

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
“BENEDICTO XVI”
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



**MOBBING Y ANSIEDAD EN DOCENTES EN UNA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA PÚBLICA CELENDÍN 2025**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

AUTOR

Br. Cortegana Rabanal, Cristian Hernan

<https://orcid.org/0009-0007-3242-1482>

Br. Quiroz Rojas, Anita Lizeth

<https://orcid.org/0009-0007-9089-9636>

ASESORA

Ms. Ramírez Herrera, Yvonne Gisella

<https://orcid.org/0009-0001-3945-4144>

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Estructura y cultura organizacional**

**TRUJILLO – PERÚ
2026**

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Yo, Ms. Yvonne Gisella Ramírez Herrera con DNI N° 08399909, en cumplimiento con las normas institucionales establecidas sobre integridad científica, originalidad y autoría, emito la presente Declaración de Originalidad del trabajo de investigación titulado: “MOBBING Y ANSIEDAD EN DOCENTES EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA CELENDÍN 2025”, el cual ha sido elaborado para optar el GRADO DE MAGISTER correspondiente al programa de maestría GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO bajo la modalidad de tesis, desarrollada por los autores:

N°	Apellidos y Nombres	DNI
1	Cortegana Rabanal Cristian Hernán	42367398
2	Quiroz Rojas Anita Lizeth	74990460

En ese sentido constato que:

- El trabajo conducente fue desarrollado bajo mi supervisión como docente asesora de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”, quien brindó orientación metodológica y supervisión académica en la elaboración de este.
- El trabajo conducente presenta un porcentaje de similitud de: 18%, emitido por el software de similitud de Turnitin con ID: 1:3586816572 y fecha de entrega: 4 de junio del 2026.



Ms. Yvonne Gisella Ramírez Herrera

ORCID: 0009-0001-3945-4144

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXCMO. MONS. GILBERTO ALFREDO VIZCARRA MORI, SJ

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo Benedicto “XVI”

DR. MARCO ANTONIO PACHERRES TORREJÓN

Rector de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. SILVIA ANA VALVERDE ZAVALA

Vicerrectora Académica

DRA. GINA GENARA ZAVALA ESPEJO

Vicerrectora de Investigación

DR. LUIS ORLANDO MIRANDA DÍAZ

Director de la Escuela de Posgrado

DRA. TERESA SOFÍA REÁTEGUI MARÍN

Secretaria General

DEDICATORIA

A Dios por su gracia para superar las dificultades, a mis familiares por su respaldo incondicional, a mis amigos que me animaron a elegir esta área y a cada docente que me enseñó en esta maestría.

Anita Quiroz

A mi madre por su soporte total cada día, a mi padre que está en el cielo por ser mi fortaleza en mi día a día, a mi compañera de equipo por la oportunidad de haber compartido este trabajo de nuestra tesis.

Cristian Cortegana

AGRADECIMIENTO

Estoy profundamente agradecida con Dios por darme la fortaleza para finalizar este grado; con mi familia por su apoyo permanente. Con la Dra. Patricia Barinotto por su dedicación, motivación y paciencia. Con mi compañero Cristian por su apoyo y con mi mejor amiga Noemí por animarme a ser perseverante.

Anita Quiroz

Agradezco a Dios por el don tan maravilloso que es la vida, a mi familia por estar juntos en todo momento, a Anita quien es mi compañera de equipo por su comprensión y paciencia, a nuestra docente Patricia por su tiempo y enseñanzas, a Sheyla Balcázar por su apoyo y predisposición siempre.

Cristian Cortegana

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotros, **Cristian Hernán Cortegana Rabanal** con DNI N° 42367398 y **Anita Lizeth Quiroz Rojas** con DNI N° 74990460, egresados del Programa de maestría en **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO** de la **Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”**, damos fe de que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos establecidos por la **Escuela de Posgrado**, para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: **“MOBBING Y ANSIEDAD EN DOCENTES EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA CELENDÍN 2025”**, el cual consta de un total de **87 páginas**, incluyendo tablas y figuras, y **28 páginas de anexos**.

Dejo constancia de la **originalidad y autenticidad** de la mencionada investigación y declaro, bajo juramento y en cumplimiento de los principios éticos, que el contenido del documento es **de mi exclusiva autoría** en cuanto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizo que los fundamentos teóricos están debidamente sustentados en fuentes bibliográficas, asumiendo la responsabilidad de cualquier omisión involuntaria en la citación de autores.

En este sentido, declaro/declaramos que el uso de herramientas de inteligencia artificial en el presente trabajo se ha limitado exclusivamente a la mejora de la redacción y corrección de errores gramaticales y sintácticos, sin que ello haya influido en la generación del contenido, análisis o interpretación de los resultados de la investigación. Del mismo modo, reconozco que cualquier vulneración a los derechos de autor derivada del presente trabajo será de mi exclusiva responsabilidad, asumiendo las consecuencias académicas y legales que pudieran derivarse conforme a la normativa vigente.

Los autores



Br. Cristian Hernan Cortegana Rabanal

DNI N° 42367398



Br. Anita Lizeth Quiroz Rojas

DNI N° 74990460

ÍNDICE

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD	2
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS.....	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	6
ÍNDICE	7
ÍNDICE DE TABLAS	8
ÍNDICE DE FIGURAS	9
RESUMEN.....	10
ABSTRACT.....	11
I. INTRODUCCIÓN.....	13
II. METODOLOGÍA.....	27
2.1. Enfoque, tipo	27
2.2. Diseño de investigación	27
2.3. Población y muestra.....	28
2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos	28
2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de información.....	30
2.6. Aspectos éticos en la investigación.....	31
III. RESULTADOS.....	32
IV. DISCUSIÓN.....	46
V. CONCLUSIONES.....	52
VI. RECOMENDACIONES.....	54
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	56
ANEXOS	60

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Confiabilidad del instrumento Cuestionario LIPT – 60	30
Tabla 2 Confiabilidad del instrumento Test de Ansiedad de Zung	30
Tabla 3 Edad de los docentes de un colegio de Celendín.....	32
Tabla 4 Sexo de los docentes de un colegio de Celendín.....	32
Tabla 5 Tiempo de servicio de los docentes de un colegio de Celendín.....	32
Tabla 6 Situación laboral de los docentes de un colegio de Celendín.....	33
Tabla 7 Especialidad de los docentes de un colegio de Celendín	33
Tabla 8 Nivel de Mobbing en los docentes de un colegio de Celendín	34
Tabla 9 Nivel de ansiedad en los docentes de un colegio de Celendín	34
Tabla 10 Correlación entre el Mobbing y la ansiedad.....	35
Tabla 11 Correlación entre el desprestigio laboral y la ansiedad.....	36
Tabla 12 Correlación entre el entorpecimiento del progreso y la ansiedad.....	38
Tabla 13 Correlación entre la incomunicación y la ansiedad.....	39
Tabla 14 Correlación entre la intimidación encubierta y la ansiedad.....	41
Tabla 15 Correlación entre la intimidación manifiesta y la ansiedad.....	42
Tabla 16 Correlación entre el desprestigio personal y la ansiedad.....	44
Tabla 17 Prueba de normalidad	45

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Diagrama de dispersión entre el Mobbing y la ansiedad	36
Figura 2 Diagrama de dispersión entre el desprestigio laboral y la ansiedad.....	37
Figura 3 Diagrama de dispersión entre el entorpecimiento del progreso y la ansiedad .	38
Figura 4 Diagrama de dispersión entre la incomunicación y la ansiedad	39
Figura 5 Diagrama de dispersión entre la intimidación encubierta y la ansiedad	42
Figura 6 Diagrama de dispersión entre la intimidación manifiesta y la ansiedad	43
Figura 7 Diagrama de dispersión entre el desprestigio personal y la ansiedad	44

RESUMEN

En el ámbito laboral, el mobbing o acoso laboral, se ha convertido en una dificultad creciente que ha ido transformando los espacios de trabajo en ámbitos poco saludables y que lleva a los colaboradores a presentar síntomas de ansiedad. En este trabajo de indagación se consideró como principal objetivo: Determinar la relación entre el mobbing y la ansiedad en docentes en una Institución Educativa Pública Celendín 2025. Es por ello que, se alineó a un enfoque cuantitativo que siguió un tipo de estudio básico cuyo diseño fue no experimental de nivel correlacional; además, se tomó como muestra a 80 docentes que respondieron de manera voluntaria a dos instrumentos: El Cuestionario LIPT 60 de Leymann y el Test de Ansiedad de Zung (la confiabilidad arrojó 0.880 y 0.785 respectivamente). En referencia a los resultados se apreció una correlación baja y directa entre las variables ($\rho = 0.281$, $p = 0.011$); asimismo, se observó una asociación baja y directa entre desprestigio laboral y ansiedad ($\rho = 0.361$, $p = 0.001$), una conexión baja y directa entre la intimidación encubierta y la ansiedad ($\rho = 0.222$, $p = 0.042$); sin embargo, no se visualizó vínculo entre el entorpecimiento del progreso y la ansiedad, tampoco entre la incomunicación y la ansiedad, no hubo asociación entre la intimidación manifiesta y la ansiedad; por último, no prevaleció relación entre el desprestigio personal y la ansiedad. Se concluyó que, si el nivel de mobbing tiende a incrementar en el centro de estudios también lo hará la escala de ansiedad.

Palabras clave: Mobbing, Acoso Laboral, Ansiedad, Docentes, Colegio.

ABSTRACT

In the workplace, there has been a growing issue regarding workplace harassment or mobbing, turning the workplace into an unhealthy environment that drives employees to experience symptoms of anxiety. The main objective of this research was to determine the relationship between mobbing and anxiety among teachers at a public educational institution Celendín 2025. Therefore, the study followed a quantitative approach with a basic research design of a correlational non-experimental level. A sample of 80 teachers who voluntarily responded to two instruments was used: the LIPT 60 Questionnaire by Leymann and the Zung Anxiety Scale (reliability values were 0.880 and 0.785, respectively). Regarding the results, a low and direct correlation between the variables was observed ($\rho = 0.281$, $p = 0.011$); furthermore, a low and direct association between workplace discredit and anxiety ($\rho = 0.361$, $p = 0.001$), a low and direct connection between covert intimidation and anxiety ($\rho = 0.222$, $p = 0.042$) was found. However, no link was found between obstruction and anxiety, nor between lack of communication and anxiety, and no association between overt intimidation and anxiety was observed. Finally, no relationship was found between personal discredit and anxiety. It was concluded that as the level of mobbing increases in the educational center, the level of anxiety will also increase.

Keywords: Mobbing, Anxiety, Teachers, School.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, en palabras de Parra y Acosta (2020), el Mobbing tiene una repercusión importante en la aparición de síntomas ansiosos, ambos son problemas críticos que afectan a los docentes en la ejecución de sus diversas actividades académicas; ahora bien, el acoso laboral implica conductas hostiles y sistemáticas por parte de compañeros de trabajo y/o directivos que buscan ir en contra de la integridad y el bienestar emocional del pedagogo incrementando significativamente sus niveles de estrés y ansiedad. Ibarra et al. (2021), sostienen que la presión constante y un entorno laboral hostil no solamente impactan negativamente en el bienestar emocional de los maestros, sino también en su desempeño profesional y en la excelencia educativa que promueven, ya que la falta de mecanismos de apoyo y estrategias efectivas para la gestión de la ansiedad empeoran esta situación, lo que pone de manifiesto el apremiante requerimiento de acciones preventivas y correctivas a nivel institucional con el objetivo de salvaguardar y promover el bienestar del personal docente.

A nivel internacional, en España, acorde al informe de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound, 2025) alrededor del 14% de los empleados españoles reportaron haber experimentado algún tipo de intimidación, hostigamiento o maltrato en el entorno laboral durante los últimos doce meses, este fenómeno está estrechamente relacionado con la aparición de trastornos de ansiedad ya que se calcula que uno de cada cuatro casos diagnosticados de ansiedad en España se encuentra a situaciones de acoso, por lo tanto estos números la persistencia del problema y una necesidad de implementar políticas más eficaces de prevención y apoyo psicológico en las organizaciones de este país donde el acoso laboral se ha consolidado como un asunto de salud ocupacional.

Por otro lado, en China, la presión laboral y los casos de acoso en el lugar de trabajo han comenzado a recibir mayor atención académica y social debido a su repercusión en el bienestar psicológico de los colaboradores pues se encontró que aproximadamente el 12,7% de los empleados urbanos chinos reportaron haber sufrido acoso psicológico en el trabajo, ello se asocia de manera significativa con la prevalencia de síntomas de ansiedad; de hecho, los resultados indicaron que los colaboradores expuestos a mobbing tienen 45% más probabilidad de padecer ansiedad clínica en comparación con aquellos que no lo sufren; por lo cual, este hallazgo cobra relevancia en un contexto donde las largas jornadas incrementan la vulnerabilidad frente a riesgos

psicosociales, configurando un escenario que demanda medidas de protección más estrictas (Jingjing y Bation, 2024).

En Brasil, el Mobbing es un grave inconveniente que afecta a los docentes impactando en su salud mental y desempeño profesional; por lo cual, el 30% de los docentes que han experimentado acoso laboral reportan niveles altos de ansiedad y un 25% denotan un nivel moderado de síntomas ansiosos (Justicia et al., 2022). En Colombia, la situación es semejante, ya que entre el 20% y el 35% de los pedagogos han sido víctimas de Mobbing en sus centros de trabajo; además, se estima que cerca del 40% de los docentes colombianos sufren ansiedad relacionada con su entorno laboral, siendo estas cifras un reflejo del desinterés por el bienestar psicológico del personal jerárquico institucional (Olaya, 2020).

De acuerdo a Blanco et al. (2021), en el Perú, se reveló que el 85% de la comunidad docente presentan problemas relacionados con su salud mental, destacándose la ansiedad, pues se encontró presente en un 82%; es así que, el rector de una prestigiosa universidad peruana señaló que aproximadamente el 35% de los docentes en el Perú, afirmaron haber sufrido acoso en su centro de labores en algún periodo de su carrera generando un impacto negativo grave sobre su bienestar mental, su desempeño profesional, disminución de su motivación y deterioro de sus relaciones interpersonales. El acoso laboral, no solo afecta negativamente a la salud psíquica de los educadores, además tiene un impacto importante y negativo en la calidad de la educación. Esto se debe a que un 78% de educadores experimentan una disminución notable en su habilidad para concentrarse tanto en el desarrollo pedagógico, como en el crecimiento integral de sus estudiantes (Diario el Peruano, 2019).

A nivel local, la Institución Educativa situada en Celendín considerada como objeto de investigación cuenta únicamente con nivel secundario, fue creada según la Ley N° 15402, posee una antigüedad de 87 años y una plana docente conformada por 80 pedagogos. Se identificaron diversas problemáticas que contribuyeron a esta dinámica; en particular, se constató la carencia de políticas concretas y eficaces destinadas a prevenir y abordar el acoso laboral dentro del entorno educativo, esta falta de directrices claras generó un clima laboral tenso y estresante donde los docentes se vieron expuestos a situaciones de hostigamiento, intimidación y discriminación. Por lo tanto, los pedagogos que se vieron afectados experimentaron altos niveles de ansiedad, lo que impactó negativamente su rendimiento en el trabajo y su bienestar emocional; así, la falta de protocolos efectivos para identificar y abordar estos problemas agravó la situación,

generando un ambiente laboral perjudicial para los educadores llegando incluso a afectar a los estudiantes.

Por lo señalado en la realidad problemática, se formuló como pregunta de investigación general: ¿Cómo se relaciona el mobbing y la ansiedad en docentes en una Institución Educativa Pública Celendín 2025? Además, como preguntas específicas se tuvo: a) ¿Cómo se relaciona la dimensión desprestigio laboral y la ansiedad en docentes en una Institución Educativa Pública Celendín 2025?, b) ¿Cómo se relaciona la dimensión entorpecimiento del progreso y la ansiedad en docentes en una Institución Educativa Pública Celendín 2025?, c) ¿Cómo se relaciona la dimensión incomunicación y la ansiedad en docentes en una Institución Educativa Pública Celendín 2025?, d) ¿Cómo se relaciona la dimensión intimidación encubierta y la ansiedad en docentes en una Institución Educativa Pública Celendín 2025?, e) ¿Cómo se relaciona la dimensión intimidación manifiesta y la ansiedad en docentes en una Institución Educativa Pública Celendín 2025? y f) ¿Cómo se relaciona la dimensión desprestigio personal y la ansiedad en docentes en una Institución Educativa Pública Celendín 2025?.

La investigación acerca del acoso laboral y la ansiedad en docentes de una entidad educativa se justificó teóricamente, ya que es necesario entender a profundidad las teorías subyacentes relacionadas con estas dos variables, así como los factores que predisponen la problemática y sus efectos nocivos en los educadores. Es así que, no se buscó aportar a la creación de una teoría nueva respecto a las variables de investigación, sino más bien fortalecer el entendimiento de la Teoría de Acoso Laboral de Leymann (1986) y la Teoría de Ansiedad de Zung (1971), estos modelos teóricos fueron tomados como cimientos para la investigación pues representaron la base conceptual para la elaboración del estudio en el centro educativo; además, sus dimensiones fueron importantes para el establecimiento de los objetivos específicos.

Asimismo, se justificó de manera práctica al tratar de establecer la conexión entre el acoso laboral y la ansiedad, lo cual constituye un indicio que permitió desarrollar estrategias de intervención y prevención efectivas para abordar la situación problemática en el contexto educativo, promoviendo así un ambiente laboral más saludable y productivo (Olaya, 2020), no sólo en la entidad educativa involucrada en la investigación, sino en cualquier otra organización que comparta características similares a la estudiada.

Ahora bien, resultó preciso exponer el propósito general que esta indagación persiguió: Determinar la relación entre el mobbing y la ansiedad en docentes en una Institución Educativa Pública en Celendín 2025. Por consiguiente, los objetivos

específicos fueron: a) Determinar la relación entre la dimensión desprestigio laboral y la ansiedad en docentes en una Institución Educativa Pública Celendín 2025, b) Determinar la relación entre la dimensión entorpecimiento del progreso y la ansiedad en docentes en una Institución Educativa Pública Celendín 2025, c) Determinar la relación entre la dimensión incomunicación y la ansiedad en docentes en una Institución Educativa Pública Celendín 2025, d) Determinar la relación entre la dimensión intimidación encubierta y la ansiedad en docentes en una Institución Educativa Pública Celendín 2025, e) Determinar la relación entre la dimensión intimidación manifiesta y la ansiedad en docentes en una Institución Educativa Pública Celendín 2025 y f) Determinar la relación entre la dimensión desprestigio personal y la ansiedad en docentes en una Institución Educativa Pública Celendín 2025.

Ahora bien, la hipótesis general fue: H_i : Existe relación alta y significativa entre el mobbing y la ansiedad en docentes en una Institución Educativa Pública Celendín 2025, H_o : No existe relación alta y significativa entre el mobbing y la ansiedad en docentes en una Institución Educativa Pública Celendín 2025. Asimismo, se establecieron las siguientes hipótesis específicas: a) Existe relación alta y significativa entre la dimensión desprestigio laboral y la ansiedad en docentes en una Institución Educativa Pública Celendín 2025, con su H_o : No existe relación alta y significativa entre la dimensión desprestigio laboral y la ansiedad en docentes en una Institución Educativa Pública Celendín 2025 b) Existe relación alta y significativa entre la dimensión entorpecimiento del progreso y la ansiedad en docentes en una Institución Educativa Pública Celendín 2025 con su H_o : No existe relación alta y significativa entre la dimensión entorpecimiento del progreso y la ansiedad en docentes en una Institución Educativa Pública Celendín 2025, c) Existe relación alta y significativa entre la dimensión incomunicación y la ansiedad en docentes en una Institución Educativa Pública Celendín 2025 con su H_o : No existe relación alta y significativa entre la dimensión incomunicación y la ansiedad en docentes en una Institución Educativa Pública Celendín 2025, d) Existe relación alta y significativa entre la dimensión intimidación encubierta y la ansiedad en docentes en una Institución Educativa Pública Celendín 2025, con su H_o : No existe relación alta y significativa entre la dimensión intimidación encubierta y la ansiedad en docentes en una Institución Educativa Pública Celendín 2025, e) Existe relación alta y significativa entre la dimensión intimidación manifiesta y la ansiedad en docentes en una Institución Educativa Pública Celendín 2025, con su H_o : No existe relación alta y significativa entre la dimensión intimidación manifiesta y la ansiedad en docentes en una Institución

Educativa Pública Celendín 2025 y f) Existe relación alta y significativa entre la dimensión desprestigio personal y la ansiedad en docentes de una Institución Educativa Pública Celendín 2025 con su H_0 : No existe relación alta y significativa entre la dimensión desprestigio personal y la ansiedad en docentes en una Institución Educativa Pública Celendín 2025.

Resulta necesario precisar los antecedentes en base a las variables estudiadas:

Holmgren et al. (2023), Dinamarca, escribieron el artículo de nombre Workplace bullying, symptoms of anxiety and the interaction with leadership quality – a longitudinal study using dynamic panel models with fixed effects, con el objetivo de determinar la relación entre el acoso en el trabajo y los síntomas de ansiedad en empleados de empresas situadas en Dinamarca y Suecia. Por lo cual, se empleó un enfoque cuantitativo que obedeció a un tipo básico y nivel correlacional; se consideró una muestra que abarcó a una totalidad de 13 491 trabajadores, estos participaron con total autonomía de dos cuestionarios validados y confiables. Los resultados mostraron una relación moderada y directa ($\rho = 0.610$, $p < 0.05$) entre las variables mencionadas, se precisa también un vínculo entre el desprestigio laboral y la ansiedad ($\rho = 0.452$), un nexo entre entorpecimiento del progreso y ansiedad ($\rho = 0.552$) y una conexión entre desprestigio personal y ansiedad ($\rho = 0.401$); por consiguiente, se concluyó que los eventos vinculados al acoso laboral propician el aumento de síntomas ansiosos en los trabajadores de los países considerados en la investigación.

Este artículo proyecta su importancia al mencionar que, los efectos del acoso laboral son un detonante directo para la aparición de la ansiedad en un corto plazo; lo cual, engloba a síntomas físicos (dolores de cabeza, malestares estomacales, taquicardias e incluso mareos) y psicológicos (nerviosismo, insomnio, estrés crónico) que impactan la calidad de vida de los empleados suecos y daneses.

Ruiz et al. (2020), Estados Unidos, en su artículo de nombre Mobbing perception among Intensive Care Unit nurses, identificaron el nivel de Mobbing en las trabajadoras de una institución pública mexicana. Para lograr esto, se empleó una metodología cuantitativa, un diseño no experimental y una tipología de estudio básica; en la que se empleó un cuestionario para determinar el grado de Mobbing en una muestra de 120 colaboradoras. Se encontró como resultado que, el 41.3 % de empleadas percibían al acoso laboral en un nivel alto; especialmente, es la dimensión psicológica con un 39.8%. Es así que, se llegó a la conclusión que resulta alarmante la situación vivida por las

colaboradoras de dicha institución pues su percepción predominantemente es mala respecto al acoso en su centro de trabajo.

Este artículo cobra importancia; ya que, toma en referencia únicamente al sexo femenino arrojando resultados realmente impactantes pues denotan ser víctimas del acoso laboral en su institución generando consecuencias nocivas en su salud mental y física; esto a su vez, ha conllevado a elevar la tasa de rotación pues las empleadas prefieren no asistir a su lugar de labores.

Guerra et al. (2020), Ecuador, en su artículo nombrado Evidencia de la relación entre acoso laboral y ansiedad en docentes universitarios se propusieron como finalidad identificar el relacionamiento entre el acoso laboral y la ansiedad en profesores voluntarios ubicados en Quito. Por lo tanto, se utilizó un enfoque cuantitativo, tipo básico y diseño no experimental; los instrumentos empleados fueron el Test Hamilton Escala 1 y la Escala Cisneros aplicados a una muestra de 252 pedagogos evaluados de manera voluntaria (48.8% varones y 51.2% mujeres). Los hallazgos evidenciaron que, existe relación entre las variables ($r = 0.766$, $p < 0.05$); por lo tanto, se concluyó que la asociación entre el acoso laboral y la ansiedad es alto y directo en la muestra considerada en este estudio.

Esta tesis es importante porque proporciona un punto de vista valioso sobre cómo se relaciona el mobbing y la ansiedad en el contexto de la educación. Asimismo, resalta que el acoso laboral debe ser tratado como un problema con potenciales efectos adversos para la salud mental de los trabajadores.

Zúñiga (2024), Ecuador, en su artículo Mobbing y Ansiedad en los Operadores de Maquinaria Industrial en The Tesalia Company S.A., Guayaquil, 2023, se trazó como objetivo establecer la relación entre el mobbing y la ansiedad en los trabajadores de la compañía The Tesalia. Así, se utilizó un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y un nivel correlacional; la Escala de Cisneros y el Inventario de Ansiedad de Beck, fueron los instrumentos empleados, aplicados a la muestra que contempló a 123 colaboradores. Los autores encontraron que, el nivel de ansiedad se conglomeró en una escala baja con un 74.8% y el nivel de mobbing se concentró en la escala moderada con un 72.32%; por otro lado, se verificó que existe relación entre las variables ($r = 0.709$, $p < 0.05$) llegando a la conclusión que la asociación fue alta y directa.

Esta investigación es relevante porque estudia la correlación entre el mobbing y la ansiedad en los trabajadores de una organización, lo que permite entender mejor este

fenómeno; además, resalta lo necesario que es tratar el mobbing como un elemento que daña la salud y el bienestar de los empleados en diferentes campos.

Cuba (2019), Ecuador, en el artículo de nombre Acoso laboral asociado a ansiedad en internos de medicina en la ciudad de Quito, mantuvo como finalidad encontrar la interrelación entre acoso laboral y ansiedad en internos de medicina de la ciudad de Quito. Plasmó una investigación que consideró un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y alcance correlacional; siendo empleados para ser los instrumentos a la Escala Estado – Rasgo (IDARE) y el Cuestionario LIPT – 60 modificado, para ello participaron 164 internos. En referencia a los hallazgos, se verificó una asociación existente entre las variables ($r = 0.974$, $p < 0.05$); asimismo, se presenció para el acoso laboral un nivel alto representado por el 94% de colaboradores y para la ansiedad un nivel alto con un 70% de los encuestados; es así que, se estableció de forma definitiva que coexiste una relación muy alta y directa entre el acoso laboral y la ansiedad.

La relevancia de este estudio radica en brindar un enfoque único sobre el acoso en el ámbito laboral y la ansiedad en el campo de la formación médica, señalando lo importante que es salvaguardar la salud mental de los profesionales en formación y fomentar un ambiente de trabajo saludable en el sector sanitario.

Venegas (2022) en Chiclayo, realizó una tesis de maestría bajo el título de Relación entre Acoso Laboral y Ansiedad en trabajadores de una entidad pública frente al Covid-19 en Chiclayo, 2021, indagando acerca de la relación entre el acoso laboral y la ansiedad en trabajadores de una institución pública en Chiclayo. Sustentándose en un enfoque cuantitativo, tipo básica y diseño correlacional; y tomando como referente a una muestra de 150 trabajadores, estos fueron partícipes de dos instrumentos: Cuestionario de estrategias de acoso laboral (LIPT – 60) y la Escala de autovaloración de ansiedad de Zung. Los resultados logrados destacan que el nivel de acoso laboral fue de tendencia media con 35% de pedagogos y el nivel de ansiedad fue moderada asociada a un 45.3% de ellos; además, existía relación significativa entre las variables de estudio ($\rho = 0.186$, $p < 0.05$), se indica también un vínculo entre el desprestigio laboral y la ansiedad ($\rho = 0.152$), un nexo entre entorpecimiento del progreso y ansiedad ($\rho = 0.109$), una conexión entre desprestigio personal y ansiedad ($\rho = 0.201$), un nexo entre la intimidación manifiesta y ansiedad ($\rho = 0.203$); se concluyó que la correlación fue directa y baja entre ambas variables en esta entidad estatal.

Esta investigación es importante porque su indagación en trabajadores de una institución pública en Chiclayo contribuye a comprender como este tipo de violencia en

el entorno laboral y la ansiedad se relacionan en el contexto peruano, se indica que el mobbing es un obstáculo que perjudica la salud y el bienestar socioemocional de los colaboradores en el sector estatal peruano.

Quispe y Quispe (2019), Arequipa, en su artículo de nombre Acoso laboral y su relación con la ansiedad y depresión en los colaboradores de la micro red de Mariano Melgar, proyectaron como fin el determinar la asociación entre el acoso laboral y la ansiedad en trabajadores de la Institución Mariano Melgar. Para ello, se tomó en cuenta un enfoque cuantitativo, el nivel en el que se sustentó fue el correlacional – corte transversal; asimismo, se aplicó el Cuestionario de Hostigamiento Psicológico Laboral (HPL) y el Inventario de Ansiedad de Beck (BAI) a una muestra constituida por 59 mujeres y 16 varones. Se determinó entonces que el 50.7% de colaboradores se situó en el nivel medio de acoso laboral, el 61.3% se vincula a un nivel bajo de ansiedad y existe relación entre ambas variables según la prueba Chi cuadrado ($X^2 = 0.301$). Se determinó entonces que a más alto nivel de ansiedad, se visualiza más alto nivel de acoso en el lugar de trabajo.

La relevancia del presente trabajo radica en ofrecer una visión acerca del acoso laboral y la ansiedad en un contexto específico del Perú, resalta también la importancia de implementar medidas para prevenir y abordar el mobbing en instituciones educativas y promover un ambiente laboral seguro y saludable.

Álvarez y Bustamante (2023), Chiclayo, en su tesis de maestría de título Acoso laboral y ansiedad en colaboradores de una empresa agroindustrial de la provincia de Chiclayo, buscaron como finalidad encontrar la relación entre el acoso laboral y la ansiedad en colaboradores de una empresa en Chiclayo. Es así que, se realizó un estudio no experimental, tipología básica y diseño correlacional; donde hubo la participación de 100 empleados de edades entre los 22 y 45 años, los instrumentos aplicados fueron: Cuestionario LIPT – 60 y la Escala de Ansiedad EAL – 20. Los resultados obtenidos por el autor demuestran que, no existe correlación entre las variables pues el valor de p es superior a 0.05; además, tampoco se presencia asociación con las dimensiones. En conclusión, no existe una asociación entre las variables; debido a que, en el contexto de estudio se da mayor preferencia a otros aspectos como la motivación.

Este estudio es pertinente porque proporciona un punto de vista sobre el acoso en el trabajo y la ansiedad al encontrar una correlación significativa entre las dos variables; además, se subraya la importancia de tener en cuenta las alertas tempranas del acoso laboral ya que esto podría agravar el problema en las instituciones educativas.

Sánchez (2023), Lima, en su tesis de maestría de nombre Relación entre trastornos de salud mental y acoso laboral en docentes de Medicina Humana de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima 2021, tuvo como finalidad evidenciar la correlación entre la depresión y el acoso laboral en maestros de la Universidad Nacional Federico Villarreal, de la especialidad de Medicina Humana. Ante ello, los autores se evocaron a realizar un estudio correlacional cuya tipología fue básica; tomando como muestra a 200 pedagogos, a quienes aplicaron dos test psicológicos para medir las variables mencionadas. Concluido el estudio, demostraron que el 58.5% de docentes muestran un nivel bajo respecto al acoso laboral y el 56.5% evidencia un nivel moderado de depresión; asimismo, se verificó que existe relación entre las variables ($\rho = 0.286, p < 0.05$), una asociación entre el desprestigio laboral y la ansiedad ($\rho = 0.223, p < 0.05$), un vínculo entre la incomunicación y la ansiedad ($\rho = 0.232, p < 0.05$), un nexo entre la intimidación encubierta y la ansiedad ($\rho = 0.252, p < 0.05$) y una conexión entre intimidación manifiesta y la ansiedad ($\rho = 0.228, p < 0.05$). Como conclusión se obtuvo que, existe una asociación directa y baja entre el acoso laboral y la ansiedad en los profesores de dicha universidad.

Este estudio es significativo porque proporciona una perspectiva sobre el acoso laboral y la ansiedad en el contexto universitario peruano, estableciendo una relación directa entre ambas variables. Resalta la importancia de cuidar el bienestar socioemocional de los profesores y motivar un entorno laboral saludable en las instituciones educativas del país.

Inca y Salas (2019), Cajamarca, en su tesis de maestría con título Variaciones de los Índices de Ansiedad y el Acoso Laboral en Trabajadores de Instituciones de Gestión Pública, tuvieron como propósito encontrar en trabajadores de Instituciones Públicas de Cajamarca la correlación entre los índices de ansiedad y el acoso laboral. Es por ello, que se consideró una tipología básica de investigación, un diseño correlacional y no experimental; ahora bien, para tal motivo se tomó como referencia a una muestra compuesta por 200 individuos cuyas edades variaban entre 25 y 65 años, ellos participaron de manera voluntaria de los instrumentos: Test ISRA (Inventario de Situaciones y Respuestas de Ansiedad) y la Escala de Cisneros ABE XI. Los autores llegaron a los siguientes resultados: Existe relación entre las variables ($r = 0.854, p < 0.05$), también se vio nexo entre la incomunicación y la ansiedad ($r = 0.728, p < 0.05$) y un vínculo entre la intimidación encubierta y la ansiedad ($r = 0.715, p < 0.05$); por

consiguiente, se afirma que la relación encontrada entre la ansiedad y el acoso laboral fue muy alta y directa para los trabajadores públicos.

La relevancia de esta investigación radica en que está centrada en los empleados de instituciones públicas, un sector clave para el desarrollo socioeconómico del país, luego de analizar la relación entre la ansiedad y el acoso laboral en este entorno particular; además, el estudio ilumina un tema que tiene el potencial de dañar considerablemente la salud mental de los empleados del sector público.

Páez y Verde (2022) en su tesis de maestría con título Mobbing laboral en los trabajadores de la Clínica San Lorenzo Cajamarca – 2022, como meta, establecieron detectar el grado de Mobbing laboral en trabajadores, sujetos de estudio de esta entidad cajamarquina. Para este propósito, se decidió aplicar un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y tipología de investigación básica; además, contempló a una muestra equivalente a 40 empleados, mismos que participaron en la resolución del cuestionario LIPT – 60. Los resultados señalaron como hallazgo que, el 67.5% de colaboradores percibían un nivel de Mobbing bajo; sin embargo, aquellos que lo asociaron a un nivel alto se debió principalmente a la incomunicación representado por un 25% y la intimidación manifiesta vinculado a un 22.5%. Por lo tanto, se concluyó que, la tendencia de Mobbing en esta entidad cajamarquina fue predominante bajo.

Esta investigación resulta ser importante pues hace un estudio especializado del Mobbing a través de un cuestionario validado, denotando que la tendencia es baja; sin embargo, se destaca que no deben perderse de vista a aquellos factores que pueden detonar en un futuro una problemática relacionada al Mobbing como la incomunicación y la intimidación manifiesta.

Al iniciar con las bases teóricas, resulta importante comenzar con la teoría del mobbing desarrollada por el psicólogo sueco Leymann (1986) citado por Miguel y Prieto (2016) resulta fundamental para comprender este fenómeno complejo que afecta a muchos centros laborales alrededor del mundo, el autor definió el mobbing como un proceso en el que una persona es sometida a abusos psicológicos en el ámbito laboral de manera sistemática y continua; es decir, el abuso en el entorno laboral no es un incidente aislado o esporádico sino una serie de acciones muy frecuentes que pueden durar incluso años. También, el autor destaca que el proceso de mobbing involucra tanto al acosador primario (persona que es la primera en propiciar este hecho) como a los acosadores secundarios y los espectadores pasivos en el centro de trabajo.

Para Verona (2017), el acoso en el ámbito de trabajo se da como un proceso que se prolonga a lo largo del tiempo durante el cual uno o más individuos, ejercen violencia de tipo psicológica de manera incesante y sistemática sobre un ser humano en su lugar de labores; el objetivo de este tipo de violencia es debilitar las relaciones interpersonales, comunicativas y laborales de la persona agraviada, desacreditarla y trastornar su capacidad para realizar su trabajo, eventualmente llevándola a abandonar su empleo. Asimismo, Hirigoyen (2009) define el acoso laboral como la repetición de comportamientos hostiles, expresiones verbales, no verbales o escritos que atentan contra el bienestar físico y/o psicológico de un individuo en el entorno laboral; por lo cual, estos actos pueden amenazar la estabilidad laboral del afectado al crear un ambiente de trabajo nocivo.

Según Ayala (2019), el acoso laboral se caracteriza principalmente por: a) Hostilidad repetida: el acoso laboral implica diversos actos o comportamientos negativos que se repiten con frecuencia y de manera sistemática hacia la persona afectada, b) Intencionalidad: los actos de acoso laboral suelen ser intencionales y dirigidos específicamente hacia un individuo con el propósito de causarle daño o malestar, c) Persistencia en el tiempo: el acoso laboral no es un hecho aislado sino un proceso que se extiende de manera sostenida durante un largo periodo, d) Diversidad de formas: el acoso laboral puede evidenciarse de distintas maneras tales como insultos, críticas constantes, rumores maliciosos, exclusión social o sabotaje del trabajo y e) Incapacidad para defenderse: la persona que sufre acoso laboral puede sentirse indefensa y sin recursos para enfrentar la situación especialmente si el acoso proviene de superiores jerárquicos o de una colectividad.

Así también, Verona (2017) precisa que las consecuencias generadas por acciones que implican mobbing son las siguientes: a) Efecto sobre la salud mental: la violencia en el ámbito laboral puede causar que el individuo desarrolle estrés crónico, ansiedad, depresión y otros desórdenes mentales, b) Problemas de salud física: el estrés prolongado bajo estas condiciones puede contribuir al desarrollo de problemas orgánicos, c) Disminución del rendimiento laboral: las personas que viven diariamente bajo acoso laboral a menudo experimentan dificultades para concentrarse, tomar decisiones y desempeñarse eficazmente en su trabajo, d) Aumento del ausentismo laboral: el acoso laboral puede llevar a la persona afectada a faltar al trabajo con mayor frecuencia generando disminución de la productividad a nivel organizacional, e) Rotación de personal: las personas que sufren acoso laboral pueden optar por dejar su empleo para

escapar de la situación de abuso y f) Daño a la reputación de la empresa: las organizaciones que permiten o toleran el acoso laboral pueden sufrir daños en su reputación afectando su relación con clientes y socios comerciales.

Respeto a las dimensiones del Mobbing, Leymann (1996) citado por Miguel y Prieto (2016) precisa que son 6, con base en las cuales en la presente investigación se propusieron las siguientes:

Desprestigio laboral: en esta dimensión del acoso laboral se incluye la desvalorización o difamación del trabajo de quien es víctima; puede presentarse mediante críticas reiteradas a la calidad de su labor, la atribución injusta de errores o fracasos o la minimización de sus logros laborales (estas acciones se concretan con el afán de socavar o minimiza a la persona acosada).

Entorpecimiento del progreso: esta segunda dimensión se asocia a la adopción de medidas por parte de los acosadores para dificultar o impedir el avance profesional o el desarrollo de la persona afectada en su carrera; puede incluir acciones como bloquear oportunidades de promoción, retrasar o negar el acceso a recursos necesarios para el crecimiento profesional.

Incomunicación: esta tercera dimensión se refiere a la exclusión deliberada de la persona afectada de la comunicación y la interacción en el entorno laboral, lo cual puede generar sentimientos de alienación y marginación en la víctima.

Intimidación encubierta: esta cuarta dimensión contempla el uso de tácticas sutiles y disimuladas para intimidar o amedrentar a la persona afectada, sin que sea evidente o detectable para los demás observadores.

Intimidación manifiesta: esta quinta dimensión a diferencia de la intimidación encubierta, implica el uso abierto y directo de amenazas, insultos, agresiones físicas / verbales, o comportamientos hostiles y agresivos hacia la persona afectada generando un ambiente de miedo y tensión en el lugar de trabajo.

Desprestigio personal: esta última dimensión, se vincula a hechos donde impera la difamación o desvalorización de la persona misma, más allá de su trabajo con el objeto de desacreditar a la víctima ante sus compañeros de trabajo.

Por otro lado, la ansiedad en este estudio se respalda en la Teoría de la Ansiedad desarrollada por Zung (1971) citado por Orozco et al. (2014), esta premisa se fundamenta en que la ansiedad es una contestación emocional esperada ante situaciones de estrés, sin embargo, si esta reacción es desmesurada o excesiva podría incitar un notable malestar que afecta el nivel de vida de un individuo; es así que, el autor identificó una serie de

síntomas comunes de la ansiedad que los clasificó en dos grupos claramente diferenciables (psicológicos y físicos), estos permiten comprender mejor esta condición y proporcionar una guía para su tratamiento y manejo clínico.

Según Clark y Beck (2012), la ansiedad se refiere a un estado emocional desagradable que surge como resultado de un conflicto interno y la conciencia moral del individuo, este investigador consideraba que la ansiedad es una parte fundamental del funcionamiento psicológico y que podría evidenciarse en una variedad de síntomas desde preocupaciones vagas hasta signos físicos. Por su parte, Sierra et al. (2003) definen la ansiedad como una respuesta emocional de adaptación que aparece durante circunstancias de peligro o amenaza percibido, preparando al individuo para enfrentar o huir del estímulo estresante; sin embargo, la ansiedad en ocasiones puede volverse excesiva o desproporcionada en relación con la situación desencadenante, lo que puede interferir con el bienestar generalizado del individuo que lo padece.

En palabras de Barlow (2009), la ansiedad se puede verificar en los individuos expresado en tres niveles: a) Ansiedad leve: resulta ser incómoda pero manejable pues la persona puede experimentar preocupación ocasional e incluso síntomas físicos menores; no obstante, no hay una interferencia en la vida cotidiana de la persona afectada, b) Ansiedad moderada: se evidencia con mayor persistencia y causar un nivel más elevado de malestar, ya que la persona puede experimentar preocupación más frecuente y síntomas físicos más pronunciados y c) Ansiedad severa: su nivel es intenso y abrumador pues la persona puede experimentar una preocupación constante generando dificultades para funcionar en la vida diaria.

Ahora bien, según Berríos (2008), resulta necesario explicar cuáles son las características que resaltan de una persona ansiosa, estas son: a) Preocupación excesiva: los individuos ansiosos tienden a preocuparse persistentemente de manera excesiva por una amplia gama de temas incluso cuando no hay una razón objetiva para hacerlo, b) Tensión muscular: la ansiedad puede manifestarse físicamente en forma de tensión muscular generalizada causando molestias físicas, rigidez y dolores musculares, c) Inquietud e irritabilidad: las personas ansiosas pueden sentirse inquietas, nerviosas o irritables la mayor parte del tiempo, d) Dificultades para concentrarse: la ansiedad puede dificultar la capacidad de concentrarse y prestar atención a las tareas o actividades, lo que puede afectar su rendimiento académico o laboral y e) Evitación de situaciones temidas: los individuos ansiosos pueden evitar situaciones o actividades que perciben como

amenazantes o estresantes incluso si estas actividades son importantes o necesarias para ellos.

Las dimensiones que componen la ansiedad según Zung (1971) citado por Orozco et al. (2014) son las mencionadas a continuación:

Síntomas psicológicos: esta dimensión se refiere a los elementos cognitivos y emocionales asociados con la ansiedad que impactan el estilo de vida de cada individuo y su habilidad para desarrollarse como un ser humano funcional; pueden incluir preocupación excesiva, nerviosismo, inquietud, irritabilidad, dificultad para concentrarse, miedo intenso, sensación de pérdida de control, pensamientos negativos recurrentes y anticipación ansiosa.

Síntomas físicos: esta segunda dimensión, se vincula a las manifestaciones físicas de la ansiedad que pueden experimentar las personas, lo que resulta obviamente desagradable pues en muchas ocasiones es percibido como una enfermedad orgánica; los síntomas pueden presentarse como palpitaciones en el corazón, dificultad para respirar, sudoración excesiva, mareos, temblores, tensión muscular, molestias estomacales, fatiga, insomnio, dolores de cabeza y otros síntomas somáticos.

II. METODOLOGÍA

2.1. Enfoque, tipo

Este trabajo buscó emplear un enfoque cuantitativo, ya que se basó en representar resultados en un formato numérico posterior a su procesamiento estadístico ya sea descriptivo o inferencial, el propósito fue generalizar estos hallazgos hacia toda la población (Hernández y Mendoza, 2018).

Se utilizó este método porque se buscó cuantificar las variables de estudio (Mobbing y ansiedad) de una muestra de docentes en un colegio de Celendín; con este fin, se emplearon técnicas de la estadística descriptiva e inferencial, capaces de brindar resultados confiables para la investigación.

Por otro lado, el tipo de estudio en función al objetivo fue aplicado, el cual se basó en los conocimientos teóricos ya existentes para la generación de nuevos saberes que pueden ser usados de manera inmediata en algún campo determinado de estudio; por ende, se consideró como una solución efectiva que puede aplicarse a un contexto real (Riquelme, 2023).

Se empleó el estudio aplicado porque se buscó abordar problemas prácticos que enfrentan los docentes como el mobbing y la ansiedad, los hallazgos contribuyeron a desarrollar estrategias y recomendaciones específicas para mejorar el bienestar de los docentes y crear ambientes laborales más saludables en el centro de estudios.

Además, la investigación según su alcance fue correlacional pues buscó analizar la asociación o vínculo establecido entre dos o más variables que se afectan mutuamente; por ende, se buscó establecer patrones de relación que se representa mediante un coeficiente que expresa fuerza y dirección (Hernández y Mendoza, 2018).

Se empleó este alcance con la intención de entender la conexión entre el mobbing y la ansiedad en profesores de una Institución Educativa, este tipo de análisis fue útil para determinar si hay una conexión relevante entre ambas variables, aunque no permita deducir causalidad directa.

2.2. Diseño metodológico

En relación al diseño se consideró el no experimental, este tipo de diseño es característico porque consiste en observar y analizar variables que el investigador interfiera o manipule; es decir, se enfocó en observar el fenómeno de investigación tal y como ocurre en su entorno natural (Riquelme, 2023).

Se contempló el empleo de dicho diseño ya que se buscó estudiar el mobbing y la ansiedad en docentes sin manipular o intervenir en el entorno natural de los docentes; por

ello, tan solo se observó y registró la situación en torno a las variables tal y como sucede en el centro educativo.

Considerando la temporalidad, el estudio fue transversal ya que su aplicación se dio en un único momento donde se analizó y recopiló los datos de una determinada muestra, resultó útil para conseguir un panorama instantáneo de la realidad o fenómeno estudiado en un tiempo específico (Arias et al., 2016).

Se tuvo en cuenta esta temporalidad porque se adaptó mejor al objetivo de conseguir una información instantánea del escenario actual del mobbing y la ansiedad entre los docentes en un momento específico, siendo posible analizar y comparar la interacción entre estas variables en un único punto en el tiempo.

2.3. Población y muestra

Para efectos de esta investigación, la población estuvo formada por un grupo de individuos con rasgos interesantes para ser estudiadas detalladamente, su magnitud puede ser finita e infinita (López, 2014). Por lo cual, la población considerada en la presente investigación fue de 80 docentes dedicados a la enseñanza en el nivel secundario en la Institución Educativa ubicada en Celendín durante el año 2024, cuyas edades oscilan entre los 25 y 65 años.

La población muestral es una extracción total de los elementos, se caracteriza principalmente por su alta representatividad y las cualidades homogéneas que comparten, asegurando así conclusiones alineadas a lo que se persigue en la investigación (Arias et al., 2016). Por ende, la muestra contemplada fue la misma cantidad de docentes de la Institución Educativa situada en Celendín; es decir, los 80 profesores de educación secundaria mencionados, durante el periodo escolar 2024.

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

En esta investigación se utilizó la encuesta como método, porque es un procedimiento de recopilación de datos que permite mediante preguntas estandarizadas conseguir información de un conjunto de individuos acerca de sus puntos de vista, conductas o rasgos relacionados a las variables de estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

Se empleó el cuestionario como instrumento pues se pretendió recopilar información referente al Mobbing y ansiedad tomada de una muestra de profesores de un centro educativo secundario público en Celendín; para ello, se tuvo en consideración un determinado momento y espacio para su aplicación exitosa.

El instrumento que se usó en el estudio fue el cuestionario, este constituyó un medio específico compuesto por una serie de preguntas diseñadas para recopilar

respuestas precisas y comparables; además, puede ser administrado en formato escrito, digital o verbal, y su eficacia depende de la claridad y relevancia de las preguntas formuladas (Riquelme, 2023). En la presente investigación se aplicó dos instrumentos: El Cuestionario LIPT 60 de Leymann y el Test de Ansiedad de Zung (Anexo 1).

En referencia a la variable Mobbing se midió mediante el Cuestionario LIPT 60 desarrollado por Leymann (1986), este consta de un total de 60 interrogantes (Distribuido en seis dimensiones: Desprestigio laboral, entorpecimiento del progreso, incomunicación, intimidación encubierta, intimidación manifiesta, desprestigio personal) cuya escala de medición es Likert de cinco opciones (“No lo experimentó” hasta “Si lo experimentó totalmente”), los niveles en los cuales se cuantifican las respuestas varían en tres (Bajo: 0 a 80 puntos, Medio: 81 a 160 puntos y Alto: 161 a 240 puntos), el instrumento puede aplicarse de manera individual y/o colectiva a individuos que superen los 18 años de edad con un tiempo de duración aproximado de 30 minutos (Anexo 2).

Respecto a la variable ansiedad se cuantificó mediante el Test de Ansiedad de Zung (1971), este consta de un total de 20 interrogantes (Ordenado en dos dimensiones: Síntomas físicos y síntomas psicológicos) cuya escala de medición es Likert de cinco opciones (“Nunca” hasta “Siempre”), los niveles en los cuales se miden las respuestas varían en tres niveles (Bajo: 20 a 40 puntos, Medio: 41 a 60 puntos y Alto: 61 a 80 puntos), el test puede aplicarse de manera individual y/o colectiva a personas cuyas edades varíen entre los 18 y 65 años con un tiempo de duración aproximado de 20 minutos (Anexo 2).

Validación

La primera herramienta se encuentra validada por el juicio de tres expertos en Psicología Organizacional, encontrada en la investigación de maestría precedente de Zaldumbide (2020) cuyo título fue: “El Acoso Laboral y el Desempeño del personal docente y administrativo de las Universidades del cantón Ambato”.

Mientras que, el segundo instrumento también contó con la validación de expertos en Psicología Organizacional como consta en el estudio de doctorado propuesto por Canchihuamán (2020) denominado: “Depresión y ansiedad en el personal de salud del Hospital Regional Docente de Enfermedades Neoplásicas – Junín 2017”.

Asimismo, se obtuvo la validación de expertos mediante informes de opinión y fichas de validación de ambos instrumentos.

Fiabilidad

La fiabilidad se encuentra determinada por la estabilidad y consistencia de sus mediciones; lo que indica que, un instrumento es confiable siempre y cuando produzca resultados similares bajo condiciones similares en diferentes ocasiones (Arias et al., 2016).

El cuestionario LIPT – 60 presentó una alta confiabilidad aceptable tal y como lo precisa el valor 0.880 que según la escala de Alpha de Cronbach constituye un indicador confiable que revela que el instrumento puede ser aplicado sin problema en la muestra de docentes selectos.

Tabla 1

Confiabilidad del instrumento Cuestionario LIPT – 60

Alpha de Cronbach	Número de elementos
0.880	60

El Test de Zung evidenció una alta confiabilidad aceptable pues así lo demuestra el valor 0.785 que según la escala de Alpha de Cronbach refleja un indicador confiable que muestra que el instrumento es válido para ser aplicado en la muestra de docentes determinada para el presente trabajo de investigación.

Tabla 2

Confiabilidad del instrumento Test de Ansiedad de Zung

Alpha de Cronbach	Número de elementos
0.785	20

2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de información

Con respecto a las técnicas para procesar los datos, se usó el método científico, se compiló información relacionada con la hipótesis, de manera cuidadosa, para luego examinar los resultados, buscando obtener conclusiones significativas para la presente investigación. Se asignó valores a cada variable que las hagan medibles para luego ser expresadas en conocimiento.

En el método estadístico, se tabularon los resultados utilizando Microsoft Excel, para conocer los niveles de cada variable (Mobbing y ansiedad) en los docentes, esta información se plasmó mediante tablas y gráficos estadísticos. Posteriormente se

procedió a usar el SPSS v27 para analizar el tipo de distribución que emanaban los datos (paramétrico o no paramétrico) que en este trabajo se sustentó de la Prueba Kolmogorov Smirnov al superarse 50 unidades muestrales, ello con el propósito de seleccionar el tipo adecuado de prueba de hipótesis (Spearman o Pearson). Finalmente, se utilizó la prueba de Spearman, para confirmar que existía una interrelación entre ambas variables analizadas.

En cuanto a la revisión de datos se correlacionó la variable mobbing y sus dimensiones con la variable ansiedad, interpretando el grado de relación entre ambas.

2.6. Aspectos éticos en la investigación

Fue crucial este trabajo acerca del mobbing y ansiedad en los profesores, ya que se ocupó de cuestiones éticas como la obtención del consentimiento informado para garantizar que los maestros entiendan el objetivo de la investigación, los procesos involucrados y sus derechos (incluyendo la posibilidad de no participar sufrir efectos adversos). Además, la confidencialidad de los datos fue estrictamente mantenida para resguardar la identidad y privacidad de los colaboradores (especialmente dado el carácter sensible del tema). Asimismo, durante el estudio se minimizó el riesgo de malestar emocional, dialogando antes con los docentes para informarlos y aclarar sus dudas antes de iniciar las pruebas. Del mismo modo, la sinceridad en la interpretación y exposición de los hallazgos y la transparencia para comunicar los resultados, fueron indispensables para preservar en esta investigación la integridad ética.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

Tabla 3

Edad de los docentes de un colegio de Celendín

Edad	Frecuencia	Porcentaje
25 - 35 años	13	16,3
36 - 45 años	7	8,8
46 a 55 años	29	36,3
56 años a más	31	38,8
Total	80	100,0

La distribución de edades entre los docentes de este colegio muestra que la mayoría son mayores de 56 años asociado a un 38.8% (n = 31), en el grupo de 46 a 55 años se encuentra el 36.3% (n = 29). Un pequeño porcentaje de docentes equivalente al 16.3% (n = 13) en el grupo de 25 a 35 años y 8.8% (n = 7) en el grupo de 36 a 45 años. Esto indica que el cuerpo docente tiene una amplia experiencia con una gran proporción de maestros con amplia trayectoria en su carrera profesional.

Tabla 4

Sexo de los docentes de un colegio de Celendín

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	43	53,8
Femenino	37	46,2
Total	80	100,0

La distribución por sexo de los docentes en el colegio es relativamente equilibrada con una ligera mayoría de docentes masculinos vinculado al 53.8% (n = 43) frente a las docentes femeninas representado por el 46.2% (n = 37). Esto muestra que no existe una clara dominancia de un género sobre el otro, reflejando una composición casi igual entre hombres y mujeres en el personal docente del colegio.

Tabla 5

Tiempo de servicio de los docentes de un colegio de Celendín

Tiempo de servicio	Frecuencia	Porcentaje
1 a 3 años	5	6,3

4 a 10 años	12	15,0
11 a 15 años	6	7,5
16 a 20 años	5	6,3
21 años a más	52	65,0
Total	80	100,0

La mayoría de los docentes en este colegio tiene más de 21 años de servicio representado por el 65.0% (n = 52), lo que refleja una plantilla con una significativa experiencia laboral. Los grupos con menos tiempo de servicio son mucho más pequeños con solo el 6.3% (n = 5) en el rango de 1 a 3 años y el 15.0% (n = 12) entre 4 a 10 años; por otro lado, el grupo de 16 a 20 años está vinculado al 6.3% (n = 5) y el grupo de 11 a 15 años se ve reflejado por el 7.5% (n = 6).

Tabla 6

Situación laboral de los docentes de un colegio de Celendín

Situación laboral	Frecuencia	Porcentaje
Nombrado	60	75,0
Contratado	20	25,0
Total	80	100,0

En términos de situación laboral, una gran mayoría de los docentes del colegio son nombrados con un 75% (n = 60) de la plantilla ocupando esta categoría sugiriendo estabilidad y un puesto fijo dentro de la institución; además, el 25% (n = 20) de los pedagogos se encuentran en una situación laboral contratada.

Tabla 7

Especialidad de los docentes de un colegio de Celendín

Especialidad	Frecuencia	Porcentaje
Educación para el trabajo	5	6,3
Ciencias Sociales	13	16,3
Matemática	14	17,5
Comunicación	12	15,0
Computación	3	3,8
Inglés	5	6,3
Educación Física	4	5,0
Ciencia y Tecnología	16	20,0

Arte y Cultura	4	5,0
Religión	4	5,0
Total	80	100,0

Nota. En cuanto a la especialidad, los docentes del colegio se distribuyen de manera diversa siendo Ciencia y Tecnología la especialidad con mayor representación, alcanzando el 20.0% (n = 16) del total. Le siguen Matemática asociado al 17.5% (n = 14) y Ciencias Sociales con 16.3% (n = 13). Las especialidades menos representadas son Computación vinculado al 3.8% (n = 3), Educación Física, Arte y Religión con un 5.0% (n = 4) respectivamente.

Tabla 8

Nivel de Mobbing en los docentes de un colegio de Celendín

Nivel	Baremos	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0 - 80	56	70,0
Medio	81 - 160	23	28,7
Alto	161 - 240	1	1,3
Total		80	100,0

Un gran porcentaje de los docentes en este colegio experimentan un nivel bajo de mobbing representado por el 70.0% (n = 56), un 28.7% (n = 23) presenta un nivel medio de mobbing y solo un 1.3% (n = 1) de los docentes reporta un nivel alto de mobbing implicando que casos extremos de acoso son excepcionales en este colegio de Celendín.

Tabla 9

Nivel de ansiedad en los docentes de un colegio de Celendín

Nivel	Baremos	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	20 - 40	20	25,0
Medio	41 - 60	57	71,3
Alto	61 - 80	3	3,7
Total		80	100,0

Respecto a la ansiedad, un gran número de profesores experimentan un grado medio de ansiedad asociado al 71.3% (n = 57) lo que sugiere que muchos enfrentan tensiones y preocupaciones moderadas, pero sin que esto implique una crisis emocional

grave. Un 25.0% (n = 20) tiene un nivel bajo de ansiedad indicando que una parte de los docentes se encuentra relativamente tranquila en su entorno laboral y solo un 3.7% (n = 3) presenta un nivel alto de ansiedad.

3.2. Resultados inferenciales

Objetivo general: Determinar la relación entre el mobbing y la ansiedad en docentes de una Institución Educativa Pública Celendín 2025.

Hipótesis

Hi: Existe relación alta y significativa entre el mobbing y la ansiedad en docentes de una Institución Educativa Pública Celendín 2025.

Ho: No existe relación entre el mobbing y la ansiedad en docentes de una Institución Educativa Pública Celendín 2025.

Tabla 10

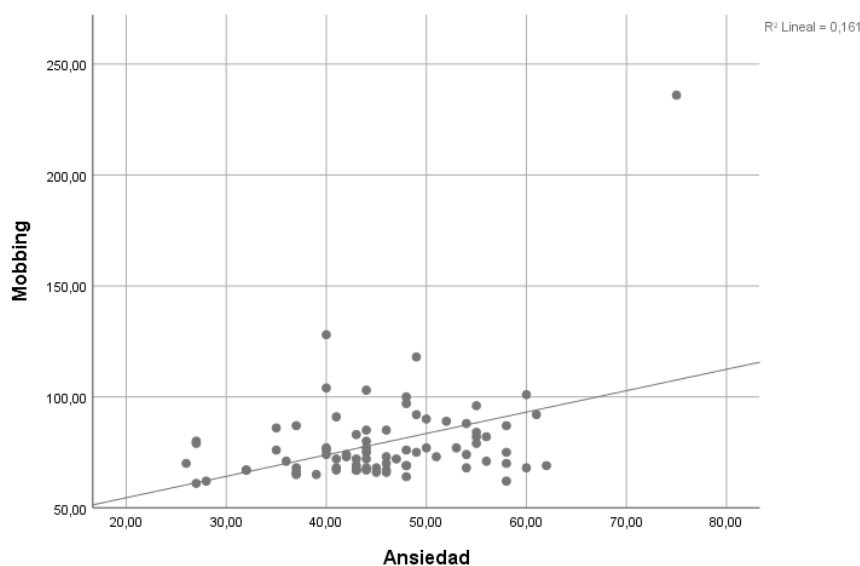
Correlación entre el Mobbing y la ansiedad

Correlaciones			
		Mobbing	Ansiedad
Rho de Spearman		Rho	1,000
	Mobbing	P	,281*
		N	,011
	Ansiedad	Rho	80
		P	,281*
		N	80

Se desprende de la Tabla 10 que, existe un vínculo entre el mobbing y ansiedad que se cataloga bajo y positivo, siendo rho = 0.281; asimismo, es necesario considerar que la relación es significativa pues el coeficiente p = 0.011 está por debajo del valor crítico de 0.05; todo ello implica que, al examinar una muestra de 80 pedagogos de un colegio situado en Celendín, se acepta la hipótesis de investigación con respecto al objetivo general y se rechaza la hipótesis nula.

Figura 1

Diagrama de dispersión entre el Mobbing y la ansiedad



Se visualiza en la Figura 1 que, prevalece una asociación baja y positiva entre el Mobbing y la ansiedad; por ende, si se incrementa el nivel de Mobbing tendrá una implicancia significativa en los síntomas de ansiedad en los pedagogos de un centro de estudios localizado en Celendín.

Objetivo específico 1: Determinar la relación entre el desprestigio laboral y la ansiedad en docentes de una Institución Educativa Pública Celendín 2025.

Hipótesis

H₁: Existe relación alta y significativa entre el desprestigio laboral y la ansiedad en docentes de una Institución Educativa Pública Celendín 2025

H₀: No existe relación entre el desprestigio laboral y la ansiedad en docentes de una Institución Educativa Pública Celendín 2025

Tabla 11

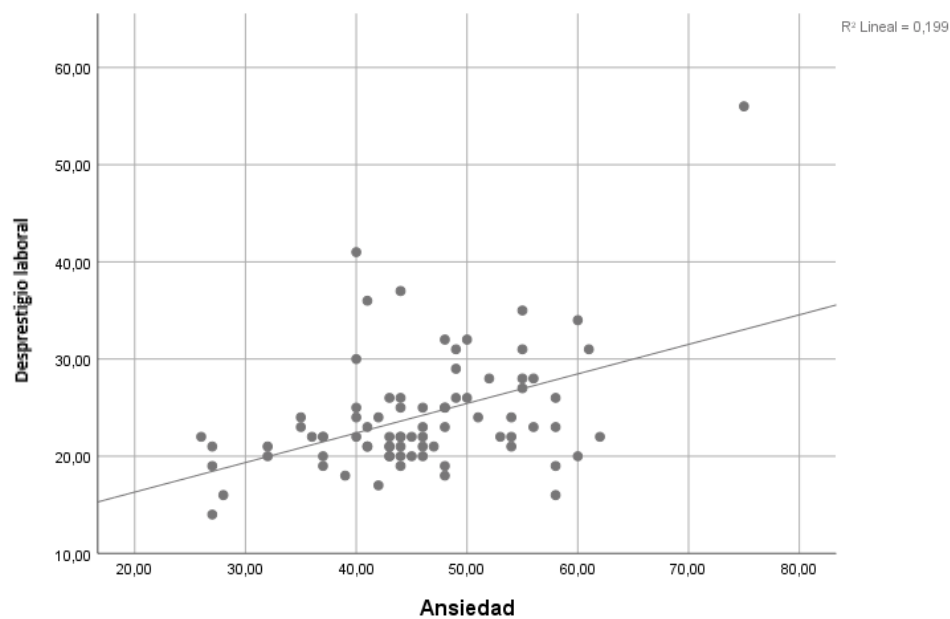
Correlación entre el desprestigio laboral y la ansiedad

Correlaciones			
		Despr_lab	Ansiedad
	Rho	1,000	,361**
Despr_lab	P	.	,001
Rho de Spearman	N	80	80
	Rho	,361**	1,000
Ansiedad	P	,001	.

Como se muestra en la Tabla 11, se aprecia una relación positiva y baja entre el desprestigio laboral y la ansiedad con un valor de $\rho = 0.361$; además, esta asociación resulta significativa ya que el valor $p = 0.001$ es inferior al umbral crítico de 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa N° 1 y se rechaza la hipótesis nula, basándose en una muestra de 80 profesores de un centro educativo ubicado en Celendín.

Figura 2

Diagrama de dispersión entre el desprestigio laboral y la ansiedad



En la Figura 2, se observa que existe una correlación baja y positiva entre el desprestigio laboral y la ansiedad; por lo tanto, ante la ocurrencia de hechos que desprestigien laboralmente a un docente podría generarse un impacto significativo en los síntomas de ansiedad.

Objetivo específico 2: Investigar la relación entre el entorpecimiento del progreso y la ansiedad en docentes de una Institución Educativa Pública Celendín 2025.

Hipótesis

H₁₂: Existe relación alta y significativa entre el entorpecimiento del progreso y la ansiedad en docentes de una Institución Educativa Pública Celendín 2025

Ho: No existe relación entre el entorpecimiento del progreso y la ansiedad en docentes de una Institución Educativa Pública Celendín 2025

Tabla 12

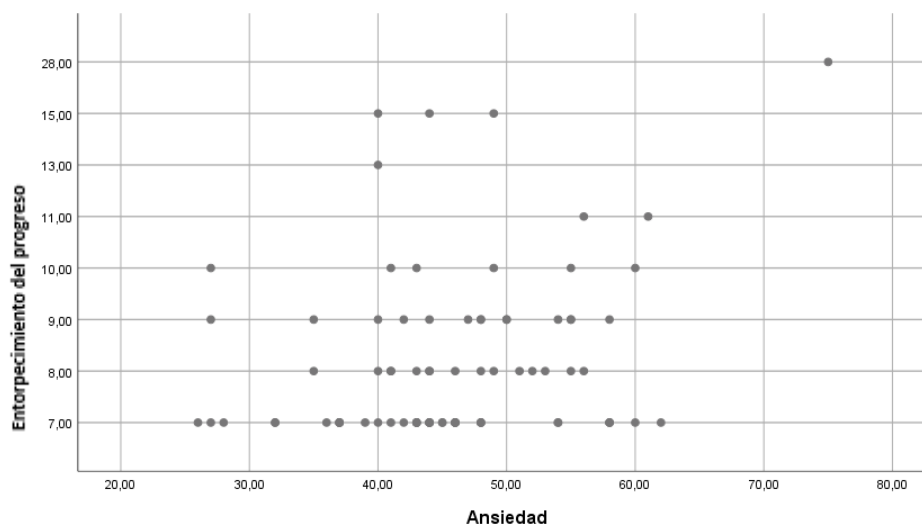
Correlación entre el entorpecimiento del progreso y la ansiedad

		Ent_progreso	Ansiedad
Rho de Spearman	Rho	1,000	,213
	P	.	,058
	N	80	80
	Rho	,213	1,000
	P	,058	.
	N	80	80

La Tabla 12 indica que no existe una correlación estadísticamente significativa entre el entorpecimiento del progreso y la ansiedad dado que el valor $p = 0.058$ es superior a 0.05 . Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alternativa (H_{i2}) con base en una muestra de 80 educadores de un centro educativo de Celendín.

Figura 3

Diagrama de dispersión entre el entorpecimiento del progreso y la ansiedad



En la figura 3, se muestra que no hay una correlación significativa entre el entorpecimiento del progreso y la ansiedad referente a esta muestra de profesores de un plantel educativo situado en Celendín.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre la incomunicación y la ansiedad en docentes de una Institución Educativa Pública Celendín 2025

Hipótesis

Hi3: Existe relación alta y significativa entre la incomunicación y la ansiedad en docentes de una Institución Educativa Pública Celendín 2025

Ho: No existe relación entre el mobbing y la ansiedad en docentes de una Institución Educativa Pública Celendín 2025

Tabla 13

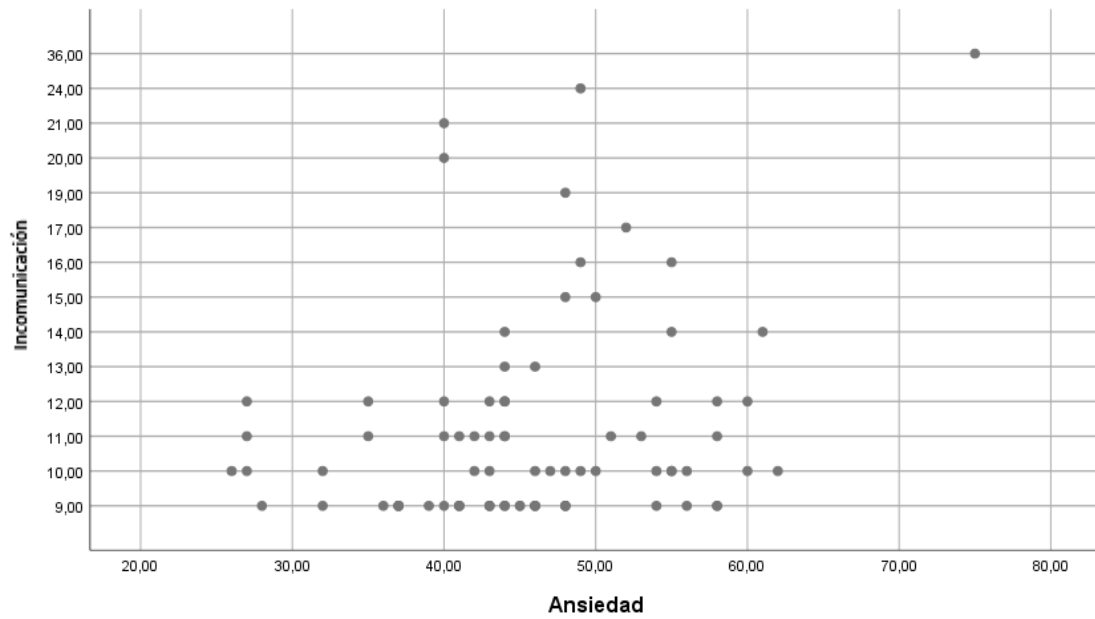
Correlación entre la incomunicación y la ansiedad

		Correlaciones	
		Incomunicación	Ansiedad
Rho de Spearman	Incomunicación	Rho	1,000
		P	,257
	Ansiedad	N	80
		Rho	,257
		p	,053
		N	80

Como muestra la tabla 13, no existe una correlación estadísticamente significativa entre incomunicación y ansiedad, pues el valor $p = 0,053$ es superior a $0,05$. Por consiguiente, se acepta la hipótesis nula (H_0), rechazando la hipótesis alternativa (H_{i3}) utilizando como base una muestra de 80 maestros de un colegio en Celendín.

Figura 4

Diagrama de dispersión entre la incomunicación y la ansiedad



La Figura 4 sustenta que no existe una relación relevante en la muestra de maestros de una institución educativa ubicada en Celendín entre incomunicación y ansiedad.

Objetivo específico 4: Determinar la relación entre la intimidación encubierta y la ansiedad en docentes de una Institución Educativa Pública Celendín 2025.

Hipótesis

Hi4: Existe relación alta y significativa entre la intimidación encubierta y la ansiedad en docentes de una Institución Educativa Pública Celendín 2025

Ho: No existe relación entre la intimidación encubierta y la ansiedad en docentes de una Institución Educativa Pública Celendín 2025

Tabla 14

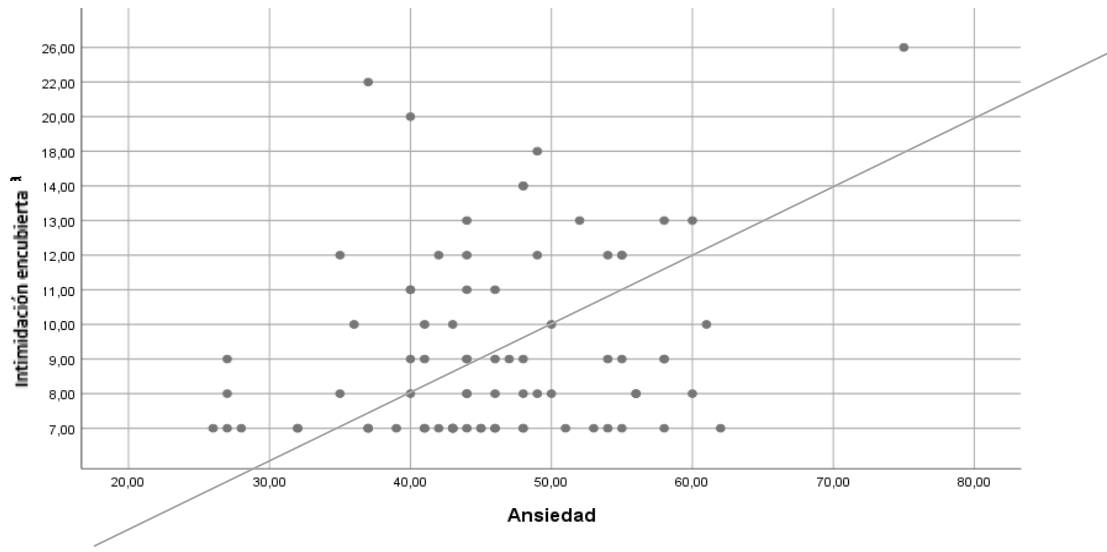
Correlación entre la intimidación encubierta y la ansiedad

Correlaciones			
		Int_encubierta	Ansiedad
Rho de Spearman	Rho	1,000	,222*
	Int_encubierta	P	,042
		N	80
	Ansiedad	Rho	,222*
		P	,042
		N	80

Según la información mostrada en la Tabla 14, existe una relación positiva y baja entre la intimidación encubierta y la ansiedad evidenciada por un rho de 0.222; además, esta asociación es estadísticamente significativa relevante porque el valor $p = 0.042$ es inferior al nivel de significancia de 0.05. Por ende, con base en una muestra de 80 pedagogos de un colegio en Celendín, se descarta la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna basándose

Figura 5

Diagrama de dispersión entre la intimidación encubierta y la ansiedad



Como se muestra en la Figura 5, hay una correlación baja y positiva entre intimidación encubierta y ansiedad; por ende, si el pedagogo es intimidado por sus superiores o colegas, esto podría afectar notablemente sus síntomas de ansiedad.

Objetivo específico 5: Determinar la relación entre la intimidación manifiesta y la ansiedad en docentes de una Institución Educativa Pública Celendín 2025.

Hipótesis

Hi: Existe relación alta y significativa entre la intimidación manifiesta y la ansiedad en docentes de una Institución Educativa Pública Celendín 2025

Ho: No existe relación entre la intimidación manifiesta y la ansiedad en docentes de una Institución Educativa Pública Celendín 2025

Tabla 15

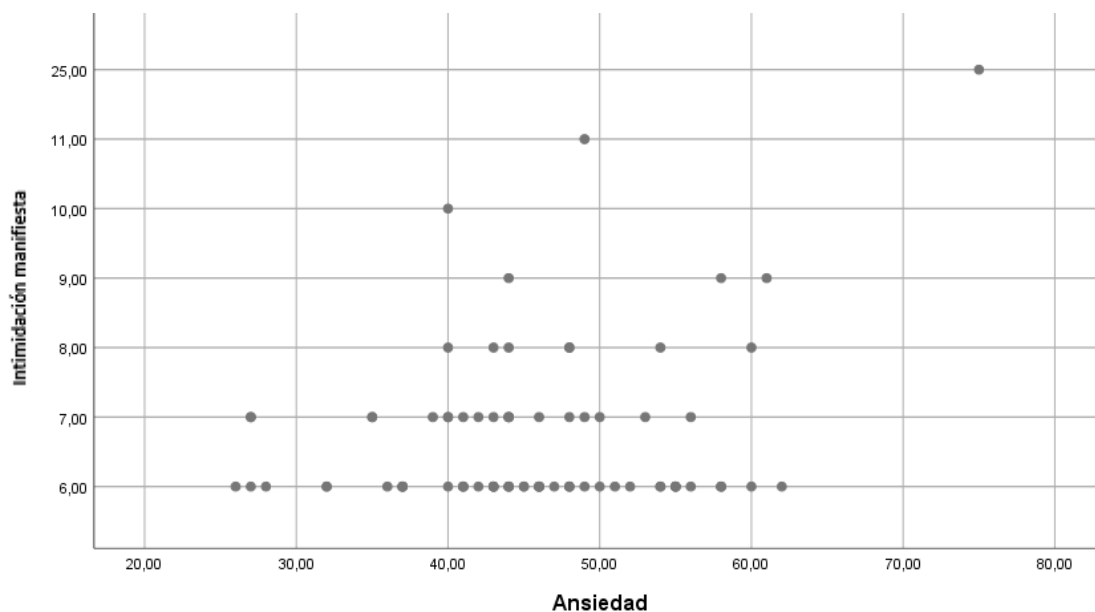
Correlación entre la intimidación manifiesta y la ansiedad

		Int_manifiesta	Ansiedad
Int_manifiesta	Rho	1,000	,048
	P	.	,675
	N	80	80
Ansiedad	Rho	,048	1,000
	P	,675	.
	N	80	80

La Tabla 15 muestra que no hay una relación estadísticamente significativa entre intimidación manifiesta y ansiedad, dado que el valor $p = 0.675$ es mayor que $0,05$. Por ende, se admite la hipótesis nula (H_0) y se desestima la hipótesis alternativa (H_1) utilizando como referencia una muestra de 80 educadores de un centro educativo en Celendín.

Figura 6

Diagrama de dispersión entre la intimidación manifiesta y la ansiedad



La Figura 6 muestra que no existe una conexión significativa entre la intimidación manifiesta y la ansiedad en los profesores de un centro educativo ubicado en Celendín.

Objetivo específico 6: Determinar la relación entre el desprestigio personal y la ansiedad en docentes de una Institución Educativa Pública Celendín 2025.

Hipótesis

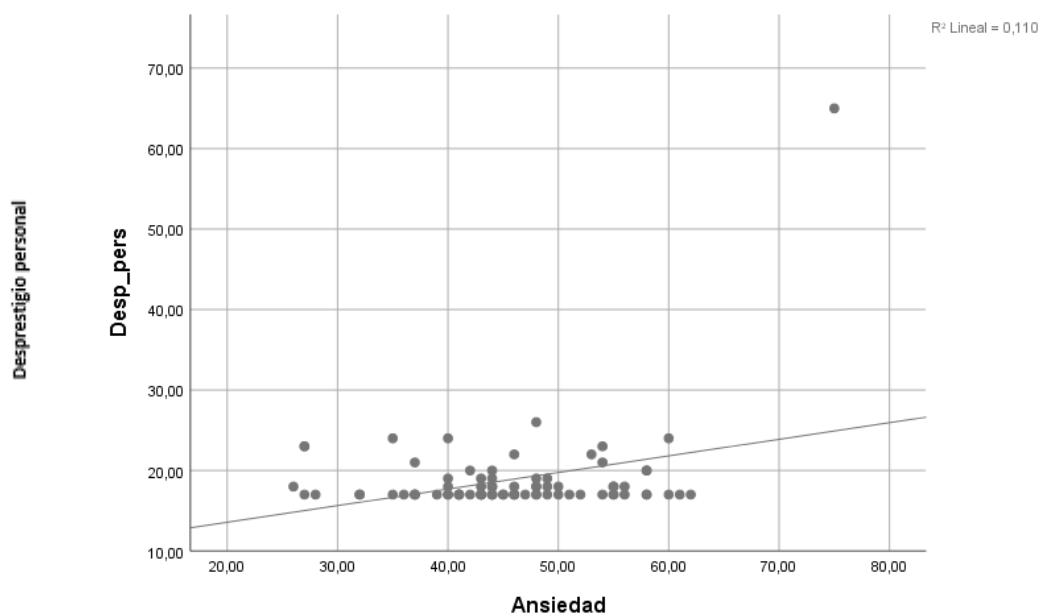
H₁₆: Existe relación alta y significativa entre el desprestigio personal y la ansiedad en docentes de una Institución Educativa Pública Celendín 2025

H₀: No existe relación entre el desprestigio personal y la ansiedad en docentes de una Institución Educativa Pública Celendín 2025

Tabla 16*Correlación entre el desprestigio personal y la ansiedad*

Correlaciones			
		Desp_personal	Ansiedad
Rho de Spearman	Rho	1,000	,098
	p	.	,387
	N	80	80
	Rho	,098	1,000
	p	,387	.
	N	80	80

Según los datos presentados en la Tabla 16, no se aprecia una asociación estadísticamente significativa entre el desprestigio personal y la ansiedad; debido a que, el valor $p = 0.387$ es mayor que el nivel de significancia de 0.05. Por ello, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alternativa (H_1) con una muestra de 80 profesores de un plantel educativo en Celendín.

Figura 7*Diagrama de dispersión entre el desprestigio personal y la ansiedad*

Según la Figura 7, no se observa relación significativa entre el desprestigio personal y la ansiedad en la muestra de docentes de un centro educativo de Celendín.

Prueba de normalidad:

Prueba de hipótesis

Ho: Los datos señalan una distribución de tipo paramétrico

Hi: Los datos señalan una distribución de tipo no paramétrico

Prueba de normalidad

Si $n > 50$ se emplea Kolmogorov – Smirnov

Si $n < 50$ se emplea Shapiro – Wilk

Estadístico de prueba

p valor $< 0.05 \rightarrow$ Rechaza Ho

p valor $> 0.05 \rightarrow$ Acepta Ho y rechaza Hi

Tabla 17

Prueba de normalidad

	Kolmogorov – Smirnov			Shapiro – Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Mobbing	,206	80	,000	,214	80	,000
Ansiedad	,079	80	,000	,082	80	,000

Nota. La Tabla 17 presenta los resultados de la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para las variables Mobbing y Ansiedad. Los valores de significancia (0,000) para las dos variables son inferiores a 0.05, lo que significa que la hipótesis nula de normalidad no puede ser aceptada, lo que implica que en la muestra de 80 casos estudiados no existe una distribución normal para las distribuciones de dichas variables. Por esta razón se decidió utilizar la prueba de Rho de Spearman para hallar la correlación.

IV. DISCUSIÓN

En el estudio, se propuso como objetivo general: Determinar la relación entre el mobbing y la ansiedad en docentes en una Institución Educativa Pública Celendín 2025 donde los resultados obtenidos señalaron que, existe asociación baja y positiva entre las variables pues $\rho = 0.281$ y $p < 0.05$; además, el 70% ($n = 56$) se posiciona en un nivel bajo de mobbing y el 71.3% ($n = 57$) precisa una escala baja de ansiedad. Se encontró una discrepancia con la investigación de Guerra et al. (2020) pues los autores encontraron una correlación alta ($r = 0.766$, $p < 0.05$) entre mobbing y ansiedad en una muestra de 252 docentes en Quito, la principal diferencia radica en que la muestra en el colegio de Celendín fue más pequeña; por otro lado, se encuentra diferencias con Zúñiga (2024) pues también halló una correlación alta ($r = 0.709$, $p < 0.05$) en su estudio con trabajadores de una empresa, esto se debe al alto grado de ansiedad experimentado representado por el 74.8%; también, se visualiza lejanía con Cuba (2019) al encontrar una correlación muy alta ($r = 0.974$, $p < 0.05$) en 164 colaboradores de Quito, lo que indica una relación más fuerte que la observada en esta investigación. Lo mencionado se alinea con la Teoría del Mobbing de Leymann (1986) citada por Miguel y Prieto (2016) quienes explican que el mobbing es un proceso prolongado de abuso psicológico en el lugar de trabajo generando efectos negativos en la salud mental; asimismo, se asocia a la Teoría de la Ansiedad de Zung (1971) citada por Orozco et al. (2014) pues indican que, la ansiedad puede ser una respuesta emocional natural ante situaciones estresantes constantes que afectan el bienestar. En este contexto, la baja correlación entre el mobbing y la ansiedad puede deberse a que, aunque ambos fenómenos están relacionados, el mobbing en este contexto educativo no llega a niveles extremos; sin embargo, el ambiente laboral educativo sigue siendo lo suficientemente estresante como para generar ansiedad moderada. El descubrimiento destaca que la salud mental de los maestros puede verse perjudicada por incluso niveles bajos de mobbing, por lo cual es fundamental que las entidades educativas implementen acciones preventivas para disminuir el acoso laboral, fomentar entornos laborales más saludables y salvaguardar la salud mental de los docentes.

Asimismo, haciendo alusión al primer objetivo específico: Determinar la relación entre el desprestigio laboral y la ansiedad en docentes en una Institución Educativa Pública Celendín 2025, donde se verificó un vínculo bajo y positivo entre la dimensión y variable precisada ($\rho = 0.361$, $p < 0.05$). Se vio una similitud con el estudio de Holmgren et al. (2023) quienes destacaron cómo el desprestigio laboral influyó en la

ansiedad de los empleados de una empresa en Suecia y Dinamarca ($\rho = 0.452$, $p = 0.000$) donde el contexto en la educación se presenta de forma similar en cuanto al impacto psicológico; por su parte, Venegas (2022) encontró una discrepancia al hallar una débil correlación entre desprestigio laboral y ansiedad ($\rho = 0.109$); aunque, se debe precisar que el nivel de acoso laboral es bajo asociado a un 35% de pedagogos. Es así que, se observa una vinculación con la Teoría del Mobbing de Leymann (1986) citada por Miguel y Prieto (2016) pues explica cómo el desprestigio laboral puede ser un factor clave en la creación de un entorno laboral hostil contribuyendo a generar ansiedad, validando el precepto de que el acoso psicológico en el lugar de trabajo afecta el bienestar mental; así también, se visualiza alineación con la Teoría de la Ansiedad de Zung (1971) citada por Orozco et al. (2014) quien refuerza la idea de que el desprestigio laboral al generar estrés prolongado puede desencadenar una ansiedad considerable especialmente cuando las personas perciben amenazas a su identidad profesional. En consecuencia, el desprestigio laboral se convierte en un elemento importante que incide en la autoestima y la percepción de valor profesional de los maestros, causando ansiedad. La importancia de tratar este desprestigio como un elemento esencial que afecta la salud mental de los maestros queda enfatizada por el resultado; por lo tanto, las instituciones debes estar atentas a crear ambientes respetuosos que eviten estos efectos.

Respecto al segundo objetivo específico: Determinar la relación entre el entorpecimiento del progreso y la ansiedad en docentes en una Institución Educativa Pública Celendín 2025, no se observa vínculo estadístico entre la dimensión y la variable pues el p valor es superior a 0.05. Lo que difiere rotundamente del trabajo de Holmgren et al. (2023) quienes hallaron una relación significativa entre el estancamiento profesional y la ansiedad en trabajadores de una organización, lo que difiere del presente estudio ($\rho = 0.552$, $p = 0.000$) siendo el motivo principal la amplia muestra tomada de los trabajadores de Suecia y Dinamarca; por otro lado, se diferencia del trabajo de Venegas (2022) ya que también verificó que factores relacionados débilmente con el estancamiento del progreso en docentes estaban correlacionados con la ansiedad ($\rho = 0.109$, $p = 0.000$); no obstante, resulta similar a la investigación de Álvarez y Bustamante (2023) pues mostraron cómo el estancamiento profesional no afectaba la ansiedad percibida por los empleados de empresas en Chiclayo, ello se debe a un tamaño de muestra cercano y a que se aplicó en un contexto peruano. Ante lo revisado, se ve pertinentemente articulado con la Teoría del Mobbing de Leymann (1986) citada por Miguel y Prieto (2016) pues ayuda a entender cómo la falta de progreso puede verse asociada a la presencia de ansiedad,

aunque este estudio sugiere que otros factores como el apoyo social podrían mitigar los efectos de este estancamiento; asimismo, se cuenta con la Teoría de la Ansiedad de Zung (1971) citada por Orozco et al. (2014) al evidenciar que el estancamiento profesional no siempre provoca ansiedad especialmente cuando el individuo no lo percibe como una amenaza directa a su bienestar. Por ende, la falta de correlación podría explicarse debido a la presencia de factores de apoyo en el ámbito educativo que mitigan el impacto del entorpecimiento del progreso como la satisfacción con el trabajo o la vocación docente que ayudan a reducir la ansiedad. Aunque el entorpecimiento del progreso no se asoció directamente con la ansiedad en este caso, el hallazgo sugiere que factores contextuales y personales juegan un papel protector subrayando la importancia de crear condiciones laborales que permitan a los docentes sentirse realizados y apoyados.

En función al tercer objetivo específico: Determinar la relación entre la incomunicación y la ansiedad en docentes en una Institución Educativa Pública Celendín 2025, se aprecia la carencia de asociación entre dimensión y variable avalado por un p valor > 0.05 . En consecuencia, discrepa de Sánchez (2023) en su estudio con 200 pedagogos de Medicina Humana pues reportaron una correlación baja entre incomunicación y ansiedad ($r = 0.232, p < 0.05$) lo que demuestra que la incomunicación tiene un impacto leve en el bienestar emocional en contextos organizacionales; no obstante, coincide con Álvarez y Bustamante (2023) pues evidenciaron cómo la incomunicación no impacta en la ansiedad de los colaboradores chiclayanos, ello se debe a un tamaño de muestra cercano y su pertenencia al entorno nacional. Esto se alinea con las bases Teóricas del Mobbing presentado por Leymann (1986) citada por Miguel y Prieto (2016) quien resalta que la incomunicación contribuye a un entorno de trabajo hostil que genera ansiedad en los trabajadores, pero existen otros componentes con mayor relevancia en otros contextos laborales como el liderazgo y la motivación; así también, se articula con la Teoría de la Ansiedad de Zung (1971) citada por Orozco et al. (2014) ya que señala que la incomunicación puede ser un detonante del aumento en los niveles de ansiedad; sin embargo, no es el único factor interviniente. Es así que, la falta de correlación podría deberse a que los docentes no perciben la incomunicación como un elemento estresante importante en su bienestar emocional; sin embargo, se debe estar alerta pues ello podría cambiar en un futuro próximo. Este hallazgo es importante porque cuestiona la percepción común de que la incomunicación siempre genera ansiedad sugiriendo que otros factores pueden estar afectando la ansiedad de los docentes, lo cual

abre la puerta a estudios más profundos para identificar qué factores del entorno educativo realmente inciden en su bienestar emocional.

Además, para el cuarto objetivo específico: Determinar la relación entre la intimidación encubierta y la ansiedad en docentes en una Institución Educativa Pública Celendín 2025, donde se aprecia un vínculo bajo y positivo ($\rho = 0.222$, $p < 0.05$). Esto resulta distante a Inca y Salas (2019) en su investigación sobre el acoso laboral en el sector educativo público de Cajamarca al reportar una relación alta ($r = 0.715$, $p < 0.05$) entre intimidación encubierta y ansiedad mostrando así una discrepancia con los resultados obtenidos en Celendín, donde no se encontró relación estadísticamente significativa; sin embargo, hay cercanía con Sánchez (2023) en un estudio sobre el acoso en los educadores universitarios de Lima encontraron una correlación baja con la ansiedad ($r = 0.252$, $p < 0.05$) aludiendo que en ciertos contextos educativos, la intimidación encubierta podría no ser percibida como una fuente significativa de estrés; por su parte, Muñoz y Rodríguez (2022) reportaron una similitud en su investigación evocado al personal administrativo donde la intimidación encubierta influía moderadamente en los niveles de ansiedad ($r = 0.433$, $p < 0.05$). Lo referido encuentra un vínculo con la Teoría del Mobbing de Leymann (1986) citada por Miguel y Prieto (2016) al mencionar que la intimidación encubierta es una forma subrepticia de acoso que afecta emocionalmente a los individuos, pero este tipo de acoso puede no ser tan evidente para los observadores o incluso para quienes lo sufren; además, se alinea a la Teoría de la Ansiedad de Zung (1971) citada por Orozco et al. (2014) quien explica que, aunque la intimidación encubierta es una fuente potencial de malestar cuyos efectos sobre la ansiedad son normalmente notorios. En consecuencia, la presencia de correlación podría deberse a que la intimidación encubierta fue identificada de manera clara por los docentes de la muestra como un factor que contribuyera a su ansiedad. Lo mencionado es importante porque sugiere que, la intimidación encubierta podría ser percibida como un factor estresante dando pie a futuras investigaciones y estrategias para detectar este tipo de acoso en el entorno educativo.

Así también, en referencia al quinto objetivo específico: Determinar la relación entre la intimidación manifiesta y la ansiedad en docentes en una Institución Educativa Pública Celendín 2025, se resalta que no se encontró asociación entre dimensión y variable evidenciado por un p valor > 0.05 . En efecto, se visualizó concordancia con la investigación de Álvarez y Bustamante (2023) al precisar cómo la intimidación manifiesta no afectaba la ansiedad percibida por los colaboradores de organizaciones en

Chiclayo; sin embargo, se aleja de los resultados de Venegas (2022) quienes encontraron una correlación baja ($r = 0.203$, $p < 0.05$) entre intimidación manifiesta y ansiedad con 100 empleados de diversas empresas chiclayanas denotando que la intimidación manifiesta tiene efectos inmediatos en la ansiedad de los docentes; además, se diferencia del trabajo de Sánchez (2023) pues hallaron una correlación baja ($r = 0.228$, $p < 0.05$) entre intimidación manifiesta y ansiedad en 200 docentes, lo que se aleja de los actuales resultados, ello podría deberse a diferencias en las características del lugar de trabajo y la intensidad de las conductas intimidatorias. Lo mencionado se articula a la Teoría del Mobbing de Leymann (1986) citada por Miguel y Prieto (2016) quien sostiene que la intimidación manifiesta ejerce gran repercusión en el bienestar socioemocional de los individuos; sin embargo, señala otros factores dentro del entorno educativo que podrían moderar los efectos de la intimidación sobre la ansiedad. Por consiguiente, la falta de correlación puede explicarse por una menor frecuencia o intensidad de la intimidación manifiesta en el entorno educativo o porque los docentes son menos susceptibles a este tipo de conductas comparados con otros sectores laborales. Este hallazgo es relevante, debido a que muestra que la intimidación manifiesta no es un factor decisivo de la ansiedad en los docentes de esta muestra, esto podría abrir un espacio para investigar cómo las percepciones individuales o las dinámicas sociales dentro del aula afectan la experiencia del acoso y su impacto emocional.

Por último, en referencia al sexto objetivo específico: Determinar la relación entre el desprestigio personal y la ansiedad en docentes en una Institución Educativa Pública Celendín 2025, es necesario destacar que no existe vínculo estadístico entre dimensión y variable justificado por un p valor > 0.05 . Ante ello, se muestra una discordancia con Venegas (2022) quien reportó una correlación baja ($r = 0.203$, $p < 0.05$) entre el desprestigio personal y la ansiedad en trabajadores de Chiclayo, lo que contrasta con los resultados al indicar que la percepción de desprestigio tiene diferentes efectos dependiendo del contexto social y profesional; asimismo, se verifica que no existe semejanzas con el estudio de Holmgren et al. (2023) pues precisaron una correlación moderada ($r = 0.401$, $p < 0.05$) denotando que los colaboradores que perciben desprestigio personal tienden a manifestar ansiedad en este contexto internacional; no obstante, se revisa la prevalencia de una similitud con el trabajo de Álvarez y Bustamante (2023) al indicar cómo el desprestigio personal no tiene implicancias sobre la ansiedad percibida por los colaboradores de empresas chiclayanas. Se verificó, que hay un vínculo prevalente con la Teoría del Mobbing de Leymann (1986) citada por Miguel y Prieto (2016) pues

sugiere que el desprestigio personal es una forma de acoso que afecta profundamente a la víctima; no obstante, muchos educadores no lo perciben como una amenaza significativa o persistente en el contexto educativo; asimismo, se alinea con la Teoría de la Ansiedad de Zung (1971) citada por Orozco et al. (2014) al explicar que el desprestigio personal puede ser una fuente de ansiedad, pero no siempre resulta ser una de las principales fuentes de ansiedad para los docentes en la muestra. Es así que, la falta de correlación podría deberse a que los docentes no experimentan el desprestigio personal como una coacción significativa en su entorno laboral. Este hallazgo es significativo porque da a entender que el desprestigio personal puede no ser tan relevante en la experiencia de ansiedad de los docentes sugiriendo que otros factores dentro del contexto educativo podrían ser más influyentes en la salud mental de los pedagogos.

Los resultados logrados en este estudio representan importantes implicancias teóricas pues se comprobó la validez de la Teoría de Acoso Laboral de Leymann (1986) y la Teoría de Ansiedad de Zung (1971) evidenciando que el mobbing tiene un impacto directo en los niveles de ansiedad de los empleados, lo cual amplía la comprensión sobre las consecuencias psicológicas del acoso laboral. Respecto a las implicancias prácticas, los hallazgos revelan una correlación entre el mobbing y la ansiedad, ello puede ser de gran utilidad para el director de la institución educativa, ya que podría implementar medidas preventivas, políticas claras contra el acoso y programas de apoyo psicológico para mitigar los efectos negativos sobre el personal. Finalmente, en alusión a las implicancias metodológicas, los instrumentos utilizados en la investigación demostraron ser confiables puesto que presentan un Alpha de Cronbach superior a 0.700, lo cual garantiza su aplicación en otros contextos similares como el de Celendín, y su utilización por otros investigadores para profundizar en el estudio del acoso laboral y sus efectos en diferentes escenarios.

V. CONCLUSIONES

1. La correlación entre el mobbing y la ansiedad en los docentes en una Institución Educativa Pública Celendín 2025 denotó una asociación baja y positiva mostrando un coeficiente de correlación según Spearman de 0.281 y un valor $p = 0.011$. Esto indica que, la asociación es de baja magnitud y directa; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se aprueba la hipótesis alternativa (H_i) corroborando que hay una relación estadísticamente significativa entre el mobbing y la ansiedad en el contexto de este estudio.
2. La relación entre el desprestigio laboral y la ansiedad en los docentes en una Institución Educativa Pública Celendín 2025 fue evaluada y se halló una correlación baja y positiva, con un coeficiente de correlación de 0.361 y un valor $p = 0.001$. Estos resultados evidencian que existe una relación baja y directa entre el desprestigio laboral y la ansiedad en este grupo de docentes; en consecuencia, la hipótesis nula (H_0) queda rechazada, aprobando así la hipótesis alternativa (H_i) confirmando que hay una asociación significativa entre la dimensión y la variable.
3. Al analizar la relación entre el entorpecimiento del progreso y la ansiedad en los docentes en una Institución Educativa Pública Celendín 2025, los resultados no evidenciaron una correlación significativa, dado que el valor $p > 0.05$. Esto implica que no existe una relación estadísticamente significativa entre dimensión y variable en el contexto de este estudio; por lo tanto, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alternativa (H_i) concluyendo que no se muestra evidencia suficiente para apoyar una asociación entre el entorpecimiento del progreso y la ansiedad.
4. En el caso de la correlación entre la incomunicación y la ansiedad en los docentes en una Institución Educativa Pública Celendín 2025, los resultados tampoco expusieron una correlación significativa con un valor $p > 0.05$. Sugiriendo así que, la incomunicación no tiene una relación estadísticamente significativa con la ansiedad en esta muestra; por ende, se rechaza la hipótesis alternativa (H_i) y se acepta la hipótesis nula (H_0), aludiendo que no existe una asociación entre dimensión y variable en el contexto estudiado.
5. Al comprobar la interacción entre las variables intimidación encubierta y ansiedad en los docentes en una Institución Educativa Pública Celendín 2025, los hallazgos revelaron una correlación baja y positiva entre ambas variables, con un valor de $\rho = 0.222$ y $p = 0.042$. Queda así evidenciado que hay una asociación baja y directa

entre la dimensión y la variable en los docentes, lo que lleva a rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alternativa (H_i) infiriendo que la intimidación encubierta tiene una relación con la ansiedad en este contexto específico.

6. La asociación entre la intimidación manifiesta y la ansiedad en los docentes en una Institución Educativa Pública Celendín 2025 no fue significativa pues el valor p resultó ser mayor a 0.05. Este resultado indica que no se puede apreciar una correlación estadísticamente significativa entre dimensión y dimensión en el grupo estudiado; en consecuencia, la hipótesis nula (H_0) es aceptada y la hipótesis alternativa (H_i) es rechazada deduciendo que no se encuentra evidenciada una asociación entre la intimidación manifiesta y la ansiedad en este caso.
7. La relación entre el desprestigio personal y la ansiedad en los docentes en una Institución Educativa Pública Celendín 2025 también resultó no significativa, con un valor p superior a 0.05. En consecuencia, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alternativa (H_i); por lo tanto, se concluye que no hay evidencia que respalde una asociación entre el desprestigio personal y la ansiedad en este grupo de docentes.
8. La relación entre el mobbing y la ansiedad en los docentes en una Institución Educativa Pública Celendín 2025 revela diversas correlaciones significativas y no significativas. Se encontró una relación baja y positiva entre el mobbing y la ansiedad, así como entre el desprestigio laboral y la ansiedad; además, una asociación entre la intimidación encubierta y la ansiedad confirmando la existencia de asociaciones directas en ambos casos. Sin embargo, no se encontró evidencia suficiente para respaldar una relación significativa entre el entorpecimiento del progreso, la incomunicación, la intimidación manifiesta ni el desprestigio personal con la ansiedad de los docentes. Estos resultados sugieren que, aunque ciertas dimensiones del mobbing influyen en la ansiedad, otras no presentan una conexión estadísticamente relevante en este contexto específico.

VI. RECOMENDACIONES

1. Con base en los resultados alcanzados, se recomienda al Equipo Directivo de la Institución Educativa, implementar un programa de intervención compuesto de cuatro talleres de concientización sobre la importancia de un ambiente laboral sano que podrían aplicarse de manera bimestral, donde se ofrezcan herramientas prácticas como mindfulness y técnicas de relajación; además, se debe crear un espacio físico o virtual destinado a la relajación y bienestar con apoyo psicológico individual disponible para los docentes que lo necesiten y cuando lo necesiten.
2. Asimismo, establecer dentro de su reglamento interno, políticas que fomenten el respeto mutuo y el reconocimiento profesional creando un ambiente en el que los docentes se sientan valorados y respaldados, esto puede lograrse mediante la implementación de un sistema de retroalimentación positiva, evaluaciones justas y una cultura de apoyo donde se reconozca el esfuerzo y desempeño docente de manera equitativa, dando como resultado un evento de reconocimiento a los docentes destacados al menos una vez durante el año escolar.
3. Es prioritario fomentar talleres y actividades sociales al menos una vez por trimestre con el objetivo de favorecer la colaboración entre los docentes propiciando de esta manera un ambiente que facilite el desarrollo profesional y elimine las barreras que dificultan su progreso.
4. Se incentiva también a las diferentes coordinaciones de la institución a crear espacios de interacción regular durante las horas colegiadas mediante reuniones periódicas o el uso de plataformas de comunicación abierta, lo que permitirá que los docentes se sientan escuchados y apoyados en sus inquietudes y necesidades, colaborando así con la mejora de la comunicación interna dentro de la institución para prevenir la falta de comunicación efectiva que afecta la ansiedad de los docentes.
5. Se sugiere al Equipo Directivo implementar políticas claras de cero tolerancia al acoso laboral, diseñar talleres de sensibilización/convivencia laboral, y proporcionar mecanismos confidenciales para que los docentes puedan reportar estos comportamientos sin temor a represalias, brindando un taller con especialistas de instituciones gubernamentales y privadas durante el año con el objetivo de dar a conocer estas políticas.
6. Así también, es relevante implementar protocolos estrictos para detectar, prevenir y atender la intimidación manifiesta dentro de la institución; por lo cual, estableciendo

un sistema de denuncia accesible y proporcionar capacitación a todo el personal al menos una vez al año sobre cómo identificar y manejar la intimidación manifiesta; asimismo, garantizar medidas de apoyo psicológico para los afectados creando un ambiente de trabajo seguro y respetuoso y por ende reduciendo la ansiedad.

7. Potenciar estrategias de trabajo colaborativo entre los docentes y actividades de integración que fortalezcan las relaciones personales y profesionales, socializando las mismas durante las reuniones de hora colegiada, colaborando en la creación de un entorno laboral que respete la dignidad y el valor de cada docente con el fin de reducir el desprestigio personal que genera ansiedad.
8. El Equipo Directivo en su gestión debe establecer en coordinación con su Departamento de Psicología, programas de concientización sobre un ambiente laboral saludable con herramientas como mindfulness y apoyo psicológico individual. Además, es clave establecer políticas que promuevan el respeto mutuo, el reconocimiento del esfuerzo docente y la mejora del desarrollo profesional. Asimismo, fomentar una comunicación interna abierta, crear espacios para la interacción y prevenir la intimidación laboral mediante mecanismos confidenciales de denuncia ayudará a reducir los niveles de ansiedad.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, W., & Bustamante, H. (2023). *Acoso laboral y ansiedad en colaboradores de una empresa agroindustrial de la provincia de Chiclayo*. [Tesis de maestría, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional de la Universidad Señor de Sipán: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/11050>
- Arias, J., Villasís, M., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III. La población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Ayala, C. (2019). Acoso moral en el trabajo (mobbing): Concepto y elementos. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, 1(52), 149-178. <https://publicaciones.rcumariacristina.net/AJEE/article/view/387/pdf>
- Barlow, D. (2009). *Abnormal Psychology. Un enfoque integral*. Thomson Editores. <https://archive.org/details/psicologiaanorma0000barl/page/n3/mode/1up>
- Berrios, G. (2008). *Historia de los síntomas de los trastornos mentales: la psicopatología descriptiva del siglo*. Fondo de la Cultura Económica. <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/69dc8bed28c62ade4a226ae125213159.pdf>
- Blanco, M., Lazo, C., & Rojas, A. (2021). Clima organizacional e incidencia del moobing laboral en los docentes de la facultad de ciencias de la educación de la UNHEVAL. *Investigación Valdizana*, 9(1), 47-50. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=586061449009>
- Canchihuamán, M. (2020). *Depresión y ansiedad en el personal de salud del Hospital Regional Docente de Enfermedades Neoplásicas – Junín 2017*. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional del Centro del Perú: https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6711/T010_46877502_D.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Clark, D., & Beck, A. (2012). *Cognitive therapy for anxiety disorders: Science and practice*. Editorial Bilbao. <https://beckperu.com/wp-content/uploads/2020/04/Terapia-cognitiva-para-trastornos-de-ansiedad-Clark-y-Beck.pdf>
- Cuba, H. (2019). *Acoso laboral asociado a ansiedad en internos de medicina en la ciudad de Quito*. [Tesis de maestría, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio

- Institucional de la Universidad Privada Antenor Orrego:
<https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/4582>
- Diario el Peruano. (2019). *Ansiedad, violencia y estrés en universidades*. Diario el Peruano: <https://elperuano.pe/noticia/85499-ansiedad-violencia-y-estrés>
- Eurofound. (2025). *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report*. Eurofound. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/sixth-european-working-conditions-survey-overview-report>
- Guerra, P., Martínez, V., & Reyes, J. (2020). Evidencia de la relación entre acoso laboral y ansiedad en docentes universitarios. *Revista Tecnológica ESPOL*, 30(3), 67-78. <https://www.researchgate.net/publication/333601391>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Hirigoyen, M. (2009). *El acoso moral*. Editorial Paidós.
- Holmgren, R., Sorensen, K., Dalsager, L., Rugulies, R., Ostberg, V., & Magnusson, L. (2023). Workplace bullying, symptoms of anxiety and the interaction with leadership quality – a longitudinal study using dynamic panel models with fixed effects. *Scandinavian Journal of Work*, 43(1), 64-74. doi:<https://doi.org/10.5271/sjweh.4060>
- Ibarra, L., Escalante, A., & Mendizábal, G. (2021). El acoso laboral entre los trabajadores universitarios. *RICSH Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas*, 4(7), 1-22. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=503950655001>
- Inca, M., & Salas, C. (2019). *Variaciones de los Índices de Ansiedad y el Acoso Laboral en Trabajadores de Instituciones de Gestión Pública*. [Tesis de maestría, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio Institucional de la Universidad Ricardo Palma:
<https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/1927/TESIS%20FINAL%20ANSIEDAD-ACOSO%20LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jingjing, L., & Bation, A. (2024). The impact of workplace bullying on employees' work withdrawal behavior and the significance of psychological safety in China's multi-ethnic regions. *Environment and Social Psychology*, 9(10), 12-23. <http://dx.doi.org/10.59429/esp.v9i10.3119>

- Justicia, F., Benítez, J., Fernández, E., & Berbén, A. (2022). El fenómeno del acoso laboral entre los trabajadores de la universidad. *Psicología em Estudo, 12*(3), 457-463. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=287122098002>
- Leymann, H. (1986). *Adult mobbing: On mental violence in working life*. Stockholm. <https://www.kwesthues.com/e-Leymann-5libros.pdf>
- Leymann, H. (1996). *Mobbing*. Editorial Seuil.
- López, P. (2014). Población, muestra y muestreo. *Revista Punto Cero, 9*(8), 69-74. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012
- Miguel, V., & Prieto, J. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso. *Revista Perspectivas, 1*(38), 25-44. <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425948032003.pdf>
- Olaya, A. (2020). Rutas contra el silencio: análisis de los mecanismos para el manejo y prevención del moobing y ansiedad al interior de la Universidad de Antioquia. *20*(1), 142-156. doi:<https://doi.org/10.21500/16578031.4137>
- Orozco, L., Conde, C., Baez.Ana, R., & Torrez, N. (2014). Ansiedad dimensional: Un análisis desde la teoría clásica del formulario autodilucidado de Zung. *Revista de la Universidad Industrial de Santander. Salud, 43*(2), 10-16. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-08072011000200007
- Páez, C., & Verde, H. (2022). *Mobbing laboral en los trabajadores de la Clínica San Lorenzo Cajamarca - 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio Institucional de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo: <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/2277>
- Parra, L., & Acosta, M. (2020). La investigación cuantitativa del acoso psicológico laboral en los sectores de la educación superior y de la salud. *Entramado, 6*(1), 158-172. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=265419646010>
- Quispe, C., & Quispe, B. (2019). *Acoso laboral y su relación con la ansiedad y depresión en los coalboradores de la micro red de Mariano Melgar*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín]. Repositorio Insitucional de la Universidad Nacional de San Agustín. <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/62ba913d-d6cb-4462-b43d-f963f2860ab9/content>

- Riquelme, E. (2023). *Metodología de la investigación*. Universidad Nacional de Tres de Febrero. <https://www.studocu.com/es-ar/document/universidad-nacional-de-tres-de-febrero/metodologia-de-la-investigacion/doc-riquelme-edgardo-recuperatorio-metodologia-2023/76859136>
- Ruiz, K., Pacheco, L., García, M., Gutiérrez, M., & Guevara, M. (2020). Mobbing perception among Intensive Care Unit nurses. *Revista Enfermería Intensiva*, 31(3), 113-119. doi:<https://doi.org/10.1016/j.enfi.2019.03.007>
- Sánchez, P. (2023). *Relación entre trastornos de salud mental y acoso laboral en docentes de Medicina Humana de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Norbert Wiener]. Repositorio Institucional de la Universidad Norbert Wiener: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/9127/T061_73135479_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sierra, J., Ortega, V., & Zubeidat, I. (2003). Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar. *Revista Subjetividades*, 3(1), 10-59. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27130102>
- Venegas, C. (2022). *Relación entre Acoso Laboral y Ansiedad en trabajadores de una entidad pública frente al Covid-19 en Chiclayo, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/91199/Venegas_CA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Verona, M. (2017). El Mobbing no puede ser un crimen perfecto. *Revista INTEC*, 42(1), 130-131. <https://www.redalyc.org/journal/870/87050902011/html/>
- Zaldumbide, V. (2020). *El Acoso Laboral y el Desempeño del personal docente y administrativo de las Universidades del cantón Ambato*. [Tesis de maestría, Universidad de Ambato]. Repositorio Institucional de la Universidad de Ambato: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/30926/1/059%20GTH.pdf>
- Zung, W. (1971). A rating instrument for anxiety disorders. *PubMed*, 12(6), 371-379. doi:[https://doi.org/10.1016/s0033-3182\(71\)71479-0](https://doi.org/10.1016/s0033-3182(71)71479-0)
- Zúñiga, X. (2024). Mobbing y Ansiedad en los Operadores de Maquinaria Industrial en The Tesalia Company S.A., Guayaquil, 2023. *UCuenca*, 1(1), 1-38. <https://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/235?locale=es>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Mobbing y ansiedad en docentes en una Institución Educativa Pública Celendín 2025			
<p>Problema General:</p> <p>¿Cómo se relaciona el mobbing en la ansiedad en docentes en una Institución Educativa Pública Celendín 2025?</p> <p>Problemas específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo se relaciona la dimensión desprestigio laboral y la ansiedad en docentes en una Institución Educativa Pública Celendín 2025? • ¿Cómo se relaciona la dimensión 	<p>Hipótesis General:</p> <p>H_i: Existe relación alta y significativa entre el mobbing y la ansiedad en docentes en una Institución Educativa Pública Celendín 2025</p> <p>H_o: No existe relación alta y significativa entre el mobbing y la ansiedad es en docentes en una Institución Educativa Pública Celendín 2025.</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • H₁₁: Existe relación alta y significativa entre la dimensión desprestigio laboral y la ansiedad en docentes en una Institución Educativa Pública Celendín 2025 	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación entre el mobbing y la ansiedad en docentes en una Institución Educativa Pública Celendín 2025.</p> <p>Objetivo Específico:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre el desprestigio laboral y la ansiedad en docentes en una Institución Educativa Pública Celendín 2025. • Determinar la relación entre el entorpecimiento del progreso y la ansiedad en 	<p>Metodología</p> <p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Tipo</p> <p>Según su fin:</p> <p>Aplicado</p> <p>Según su alcance:</p> <p>Correlacional</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental</p> <p>Técnica:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento:</p>

<p>entorpecimiento del progreso y la ansiedad en docentes en una Institución Educativa Pública Celendín 2025?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo se relaciona la dimensión incomunicación y la ansiedad en docentes en una Institución Educativa Pública en Celendín 2025?, • ¿Cómo se relaciona la dimensión intimidación encubierta y la ansiedad en docentes en una Institución Educativa Pública Celendín 2025? 	<p>H₀₁: No existe relación alta y significativa entre la dimensión desprestigio laboral y la ansiedad en docentes en una Institución Educativa Pública Celendín 2025</p> <ul style="list-style-type: none"> • H₁₂: Existe relación alta y significativa entre la dimensión entorpecimiento del progreso y la ansiedad en docentes en una Institución Educativa Pública en Celendín 2025 <p>H₀₂: No existe relación alta y significativa entre la dimensión entorpecimiento del progreso y la ansiedad en docentes en una Institución Educativa Pública Celendín 2025</p> <ul style="list-style-type: none"> • H₁₃: Existe relación alta y significativa entre la dimensión incomunicación y la ansiedad en docentes en una Institución Educativa Pública Celendín 2025 	<p>docentes en una Institución Educativa Pública Celendín 2025.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre la incomunicación y la ansiedad en docentes en una Institución Educativa Pública Celendín 2025. • Determinar la relación entre la intimidación encubierta y la ansiedad en docentes en una Institución Educativa Pública Celendín 2025. • Determinar la relación entre la intimidación manifiesta y la ansiedad en docentes en una Institución Educativa Pública Celendín 2025. • Determinar la relación entre el desprestigio personal y la 	<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario LIPT 60 de Leymann • Test de Ansiedad de Zung <p>Población: 80 docentes en una Institución Educativa Pública en Celendín</p> <p>Muestra: 80 docentes en una Institución Educativa Pública en Celendín</p>
---	--	--	---

<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo se relaciona la dimensión intimidación manifiesta y la ansiedad en docentes en una Institución Educativa Pública Celendín 2025? • ¿Cómo se relaciona la dimensión desprestigio personal y la ansiedad en docentes en una Institución Educativa Pública Celendín 2025? 	<p>H₀₃: No existe relación alta y significativa entre la dimensión incomunicación y la ansiedad en docentes en una Institución Educativa Pública Celendín 2025</p> <ul style="list-style-type: none"> • H_{i4}: Existe relación alta y significativa entre la dimensión intimidación encubierta y la ansiedad en docentes en una Institución Educativa Pública Celendín 2025 <p>H₀₄: No existe relación alta y significativa entre la dimensión intimidación encubierta y la ansiedad en docentes en una Institución Educativa Pública Celendín 2025</p> <ul style="list-style-type: none"> • H_{i5}: Existe relación alta y significativa entre la dimensión intimidación manifiesta y la ansiedad en docentes en una Institución Educativa Pública Celendín 2025 	<p>ansiedad en docentes en una Institución Educativa Pública Celendín 2025.</p>	
--	--	---	--

	<p>H₀₅: No existe relación alta y significativa entre la dimensión intimidación manifiesta y la ansiedad en docentes en una Institución Educativa Pública Celendín 2025</p> <ul style="list-style-type: none"> • H₁₆: Existe relación alta y significativa entre la dimensión desprestigio personal y la ansiedad en docentes en una Institución Educativa Pública Celendín 2025 • H₀₆: No existe relación alta y significativa entre la dimensión desprestigio personal y la ansiedad en docentes en una Institución Educativa Pública Celendín 2025. 		
--	---	--	--

Anexo 2: Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Mobbing	Leymann (1996) describe el acoso laboral como un proceso prolongado en el tiempo en el que una o varias personas ejercen violencia psicológica sistemática y recurrente sobre un individuo en el lugar de trabajo.	El mobbing se puede medir en función a sus dimensiones: desprestigio laboral, entorpecimiento del progreso, incomunicación, intimidación encubierta, intimidación manifiesta y desprestigio personal mediante un cuestionario a una escala ordinal.	Desprestigio laboral	Bloqueo de actividades	1 – 14
				Degradación profesional	
			Entorpecimiento del progreso	Intervención en tareas	15 - 21
				Mala gestión	
			Incomunicación	Bloqueo de la comunicación interna	22 – 30
			Intimidación encubierta	Amenazas ocultas	31 – 37
				Agravios ocultos	
			Intimidación manifiesta	Restricciones directas	38 – 43
Amenazas verbales explícitas					
Desprestigio personal	Daño a la reputación	44 – 60			

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Ansiedad	Según Clark y Beck (2012) la ansiedad se refiere a un estado emocional desagradable que surge como resultado de un conflicto interno y la conciencia moral del individuo propiciando sintomatologías psicológicas y físicas.	La ansiedad se puede medir en función a sus dimensiones: Síntomas Psicológicos y síntomas físicos mediante un cuestionario en base a una escala ordinal.	Síntomas Psicológicos	Ansiedad	1 – 12
				Miedo	
				Angustia	
				Desintegración mental	
			Síntomas Físicos	Aprehensión	13 – 20
				Temblores	
				Dolores corporales	
				Fatiga y debilidad	
Inquietud					

Anexo 3: Instrumentos de recolección de la información

CUESTIONARIO DE MOBBING DE LEYMANN

INSTRUCCIONES:

Estimado docente, responda el siguiente cuestionario leyendo minuciosamente cada ítem y marque con un aspa (x) la alternativa que usted considere correcta.

ALTERNATIVA	ESCALA VALORATIVA
Si lo experimentó totalmente	5
Si lo experimentó bastante	4
Si lo experimentó moderadamente	3
Si lo experimentó un poco	2
No lo experimentó	1

VARIABLE: ACOSO LABORAL	1	2	3	4	5
DIMENSION DESPRESTIGIO LABORAL					
1. ¿Critican su trabajo?					
2. ¿No le miran o le miran con desprecio o gestos de rechazo?					
3. ¿Le calumnian y murmuran a sus espaldas?					
4. ¿Hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted?					
5. ¿Se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada?					
6. ¿Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse?					
7. ¿Las personas que le apoyan reciben amenazas o presiones para que se aparten de usted?					

8. ¿Callan o minimizan su esfuerzo, logros y aciertos?					
9. ¿Ocultan sus habilidades y competencias especiales?					
10. ¿Exageran sus fallos y errores?					
11. ¿Informan mal sobre su permanencia y dedicación?					
12. ¿Controlan de manera muy estricta su horario?					
13. ¿Cuándo solicita un permiso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen dificultades?					
14. ¿Se le provoca para obligarle a reaccionar emocionalmente?					
DIMENSION ENTORPECIMIENTO DEL PROGRESO					
15. ¿Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros?					
16. ¿Le asignan un trabajo humillante?					
17. ¿No se le asignan nuevas tareas, no tiene nada que hacer?					
18. ¿Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas?					
19. ¿Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles?					
20. ¿Le asignan tareas muy por debajo de su competencia?					
21. ¿Le obligan a realizar tareas humillantes?					
DIMENSION INCOMUNICACION					
22. ¿Sus compañeros le ponen trabas para expresarse o no le dejan hablar?					
23. ¿Ignoran su presencia, no responden preguntas?					
24. ¿La gente ha dejado o está dejando de dirigirse o de hablar con usted??					

25. ¿No consigue hablar con nadie, todos le evitan?					
26. ¿Prohíben a sus compañeros que hablen con usted??					
27. ¿En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible?					
28. ¿Devuelven, abren o interceptan su correspondencia?					
29. ¿No le pasan las llamadas, o dicen que no está?					
30. ¿Pierden u olvidan sus encargos, o los encargos para usted?					
DIMENSION INTIMIDACION ENCUBIERTA					
31. ¿Recibe llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o acusadoras?					
32. ¿Recibe escritos y notas amenazadoras?					
33. ¿Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo?					
34. ¿Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo?					
35. ¿Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo?					
36. ¿Manipulan sus herramientas (¿por ejemplo, borran archivos de su ordenador?					
37. ¿Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo?					
DIMENSION INTIMIDACION MANIFIESTA					
38. ¿Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir?					
39. ¿Le interrumpen cuando habla?					
40. ¿Le gritan o le regañan en voz alta?					
41. ¿Se le amenaza verbalmente?					

42. ¿Le ponen en ridículo, se burlan de usted?					
43. ¿Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas?					
DIMENSION DESPRESTIGIO PERSONAL					
44. ¿Critican su vida privada?					
45. ¿Le tratan como si fuera un enfermo mental o lo dan a entender?					
46. ¿Intentan obligarle a que se haga un examen psiquiátrico o evaluación psicológica?					
47. ¿Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias religiosas?					
48. ¿Ridiculizan o se burlan de su vida privada?					
49. ¿Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes?					
50. ¿Le hacen acercamientos, insinuaciones o gestos sexuales?					
51. ¿Se burlan de alguna deformidad o defecto físico que pueda tener?					
52. ¿Imitan su forma de andar, su voz, sus gestos para poner en ridículo?					
53. ¿Se burlan de su nacionalidad, procedencia o lugar de origen?					
54. ¿Le sobrecargan sin cesar con tareas nuevas y diferentes?					
55. ¿Le asignan tareas muy difíciles o muy por encima de su preparación, en las que es muy probable que fracase?					
56. ¿Le obligan hacer trabajos nocivos o peligrosos?					
57. ¿Le amenazan con violencia física?					
58. ¿Recibe ataques físicos leves, como advertencia?					

59. ¿Le atacan físicamente sin ninguna consideración?					
60. ¿Recibe agresiones sexuales físicas directas?					

Fuente: Leymann (1986) citado por Zaldumbide (2020)

TEST DE ANSIEDAD DE ZUNG

INSTRUCCIONES:

Estimado docente, responda el siguiente cuestionario leyendo minuciosamente cada ítem y marque con un aspa (x) la alternativa que usted considere correcta.

ALTERNATIVA	ESCALA VALORATIVA
La mayoría de veces	4
Buen número de veces	3
Algunas veces	2
Nunca o raras veces	1

VARIABLE: ANSIEDAD	1	2	3	4	5
DIMENSION SINTOMAS FISICOS					
1. ¿Me siento más nervioso y ansioso que de costumbre?					
2. ¿Me siento con temor sin razón?					
3. ¿Despierto con facilidad y pánico?					
4. ¿Me siento como si fuera a reventar partirme?					
5. ¿Siento que todo está bien y que nada malo puede sucederme?					
6. ¿Me tiemblan los brazos y las piernas?					
7. ¿Me mortifican 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 que me late muy rápido el corazón?					
11. ¿Sufro de mareos?					
12. ¿Sufro de desmayos o siento que me voy a desmayar?					
DIMENSION SINTOMAS PSICOLOGICOS					
13. ¿Puedo inspirar y expirar fácilmente?					
14. ¿Se me adormecen o hinchan los dedos de las manos y pies?					

15. ¿Sufro de molestias estomacales o indigestión?					
16. ¿Orino con mucha frecuencia?					
17. ¿Generalmente mis manos están secas y calientes?					
18. ¿Siento bochornos?					
19. ¿Me quedo dormido con facilidad y descanso bien durante la noche?					
20. ¿Tengo pesadillas?					

Fuente: Zung (1971) citado por Canchihuamán (2020)

Anexo 4: Ficha técnica

CUESTIONARIO DE ACOSO LABORAL LIPT – 60

Nombre original del instrumento	Cuestionario LIPT – 60
Autor y año	Leymann (1986)
Objetivo	Medir el nivel de acoso laboral
Usuarios	Personas mayores a 18 años
Forma de administración	Individual y/o colectiva
Duración	30 minutos
Tipo de ítems	Cerrados
Número de ítems	60 ítems
Validez	Expertos en Psicología Organizacional
Confiabilidad	0.880
Distribución	Desprestigio laboral
	Entorpecimiento del progreso
	Incomunicación
	Intimidación encubierta
	Intimidación manifiesta
	Desprestigio personal
Escala	No lo experimento
	Si lo experimento un poco
	Si lo experimento moderadamente
	Si lo experimento bastante
	Si lo experimento totalmente

TEST DE ANSIEDAD DE ZUNG

Nombre original del instrumento	Test de ansiedad de Zung
Autor y año	Zung (1971)
Objetivo	Medir el nivel de ansiedad
Usuarios	Personas entre los 18 y 65 años
Forma de administración	Individua y/o colectiva
Duración	20 minutos
Tipo de ítems	Cerrados
Número de ítems	20 ítems
Validez	Expertos en Psicología
Confiabilidad	0.785
Distribución	Síntomas físicos
	Síntomas psicológicos
Escala	Nunca
	Rara vez
	A veces
	Casi siempre
	Siempre

Anexo 5: Validación de instrumentos

Cuestionario LIPT 60

Autor del instrumento	:	Leymann (1986)
Título del instrumento	:	Inventario de acoso laboral de Leymann
Variable	:	Acoso laboral
Dimensiones de la variable	:	Desprestigio laboral Entorpecimiento del progreso Incomunicación Intimidación encubierta Intimidación manifiesta Desprestigio personal
Confiabilidad del instrumento	:	0.880

Test de Ansiedad de Zung (1971)

Autor del instrumento	:	Zung (1971)
Título del instrumento	:	Test de ansiedad de Zung
Variable	:	Ansiedad
Dimensiones de la variable	:	Síntomas psicológicos Síntomas físicos
Confiabilidad del instrumento	:	0.785

Anexo 6: Confiabilidad de los instrumentos

Fiabilidad de la Cuestionario LIPT – 60

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,880	60

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
P1	4,3333	,72375	15
P2	4,5333	,51640	15
P3	1,5333	,83381	15
P4	2,6000	1,35225	15
P5	3,1333	1,30201	15
P6	3,7333	,88372	15
P7	4,4000	1,12122	15
P8	1,6000	,91026	15
P9	3,8000	,67612	15
P10	1,6667	,89974	15
P11	3,8667	1,30201	15
P12	3,4000	1,18322	15
P13	1,7333	,70373	15
P14	2,0667	1,33452	15
P15	4,1333	,83381	15
P16	4,3333	,72375	15
P17	4,5333	,51640	15
P18	1,5333	,83381	15
P19	2,6000	1,35225	15
P20	3,1333	1,30201	15
P21	3,7333	,88372	15

P22	4,4000	1,12122	15
P23	1,6000	,91028	15
P24	3,8000	,67612	15
P25	1,6687	,89974	15
P26	3,8687	1,30201	15
P27	3,4000	1,18322	15
P28	1,7333	,70373	15
P29	2,0687	1,33452	15
P30	4,1333	,83381	15
P31	4,3333	,72375	15
P32	4,5333	,51640	15
P33	1,5333	,83381	15
P34	2,6000	1,35225	15
P35	3,1333	1,30201	15
P36	3,7333	,88372	15
P37	4,4000	1,12122	15
P38	1,6000	,91028	15
P39	3,8000	,67612	15
P40	1,6687	,89974	15
P41	3,8687	1,30201	15
P42	3,4000	1,18322	15
P43	1,7333	,70373	15
P44	2,0687	1,33452	15
P45	4,1333	,83381	15
P46	4,3333	,72375	15
P47	4,5333	,51640	15
P48	1,5333	,83381	15
P49	2,6000	1,35225	15
P50	3,1333	1,30201	15
P51	3,7333	,88372	15
P52	4,4000	1,12122	15
P53	1,6000	,91028	15
P54	3,8000	,67612	15
P55	1,6687	,89974	15
P56	3,8687	1,30201	15
P57	3,4000	1,18322	15
P58	1,7333	,70373	15
P59	2,0687	1,33452	15
P60	4,1333	,83381	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	181,8000	442,886	,291	,879
P2	181,6000	444,686	,336	,879
P3	184,6000	437,686	,398	,877
P4	183,5333	412,267	,695	,872
P5	183,0000	420,857	,556	,874
P6	182,4000	448,971	,067	,881
P7	181,7333	445,638	,113	,881
P8	184,5333	436,981	,380	,878
P9	182,3333	458,095	-,217	,883
P10	184,4667	433,838	,470	,876
P11	182,2667	435,067	,285	,879
P12	182,7333	435,495	,311	,878
P13	184,4000	449,829	,065	,881
P14	184,0667	426,924	,427	,877
P15	182,0000	443,857	,220	,879
P16	181,8000	442,886	,291	,879
P17	181,6000	444,686	,336	,879
P18	184,6000	437,686	,398	,877
P19	183,5333	412,267	,695	,872
P20	183,0000	420,857	,556	,874
P21	182,4000	448,971	,067	,881
P22	181,7333	445,638	,113	,881
P23	184,5333	436,981	,380	,878
P24	182,3333	458,095	-,217	,883
P25	184,4667	433,838	,470	,876
P26	182,2667	435,067	,285	,879
P27	182,7333	435,495	,311	,878
P28	184,4000	449,829	,065	,881
P29	184,0667	426,924	,427	,877
P30	182,0000	443,857	,220	,879
P31	181,8000	442,886	,291	,879
P32	181,6000	444,686	,336	,879
P33	184,6000	437,686	,398	,877
P34	183,5333	412,267	,695	,872
P35	183,0000	420,857	,556	,874
P36	182,4000	448,971	,067	,881

P37	181,7333	445,638	,113	,881
P38	184,5333	436,981	,380	,878
P39	182,3333	458,095	-,217	,883
P40	184,4667	433,838	,470	,876
P41	182,2667	435,067	,285	,879
P42	182,7333	435,495	,311	,878
P43	184,4000	449,829	,065	,881
P44	184,0667	426,924	,427	,877
P45	182,0000	443,857	,220	,879
P46	181,8000	442,886	,291	,879
P47	181,6000	444,686	,336	,879
P48	184,6000	437,686	,398	,877
P49	183,5333	412,267	,695	,872
P50	183,0000	420,857	,556	,874
P51	182,4000	448,971	,067	,881
P52	181,7333	445,638	,113	,881
P53	184,5333	436,981	,380	,878
P54	182,3333	458,095	-,217	,883
P55	184,4667	433,838	,470	,876
P56	182,2667	435,067	,285	,879
P57	182,7333	435,495	,311	,878
P58	184,4000	449,829	,065	,881
P59	184,0667	426,924	,427	,877
P60	182,0000	443,857	,220	,879

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
186,1333	452,267	21,26656	60

Fiabilidad del Test de Ansiedad de Zung

Resumen de procesamiento de casos

Casos	N		%
	Válido		
	Válido	15	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,785	20

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
P1	4,3333	,48795	15
P2	3,8667	,91548	15
P3	4,1333	,51640	15
P4	3,7333	,88372	15
P5	4,0000	,84515	15
P6	4,2000	,56081	15
P7	3,5333	,74322	15
P8	4,0000	,75593	15
P9	4,0667	,79881	15
P10	3,2667	1,09978	15
P11	4,2667	,59362	15
P12	4,4667	,51640	15
P13	4,5333	,63994	15
P14	4,0000	,92582	15
P15	4,2000	,56081	15
P16	3,4667	,83381	15
P17	3,7333	1,22280	15
P18	4,3333	,48795	15
P19	3,8667	,91548	15
P20	4,1333	,51640	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	75,8000	38,743	,047	,739
P2	76,2667	36,210	,201	,834
P3	76,0000	35,429	,581	,810
P4	76,4000	33,829	,453	,810
P5	76,1333	36,410	,210	,733
P6	75,9333	38,781	,025	,841
P7	76,6000	35,543	,358	,720
P8	76,1333	37,267	,155	,736
P9	76,0667	38,210	,042	,746
P10	76,8667	28,981	,766	,768
P11	75,8667	37,838	,147	,835
P12	75,6667	39,952	-,146	,849
P13	75,6000	35,400	,454	,814
P14	76,1333	31,838	,629	,791
P15	75,9333	37,210	,255	,828
P16	76,6667	36,667	,189	,834
P17	76,4000	29,971	,583	,791
P18	75,8000	38,743	,047	,739
P19	76,2667	36,210	,201	,734
P20	76,0000	35,429	,581	,810

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
80,1333	39,267	6,26631	20

Anexo 7: Declaración Jurada

DECLARACIÓN JURADA

Los abajo firmantes, autores del trabajo de investigación titulado: **MOBBING Y ANSIEDAD EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA CELENDÍN 2025**, egresados del programa de estudios de la **maestría en GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO** de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, declaramos bajo juramento lo siguiente:

Que, conforme a los lineamientos éticos y metodológicos establecidos por la Universidad, y en cumplimiento de las disposiciones establecidas para la presentación de trabajos de investigación, manifestamos que en el presente estudio no se consigna en el título el nombre específico de la institución, empresa u organización en la que se ha desarrollado el estudio de caso o recojo de información.

Por tal motivo, no resulta necesario adjuntar el modelo de consentimiento/asentimiento informado porque al hacerlo público o el presentarlo con los nombres datos de los participantes delataría la institución/empresa donde se realizó la investigación. Sin embargo, declaro que se contó con el consentimiento de todos los participantes, y de esta manera respetamos así el principio de confidencialidad y anonimato de las instituciones o participantes involucrados indirectamente.

Nos comprometemos a mantener la reserva de la información obtenida, utilizándola únicamente con fines académicos y de acuerdo con los principios éticos de la investigación científica establecidos por la UCT.

En constancia de lo declarado, firmamos la presente en la ciudad de Trujillo, a los 10 días del mes de noviembre del 2025.

Cristian Hernan Cortegana Rabanal DNI N° 42367398

Firma




Anita Lizeth Quiroz Rojas DNI N° 74990460

Firma

Anexo 8: Reporte de Turnitin

Cristian Hernán Cortegana Rabanal

CORTEGANA RABANAL CRISTIAN HERNAN.docx

 TURNITIN INFORMES 2026
 REVISION INFORMES TURNITIN
 Universidad Católica de Trujillo | POSGRADO

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::1:3586816572

Fecha de entrega

4 jun 2026, 10:43 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

4 jun 2026, 11:03 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

CORTEGANA_RABANAL_CRISTIAN_HERNAN.docx

Tamaño del archivo

285.9 KB

45 páginas




14.058 palabras

75.429 caracteres

18% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Fuentes principales

- 18%  Fuentes de Internet
- 6%  Publicaciones
- 10%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad




N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 18%  Fuentes de Internet
- 6%  Publicaciones
- 10%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales




Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	
	hdl.handle.net	6%
2	Internet	
	repositorio.uct.edu.pe	2%
3	Trabajos del estudiante	
	Universidad Cesar Vallejo	1%
4	Internet	
	repositorio.uwlener.edu.pe	<1%
5	Internet	
	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
6	Internet	
	repositorio.unsa.edu.pe	<1%
7	Internet	
	repositorio.ucp.edu.pe	<1%

Anexo 9: Reporte de Escritura de Inteligencia Artificial

Cristian Hernán Cortegana Rabanal

CORTEGANA RABANAL CRISTIAN HERNAN.docx

 TURNITIN INFORMES 2026
 REVISION INFORMES TURNITIN
 Universidad Católica de Trujillo | POSGRADO

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::1:3586816572

Fecha de entrega

4 jun 2026, 10:43 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

4 jun 2026, 11:04 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

CORTEGANA_RABANAL_CRISTIAN_HERNAN.docx

Tamaño del archivo

285.9 KB

45 páginas

14.058 palabras

75.429 caracteres

0 % detectado como IA

El porcentaje indica la cantidad de texto calificado en la entrega que probablemente se generó usando IA.

Precaución: Se necesita revisión.

Es esencial comprender los límites de la detección de IA antes de tomar decisiones acerca del trabajo del estudiante. Te alentamos a obtener más información acerca de las funciones de detección de IA de Turnitin antes de usar la herramienta.

0 Sólo generado con IA 0%

Texto generado probablemente con IA desde un modelo de lenguaje de gran tamaño.

Aviso legal

Nuestra evaluación de escritura con IA está diseñada para ayudar a los académicos a identificar texto que podrían haberse preparado mediante una herramienta de IA generativa. Es posible que nuestra evaluación de escritura con IA no siempre sea precisa (existe la posibilidad de que identifique erróneamente redacciones probablemente generadas por humanos como generadas por IA, y redacciones probablemente generadas por IA como generadas por humanos), por lo que no debe usarse como único fundamento para aplicar sanciones a un estudiante. Para determinar si es un caso de deshonestidad académica, se necesita de un escrutinio mayor y el juicio humano, junto con la aplicación de las políticas académicas específicas de la organización.
