondor, L. (2001). Estudio Exploratorio sobre Ansiedad y Depresión en un grupo de pobladores de comunidades nativas aguarunas. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.
- APA (10 de agosto del 2010), *Principios éticos de los psicólogos y código de conducta*. American Psychological Association. Recuperado de: <https://psycnet.apa.org/buy/2010-14198-011>
- Ávila, A., Bernal, V., y Alzate, L. (2016). ¿Cuáles son las causas y consecuencias del acoso laboral o mobbing? *Psiconex*, 8(13), 1-10. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psiconex/article/view/326991>
- Carbajal, M. (2018) *Evidencias de Validez del cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo en el personal operario de la ciudad de Trujillo* [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo.
- Castillo, J. y Fernández, M. (2018). *Estrategia gráfica para la prevención del mobbing en la empresa Fermati S.A.C en Chiclayo* [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional de la Universidad Señor de Sipán.

- CDCP. (2017). Código de ética y deontología. Lima: PsiUCV. Obtenido de https://sipsych.org/wp-content/uploads/2015/09/Peru_-_Codigo_de_Etica.pdf
- CPA. (4 de julio de 2017) *Consecuencias físicas y psicológicas de los trastornos de ansiedad*. Centro de psicología Avanzada. Recuperado de <https://centrodepsicologiaavanzada.com/consecuencias-fisicas-y-psicologicas-de-la-ansiedad>
- Del Castillo, T. (2016). *Propiedades psicométricas del cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo LIPT-60 en la Municipalidad Distrital de Independencia de Huaraz* [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad Cesar Vallejo.
- Díaz, C., y Santos, L. (2017). Ansiedad en la adolescencia. *Dialnet*, 6(1), 21-31. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6317303>
- Guerra et al (2017). *Evidencia de la relación entre Acoso Laboral y Ansiedad en Docentes Universitarios*. *Revista Tecnológica - ESPOL*, 30(3). Recuperado a partir de <http://www.rte.espol.edu.ec/index.php/tecnologica/article/view/619>
- Gonzales, D., y Delgado, S. (2012) Mobbing en trabajadores españoles y peruanos: un estudio exploratorio con el LIPT-60. *Scielo*, 19(1), 121-131. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-4827201300010001
- Gonzales, L. y Rodríguez, M. (2003). Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo LIPT-60. Editorial EOS, Madrid, 2005. <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj6xNi6mcv1AhXSH7kGHfsLDbcQFnoECAMQAQ&url=http%3A%2F%2Fwww.gonzalezderivera.com%2Fart%2Fpdf%2Fmanual-lipt60.pdf&usg=AOvVaw0pvZzV9gcZPs1HciUOZ7gT>
- Hernández, et at, (2014). Metodología de la investigación. McGRAW-HILL. <http://www.intercambiosvirtuales.org/tag/metodologia-de-la-investigacion-6a-edicion>

- Inca, A., y Salas, C. (2019). *Variaciones de los Índices de Ansiedad y el Acoso Laboral en Trabajadores de Instituciones de Gestión Pública*. [Tesis de licenciatura, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio Institucional de la Universidad Ricardo Palma.
- Lescano, J. (2019). *Relación entre Autopercepción del ambiente laboral y Ansiedad. Personal de Hospitalización de pediatría. Hospital Regional Docente de Trujillo, 2019* [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad Cesar Vallejo.
- Londoño, M., Redondo, M., & Velázquez, L. (2020). *Ansiedad y depresión durante la emergencia sanitaria del COVID-19 en personal asistencial activo en instituciones de salud en Santander* [Tesis de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio Institucional UCC. <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/28301>
- Martínez, A. (2012). El acoso laboral y sus efectos a nivel individual, social y organizacional.
https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiLk9OQvsX0AhXpqZUCHSJRD9oQFnoEACAcQAQ&url=https%3A%2F%2Frepository.javeriana.edu.co%2Fbitstream%2Fhandle%2F10554%2F9890%2FCruzMartinezAlejandra2012.pdf%3Fsequence%3D4&usg=AOvVaw02ohETZRm5GLg_ICmWN4QC
- Medline Plus (21 de noviembre de 2019) *Cinco tipos comunes de trastorno de ansiedad*. <https://magazine.medlineplus.gov/es/art%C3%ADculo/cinco-tipos-comunes-de-trastornos-de-ansiedad>
- Miguel, V., y Prieto, M. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *Redalyc*, 19(38), 25-44. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425948032003>
- Molina, A., y Badillo, M. (2017). Estudio Psicométrico de las escalas de depresión, ansiedad y funcionalidad familiar en estudiantes de la Universidad Industrial de Santander. *Acta Colombia de Psicología*, 20 (1). Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-91552017000100232&script=sci_arttext&tIng=es

- Neira, V. (2016) *Mobbing, Burnout y Ansiedad en trabajadores de la salud pertenecientes al Hospital Neuropsiquiátrico Braulio. A Moyano* [Tesis de licenciatura – Universidad Abierta Interamericana]. Repositorio de la Universidad Abierta Interamericana
- Ochando, G. y Cancio, S. (2017). Actualización de la ansiedad en la edad pediátrica. *Pediatría Integral*, 21(1), 10. <https://www.pediatriaintegral.es/publicacion-2017-01/actualizacion-de-la-ansiedad-en-la-edad-pediatrica-2017/>
- OMS (9 de octubre de 2017). *Día Mundial de la Salud Mental 2017 – La salud mental en el lugar de trabajo*. Organización Mundial de la Salud. Recuperado de https://www.who.int/mental_health/world-mental-health-day/2017/es/
- Organización Internacional del trabajo. (28 de abril de 2020). *Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo 2020 - la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*. https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/events-training/events-meetings/world-day-safety-health-at-work/WCMS_733544/lang--es/index.htm
- Organización Mundial de la Salud (14 de mayo de 2019). *Salud mental en el lugar de trabajo*. OMS. Recuperado de https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*. 35(1), 227-232. <https://dx.doi>
- Parés, M. (2006). Las Fases del Acoso Moral en el Trabajo. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjFouKpwaTzAhWtIrkGHY_iCCMQFnoECBcQAQ&url=http%3A%2F%2Fwww2.izt.uam.mx%2Famet%2Fvcongreso%2Fwebamet%2Findexdemesa%2Fponencias%2FMesa%252019%2FParesm19.pdf&usg=AOvVaw1gclEqScsfS2sRWQFfgUWP
- Quispe, C., & Quispe, B. (2019). *Acoso laboral y su relación con la ansiedad y depresión en los colaboradores de la micro red de mariano melgar* [Tesis

de Licenciatura. Universidad Nacional de San Agustín]. Repositorio de la Universidad Nacional de San Agustín.

Radio Programas del Perú. (21 de septiembre de 2017). *¿Cómo afecta a tu cerebro el acoso laboral?* RPP Noticias. <https://rpp.pe/campanas/branded-content/como-afecta-a-tu-cerebro-el-acoso-laboral-noticia-1078036>

Radio Programas del Perú. (27 de febrero de 2020). *¿Cuántas denuncias por acoso sexual laboral se han reportado en lo que va del 2020?* RPP Noticias. <https://rpp.pe/economia/economia/cuantas-denuncias-por-acoso-sexual-laboral-se-han-reportado-en-lo-que-va-del-2020-noticia-1248222?ref=rpp>

Red Iberoamericana de Universidades. (1 de septiembre de 2019). *Acoso laboral o mobbing: el impacto en cifras.* Universia. <https://www.universia.net/pe/actualidad/empleo/acoso-laboral-o-mobbing-impacto-cifras-1166338.html>

Robles, M. (2015). *Niveles de Ansiedad que presentan los trabajadores del organismo judicial de la cabecera departamental de Huehuetenango* [Tesis de Licenciatura, Universidad Rafael Landívar]. Repositorio Institucional de la Universidad Rafael Landívar.

Rodríguez, J. (2019). *Acoso laboral y bienestar psicológico en los funcionarios de una entidad pública de Trujillo* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio de la Universidad Antenor Orrego.

Rodríguez, J. H. (2020). *Impacto de la COVID-19 sobre la salud mental de las personas.* *Scielo*, 24(3), 579-580. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30432020000300578

Rojas, E. (2017). *Como superar la ansiedad.* Planeta, S. A. [https://books.google.com.pe/books?id=rFyWBQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=ANSIEDAD+AUTORES&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjWrs20yJjpAhVjmeAKHaL4BK8Q6AEILjAB" \l](https://books.google.com.pe/books?id=rFyWBQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=ANSIEDAD+AUTORES&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjWrs20yJjpAhVjmeAKHaL4BK8Q6AEILjAB) "v=onepage&q&f=false

- Roldán, P. y Fachelli, S. (2015). Metodología de investigación social cuantitativa. *Creative Commons*. (11), 6-35. <https://ddd.uab.cat/record/129382>
- Sánchez, G. (6 de septiembre de 2017). Mobbing. Quiero recuperarme DKV Salud. <https://quierocuidarme.dkv.es/salud-en-el-trabajo/mobbing>
- Saldaña, A. (14 de diciembre de 2020). *Essalud: Consultas por ansiedad y depresión se incrementaron en 40% en diciembre*. Obtenido de El Peruano: <https://elperuano.pe/noticia/111761-essalud-consultas-por-ansiedad-y-depresion-se-incrementaron-en-40-en-diciembre>
- Salinas, M. y Romero, C. (2019). *Variaciones de los índices de Ansiedad y el Acoso Laboral en trabajadores de instituciones de Gestión Pública* [Tesis de Licenciatura, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio de la Universidad Ricardo Palma.
- Sotelo, L., et al. (2016) Análisis psicométrico Preliminar de la escala de ansiedad manifiesta en adultos (AMAS-A) en adultos limeños. *Semantic Scholar*, 14(1), 31-46. <https://www.semanticscholar.org/paper/AN%C3%81LISIS-PSICOM%C3%89TRICO-PRELIMINAR-DE-LA-ESCALA-DE-EN-Sotelo-Sotelo/1d046f14d51710b9e7c14422ccb837da211e8fc8>
- Suarez, L. (2018) Optimismo y Ansiedad en estudiantes de una Universidad estatal de Lima [Tesis de Licenciatura, Universidad Federico Villareal]. Repositorio institucional de la Universidad Federico Villareal.
- Suarez, M. (2021) *Efecto emocional por COVID-19 en el personal de salud durante la pandemia - Red Asistencial Lambayeque* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad Cesar Vallejo.
- Tarraga, L. y S, P. (2016) Estado de Ansiedad y Burnout en Trabajadores Sanitarios de Albacete. *Journal of Negativo & No Positive Results*, 1(3), 100-106 <http://doi.org/10.19230/jonnpr.2016.1.3.1016>
- TeensHealth. (13 de mayo del 2013). *Trastornos de ansiedad*. KidsHealth. <https://kidshealth.org/es/teens/anxiety-esp.htm>

Universidad Cesar Vallejo (2017). Resolución de Consejo Universitario N°0126-2017/UCV. Recuperado de: <https://www.ucv.edu.pe/datafiles/C%C3%93DIGO%20DE%20%C3%89TICA.pdf>

Vásquez, L. (2020) *Ansiedad, depresión y estrés en trabajadores del Hospital Cayetano Heredia durante la pandemia de COVID 19 durante el año 2020* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo.

Villanueva, L. y Ugarte, A. (2017). Niveles de Ansiedad y Calidad de Vida en estudiantes de una Universidad Privada de Arequipa. [Tesis de Maestría, Universidad Femenina Sagrado Corazón]. Repositorio Institucional Unife.

Westreicher, G. (2 de diciembre de 2019). Tipos de Acoso Laboral. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/tipos-de-acoso-laboral.html>

Zung, W. (1971). Escala de autovaloración de la Ansiedad de Zung. Berlin.

ANEXOS

Anexo °1: Matriz de consistencia

Titulo	Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores e ítems	Población y muestra	Tipo de investigación
<p>“Relación entre Acoso Laboral y ansiedad en trabajador es de entidad pública frente al Covid-19 en Chiclayo, 2021”</p>	<p>¿Cuál es la relación entre Acoso Laboral y ansiedad en trabajadores de una entidad pública frente al Covid-19 en Chiclayo, 2021?</p>	<p>General: Determinar la relación entre acoso laboral y ansiedad en trabajadores de una entidad pública frente al Covid-19 en Chiclayo, 2021.</p> <p>Específicos: 1) Analizar la relación entre acoso laboral y las dimensiones de ansiedad en trabajadores de una entidad pública frente al Covid-19 en</p>	<p>General: Existe una relación significativa entre las variables ansiedad y acoso laboral en trabajadores de una entidad pública frente al Covid-19.</p>	<p>Acoso Laboral</p>	<p>Desprestigio laboral</p> <p>Entorpecimiento de progreso</p> <p>Incomunicación o bloqueo de la comunicación</p> <p>Intimidación encubierta</p> <p>Intimidación manifiesta</p> <p>Desprestigio personal</p>	<p>Registra estrategias de acoso que tratan de bloquear la actividad laboral de la persona, degradándola profesionalmente mediante el desempeño de tareas inadecuadas para su nivel de competencia. (5,10,17,18,28, 49, 50, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60)</p> <p>Encuentra métodos de acoso que tratan interferir en las tareas de la persona en la organización, degradando profesionalmente mediante la mala gestión de la tarea dentro de la empresa. (14,27,32, 33,34,35,37)</p> <p>Evalúa la metodología de acoso que se interponen en la comunicación interna y externa de la empresa. (3,11,12,13,15,16,51,52,53)</p> <p>Se encarga de estudiar las amenazas y agravios ocultos que generalmente no dejan pistas, lo que se hace difícil el poder identificarlas. (7,9,43, 44,46,47,48.)</p> <p>Analiza las restricciones directas y peligros, como amenazas verbales, gritos o la tentación de hacer que la víctima haga el ridículo. (1, 2, 4, 8, 19, 29)</p> <p>Registra estrategias encaminadas a la pérdida de una reputación, personal y privada, muy aparte del mundo laboral. (6, 20, 21, 24, 25, 30, 31)</p>	<p>P: 384 trabajadores Municipales</p> <p>M: 150 trabajadores Municipales</p>	<p>Descriptiva Correlacional</p>

Anexo 2°

Operacionalización de las variables.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES E ÍTEMS	NIVEL DE MEDICIÓN
Acoso laboral	El acoso laboral o mobbing consiste en la comunicación hostil y sin ética, realizada de manera sistemática tanto por una o más personas, siendo la víctima conllevada a una situación de desamparo o minusvalía y es mantenida en ella. (González y Rodríguez, 2003)	La variable acoso laboral se midió mediante la aplicación del Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo - LIPT-60, el cual presenta 6 dimensiones y 60 ítems, teniendo una escala de tipo Likert, en donde 0 = no ha experimentado esa conducta, 1 = si la ha experimentado un poco, 2 = si la ha experimentado moderada o medianamente, 3 = si la ha experimentado bastante y 4 = si la ha experimentado mucho o extremadamente. (Del Castillo, 2016)	Desprestigio laboral	Registra estrategias de acoso que tratan de bloquear la actividad laboral de la persona, degradándola profesionalmente mediante el desempeño de tareas inadecuadas para su nivel de competencia. (5, 10, 17, 18, 28, 49, 50, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60)	ORDINAL
			Entorpecimiento de progreso	Encuentra métodos de acoso que tratan interferir en las tareas de la persona en la organización, degradando profesionalmente mediante la mala gestión de la tarea dentro de la empresa. (14, 27, 32, 33, 34, 35, 37)	
			Incomunicación o bloqueo de la comunicación	Evalúa la metodología de acoso que se interponen en la comunicación interna y externa de la empresa. (3, 11, 12, 13, 15, 16, 51, 52, 53)	
			Intimidación encubierta	Se encarga de estudiar las amenazas y agravios ocultos que generalmente no dejan pistas, lo que se hace difícil el poder identificarlas. (7, 9, 43, 44, 46, 47, 48.)	
			Intimidación manifiesta	Analiza las restricciones directas y peligros, como amenazas verbales, gritos o la tentación de hacer que la víctima haga el ridículo. (1, 2, 4, 8, 19, 29)	
			Desprestigio personal	Registra estrategias encaminadas a la pérdida de una reputación, personal y privada, muy aparte del mundo laboral. (6, 20, 21, 24, 25, 30, 31)	

Ansiedad	Conjunto de reacciones que contiene una gran diversidad de síntomas de ansiedad expresándolos como trastornos emocionales (Zung, 1971).	La variable ansiedad se midió mediante el uso de la Escala de Autovaloración de la Ansiedad – EAA. (Astocondor, 2001), la cual consta de 2 dimensiones y 20 ítems y una escala de tipo Likert, 1= Nunca o casi nunca, 2 = Algunas veces, 3 = Con bastante frecuencia y 4 = Siempre o casi siempre	Síntomas Psicológicos	Ansiedad (1) Miedo (2) Angustia (3) Desintegración mental (4) Aprehensión (5)	ORDINAL
			Síntomas Físicos	Temblores (6) Molestias y Dolores Corporales (7). Tendencia a la fatiga y debilidad (8). Inquietud (9). Palpitaciones (10). Vértigo (11). Desmayos (12). Disnea (13). Parestesias (14). Náuseas y vómitos (15). Micción frecuente (16). Sudoración (17). Rubor facial (18). Insomnio (19). Pesadillas 20).	

Anexo N° 3

Instrumentos utilizados

1° Instrumento.

Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo (LIPT – 60).

Nombre.....Apellidos.....

Fecha nacimiento.....Dirección.....

Localidad.....Teléfono.....

Estado Civil.....Profesión.....

Correo electrónico.....

A continuación, hay una lista de distintas situaciones o conductas de acoso que usted puede haber sufrido en su trabajo.

Marque en cada una de ellas el grado en que la ha experimentado. Marque con una cruz (X):

el cero (“0”) si no ha experimentado esa conducta en absoluto

el uno (“1”) si la ha experimentado un poco

el dos (“2”) si la ha experimentado moderada o medianamente

el tres (“3”) si la ha experimentado bastante

el cuatro (“4”) si la ha experimentado mucho o extremadamente:

1.- Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir	0	1	2	3	4
2.- Le interrumpen cuando habla	0	1	2	3	4
3.- Sus compañeros le ponen obstáculos para expresarse o no le dejan hablar	0	1	2	3	4
4.- Le gritan o le regañan en voz alta	0	1	2	3	4
5.- Critican su trabajo	0	1	2	3	4
6.- Critican su vida privada	0	1	2	3	4
7.- Recibe llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o acusadoras	0	1	2	3	4
8.- Se le amenaza verbalmente	0	1	2	3	4
9.- Recibe escritos y notas amenazadoras	0	1	2	3	4
10.- No le miran, o le miran con desprecio o gestos de rechazo	0	1	2	3	4
11.- Ignoran su presencia, no responden a sus preguntas	0	1	2	3	4
12.- La gente ha dejado o está dejando de dirigirse o de hablar con usted	0	1	2	3	4
13.- No consigue hablar con nadie, todos le evitan	0	1	2	3	4
14.- Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros	0	1	2	3	4

15.- Prohíben a sus compañeros que hablen con usted	0	1	2	3	4
16.- En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible	0	1	2	3	4
17.- Le calumnian y murmuran a sus espaldas	0	1	2	3	4
18.- Hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted	0	1	2	3	4
19.- Le ponen en ridículo, se burlan de usted	0	1	2	3	4
20.- Le tratan como si fuera un enfermo mental o lo dan a entender	0	1	2	3	4
21.- Intentan obligarle a que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica	0	1	2	3	4
22.- Se burlan de alguna deformidad o defecto físico que pueda tener	0	1	2	3	4
23.- Imitan su forma de andar, su voz, sus gestos para ponerle en ridículo	0	1	2	3	4
24.- Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias religiosas	0	1	2	3	4
25.- Ridiculizan o se burlan de su vida privada	0	1	2	3	4
26.- Se burlan de su nacionalidad, procedencia o lugar de origen	0	1	2	3	4
27.- Le asignan un trabajo humillante	0	1	2	3	4
28.- Se evalúa su trabajo de manera injusta y malintencionada	0	1	2	3	4
29.- Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas	0	1	2	3	4
30.- Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes	0	1	2	3	4
31.- Sufre acercamientos, insinuaciones o gestos sexuales no deseados	0	1	2	3	4
32.- No se le asignan nuevas tareas, no tiene nada que hacer	0	1	2	3	4
33.- Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas	0	1	2	3	4
34.- Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles	0	1	2	3	4
35.- Le asignan tareas muy por debajo de su competencia	0	1	2	3	4
36.- Le sobrecargan sin cesar con tareas nuevas y diferentes	0	1	2	3	4
37.- Le obligan a realizar tareas humillantes	0	1	2	3	4
38.- Le asignan tareas muy difíciles o muy por encima de su preparación, en las que es muy probable que fracase.	0	1	2	3	4
39.- Le obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos	0	1	2	3	4
40.- Le amenazan con violencia física	0	1	2	3	4
41.- Recibe ataques físicos leves, como advertencia	0	1	2	3	4
42.- Le atacan físicamente sin ninguna consideración	0	1	2	3	4
43.- Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo	0	1	2	3	4
44.- Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo	0	1	2	3	4
45.- Recibe agresiones sexuales físicas directas	0	1	2	3	4
46.- Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo	0	1	2	3	4
47.- Manipulan sus herramientas (por ejemplo, borran archivos de su ordenador)	0	1	2	3	4
48.- Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo	0	1	2	3	4
49.- Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse	0	1	2	3	4
50.- Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de Usted.	0	1	2	3	4
51.- Devuelven, abren o interceptan su correspondencia	0	1	2	3	4

52.- No le pasan las llamadas, o dicen que no está	0	1	2	3	4
53.- Pierden u olvidan sus encargos, o los encargos para usted	0	1	2	3	4
54.- Callan o minimizan sus esfuerzos, logros, aciertos y méritos	0	1	2	3	4
55.- Ocultan sus habilidades y competencias especiales	0	1	2	3	4
56.- Exageran sus fallos y errores	0	1	2	3	4
57.- Informan mal sobre su permanencia y dedicación	0	1	2	3	4
58.- Controlan de manera muy estricta su horario	0	1	2	3	4
59.- Cuando solicita un permiso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen obstáculos y dificultades	0	1	2	3	4
60.- Se le provoca para obligarle a reaccionar emocionalmente	0	1	2	3	4

2° Instrumento.

Escala de autovaloración de la ansiedad de Zung

Instrucciones

En esta parte se encuentran espacios donde se colocarán datos generales, además 20 oraciones y al costado de ellas espacios en blanco encabezadas por NUNCA O RARAS VECES, ALGUNAS VECES, BUEN NÚMERO DE VECES Y LA MAYORÍA DE LAS VECES. Lo que se hará será marcar con el lapicero con una "X" en el espacio que corresponde a como se sintió durante la última semana.

Nro°	Ítems	Nunca o Casi nunca	A veces	Con bastante frecuencia	Siempre o Casi siempre
1	Me siento más intranquilo y nervioso que de costumbre.				
2	Tengo miedo de las cosas o las personas.				
3	Siento mucho temor o miedo sin saber por qué.				
4	Me siento como si fuera a reventar y partirme en pedazos.				
5	Siento que todo está bien y nada malo puede sucederme.				
6	Me tiemblan los brazos y las piernas.				
7	Siento que me molestan dolores de cabeza, cuello o cintura.				
8	Me siento débil y me canso fácilmente.				
9	Me siento tranquilo y puedo permanecer en calma fácilmente.				
10	Puedo sentir el sonido de los latidos muy rápidos en mi corazón.				
11	Sufro de mareos				
12	Sufro de desmayo o siento que voy a desmayar				
13	Puedo respirar fácilmente.				
14	Se me adormecen o me hinchan los dedos de las manos y de los pies.				
15	Siento ganas de devolver la comida (vomitar) o molestias en el estómago.				
16	Orino (hago "pichi") a cada rato varias veces al día.				
17	Generalmente mis manos están secas y calientes				
18	Siento que mi cara se pone caliente y roja.				
19	Me quedo dormido con facilidad y descanso bien durante la noche				
20	Cuando duermo sueño cosas malas que me dan miedo.				

Anexo 4°

Validez y confiabilidad de ambos instrumentos.

Confiabilidad de la adaptación del Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo (LIPT-60)

LIPT-60		
	Alfa de Cronbach	N de elementos
Cuestionario LIPT-60	0.96	
Dimensiones	0.70 a 0.90	60 items

Validez de la adaptación del Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo (LIPT-60)

LIPT-60	
Análisis factorial confirmatorio.	0.86 y 0.89
Err. Cuadrático Med.	0.068

Confiabilidad Local del LIPT-60 Mediante Prueba Piloto.

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,975	60

Validez Local del LIPT-60 Mediante Prueba Piloto.

		DIMENSIONES	PERTINENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	TOTAL
TEST LIPT-60	Desprestigio Laboral	1	1	0.95238095 2	0.984126984	
	Entorpecimiento del progreso	1	1	0.95238095 2	0.984126984	
	Incomunicación o bloqueo de la comunicación	1	1	1	1	
	Intimidación encubierta	1	1	1	1	
	Intimidación manifiesta	1	1	1	1	
	Desprestigio personal	1	1	1	1	
	TOTAL, DE VALIDEZ					0.994708995

Confiabilidad original de la Escala de Autovaloración de Ansiedad de Zung (EAA)

EAA		
	Alfa de Cronbach	N de elementos
Escala de Autovaloración De la Ansiedad de Zung	0.74	20 items

Validez Original del Cuestionario de la Escala de Autovaloración de Ansiedad de Zung (EAA)

EAA	
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo	0.85

Confiabilidad de la adaptación del Cuestionario de la Escala de Autovaloración de Ansiedad de Zung (EAA)

EAA			
		Alfa de Cronbach	N de elementos
Adaptación Escala de Autovaloración De la Ansiedad de Zung	Mujeres	0.77	
	Varones	0.67	20 items.
	Total:	0.78	

Validez de la adaptación del Cuestionario de la Escala de Autovaloración de Ansiedad de Zung (EAA)

EAA	
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo	0.80 a 1.

Confiabilidad Local – Escala de autovaloración de la Ansiedad (Zung)

Scale Reliability Statistics		
	Cronbach's α	McDonald's ω
scale	0.778	0.808

Note. items 'D', 'Q', and 'S' correlate negatively with the total scale and probably should be reversed

Item Reliability Statistics		
	if item dropped	
	Cronbach's α	McDonald's ω
A	0.775	0.807
B	0.773	0.803
C	0.777	0.809
D	0.780	0.818
E	0.776	0.811
F	0.780	0.815
G	0.769	0.798
H	0.773	0.802
I	0.767	0.798
J	0.779	0.813
K	0.775	0.798
L	0.768	0.789
M	0.759	0.789
N	0.768	0.790
O	0.769	0.793
P	0.768	0.802
Q	0.784	0.824
R	0.779	0.815
S	0.784	0.820
T	0.771	0.801
U	0.763	0.796
V	0.712	0.767
W	0.707	0.762

Validez Local - Escala de autovaloración de la Ansiedad (Zung)

TEST	DIMENSIONES	PERTINENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	TOTAL
ZUNG	Síntomas Psicológicos	1	0.9333333333	1	0.9777778
	Síntomas Físicos	0.9777777778	1	1	0.9925926
	TOTAL, DE VALIDEZ				0.9851852

Anexo N°5

Juicio de expertos.

VARIABLE: ANSIEDAD.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO de la Escala de autovaloración de la ansiedad, en una entidad pública frente al covid-19 en Chiclayo, 2021.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Psic. Ademar Vargas Diaz

DNI: 45476251

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad San Martin de Porres	Maestría en Docencia	2015-2017

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad San Martín de Porres	Docente	Lima		

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

15 de septiembre del 2021



MG. PSIC. Ademar Vargas Diaz

C. PS. P: 18428

VARIABLE: ACOSO LABORAL.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO de la Escala de estrategias de Acoso en el Trabajo (LIPT-60), en una entidad pública frente al covid-19 en Chiclayo, 2021.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Psic. Ademar Vargas Diaz

DNI: 45476251

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad San Martin de Porres	Maestría en Docencia	2015-2017

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

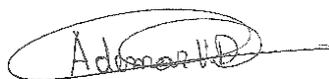
	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad San Martín de Porres	Docente	Lima		

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

15 de septiembre del 2021



MG. PSIC. Ademar Vargas Diaz

C. PS. P: 18428

VARIABLE: ANSIEDAD.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO de la Escala de autovaloración de la ansiedad, en una entidad pública frente al covid-19 en Chiclayo, 2021.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Psic. Erick Rojas Luna

DNI: 40398405

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UPAO	Didáctica de la Educación Superior	2017

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Misión produce	Jefe corporativo de capacitación	La Libertad	2 años	Desarrollar los programas de formación de la compañía de las operaciones Perú y Guatemala.

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

15 de septiembre del 2021



MG. PSIC. Erick Rojas Luna

C. PS. P: 13158

VARIABLE: ACOSO LABORAL.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO de la Escala de estrategias de Acoso en el Trabajo (LIPT-60), en una entidad pública frente al covid-19 en Chiclayo, 2021.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Psic. Erick Rojas Luna

DNI: 40398405

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UPAO	Didáctica de la Educación Superior	2017

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Misión produce	Jefe corporativo de capacitación	La Libertad	2 años	Desarrollar los programas de formación de la compañía de las operaciones Perú y Guatemala.

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

15 de septiembre del 2021



MG. PSIC. Erick Rojas Luna

C. PS. P: 13158

VARIABLE: ANSIEDAD.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO de la Escala de autovaloración de la ansiedad, en una entidad pública frente al covid-19 en Chiclayo, 2021.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Psic. Luis Alberto Chunga Pajares

DNI: 40398405

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Doctorado	2021
02	Universidad César Vallejo	Maestría	2017
03	Universidad César Vallejo	Licenciatura	2009

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad César Vallejo	DTC	Pimentel	Desde el 2015	Jefe de la unidad de investigación - EP

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

15 de septiembre del 2021



DR. PSIC. Luis Alberto Chunga Pajares

C. PS. P: 14245

VARIABLE: ACOSO LABORAL.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO de la Escala de estrategias de Acoso en el Trabajo (LIPT-60), en una entidad pública frente al covid-19 en Chiclayo, 2021.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Psic. Luis Alberto Chunga Pajares

DNI: 40398405

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Doctorado	2021
02	Universidad César Vallejo	Maestría	2017
03	Universidad César Vallejo	Licenciatura	2009

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad César Vallejo	DTC	Pimentel	Desde el 2015	Jefe de la unidad de investigación - EP

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

15 de septiembre del 2021



DR. PSIC. Luis Alberto Chunga Pajares

C. PS. P: 14245

Anexo 6°

Solicitud de permiso para realización del estudio

SOLICITUD

Yo; **Cristhian Alexis Venegas Fernández**, con DNI; 48875642, soy estudiante del Décimo ciclo de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo

En donde, solicito a usted de forma cordial y con respeto, que estando realizando mi proyecto de investigación y futura tesis denominada "Relación entre Acoso Laboral y Ansiedad en trabajadores de una entidad pública frente al Covid-19 en Chiclayo, 2021" se me brinde el permiso para desarrollo del estudio en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz. Esperando una respuesta positiva y apoyo durante el proceso.

Gracias por su atención

Fecha: 04/06/2021



Firma
Investigador



Municipalidad Distrital de José L. Ortiz
Gerencia de Gestión de Recursos Humanos
Abog. Jazmine Andrea Rodríguez Soplapuco
GERENTE G.G. RR. HH

Firme
Jefe de RR.HH

Anexo 7°

Permiso para realizar el Estudio de Investigación en la entidad pública.



Municipalidad
Distrital de
José Leonardo Ortiz

**GERENCIA DE GESTIÓN DE RECURSOS
HUMANOS**

CARTA N° 444 – 2021 – MDJLO/GGRH

Sr.

CRISTHIAN ALEXIS VENEGAS FERNÁNDEZ

ESTUDIANTE DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JOSÉ LEONARDO ORTIZ

Presente. –

ASUNTO : SE AUTORIZA EL PERMISO PARA REALIZAR EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN Y FUTURA TESIS DENOMINADA; **“RELACIÓN ENTRE ACOSO LABORAL Y ANSIEDAD EN TRABAJADORES DE UNA ENTIDAD PÚBLICA FRENTE AL COVID-19- EN CHICLAYO 2021”**

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted, manifestando mi cordial saludo, y a la vez en mi condición de **Gerente de Gestión de Recursos Humanos**, cuyo propósito es dar respuesta a su solicitud; indicando que se **AUTORIZA** el permiso para realizar el proyecto y futura tesis denominada: **“RELACIÓN ENTRE ACOSO LABORAL Y ANSIEDAD EN LOS TRABAJADORES DE UNA ENTIDAD PÚBLICA FRENTE AL COVID-19 EN CHICLAYO, 2021”**. Teniendo en cuenta los límites de información que pueda brindar la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz.

Atentamente:


Municipalidad Distrital de José L. Ortiz
Gerencia de Gestión de Recursos Humanos
Abog. Jazmine Andrey Ximara Soplapuco
GERENTE GGRH

C.c.

ARCHIVO

Anexo 8°

Carta para aplicación final de instrumentos a la muestra.



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Pimentel, 16 de Setiembre de 2021

Abg. Jazmine América Salazar Soplapuco

Jefe de RRHH de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz
Presente. -

ASUNTO: Solicito permiso para aplicación de instrumento

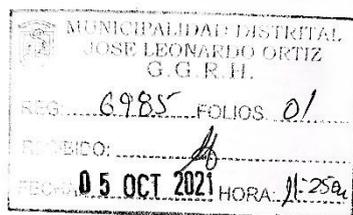
De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle el saludo Institucional a nombre de la Escuela Académico Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo – Campus Chiclayo, y a la vez, solicitarle el permiso correspondiente, para que nuestro estudiante del XI ciclo Sr. **Venegas Fernández Cristhian Alexis**, pueda aplicar los instrumentos denominados "**Relación entre Acoso Laboral y Ansiedad en una entidad pública frente al Covid-19 en Chiclayo, 2021**" como parte de la experiencia curricular **Desarrollo del Proyecto de Investigación**. Es preciso mencionar que será aplicado a los colaboradores de su institución que dirige, asimismo indicar que estará bajo la asesoría del docente Mgtr. Nelson Pacifico Espinoza Yong.

Conocedor de su apoyo a los futuros profesionales de nuestra región no dudamos en que nuestra petición sea aceptada.

Esperando su atención al presente, nos despedimos de Usted no sin antes expresarle nuestras muestras de aprecio.

Atentamente



Dr. Marvin Moreno Medina
COORDINADOR
Escuela de Psicología –
Campus Chiclayo



Municipalidad Distrital de José L. Ortiz
Gerencia de Gestión de Recursos Humanos
Abog. Jazmine América Salazar Soplapuco
GERENTE RR.HH.

Anexo 9°

Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Cristhian Alexis Venegas Fernández**, estudiante de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo.

Remito a usted con total respeto y como jefe del Área de Recursos Humanos, anteriormente brindado permiso para realización del estudio. Me otorgue la autorización para la aplicación de un estudio piloto con el objetivo de medir la Validez y Confiabilidad de los instrumentos psicológicos; Cuestionario de Estrategias de Acoso en el trabajo (LIPT-60) y la Escala de Autovaloración de la Ansiedad de Zung, para mi futura Tesis de Investigación denominada; "Relación entre Acoso Laboral y Ansiedad en una entidad pública frente al Covid-19 en Chiclayo, 2021", el cual se pretende realizar en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz – Chiclayo. Esperando una posible respuesta positiva y apoyo durante este proceso.

Gracias por su atención.

Yo: Jazmine América Salazar Soplapuco Con Número de **DNI; 42062786**, Acepto el desarrollo de la prueba piloto para beneficio de dicha entidad pública esperando su gran compromiso para con la consecución de las metas de estudio.

Dia; 07/10/2021



Firma
Investigador



Municipalidad Distrital de José L. Ortiz
Gerencia de Gestión de Recursos Humanos
Abog. Jazmine América Salazar Soplapuco
GERENTE (G) RR. HH

Firme
Jefe de RR.HH

Anexo 10°

Tabla de los baremos de cada instrumento

Tabla X

Baremos de las variables

Percentiles	Acoso laboral	Ansiedad
5	<74	<48
10	74-81	48-50
15	82-83	51
20	84-85	53-54
25	86-88	55-63
30	89-98	64-74
35	99-100	-
40	101-108	-
45	109-113	75
50	114-123	-
55	124-137	76
60	139-143	-
65	144-151	-
70	152-168	77
75	169-181	78-79
80	182-196	80-83
85	197-199	84-87
90	-	88
95	200	89-100
99	200<	100<
Media	133,5267	71,9400
Desviación estándar	45,74626	14,76811
Rango	130,00	63,00
Mínimo	70,00	37,00
Máximo	200,00	100,00

Anexo 11°

Tabla de la prueba de normalidad inferencial

Tabla X

Prueba de normalidad inferencial

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadísti co	gl	Sig.	Estadísti co	gl	Sig.
Desprestigio laboral	,148	150	,000	,885	150	,000
Entorpecimiento del proceso	,167	150	,000	,863	150	,000
Incomunicación	,156	150	,000	,884	150	,000
Intimidación encubierta	,167	150	,000	,883	150	,000
Intimidación manifiesta	,145	150	,000	,882	150	,000
Desprestigio personal	,148	150	,000	,885	150	,000
Acoso laboral	,134	150	,000	,883	150	,000
Síntomas psicológicos	,284	150	,000	,902	150	,000
Síntomas físicos	,298	150	,000	,895	150	,000
Ansiedad	,295	150	,000	,898	150	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors