



**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**TESIS
ACOSO LABORAL Y ANSIEDAD EN
COLABORADORES DE UNA EMPRESA
AGROINDUSTRIAL DE LA PROVINCIA DE
CHICLAYO**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGIA**

Autor (es):

Bach. Alvarez Julca Wendy Winnet
<https://ORCID.org/0000-0001-5963-1446>

Bach. Bustamante Calderon Heedy July
<https://orcid.org/0000-0003-2636-1819>

Asesor:

Dr. Reyes Baca Gino Job
<https://orcid.org/0000-0001-5869-4218>

**Línea de Investigación:
Comunicación y Desarrollo Humano**

**Pimentel – Perú
2023**

Aprobación del jurado



**Presidente del Jurado de Tesis
Mg. Carmona Brenis Karina Paola**



**Secretario del Jurado de Tesis
Mg. Asenjo Zapata Cornelia Yajaira**



**Vocal del Jurado de Tesis
Dra. Sotomayor Nunura Gioconda Del Socorro**

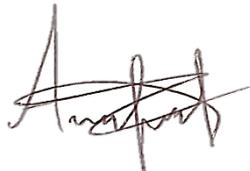
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quienes suscriben la **DECLARACIÓN JURADA**, somos **egresado (s)** de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaramos bajo juramento que somos autoras del trabajo titulado:

ACOSO LABORAL Y ANSIEDAD EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL DE LA PROVINCIA DE CHICLAYO

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Alvarez Julca Wendy Winnet	DNI: 71539157	
Bustamante Calderon Heedy July	DNI: 46919884	

Pimentel, 04 de mayo del 2023.

DEDICATORIA

Dedicó esta tesis a la mejor madre del mundo por hacer el gran esfuerzo de educarme y darme las fuerzas para hacer posible mis metas, por siempre estar conmigo, apoyándome, dándome ánimos para continuar con mis estudios y a toda mi familia por su apoyo y por creer en mí.

Wendy Winnet Álvarez Julca

Me dedico esta tesis, por mi esfuerzo, mi perseverancia, mi coraje, por el valor significativo de cada uno de mis sacrificios que hicieron posible el logro de esta gran meta. También se lo dedico a mis padres, a mis hermanos, a mis amistades, quienes fueron los intermediarios para fortalecer mi espíritu de lucha y brindarme lo necesario para crecer profesionalmente.

Heidy July Bustamante Calderón

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme las fuerzas para continuar y perseverar en este primer logro, agradezco a mi madre infinitamente, por apoyarme en mis estudios, a mis hermanos y a mi novio por su comprensión y apoyo emocional, A mis profesores porque sin su dedicación y gran labor de formación nada de esto sería posible.

Wendy Winnet Álvarez Julca

A Dios por estar siempre conmigo, por brindarme sabiduría, por ser mi fortaleza, por el aliento de vida, la alegría, el amor y el valor para enfrentar cada uno de los retos y cumplir todas mis metas propuestas.

Me agradezco por no derrotarme y surgir de los peores momentos, por no desalentarme cuando el tiempo era demasiado largo, porque a pesar de ello se adquirió la experiencia y fortaleza necesaria. Agradezco a todos mis familiares y amistades que me brindaron su tiempo, me impulsaron a continuar, aquellas que despertaron mis habilidades y me brindaron la seguridad para lograr este gran meta.

Agradezco la perseverancia, la confianza y colaboración del Dr. Gino Reyes Baca, quien, con su exigencia y compromiso, asumió la constante asesoría y supervisión, entregándonos sus sabios conocimientos, con la finalidad de culminar exitosamente nuestra carrera.

Heedy July Bustamante Calderón

Resumen

Esta investigación tuvo el propósito de demostrar la relación entre el acoso laboral y la ansiedad en colaboradores de una empresa agroindustrial de la provincia de Chiclayo. Para este estudio, participaron 100 colaboradores de ambos sexos (48% mujeres y 52% varones) entre los 22 y 45 años. Para dicha investigación se utilizó el cuestionario de estrategia de acoso en el trabajo, LIPT-60, siendo su adaptación en la ciudad de Huaraz; también se utilizó la escala de ansiedad de Lima, EAL-20, creada para la población peruana. Cabe mencionar que el tipo de análisis es descriptivo correlacional entre la variable de Acoso Laboral y la variable Ansiedad. Respecto a los resultados, se evidencio que no existe relación significativa ($p > .05$) entre las variables acoso laboral y ansiedad, puesto que los constructos pueden manifestarse de forma independientes entre sí; por otro lado no existe relación significativa ($p > .05$) entre la dimensión de fobia social con las dimensiones de la variable acoso laboral; del mismo modo sucede como la dimensión de ansiedad psíquica y las dimensiones de la variable acoso laboral, donde no existe relación significativa ($p > .05$); consecutivamente se observa que entre la dimensión de agorafobia y las dimensiones de la variable acoso laboral no existe relación significativa ($p > .05$). Finalmente se puede asumirse que la ansiedad que presenten o no los colaboradores, no necesariamente están relacionada a indicadores o manifestaciones de acoso laboral.

Palabras claves: Acoso laboral, ansiedad, agresión, trabajadores, emocional.

Abstract

This research had the purpose of demonstrating the relationship between Workplace Harassment and Anxiety in employees of an agro-industrial company in the province of Chiclayo. For this study, 100 employees of both sexes (48% women and 52% men) in the range of 22 and 45 participated. For this research, the workplace harassment strategy questionnaire, LIPT-60, was approved, being its adaptation in the city of Huaraz; There was also the Lima anxiety escalation, EAL-20, created for the Peruvian population. It is worth mentioning that the type of analysis is descriptive correlational between the Workplace Harassment variable and the Anxiety variable. Regarding the results, it is evident that there is not a significant relationship ($p > .05$) between the variables Workplace Harassment and anxiety, since the constructs can manifest independently of each other; On the other hand, there is no significant relationship ($p > .05$) between the dimension of social phobia with the dimensions of the workplace Harassment variable; in the same way it happens as the dimension of psychic anxiety and the dimensions of the workplace Harassment variable, where there is not a significant relationship ($p > .05$); consecutively it is observed that between the dimension of agoraphobia and the dimensions of the workplace bullying variable there is not a significant relationship ($p > .05$). Finally it can be assumed that the anxiety that employees present or not, however, It is not related to indicators or manifestations of workplace Harassment.

Keywords: workplace Harassment, anxiety, aggression, workers, emotional.

Índice

Aprobación del jurado	ii
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
Resumen	vi
Abstract	vii
Índice.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
1.1. Realidad problemática.....	9
1.2. Antecedentes de Estudio	11
1.3. Teorías relacionadas al tema.	13
1.4. Formulación del problema.	16
1.5. Justificación e importancia del estudio.	16
1.6. Hipótesis.	17
1.7. Objetivos.	18
II. MATERIAL Y MÉTODO	19
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	19
2.2. Población y muestra.	19
2.3. Variables y operacionalización.	20
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad. ..	23
2.5. Procedimientos de análisis de datos.	25
2.6. Criterios éticos.....	25
2.7. Criterios de rigor científico.	26
III. RESULTADOS.....	26
3.1. Resultados en Tablas y Figuras	26
3.2. Discusión de resultados	31
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	33
4.1. Conclusiones.....	33
4.2. Recomendaciones.....	34
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS.....	41
ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	41

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática.

En la actualidad, se visualizan actos de violencia psicológica en instituciones, sean privadas o públicas, que perjudican la salud mental de sus colaboradores; dichos actos de violencia han sido denunciados ante la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral de Perú (SUNAFIL), quien registró novecientos treinta y nueve denuncias sobre acoso y hostigamiento en los centros laborales durante el año 2021. Concluyéndose que este tipo de violencia viene perjudicando el estado emocional de los trabajadores, quienes llegan a presentar indicadores del trastorno de ansiedad, debido a los hechos estresantes a los que están expuestos (Huiman, 2021).

Respecto al acoso en los centros laborales, son visualizados como un arquetipo de violencia psicológica, tales como la desacreditación laboral, el despido arbitrario, referencias calumniosas, deshonestas, humillación y ofensas directas e indirectas, aludiendo que dichos trabajadores se retiran con malas referencias laborales, por su falta de compromiso en la empresa, puesto que su estado de ánimo y emocional se ve afectado y pone en riesgo a la productividad de la organización (Enciso y Pérez, 2018).

Así mismo, en lo que concierne a la variable de ansiedad, según el manual internacional DSM V, refiere que es la excesiva preocupación sobre el futuro ante una situación amenazante que puede ser real o imaginaria; dicho cuadro psicológico se caracteriza por el cansancio excesivo, temor, nerviosismo, problemas para dormir y dificultades para lidiar con situaciones de incertidumbre (Morrison, 2015).

Habiéndose señalado la importancia de la problemática, resulta pertinente realizar las investigaciones referidas a la relación entre el acoso laboral y la ansiedad; según Silva (2021) afirma que, entre dichas variables, existe una asociación

altamente significativa, donde estos actos no le permiten a la víctima realizar sus labores adecuadamente con tranquilidad y entusiasmo.

Por otro lado, Inca y Salas (2020) refieren que las consecuencias del acoso laboral se ven reflejadas en problemas psicológicos, tales como el estrés postraumático, ansiedad, depresión y estrés, ya que las víctimas son sometidas constantemente a conductas desagradables que les hacen perder el interés a seguir adelante, ya sea porque su salud se ve afectada o porque ya no quieren trabajar en dicho lugar; además, se menciona que las víctimas descuidan su vida personal, familiar y laboral, se siente desvalorizada, discriminada, insatisfecha e incapaz de afrontar los actos de violencia, y muchas veces le conllevan a pensar que son culpables por el trato desagradable que reciben.

A partir de lo descrito y teniendo en cuenta la relevancia de la relación entre ansiedad y acoso laboral, resulta oportuno realizar investigaciones en el contexto determinado. Es el caso de Armas (como se citó en Silva, 2021), quien menciona que en Norteamérica, alrededor de mil ciudadanos mueren cada período en sus centros de trabajo a consecuencia del acoso laboral, por ende se postula que el acoso, la discriminación y la violencia laboral son elementos que deben ser tratados con mucho interés e igualdad; no deben ser diferenciados, ya que se transgrede la igualdad y los derechos primordiales de una persona, de ese modo se asume que la integridad emocional es responsabilidad de todos.

Por otra parte, respecto a las empresas agroindustriales que servirán de apoyo para esta investigación, encontramos que existen denuncias del año 2021, generadas por los colaboradores ante el sistema de denuncias policiales, como violación a la libertad personal en la modalidad de acoso (SIDPOL, 2021).

En este contexto, se efectuó el presente estudio, con la finalidad de analizar la relación entre el acoso laboral y la ansiedad en los colaboradores de una empresa agroindustrial de la Provincia de Chiclayo.

1.2. Antecedentes de Estudio

A continuación, se darán a conocer investigaciones realizadas a nivel nacional, internacional y local con respecto a nuestro tema de investigación, puesto que es meritorio entender realidades y problemáticas dentro y fuera del país.

A nivel internacional, Ellis et al. (2020) en Cuba, realizaron un estudio para identificar la depresión como consecuencia del acoso laboral. Se trató de una revisión sistemática que permitió evidenciar que los factores estresantes que ocurren en el ámbito del trabajo, son capaces de tener efectos perjudiciales sobre la salud de los colaboradores, sobre todo en aquellos que son víctimas de acoso laboral (menosprecio, burla, maltrato, humillación), pudiendo ocasionarles depresión, distimia o incluso el suicidio.

Patlán (2019) en México, investigó sobre los riesgos psicosociales (violencia, burnout, acoso laboral) y su impacto en la salud mental en 153 trabajadores de instituciones públicas. Utilizó escalas de desgaste ocupacional, escala de acoso en el trabajo y escala de satisfacción laboral. Se encontró que existen efectos significativos entre las variables, donde el acoso laboral incide sobre la satisfacción en el trabajo y puede originar trastornos psicosomáticos, así como también el burnout es capaz de producir trastornos de sueño, depresión y ansiedad.

Gil y González (2017) realizaron un estudio sobre el acoso psicológico laboral en Madrid-España, donde hicieron uso de la técnica de la entrevista, aplicaron el test de SCL-90-R, grado de ansiedad estado-rasgo, entre otros, concluyendo que las acciones donde se presenta acoso laboral definidas por el paciente, guardan relación con la definición de Leymann, el cual refiere que dichas conductas de violencia, causan problemas psicológicos y psicosomáticos, incluido la ansiedad y los síntomas de estrés, con la finalidad de que el trabajador abandone su centro laboral.

Guerra (2017) en su artículo de investigación relacionada entre Acoso Laboral y Ansiedad, realizado en la Universidad Tecnológica Indoamérica Ecuador, para ello

ha utilizado la Escala de Cisneros, que mide el acoso laboral y el Test de Ansiedad de Hamilton, donde el autor evidenció similitud entre las variables, concluye que el acoso laboral genera en las víctimas problemas psicológicos tales como la ansiedad, un problema muy significativo que perjudica la salud mental de aquellos que son expuestos a conductas de acoso, conllevando a las víctimas a renunciar y sentirse desmotivado en todos los aspectos de su vida.

Meza (2019) en su artículo de investigación argumentativa sobre mobbing realizado en Venezuela, concluyó que el acoso laboral en dicho país es sancionado por ley y tiene carácter penal, ya que uno de los síntomas más relevantes que causa el hostigamiento laboral en la víctima son problemas de ansiedad, depresiones, estrés postraumáticos, padecimientos de la piel, dolencias musculares, dificultades digestivas, úlceras, disenterías, desprendimiento del cabello, entre otras.

A nivel nacional las investigaciones realizadas por Quispe y Maquera (2019) sobre el acoso laboral y la ansiedad en la ciudad de Arequipa, refieren que el acoso que se da en la jornada laboral genera ansiedad en las personas, la cual se ve reflejada en las víctimas, ya que se sienten desprestigiadas frente a sus compañeros, por otro lado, el autor especifica que este tipo de violencia se presenta en ambos sexos y en los diferentes lugares de trabajo.

Inga y Salas (2019) realizó su investigación a trabajadores en instituciones pública de la localidad de Lima, con el fin de estudiar los principales factores para que un trabajador sufra inconvenientes de salud mental, tales como la ansiedad física, motora y psicológica; ante ello concluyó que las razones se deben por estar expuesto a conductas acosadoras por parte de trabajadores y/o jefes de su centro de trabajo.

Cuba (2019) en su artículo observacional analítico de la violencia laboral asociado al estado ansioso de los trabajadores en la localidad de Trujillo, donde el autor utilizó la escala de estado – rasgo (IDARE) que evalúa la ansiedad y el Cuestionario de Leymann (LIPT-60) para violencia laboral, concluye mediante los instrumentos

expuestos que el acoso laboral en los estudiantes de medicina, es una causa para que lleguen a presentar problemas de ansiedad.

En la provincia de Chiclayo aún no se han elaborado indagaciones con respecto al acoso laboral y la relación que guarda con la ansiedad.

1.3. Teorías relacionadas al tema.

A continuación, se presentan algunos enfoques y teorías que están relacionados con el tema de investigación.

Respecto al acoso laboral tenemos al psiquiatra Heinz Leymann, quien realizó una investigación referida al maltrato psicológico durante la jornada laboral en el año 1990, el cual sustentó en un congreso de higiene y seguridad en el trabajo; expuso por primera vez sobre mobbing siendo pionero con una palabra que se hizo conocida desde aquel momento. Durante mil novecientos noventa y tres lanzó el libro sobre este tema, siendo inspiración para otras con títulos iguales o similares influenciadas por Leymann.

No obstante, el vocablo preferido por Leymann para llamar este fenómeno de maltrato psicológico en el trabajo fue el “psicoterrorización” o “terror psicológico” teniendo como definición de este término psicológico: mobbing en el campo laboral, la comunicación adversa y anti ética, que va dirigida de forma metódica ya sea por una o varias personas contra otra, siendo arrastrado a una situación de ser indefenso y desamparado que se mantiene activamente en ella. Estos sucesos tienen lugar de manera recurrente, por lo menos una vez por semana y durante un extenso tiempo, más o menos seis meses, este maltrato acaba resultando en un notable desgaste mental, psicosomático y social (Leymann, 1996).

López (2017) en su investigación sobre mobbing detalla que los medios con los que nos encontramos con una acción hostil en el campo de la comunicación son muy diversas, van desde palabras ofensivas directas, bromas o comentarios con mala intención, el ninguneo, tales como no dirigir la palabra, negarle o no hacer caso a

un saludo, no respondiendo alguna interrogante, o proceder como si alguna persona no esté de manera presente, entre otros.

Así mismo, para entender al fenómeno del acoso laboral, es necesario hacer mención que es una variable compleja, puesto que entran a tallar distintos factores psicológicos, éticos, jurídicos y sociales, repercutiendo a nivel económico, político y social; es por ello que para estudiarlo se deben considerar las características no solo de la organización, sino también de los individuos que laboran ahí (Trujillo et al., 2007).

Por otro lado, en el cuestionario utilizado, el autor hace referencia a estudios basados en un enfoque sistémico organizacional, en esta teoría se ensaya la interacción social y la comunicación como un método integral. En razón de que diversos problemas emocionales surgen a consecuencia de la socialización, la psicología sistémica examina las dificultades que surgen de los problemas y se centra en la modificación y comprensión de las relaciones interpersonales.

En consecuencia, se adquiere relevancia en los resultados como en los procesos y esto deviene de manera directa en desarrollo y calidad del sistema propio. El clima laboral influye en el comportamiento y las motivaciones que poseen los participantes de una empresa, su principio está basado en la sociología donde la noción de organización, destaca la jerarquía de la persona en su puesto por su colaboración en un sistema social (Segredo, 2015).

Las organizaciones están complementadas por personas que la conforman y las relaciones de subsistemas en donde enfatiza los tipos de recursos que son cuatro: los humanos, los financieros, la información y los materiales. Dichos subsistemas conectados entre sí y con otros, como los de decisiones, control, participación y comunicación, constituyen el tejido estructural de las mismas, como consecuencia de una adecuada conducta organizacional dependerá de la administración del personal en la empresa, cómo están compuestas las partes que la conforman, cuál es su filiación con el establecimiento, cómo se revela su crecimiento profesional y personal, cómo se da la productividad, motivación, la pertenencia y la creatividad,

por indicar algunos elementos que intervienen en la conducta del personal. Es por eso la importancia de que en los estudios organizacionales se consideren todos los aspectos que inciden en el logro de una buena conducta organizacional (Cabrera, 2015).

Con respecto a la variable de ansiedad, Vega (2011) refiere que Perú presenta una escasa evidencia de instrumentos psicométricos para medir la ansiedad, y que muchos de los que son utilizados, como Zung y Beck, actualmente no se ha formulado ninguna validación o adaptación, por otro lado menciona que la población de nuestro país presenta problemas respecto a la ansiedad y estos se ven especificados según el DSM-5 como trastornos de angustia extendida, trastorno de pánico, agorafobia y fobia social, los cuales no son diagnosticados ni tratados a tiempo por la falta de instrumentos construidos y/o validados para la población peruana en general; es por estas razones que Vega dio pie a su estudio de investigación para la elaboración de la EAL 20 de 20 Ítems (Lozano y Vega, 2018).

Se especifica que la teoría cognitiva conductual es la más direccionada en trabajar los problemas de ansiedad, propuesta por Clark y Beck (1999, 2012), quienes la conceptualizan como un sistema complejo cuyas respuestas están dirigidas a la activación fisiológica, conductual, afectiva y cognitiva, ocasionadas por sucesos que se perciben como imprevisibles, que no se pueden controlar y que, potencialmente, serían peligrosos para los individuos. De acuerdo con esta teoría, los procesos evidenciados por las personas llegan a un punto en que su activación se vuelve automática, participando en el desarrollo y mantenimiento de trastornos de ansiedad.

El instrumento (EAL-20) ha sido desarrollado bajo cuatro dimensiones, las cuales se detallan en el párrafo siguiente (Lozano y Vega, 2018).

Ansiedad psíquica, donde los autores postulan sus estudios bajo el modelo empírico cuantitativo ampliado de la estructura de la personalidad de Wright y Cols, quienes la asemejan con indicadores de distrés, las cuales se evidencian en personas que sufren depresión (Wright y Cols, 2013).

Para la construcción de la dimensión de ansiedad física, fue desarrollada bajo la escala de ansiedad de Hamilton, creada con el propósito de medir el grado de ansiedad percibida según sus síntomas, dichos síntomas son especificados según el DSM III, síntomas cardiovasculares, que viene hacer los latidos rebajados y apresurados del corazón y el dolor de pecho (Pazmiño, 2019).

La dimensión de la ansiedad social, se basa en el instrumento creado por Liebowitzen, donde una de su dimensión es la ansiedad generalizada, especificando que sirve para medir la ansiedad social, como la evitación y/o terror a conocer nuevas personas (Luterek, et al., 2003).

La dimensión agorafobia, desarrollada bajo los ítems Mobility Inventory (MI), referente en que este modelo de ansiedad es manifestado bajo la evasión de espacios que están clausurados.

Así mismo, se sabe que muchas personas padecen de ansiedad por diferentes razones, tal es el caso de los colaboradores en que se da mayor probabilidad de que sufran de este mal, los cuales se cuestionan qué es con exactitud la ansiedad, sin embargo no identifican que están unidas constantemente -al trabajo, incluso al salir del centro laboral u oficina, ya que el trabajo no culmina ahí, sino que el trabajador sigue estando conectado a sus labores y desarrollando lo que es el sentido de estrés y ansiedad (García, 2017).

1.4. Formulación del problema.

¿Qué tipo de relación existe entre acoso laboral y ansiedad en los colaboradores de una empresa agroindustrial de la provincia de Chiclayo?

1.5. Justificación e importancia del estudio.

El presenta trabajo se ejecutó por las razones siguientes:

Por su valor teórico se dieron a conocer los conceptos y nociones básicas, del acoso laboral y la ansiedad en una empresa agroindustrial de la provincia de

Chiclayo, así como los resultados de estudio sobre la relación que existe entre estas variables; también se espera que el tema tratado se dé a conocer sirviendo para futuros estudios.

La presente investigación es de utilidad, ya que disipa dudas a los interesados en conocer si el acoso laboral, produce ansiedad en los participantes, dentro de su centro de trabajo.

Por su aporte con la sociedad, ya que esta investigación ayuda a tomar conciencia sobre el buen trato al trabajador de diferentes entidades de la ciudad de Chiclayo, así mismo, si hubiese algún caso de acoso laboral, le permitirá al lector identificar si viene siendo víctima o agresor de algún tipo de mobbing, con la finalidad de dar a conocer las consecuencias de esta conducta, y posteriormente tomar conciencia sobre ello.

Por sus implementaciones prácticas, los resultados obtenidos son de aporte porque existe la necesidad de evaluar la conexión de los temas tratados, y si estos generan dificultades en la vida laboral de las víctimas, ayudando así a detectar y poder dejar una base para una futura implementación de programas o planes de acción en contra del acoso y ansiedad en trabajadores, con la finalidad de erradicar este problema psicosocial.

1.6. Hipótesis.

Hipótesis General

Determinar la relación entre acoso laboral y ansiedad en colaboradores de una empresa agroindustrial de la provincia de Chiclayo.

Hipótesis Específicas

Existe relación entre la dimensión fobia social y las dimensiones de la variable acoso laboral, en colaboradores de una empresa agroindustrial de la provincia de Chiclayo.

Existe relación entre la dimensión ansiedad psíquica y las dimensiones de la variable acoso laboral, en colaboradores de una empresa agroindustrial de la provincia de Chiclayo.

Existe relación entre la dimensión agorafobia y las dimensiones de la variable acoso laboral, en colaboradores de una empresa agroindustrial de la provincia de Chiclayo.

Existe relación entre la dimensión síntomas físicos y las dimensiones de la variable acoso laboral, en colaboradores de una empresa agroindustrial de la provincia de Chiclayo.

1.7. Objetivos.

1.7.1. Objetivo general.

Demostrar la relación que existe entre el acoso laboral y la ansiedad en colaboradores de una empresa agroindustrial de la provincia de Chiclayo.

1.7.2. Objetivos específicos.

Establecer la relación entre la dimensión fobia social y las dimensiones de la variable acoso laboral, en colaboradores de una empresa agroindustrial de la provincia de Chiclayo.

Establecer la relación entre la dimensión ansiedad psíquica y las dimensiones de la variable acoso laboral, en colaboradores de una empresa agroindustrial de la provincia de Chiclayo.

Establecer la relación entre la dimensión agorafobia y las dimensiones de la variable acoso laboral, en colaboradores de una empresa agroindustrial de la provincia de Chiclayo.

Establecer la relación entre la dimensión síntomas físicos y las dimensiones de la variable acoso laboral, en colaboradores de una empresa agroindustrial de la provincia de Chiclayo.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación.

La presente investigación es de tipo correlacional, en vista que su propósito fue evidenciar la relación que existe entre la variable de acoso laboral y ansiedad (Hernández et. al., 2018).

Respecto al diseño de investigación es no experimental transversal, puesto que se procedió a evidenciar la relación de las variables en un período determinado, sin manipularlas (Hernández et. al., 2018).

2.2. Población y muestra.

La población es la parte accesible a ser analizada, y corresponde al ámbito donde se desarrolla el estudio (Condori, 2020).

En esta investigación se tomó una cantidad constituida por 100 colaboradores de ambos sexos, de 22 y 45 años de edad, que corresponden a una empresa agroindustrial de la provincia de Chiclayo.

Con respecto a la muestra, es la parte particular de la población, con semejantes características frecuentes de la población (Condori, 2020).

La clasificación de la muestra se produjo de manera no probabilística mediante un muestreo por conveniencia. Por lo tanto, la muestra está representada por 80 colaboradores de ambos sexos.

Criterios de inclusión: Los colaboradores que trabajen en la empresa agroindustrial, serán de ambos sexos, que tengan 22 y 45 años de edad, que no tengan un contrato temporal, pertenecer al área de planta y de campos.

Criterios de exclusión: Los colaboradores que tengan problemas de salud y los que sean nombrados en la empresa.

2.3. Variables y operacionalización.

La variable es el término que se usa dentro de una investigación, con el fin de recabar información y reconocer las preguntas generadas por el investigador, en tal sentido una variable se mide, se estudia y puede manipularse (Arias, 2021).

La operacionalización de las variables, se define como la desintegración de las variables en sus partes, de lo general a lo específico (Arias, 2021).

En la presente investigación se tienen como variables de estudio, el acoso laboral y la ansiedad, que se pueden apreciar de manera más nítida y detallada en las siguientes tablas.

Tabla 1*Operacionalización de la variable Acoso Laboral*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Técnica e instrumento de recolección de data
Acoso Laboral	Es un arquetipo de violencia psicológica, tales como la desacreditación laboral, el despido arbitrario, referencias calumniosas, deshonestas, humillación y ofensas directas e indirectamente (Enciso y Pérez, 2018).	Puntajes obtenidos del cuestionario LIPT-60, que permiten apreciar la mayor o menor presencia de acoso laboral.	Desprestigio laboral	5, 10, 17,18, 28, 49, 50,54, 55, 56, 57,58,59,60	Encuesta, LIPT 60
			Entorpecimiento del progreso	14,27, 32,33, 34, 35,37	
			Incomunicación	3, 11, 12, 13, 15, 16, 51,52,53	
			Intimidación encubierta	7, 9,43,44, 46, 47, 48	
			Intimidación manifiesta	1,2,4, 8,19, 29	
			Desprestigio personal	6,20,21,24, 25,30,31	

Tabla 2*Operacionalización de la variable ansiedad*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Técnica e instrumento de recolección de data
Ansiedad	según el manual internacional DSM V, refiere que es la excesiva preocupación en el futuro ante una situación amenazante que puede ser real o imaginaria, dicho cuadro psicológico se caracteriza por el cansancio excesivo corporal, temor, nerviosismo, problemas para dormir y dificultades para lidiar con situaciones de incertidumbre (Morrison, 2015).	Puntajes obtenidos del cuestionario EAL-20, que permiten apreciar la mayor o menor presencia de Ansiedad.	Fobia social Ansiedad psíquica Agorafobia Síntomas físicos	3,5,11,15,19 2,6,10,12,13,14,18 1,7,9 4,8,16,17,20	EAL -20

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

La técnica de campo e instrumentos, encuesta o test, son herramientas que nos permiten recoger información necesaria para la validación de una investigación (Sánchez y Díaz, 2021).

Para el estudio de la variable acoso laboral se utilizó el cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo (LIPT-60). Este cuestionario fue creado por Heinz Leymann en 1984, posteriormente surgió su adaptación en el año 2003 en España por Manuel Rodríguez y José Gonzales; consta de 60 ítems, fraccionadas en 6 subescalas, cuyas respuestas están generadas por puntuaciones de 0 a 4, donde cero no ha experimentado y 4 es mucho o extremadamente ha experimentado, el cual puede ser aplicable para adultos que trabajan, su aplicación es individual o colectiva, durante 10 a 20 minutos; en Perú en el año 2016 fue validado en Huaraz, lugar donde se determinó su validez y confiabilidad (Azabache y Samanamud, 2016).

Leymann (como se citó en Andaviza, 2019), El cuestionario LIPT-60 conforma seis subescalas; Subescala de desprestigio (DL): son las acciones de acoso laboral, que producen descrédito en los trabajadores, mediante comunicaciones tergiversadas, difamación y desvalorización del trabajo. Subescala de torpeza del progreso (EP): los trabajadores son subestimados en relación a sus labores, poniendo en duda sus habilidades. Subescala bloqueo de la comunicación o incomunicación (BC): está relacionada con la ausencia de comunicación entre trabajadores, fuera y dentro del área de trabajo. Subescala de amenaza encubierta (IE): describe a la conminación y perjuicios hacia la víctima de manera oculta, para no generar responsables. Subescala de intimidación manifiesta (IM): las víctimas son expuestas de manera arbitraria ante insultos, vejaciones y restricciones de forma directa y públicamente. Subescala de descrédito personal (DP): la víctima se ve expuesta se relatan a un deslustre por su forma de ser, errores o condicionamientos a la que está expuesta fue de su entorno laboral.

La investigación se realizó bajo el estudio factorial confirmatorio, lográndose así efectos válidos significativos $p < .01$, con un valor agradable $.86$, confirmándose de este modo la distribución de los seis elementos. Por otro lado, la confiabilidad, se efectuó mediante el coeficiente Alpha de Cronbach, estableciéndose derivaciones fiables de $.96$, considerándose buena (Azabache y Samanamud, 2016).

Con respecto al instrumento que se utilizó para medir la ansiedad utilizamos el EAL-20 que es La escala de ansiedad de Lima de 20 ítems, inicialmente esta prueba constaba de 130 ítems siendo creado por Johann Martin Vega Dienstmaier en el 2011, posteriormente en el 2018 fue modificado por Antonio Lozada Vargas y el creador original antes mencionado, en esta modificación se seleccionaron los 20 más representativos, de selección dicotómica y consta de cuatro dimensiones; fobia social: se refiere al miedo ante los vínculos con otras personas. Ansiedad psíquica: que se manifiesta a través del nerviosismo e inquietud, así como los síntomas de depresión. Síntomas físicos: relacionado a los problemas cardiovasculares, inestabilidad y escalofríos. Agorafobia: Evitación de espacio cerrados o donde se vea la aglomeración de personas. Así mismo para realizar esta adaptación el instrumento fue aplicado a pacientes de psiquiatría que se encontraban en consulta en el Hospital Cayetano Heredia, la prueba tiene un tiempo límite de 10 a 15 minutos como promedio para la aplicación, cabe mencionar que la prueba puede ser aplicada a personas de ambos sexos entre los 18 a 60 años de edad (Lozada y Vega 2018).

Este instrumento utilizó el programa STATA versión 14 para estudiar los datos a través del coeficiente de Cronbach.

Finalmente, a partir de todo lo descrito del presente trabajo, se tomó en cuenta el Cuestionario de Estrategias de Acoso en el Trabajo LIPT-60, validado en el Perú en la ciudad de Huaraz por Azabache y Samanamud (2016), determinando la confiabilidad a través el Alfa de Cronbach un índice de 0.94 y con respecto a la validación se obtuvo un $75,92\%$; con respecto al EAL 20, fue creado por Lozada y Vega (2018) para la población peruana, donde se determinó mediante Alfa

Cronbach su confiabilidad obteniendo un índice de 0,8885 y con respecto a la validación se obtuvo un 90,38% de varianza explicada.

Respecto al procedimiento de recolección de datos, se comenzó al obtener la aprobación del proyecto realizado, se elaboró la realidad problemática de las variables ansiedad y acoso laboral, se buscó las teorías que aporten a diagnosticar el problema a estudiar, posteriormente se realizó la búsqueda de una empresa que cuente con algunos casos relacionados al estudio, así mismo que cuente con la cantidad de personas recomendable para realizar la investigación; cuando se logró encontrar la empresa se procedió a realizar el estudio a través de los instrumentos, que fueron aplicados de manera presencial y de forma colectiva, estos instrumentos fueron aplicados en un solo momento, dando conocimiento del objetivo del estudio, confiabilidad de datos, así mismo cabe precisar que se realizaron en el centro laboral y con los permisos correspondientes de la empresa.

2.5. Procedimientos de análisis de datos.

Con respecto al procedimiento de datos, primero se realizó la selección de programas estadísticos que son Microsoft Excel y SPSS, se comprobó el correcto funcionamiento de estos programas, luego se procedió a recolectar los datos de las encuestas realizadas en la investigación, en el software Excel se convirtieron las puntuaciones de los ítems de la medición de las variables con la finalidad de adquirir la calificación y agrupar las puntuaciones totales, posteriormente en el software estadístico SPSS-26 se ejecutaron los análisis estadísticos pertinentes para la obtención de los resultados finales.

2.6. Criterios éticos

El presente trabajo está regido bajo los principios deontológicos, el código de ética psicológico y redactado en base a la guía normas APA de la 7° edición; por otro lado se hace mención que dicho estudio gira entorno a los principios de Belmont: De respeto a la persona, amparando a la libertad de todos los investigados, brindando un trato de respeto, tratándose de manera amable y teniendo el

consentimiento informado; De Beneficencia, tratando de dar el máximo de los beneficios para la presente investigación, y el de justicia por hacer uso de métodos justos y bien considerados como razonables, mientras minimizamos el peligro para los sujetos investigados (Ferro et al., 2020).

2.7. Criterios de rigor científico.

La presente investigación se presenta bajo la veracidad de los datos obtenidos, sin cambiar o distorsionar la información reclutada, esto implica un método planificado y el análisis de la investigación, también debe tener en cuenta la procedencia en la correlación de lo investigado y el contexto en la que se realiza, tratando de plantear si es oportuno, si tiene sentido y si es conveniente realizarse en ese momento (Hernández et al. 2018)

La confiabilidad de los instrumentos reduda las mismas medidas bajo en las mismas circunstancias (Hernández et al. 2018). La objetividad está libre a la perspectiva de las autoras, en este sentido se actuó de acuerdo al contexto y en función de los objetivos que fueron planteados.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados en Tablas y Figuras

Tabla 3.

Análisis correlacional entre el acoso laboral y la ansiedad, en colaboradores de una empresa agroindustrial de la provincia de Chiclayo

	Acoso laboral	
	r_s	p
Ansiedad	.094	.406

Nota: n=80; $p>.05$

En la tabla 3, se observa que, mediante el coeficiente Rho de Spearman, no se halló relación significativa ($p>.05$) entre el acoso laboral y la ansiedad en colaboradores de una empresa agroindustrial de la provincia de Chiclayo; razón por la cual las variables tienen un carácter independiente.

Tabla 4.

Análisis correlacional entre la fobia social y las dimensiones de la variable acoso laboral, en colaboradores de una empresa agroindustrial de la provincia de Chiclayo

	Fobia social	
	r_s	p
Desprestigio laboral	-.005	.966
Entorpecimiento del progreso	.057	.616
Incomunicación	.039	.729
Intimidación encubierta	-.082	.469
Intimidación manifiesta	.042	.714
Desprestigio personal	.093	.414

Nota. $n=80$; $p>.05$

En la tabla 4, se aprecia que no existe relación significativa ($p>.05$) entre la fobia social con las dimensiones de la variable acoso laboral, en colaboradores de una empresa agroindustrial de la provincia de Chiclayo. Este resultado muestra que los constructos se presentan de manera independiente entre sí.

Tabla 5.

Análisis correlacional entre la ansiedad psíquica y las dimensiones de la variable acoso laboral, en colaboradores de una empresa agroindustrial de la provincia de Chiclayo

	Ansiedad psíquica	
	r_s	(p)
Desprestigio laboral	.061	.590
Entorpecimiento del progreso	.024	.829
Incomunicación	.062	.582
Intimidación encubierta	.010	.933
Intimidación manifiesta	.066	.560
Desprestigio personal	-.013	.910

Nota. n=80; $p>.05$

En la tabla 5, se muestra que no existe relación significativa ($p>.05$) entre la ansiedad psíquica con las dimensiones de la variable acoso laboral, en colaboradores de una empresa agroindustrial de la provincia de Chiclayo. Este resultado muestra que los constructos pueden manifestarse de forma independiente entre sí.

Tabla 6.

Análisis correlacional entre la agorafobia y las dimensiones de la variable acoso laboral, en colaboradores de una empresa agroindustrial de la provincia de Chiclayo

	Agorafobia	
	r_s	(p)
Desprestigio laboral	.031	.786
Entorpecimiento del progreso	.003	.980
Incomunicación	-.086	.446
Intimidación encubierta	.015	.892
Intimidación manifiesta	-.081	.473
Desprestigio personal	.036	.749

Nota. n=80; $p>.05$

En la tabla 6, se observa que no existe relación significativa ($p>.05$) entre la agorafobia con las dimensiones de la variable acoso laboral, en colaboradores de una empresa agroindustrial de la provincia de Chiclayo. Este resultado muestra que los constructos pueden presentarse de forma independiente entre sí.

Tabla 7.

Análisis correlacional entre síntomas físicos y las dimensiones de la variable acoso laboral, en colaboradores de una empresa agroindustrial de la provincia de Chiclayo

	Síntomas físicos	
	r_s	(p)
Desprestigio laboral	.051	.654
Entorpecimiento del progreso	.177	.116
Incomunicación	.189	.093
Intimidación encubierta	.138	.221
Intimidación manifiesta	.021	.851
Desprestigio personal	.135	.232

Nota. n=80; $p>.05$

En la tabla 7, se aprecia que no existe relación significativa ($p>.05$) entre síntomas físicos con las dimensiones de la variable acoso laboral, en colaboradores de una empresa agroindustrial de la provincia de Chiclayo. Este resultado muestra que los constructos pueden presentarse de forma independiente entre sí.

3.2. Discusión de resultados

En el presente estudio, tras analizar la relación existente entre el acoso laboral y la ansiedad en los colaboradores de una empresa agroindustrial de la provincia de Chiclayo, se comprueba que no se halló relación significativa ($p > .05$) entre las variables estudiadas, presumiéndose que la ansiedad presente en los trabajadores de la empresa investigada, no estaría determinada por manifestaciones de acoso laboral, por ende, muestran un carácter independiente. Sin embargo, en un contexto cultural diferente al nuestro, se hallaron resultados opuestos en la investigación desarrollada por Guerra (2017), quién encontró similitud entre el acoso laboral y la ansiedad en los trabajadores de la Universidad Tecnológica Indoamérica de Ecuador, concluyendo que se generan problemas psicológicos como la ansiedad en las víctimas de acoso laboral, perjudicando su salud mental, sintiéndose desmotivadas y en muchas ocasiones llegando a renunciar a sus puestos.

De igual manera a través de Cuba (2019) se evidenció diferencia significativa con nuestra investigación, pero en un contexto similar al nuestro, hallando en estudiantes de medicina que se encuentran trabajando en la localidad de Trujillo, problemas de ansiedad por exposición al acoso laboral. Ante ello Enciso y Pérez (2018) refiere que dichos trabajadores terminan retirándose de las empresas con malas referencias al carecer de compromiso con sus labores debido a que su estado de ánimo se ve afectado.

A la vez, no se encontró relación significativa ($p > .05$) entre la dimensión de fobia social y las dimensiones de la variable acoso laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de la provincia de Chiclayo, demostrando que los síntomas como temor a hablar con otros individuos, conocer gente nueva, miedo excesivo a pasar vergüenza y/o humillación en sus interacciones sociales, no están relacionados necesariamente con manifestaciones de acoso laboral, como el desprestigio laboral y personal, la incomunicación o las intimidaciones encubiertas o manifiestas, es así que la hipótesis donde se determina la existencia de relación entre las dimensiones también se desestima.

Estos resultados obtenidos difieren de los encontrados en la ciudad de Arequipa por Quispe y Maquera (2019) quienes refieren que el acoso manifestado en la jornada laboral, produce en las víctimas ansiedad, la cual se ve reflejada en la vergüenza que sienten al verse desprestigiadas delante de sus compañeros de trabajo.

Por otro lado, referente a la dimensión ansiedad psíquica y las dimensiones de la variable acoso laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de la provincia de Chiclayo, tampoco se evidenció relación significativa ($p > .05$), lo que significa que, si los colaboradores se muestran inquietos, nerviosos, angustiados, alterados y/o confundidos, no necesariamente va a relacionarse con manifestaciones de acoso laboral como el desprestigio, la incomunicación o las intimidaciones encubiertas o manifiestas. Por el contrario, Silva (2021) afirma que existe una relación significativa entre el acoso laboral y la ansiedad, desencadenando en la víctima dificultad y falta de entusiasmo para la realización de sus labores diarias.

De igual forma, con respecto a la dimensión de agorafobia y las dimensiones de la variable acoso laboral en colaboradores de una empresa agroindustrial de la provincia de Chiclayo, se observó que no existe relación significativa ($p > .05$) entre ellas, es decir que, si los colaboradores manifiestan miedo a alejarse de casa, a entrar o salir de un lugar lleno de gente o estar en lugares altos, no precisamente guardaría relación con manifestaciones de acoso laboral como el desprestigio, la incomunicación o las intimidaciones encubiertas o manifiestas.

Al contrario, Inca y Salas (2020) consideran que ante situaciones de acoso laboral repetitivas el colaborador pierde el interés a seguir adelante, porque su estado de salud mental se ve afectado y por ende el ya no desea seguir laborando en dicho lugar al sentir miedo de dejar su casa para volver a presenciar situaciones que le generen ansiedad.

Por último, se determinó la no existencia de relación significativa ($p > .05$) entre la dimensión de síntomas físicos y las dimensiones de la variable acoso laboral en los

colaboradores de una empresa agroindustrial de la provincia de Chiclayo; demostrando que, si los colaboradores presentan síntomas de disnea, molestias en el pecho, sensación de inestabilidad o escalofríos, no necesariamente sería debido a manifestaciones de acoso laboral como el desprestigio, la incomunicación, las intimidaciones encubiertas o manifiestas.

Sin embargo, según el DSM V si estas manifestaciones en un futuro se incrementan y ello genera en los colaboradores excesiva preocupación ante la situación amenazante, se podría manifestar el cuadro psicológico de ansiedad, con síntomas como nerviosismo, cansancio excesivo corporal, temor, dificultad para conciliar el sueño o lidiar con escenarios de incertidumbre, entre otros (Morrison, 2015).

De todo lo discutido y a pesar de no haber encontrado evidencia existente de una correlación significativa entre las variables de acoso laboral y ansiedad en los colaboradores de una empresa agroindustrial de la provincia de Chiclayo, estos datos servirán para un futuro generar estrategias que permitan en el tiempo mantener las conductas que posibilitan la carencia de manifestaciones de acoso laboral. Aunque es importante señalar que la no existencia de relación significativa entre las variables también podría darse por otras razones ajenas al acoso laboral, implicando que la ansiedad se manifiesta por factores diferentes posiblemente como estrés laboral, depresión, etc., mereciendo ser investigados en otros estudios a futuro.

Cabe mencionar también, que una de las limitaciones de lo hallado en este estudio, es que los resultados no pueden ser generalizados debido al uso del muestreo no probabilístico para la toma de datos, así como la no segmentación de los hallazgos según género.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Se identificó que no existe relación significativa entre el acoso laboral y la ansiedad en colaboradores de una empresa agroindustrial de la provincia de Chiclayo.

Se identifico que no existe relación significativa entre la fobia social con las dimensiones de la variable de acoso laboral en colaboradores de una empresa agroindustrial de la provincia de Chiclayo.

Se identifico que no existe relación significativa entre la ansiedad psíquica con las dimensiones de la variable acoso laboral en colaboradores de una empresa agroindustrial de la provincia de Chiclayo.

Se identifico que no existe relación significativa entre la agorafobia con las dimensiones de la variable acoso laboral en colaboradores de una empresa agroindustrial de la provincia de Chiclayo.

Se identifico que no existe relación significativa entre síntomas físicos con las dimensiones de la variable acoso laboral en colaboradores de una empresa agroindustrial de la provincia de Chiclayo.

4.2. Recomendaciones

Realizar evaluaciones a los colaboradores en diferentes periodos a fin de identificar y prevenir posibles dificultades que no le permitan tener un buen desempeño laboral, tales como estrés, ansiedad, entre otras.

Implementar actividades que le permitan a los colaboradores socializar, interactuar e integrarse más con sus compañeros de trabajo.

Realizar intervenciones independientes en los colaboradores para conocer su situación emocional y brindar estrategias de afrontamiento ante dificultades que puedan presentarse.

Implementar un buzón de sugerencia e incidencias para que los colaboradores puedan registrar situaciones de potenciales de acoso laboral.

REFERENCIAS

- Arias Gonzáles, J. L., & Covinos Gallardo, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Arias-Covinos-Dise%C3%B1o_y_metodologia_de_la_investigacion.pdf
- Azabache Alvarado, K. A., & Samanamud Ramírez, O. E. (2016). *Propiedades psicométricas del cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo LIPT-60 en la Municipalidad Distrital de Independencia de Huaraz*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/259/delcastillo_ga.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cauas, D. (2015). Definición de las variables, enfoque y tipo de investigación. *Biblioteca electrónica de la universidad Nacional de Colombia*, 2, 1-11.
- Clark, D., y Beck, A. (1999). *Scientific foundations of cognitive theory and therapy of depression*. John Wiley & Sons.
- Clark, D.A., & Beck, A.T. (2012). *Terapia cognitiva para trastornos de ansiedad: Ciencia y práctica*. Desclee de Brower.
- Condori-Ojeda, P. (2020). *Universo, población y muestra*. <https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>
- Díaz, L., & María, R. (2005). Metodología para la confección de un proyecto de investigación. *Revista cubana de hematología, inmunología y hemoterapia*, 21(2), 0-0. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-02892005000200007
- Ellis, M., Abreu, M. y Sánchez, M. (2020). La depresión como consecuencia del acoso psicológico laboral. *Revista Médica Electrónica de Ciego de Ávila*, 26(4). <http://www.revmediciego.sld.cu/index.php/mediciego/article/view/2261/3683>
- Enciso Chirinos, M. Y., Pérez Pérez, E. H. (2018). *El acoso laboral y la vulneración a los derechos fundamentales del trabajador en el supermercado Metro de*

Los

Olivos–Lima–2017.

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6012/Enciso%20Chirinos%20%26%20Perez%20Perez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ferro, M., Molina Rodríguez, L., & Rodríguez G, W. A. (2009). La bioética y sus principios. *Acta odontológica venezolana*, 47(2), 481–487. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0001-63652009000200029

Gil, P. J. H., López, V. D., & González-Trijueque, D. (2017). Informe pericial psicológico: Valoración de un caso de acoso psicológico laboral (mobbing) en la jurisdicción penal. *Psicopatología Clínica Legal y Forense*, 17(1), 144–162. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6674248>

Guerra, M. P. G. (2017). Evidencia de la relación entre Acoso Laboral y Ansiedad en Docentes Universitarios. *Revista Tecnológica-ESPOL*, 30(3). <http://200.10.150.204/index.php/tecnologica/article/view/619>

Hernández-Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2018). *Metodología de la investigación* (Vol. 4, pp. 310-386). McGraw-Hill Interamericana.

Huiman Ypanaqué, D. J. (2021). *Análisis del deber de obediencia, frente al hostigamiento laboral en las instituciones de educación superior privada*. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/9079>

Inca Salinas, M. A., & Salas Romero, C. C. (2019). *Variaciones de los índices de ansiedad y el acoso laboral en trabajadores de instituciones de gestión pública*. <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/1927>

La Industria. (s/f). *La Industria de Chiclayo: Denuncian hostigamiento laboral en aldea infantil*. Recuperado el 2 de octubre de 2022, de <https://laindustriadechiclayo.pe/noticia/1649110945-denuncian-hostigamiento-laboral-en-aldea-infantil>

- Lepkowski, J. (2008). Concepto sobre la población. López, Luis. Población, muestra y muestreo. *Punto cero*, 9(08).
- Leymann, H. (1997). *The Mobbing Encyclopedia. Bullying. The Definition of Mobbing at Workplaces*. Madrid: Pirámide.
- López, C. M., Seco, E., & Ramírez, D. (2019). Prácticas de acoso laboral en empresas colombianas: una mirada estructural e inter-subjetiva. *Cuadernos de administración*, 24(43), 307–328.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-35922011000200015
- Lozano-Vargas, A., & Vega-Dienstmaier, J. M. (2018). Construcción y propiedades psicométricas de la Escala de Ansiedad de Lima de 20 ítems (EAL-20). *Revista de Neuro-psiquiatría*, 81(4), 226-234.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S0034-85972018000400003&script=sci_arttext&tlng=pt
- Luterek, J. L., Eng, W., & Heimberg, R. G. (2003). Tratamiento cognitivo-conductual del trastorno de ansiedad social: teoría y práctica. *Psicología Conductual*, 11(3), 563-581. https://www.behavioralpsycho.com/wp-content/uploads/2020/04/09.Luterek_11-3oa.pdf
- Meza, D. C. (2019). El acoso laboral o Mobbing Laboral. *REVISTA ESTADO DE DERECHO*, 1(2), 24.
http://www.ulpiano.org.ve/revistas/bases/artic/texto/RECHTSSTAAT/2-2019/RECHTSSTAAT_2_2019_4-24.pdf
- Morrison, J. (2015). *DSM-5® Guía para el diagnóstico clínico*. Editorial El Manual Moderno.
https://books.google.es/books?hl=es&lr=lang_es&id=FSsjCQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=DSM+V&ots=Uf-scYRy-b&sig=c91haPx-MsFB-owhm3-cYjLmV1g#v=onepage&q=DSM%20V&f=false

- Ortiz, I. H., Hernández, R. J. A., & Islas, A. C. (2014). Aplicación del modelo de atributos múltiples de Fishbein en la industria restaurantera. *Mercados y Negocios: Revista de Investigación y Análisis*, (29), 35-51. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5811260>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International journal of morphology*, 35(1), 227-232. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-95022017000100037&script=sci_arttext&tIng=pt
- Patlán, J. (2019). Efecto de los riesgos psicosociales en la satisfacción laboral y los trastornos psicósomáticos en trabajadores del sector público. *Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 8(21). <https://www.redalyc.org/journal/6379/637968305002/637968305002.pdf>
- Pazmiño Ramirez, P. F. (2019). Trastorno de ansiedad generalizada en la fase inicial del tratamiento de hemodiálisis en un paciente (Bachelor's thesis, BABAHOYO: UTB, 2019). <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/7214>
- Pino, C. M. L., Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, España, Martín, E. S., & España. (2016). Tipología de Mobbing - una mirada desde la responsabilidad de la empresa. *Sociologías*, 18(43), 364–401. <https://doi.org/10.1590/15174522-018004321>
- Quispe Asto, C. K., & Quispe Maquera, B. (2019). *Acoso laboral y su relación con la ansiedad y depresión en los colaboradores de la Micro Red de Mariano Melgar*. <http://190.119.145.154/handle/UNSA/10352>
- Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista médica sanitas*, 21(3), 141-146.
- Sabastizagal-Vela, I., Astete-Cornejo, J., & Benavides, F. G. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Revista peruana de medicina*

experimental y Salud Pública, 37, 32-41.
<https://www.scielosp.org/article/rpmesp/2020.v37n1/32-41/>

Sánchez, M. J., Fernández, M., & Díaz, J. C. (2021). Técnicas e instrumentos de recolección de información: análisis y procesamiento realizado por el investigador cualitativo. *Revista científica UISRAEL*, 8(1), 107-121.
http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S2631-27862021000300107&script=sci_arttext

SIDPOL (2021). *Sistema de denuncias policiales*.
<https://sistemas.policia.gob.pe/denuncias/Login.aspx>

Trujillo, M., Valderrabano, M., y Hernández, R. (2007). Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas. *Revista INNOVAR*, 17(29), 71-91.
<https://www.redalyc.org/pdf/818/81802905.pdf>

Vega-Dienstmaier, J. M. (2011). Construcción de una nueva escala en español para medir ansiedad. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 74(2), 230-241.
<https://www.redalyc.org/pdf/3720/372036934003.pdf>

Wright AGC, Krueger RF, Hobbs MJ, Markon KE, Eaton NR, Slade T. The structure of psychopathology: toward an expanded quantitative empirical model. *J Abnorm Psychol.* 2013;122: 281–294
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3570590/>

ANEXOS

Anexo: 1

ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Gino Job Reyes Baca docente de la asignatura Investigación II (XI-A) de la Escuela Profesional de Psicología y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 1044-2022/FADHU-USS de las estudiantes, Álvarez Julca Wendy Winnet y Bustamante Calderón Heeidy July, titulada: Acoso Laboral y Ansiedad en Colaboradores de una Empresa Agroindustrial de la Provincia de Chiclayo.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 16%, verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre índice de similitud de los productos académicos en la Universidad Señor de Sipán S.A.C., aprobada mediante Resolución de Directorio N° **015-2022/PD-USS**

Pimentel, 26 de diciembre de 2022



.....
Dr. Reyes Baca, Gino Job
DNI N° 09176095

Anexo 2:**ESCALA DE ANSIEDAD DE LIMA (EAL-20)**

En relación a cómo se ha sentido en la última semana. *Marque Si o No*”.

N°	Ítem	Sí	No
1	Me da miedo alejarme de mi casa.	Sí	No
2	Me he sentido aturdido o confundido.	Sí	No
3	Tengo miedo de conocer gente nueva.	Sí	No
4	He sentido que me falta el aire o me ahogo.	Sí	No
5	Tengo miedo de hacer el ridículo y sentirme humillado o avergonzado.	Sí	No
6	He sentido miedo sin motivo.	Sí	No
7	Me da miedo estar en lugares altos.	Sí	No
8	He sentido dolor o presión en el pecho.	Sí	No
9	Me incomodaría entrar o salir de un lugar lleno de gente.	Sí	No
10	Tiendo a sentirme nervioso.	Sí	No
11	Tengo miedo de dar exámenes o tener una entrevista de trabajo.	Sí	No
12	Me he sentido agitado o alterado.	Sí	No
13	Con facilidad me siento asustado, con temor o miedo.	Sí	No
14	Me he sentido angustiado, con los nervios de punta.	Sí	No
15	Me es difícil hablar con otras personas, tengo temor, me cuesta iniciar una conversación o no se me ocurre qué decir.	Sí	No
16	Me siento inseguro, como si me fuera a caer.	Sí	No
17	Tengo escalofríos frecuentemente.	Sí	No
18	Generalmente me siento cómodo, sosegado y apacible.	Sí	No
19	Me incomoda que me observen cuando trabajo, escribo, camino o tengo algún objeto que se me puede caer.	Sí	No
20	Tengo sensaciones de adormecimiento u hormigueo en el cuerpo.	Sí	No

Anexo 3:

LIPT – 60

Área de Trabajo:

Permanencia:

Género:

Edad:

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 y

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 La 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 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 esta	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

Anexo 4:

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de este consentimiento informado es proporcionar a los participantes un esclarecimiento de la misma, así como su rol en ella.

La presente investigación es producida por: **Álvarez Julca Wendy Winnet y Bustamante Calderón Heedy July** de la carrera profesional de psicología, de la facultad de Humanidades de la Universidad Señor de Sipán - Chiclayo.

La meta de este estudio es evidenciar la relación que existe en el acoso laboral y la ansiedad de los participantes de una empresa agroindustrial de la localidad de Chiclayo, y de ese modo cumplir con los objetivos de investigación.

La información que se recoja será confidencial y no se usara para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Por lo que sus respuestas son anónimas.

La decisión sobre tu participación en este estudio es completamente voluntaria. La presente investigación está autorizada por el responsable de Recursos Humanos de la institución.

POR FAVOR COMPLETE ESTA PARTE DEL DOCUMENTO,

Lea la información a continuación y marque uno de los recuadros.

ACEPTO participar en las encuestas para esta investigación.

NO ACEPTO participar en las encuestas para esta investigación.

Desde ya le agradecemos su participación.

FIRMA DEL PARTICIPANTE

Anexo 5:



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Pimentel, octubre del 2022

Señor
JUNIOR HEREDIA SILVA
Coordinador de Recurso Humanos
Presente.-

Asunto: Autorización para la Aplicación de Instrumento De Investigación.

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo a nombre de la Escuela Profesional de Psicología de la Facultad de Derecho y Humanidades de la Universidad Señor de Sipán, asimismo teniendo presente su alto espíritu de colaboración, le solicito gentilmente autorice el ingreso a los estudiantes del **XI ciclo**, de la asignatura "Investigación II", para que ejecute su investigación denominada "ACOSO LABORAL Y ANSIEDAD EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL DE LA PROVINCIA DE CHICLAYO."

A continuación, se detalla los estudiantes:

- WENDY WINNET ALVAREZ JULCA
- HEEIDY JULY BUSTAMANTE CALDERON

Sin otro en particular, agradezco de su amable consideración a la presente y oportuna respuesta, me despido no sin antes expresarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,

Recibido
[Firma]
15/10/2022
03:00 pm
DNI. 74315004



Dra. Zulein Jusquin Bejarano Benites
Directora de la Escuela Profesional
de Psicología
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN S.A.C.