

UCUENCA

Universidad de Cuenca

Facultad de Psicología

Carrera de Psicología Clínica

Acoso laboral y niveles de ansiedad en docentes que laboran en la Unidad Educativa Fe y Alegría de la ciudad de Cuenca-Ecuador durante el periodo 2022

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Psicólogo Clínico

Autor:

Fabricio Emmanuel Sigcha Zaruma

Directora:

María Marcela Cabrera Vélez

ORCID: 0000-0003-4360-5002

Cuenca, Ecuador

2023-02-23

Resumen

El acoso laboral causa secuelas físicas y psicológicas que afectan al individuo en su cotidianidad. Dichas secuelas, se asocian a sintomatología ansiosa. En este sentido, en el sector educativo, situaciones de acoso laboral ocurren con más frecuencia. Por consiguiente, este estudio buscó describir las dimensiones que predominan en el acoso laboral y los niveles de ansiedad en docentes de la Unidad Educativa Fe y Alegría. Para su consecución, se determinó las estrategias de acoso laboral recurrentes de acuerdo con la intensidad y frecuencia percibidas por los docentes, e identificó la sintomatología ansiosa recurrente. Se utilizó un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, de corte transversal y de alcance descriptivo. Se trabajó con una población de 31 docentes, en edades comprendidas entre 28 a 64 años, a quienes se les aplicó el Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado de González y Rodríguez (2003), y el Inventario de Ansiedad de Beck adaptado por Sanz et al. (2012). Se determinó que no se presenta indicios de acoso psicológico en los docentes. Asimismo, la estrategia de Intimidación Manifiesta es la predominante en el acoso laboral de acuerdo su percepción. Respecto a la ansiedad, predomina un nivel de ansiedad mínimo (81%), con algunos casos de ansiedad severa (13%), en los cuales los síntomas subjetivos predominan en frecuencia más no en intensidad. Se concluye, que tanto el acoso laboral y niveles de ansiedad clínicos, no tienden a ser percibidos por la mayoría del cuerpo docente, caso contrario se expresan en un número reducido. En este aspecto, la escasa percepción de acoso laboral coincide con un nivel mínimo de ansiedad.

Palabras clave: acoso laboral, mobbing, ansiedad, docentes

Abstract

Mobbing causes physical and psychological sequelae that affect the individual in his or her daily life. These sequelae are associated with anxious symptoms. In this sense, in the educational sector, situations of workplace bullying occur more frequently. Therefore, this study sought to describe the dimensions that predominate in mobbing and anxiety levels in teachers of the Fe y Alegría Educational Unit. In order to achieve this, the recurrent mobbing strategies were determined according to the intensity and frequency perceived by the teachers, and the recurrent anxious symptomatology was identified. A quantitative approach was used, with a non-experimental, cross-sectional and descriptive design. We worked with a population of 31 teachers, aged between 28 and 64 years, to whom the Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modified by González and Rodríguez (2003) and the Beck Anxiety Inventory adapted by Sanz et al. (2012) were applied. It was determined that there is no evidence of psychological harassment in teachers. Likewise, the strategy of Manifest Intimidation is the predominant strategy in mobbing according to their perception. Regarding anxiety, a minimum level of anxiety predominates (81%), with some cases of severe anxiety (13%), in which subjective symptoms predominate in frequency but not in intensity. It is concluded that both harassment at work and clinical anxiety levels do not tend to be perceived by the majority of the teaching staff; on the contrary, they are expressed in a reduced number. In this aspect, the low perception of mobbing coincides with a minimum level of anxiety.

Keywords: work harassment, mobbing, anxiety, teachers.

Índice de contenidos

Fundamentación Teórica.....	7
Proceso metodológico.....	17
Participantes.....	17
Instrumentos.....	18
Procedimiento	19
Análisis de datos	19
Aspectos éticos	20
Presentación y análisis de resultados	21
Objetivo general: acoso laboral y niveles de ansiedad	21
<i>Estrategias de acoso laboral</i>	21
<i>Niveles de ansiedad</i>	22
Objetivo específico 1: dimensiones de acoso laboral.....	24
Objetivo específico 2: sintomatología ansiosa de los docentes.....	25
Conclusiones.....	28
Recomendaciones y limitaciones.....	29
Referencias citadas.....	30
Anexos.....	36

Índice de figuras

Figura 1 Nivel de ansiedad en los docentes	22
--	----

Índice de tablas

Tabla 1 Caracterización de la población.....	18
Tabla 2 Estadísticos descriptivos del acoso laboral.....	21
Tabla 3 Estadísticos descriptivos niveles de ansiedad	23
Tabla 4 Estadísticos descriptivos dimensiones de acoso laboral.....	24
Tabla 5 Estadísticos descriptivos sintomatología de ansiedad.....	25

Fundamentación Teórica

El acoso laboral –que se entiende también como acoso psicológico en el trabajo o mobbing– constituye, en años recientes, una problemática relevante del área de la salud mental por su relación con trastornos psicopatológicos, psicosomáticos y comportamentales. Leymann (1996) refiere que el mobbing es un comportamiento que implica un trato hostil e inhumano de manera sistemática y reiterativo dirigido por una persona o varias hacia una víctima con la finalidad de denigrarla o aterrorizarla. Algunos estudios en diversos países evidencian que el abuso verbal predomina en el sector público y de salud, aunque cabe señalar que la intimidación y el mobbing se encuentran en segundo lugar como tipos de acoso dominantes (Cassitto et al., 2004).

El término *mobbing* fue utilizado en un principio por Leymann quien aludía con ello al terror psicológico o psicoterrorización, es decir, a maltratos psicológicos en el espacio laboral (González y Rodríguez, 2003). Algunos autores que continúan el estudio de este fenómeno mantienen sus ideas, aunque con ciertas divergencias de perspectiva. Por ejemplo, para Hirigoyen (1999) el acoso en el lugar de trabajo es la presencia de conductas abusivas como palabras, acciones, expresiones faciales y escritas que atentan contra la integridad ya sea física o psíquica del ser humano y afectan la estabilidad laboral o el ambiente de trabajo. Para la OIT el acoso dentro del ambiente laboral involucra un conjunto de acciones y prácticas, sin importar su frecuencia, que pretenden causar daños físicos, psicológicos, sexuales o económicos a un trabajador y son capaces de afectar los derechos laborales y el desempeño (OIT, s.f.).

Sobre esta modalidad de acoso psicológico, Piñuel y Oñate (2002) explican que un trabajador, pese a tener un desempeño laboral óptimo, al enfrentar mobbing, experimenta cambios en su desenvolvimiento lo cual se convierte en motivo para ser blanco de hostigamiento de otros trabajadores (González, 2013). De este modo, la víctima llega a concebirse a sí misma como un mal empleado y, consecuentemente, le provoca un cambio de actitud que lo lleva al autodesprecio dentro de su espacio laboral. Por tanto, la finalidad del acoso es afectar el desempeño laboral que desencadena la salida, abandono o despido del lugar de trabajo de la víctima (García et al., 2014).

Ahora bien, es necesario diferenciar acoso laboral y conflicto, pues los términos pueden confundirse y solaparse entre ellos, dado que ciertos problemas cotidianos no implican acoso laboral (Gil, 2014). Sin embargo, si los desacuerdos están latentes y no se abordan, podrían desembocar en acoso a mediano o largo plazo. En este sentido, la diferencia principal entre estos dos es que en un conflicto, ambas partes generalmente inician con un equilibrio de fuerzas como un estatus social o profesional igualitario; mientras que, en el acoso laboral la persona que lo

padece se encuentra en una situación de inferioridad como, por ejemplo, en subordinación o dentro de una alianza de compañeros contra la víctima (López y Pangol, 2021); además, este fenómeno suele repetirse cotidianamente, prolongándose en el tiempo mas no ser una circunstancia aislada (González, 2013; Leymann, 1996).

Existen varios tipos de acoso laboral según su modalidad de presentación, en este sentido, la tipología mayormente empleada corresponde a la posición jerárquica que mantiene el acosador y la víctima en la organización. Así pues, el acoso laboral está clasificado en tres tipos, acoso laboral descendente, acoso laboral horizontal y acoso laboral ascendente (Rivas et al., 2015): El acoso laboral descendente se entiende como aquel en el cual el acosador se encuentra en una posición jerárquicamente superior a la víctima (Ochoa et al., 2021); el acoso laboral horizontal es aquel donde el acosador está en una posición jerárquicamente similar o igualitaria a la víctima, es decir, que sucede entre compañeros el mismo rango (Castro et al., 2020); y por último, el acoso laboral ascendente muestra al acosador en una posición jerárquicamente inferior a la víctima. Este no es habitual y por lo general se evidencia cuando no se reconoce o se niega el cargo superior de la víctima; de la misma forma, también se puede observar en una alianza entre los trabajadores contra su figura de autoridad dentro de una organización (López y Pangol, 2021). Estos tipos de acoso laboral pueden presentarse a través de estrategias o prácticas que, inicialmente las recopiló Leymann en su cuestionario conocido como LIPT-45 (Leymann Inventory of Psychological Terrorization). A partir de este instrumento, este autor otorgó una clasificación sobre las estrategias de acoso laboral en cinco apartados también denominados por González (2013) como “Las cinco maniobras principales para destruir a un buen profesional”. Según Leymann tales estrategias son: a) restringir la comunicación a partir de lo cual el acosador, autoritariamente, impone qué se dice y qué no y, por tanto, limita la libre expresión de la víctima; b) ley del hielo que supone coartar el contacto físico y social de la víctima; en general, se evita hablar con este y, además, se lo limita a acceder a fuentes de información; c) desprestigiar al trabajador afectado ante sus compañeros por medio de bromas y burlas; d) desacreditar la capacidad profesional y laboral de la víctima por medio de tareas simples o extremadamente complejas designadas por el acosador; y e) comprometer su salud a nivel físico y psicológico como efecto de la presión y estrés. Cabe señalar que, es importante considerar factores temporales y culturales, ya que influyen en la aparición de otras estrategias de acoso laboral (González y Rodríguez, 2006).

Ahora bien, respecto a las causas, el acoso laboral aparece generalmente como resultado de las relaciones interpersonales establecidas entre miembros de un mismo espacio laboral (Gil, 2014).

Estas relaciones tienden a ser asimétricas, por lo que la parte hostigadora emplea un estatuto de poder o posición superior sobre la víctima, mediante la fuerza física, la experiencia laboral, o la presión del grupo (Acosta et al., 2020). En adición, otro motivo para que un trabajador se convierta en acosador es que perciba una amenaza en su comodidad, aspiraciones y permanencia en la organización laboral frente a un competidor novato (García et al., 2014); por tanto, las acciones a emplear contra la víctima serán contra su identidad profesional y desprestigiar sus logros afectando con ello su autoestima, capacidades y relaciones laborales (Piñuel y Oñate, 2002).

Por otro lado, a pesar de que las diferencias individuales del trabajador sean factores que originan el acoso laboral (García et al., 2014; Leymann, 1996), las características del ambiente del trabajo también resultan importantes (Gil, 2014), pues una víctima atribuye su padecimiento a dos situaciones. Primero, a la organización debido a que facilita y recompensa las acciones del acosador. Y, segundo, al clima organizacional que tolera conductas de acoso, lo cual afecta el bienestar tanto laboral como personal del individuo, desencadenando posibles patologías clínicas (Gil, 2014).

Frente a los padecimientos clínicos, Rivas et al. (2015) mencionan que, cualquier persona, independientemente de su profesión, es vulnerable al acoso. No obstante, respecto a las profesiones mayormente expuestas, la docencia es una de ellas. Así lo indica Leymann (1996) en uno de sus estudios, ya que gran parte de los participantes que fueron víctimas de acoso pertenecieron a escuelas, universidades, hospitales, centros de cuidado infantil y organizaciones religiosas. Así también diversos estudios ejecutados posteriormente por autores contemporáneos sobre la población docente develan dicho inconveniente (Acosta et al., 2020; Alzate, 2021; Fernández y Caloca, 2017; Mendoza, 2016; Olivera, 2020; Raya et al., 2007; Sánchez, 2020).

Respecto a la población laboral docente, durante su ejercicio, el profesional toma decisiones, emite juicios y creencias, y genera rutinas que influyen en su actividad laboral (Pino, 2020). Del mismo modo, Pino (2020) subraya la relevancia de las condiciones laborales en el sector educativo dado que estas influyen en el grado en que los trabajadores se desempeñan respecto a la enseñanza y la formación de ambientes favorables al aprendizaje. Por tanto, ante situaciones desfavorables o aversivas en el trabajo, el docente evoca pensamientos y sentimientos como desencanto, frustración y desesperanza (Rodríguez et al., 2019).

Por su parte, para Castillo et al. (2014) este oficio, al requerir el contacto humano, es emocionalmente demandante, pues tienen que lidiar con los problemas y padecimientos de las

personas con quienes se trabaja. Por tales motivos, la docencia se considera una profesión con riesgos psicológicos (Piñuel y Oñate, 2002). En este aspecto, cuando estas sensaciones se perciben como insostenibles e incontrolables, las secuelas psicológicas se presentan a partir del malestar docente, burnout, estrés laboral, ansiedad, acoso laboral, etc., (Pino, 2020). Para Olivera (2020) el acoso laboral en los docentes puede ser generado por los alumnos, los padres de familia, los docentes compañeros o de las autoridades administrativas del centro educativo. Por consiguiente, ellos suelen ser los causantes de acoso en el ámbito escolar (Leymann, 1996), con lo que difícilmente los docentes expresan o denuncian esta situación, lo cual a largo plazo conlleva repercusiones negativas en la institución y en el ámbito personal (Raya et al., 2007).

En este sentido, Martínez (2009) registra cuatro niveles en los que repercute el acoso laboral y estos son: la víctima, la familia o red de apoyo social, la organización, y la sociedad en general (Gutiérrez y Sánchez, 2020). Del mismo modo, ya que las consecuencias clínicas del acoso laboral se instauran de manera progresiva, estas atraviesan diversos estadios con su respectiva sintomatología hasta llegar a un estadio final, en el cual se pueden encontrar patologías como depresión, ansiedad, entre otros (González, 2013). Estos estadios se detallan a continuación:

a) Estadio de autoafirmación, el cual hace referencia a la fase inicial del conflicto, pues la víctima confronta situaciones concretas y justifica sus acciones; pese a que la perspectiva clínica no ocupa un papel relevante aún, podría presentarse cierta inquietud o ansiedad, actitudes agresivas moderadas y alteraciones del sueño (Ochoa et al., 2021).

b) Estadio de desconcierto en el que la persona comienza a dudar sobre la situación de conflicto. La justificación de percibirse estigmatizado se considera un error o casualidad. Por tanto, aparece en la víctima un factor cognitivo de ausencia de identificación de la situación real que se complementa paulatinamente con la pérdida de confianza y seguridad personal (Gutiérrez y Sánchez, 2020).

c) Estadio depresivo que corresponde a una fase avanzada de la estigmatización recibida. La víctima pierde la confianza en sus habilidades y desempeño que se refuerza por el entorno social (Ochoa et al., 2021). De igual manera, afecta su autoestima y se culpa por las acciones que ejerce. En ese aspecto, la concentración y motivación disminuyen afectando las relaciones sociales y permitiendo la aparición de trastornos del sueño (González, 2013).

d) Estadio traumático o de estrés-ansiedad que puede compararse al trastorno de estrés postraumático pues la sintomatología expresada se caracteriza por intrusiones obsesivas, pesadillas sobre la situación de acoso, hiperactividad simpática, sintomatología psicósomática,

especialmente la cardiovascular y digestiva, irritabilidad y conductas de evitación (Romero et al., 2020).

e) Estadio crónico de deterioro que presenta una sintomatología mixta que engloba síntomas depresivos, psicosomáticos y de estrés postraumático (Ochoa et al., 2021). En este sentido, la víctima podría padecer incapacidad laboral, conflictos familiares o la morbilidad (Leymann, 1996). Como se muestra en estos estadios, las repercusiones del acoso laboral, generalmente, suelen asociarse con síntomas de ansiedad, lo cual influye en la habilidad que posee un trabajador para confrontar situaciones aversivas o conflictos interpersonales con su equipo de trabajo (Inca y Salas, 2019), y aunque se ha considerado que es importante que un individuo sienta ansiedad y de esta manera logre adaptarse a situaciones amenazantes de la vida cotidiana, al superar el rango de “normalidad” respecto a la intensidad, frecuencia o duración, provoca manifestaciones patológicas tanto a nivel emocional como funcional (Clark y Beck, 2012; Díaz y De la Iglesia, 2019; Vizioli y Pagano, 2022), por consiguiente, según los criterios diagnósticos del DSM-5, al sobrepasar estos aspectos, provoca un malestar clínicamente significativo o deterioro social, laboral o de otras áreas importantes de la actividad y su recurrencia debe ser de uno a tres meses (APA, 2014).

Ahora bien, es necesario diferenciar la ansiedad estado (emocional) y la ansiedad rasgo (personalidad). De acuerdo con la teoría de ansiedad estado-rasgo, Ries et al. (2012) sintetizan los aportes de Spielberger con el fin de caracterizar a la ansiedad-estado como un estado emocional breve, sujeto a cambios en el tiempo y factores personales. Por otro lado, la ansiedad-rasgo trata sobre las diferencias individuales aparentemente estables en la persona y estas no se evidencian directamente en sus comportamientos (Clark y Beck, 2012). Por tanto, los individuos con un alto grado de ansiedad-rasgo tendrán mayor predisposición a padecer ansiedad-estado con mayor intensidad frente a situaciones amenazantes. Respecto a esta investigación, se focaliza en la ansiedad-estado.

Para conceptualizar la ansiedad, desde una perspectiva multidimensional, Díaz y De la Iglesia (2019) establecen cuatro sistemas de respuesta durante la ansiedad: afectivo, conductual, fisiológico y cognitivo. La dimensión afectiva se refiere al malestar individual y personal provocado por la experiencia ansiosa. En cuanto a la dimensión conductual, esta indica las respuestas conductuales preferidas para prevenir, controlar, afrontar o huir del estímulo amenazante. Respecto a la dimensión fisiológica, esta alude a las respuestas físicas provenientes del organismo para confrontar situaciones aversivas. Finalmente, la dimensión cognitiva consiste en el empleo del procesamiento cognitivo para captar y analizar información

relevante sobre la situación, los recursos que posee la persona y las expectativas sobre el resultado (Clark y Beck, 2012). Dado que la ansiedad será concebida desde el enfoque cognitivo para la investigación, se pondrá énfasis en esta última dimensión.

Bandura (1974), pionero del enfoque cognitivo, concibe a la ansiedad como un estado subjetivo de un individuo que experimenta tanto estímulos internos como externos y utiliza una evaluación y reevaluación para elegir las acciones pertinentes. Es así como todo ello podría explicar el tipo, la intensidad y la persistencia de la experiencia emocional percibida. Del mismo modo, Aaron Beck, promotor del modelo cognitivo de la ansiedad y la depresión y padre de la Terapia Cognitiva Conductual [TCC] (Beck y Fleming, 2021), menciona que la ansiedad supone un sistema complejo que responde con una conducta ya sea fisiológica, afectiva o cognitiva, frente a situaciones interiorizadas como peligrosas o aversivas. Tales eventos se conciben como circunstancias imprevisibles e incontrolables por una evaluación inapropiada a partir de la alteración en el procesamiento de la información del sujeto (Knapp y Beck, 2008). En este aspecto, la persona identifica la situación, lleva a cabo una evaluación y valoración de sus implicaciones y, si el resultado es concebido como amenazante, se iniciará una reacción exagerada dirigida por otros procesos cognitivos como el miedo, falta de control, incertidumbre, percepción de vulnerabilidad e incapacidad en situaciones específicas (Clark y Beck, 2012; Vizioli y Pagano, 2022).

En este sentido, Beck plantea un modelo cognitivo de la ansiedad, que se fundamenta mediante la expresión “el modo en que pienso afecta sobre el modo en que siento” (Clark y Beck, 2012, p. 67). Es decir, cada individuo expresa una respuesta a través de la percepción de su entorno y el significado que otorga desde su pensamiento. Por lo que se enfatiza en las creencias de la persona y el tipo de interpretación que emplea hacia los estímulos temidos, no obstante, también se incluye el papel de las reacciones físicas y afectivas (Ruiz et al., 2012).

Con relación a los procesos fisiológicos en la ansiedad, estos se generan automáticamente por la activación simpática y parasimpática del sistema nervioso autónomo, con la intención de que el organismo se prepare y actúe en circunstancias amenazantes o peligrosas, así como para evitar riesgos potenciales (Díaz y De la Iglesia, 2019). Dichos autores señalan que las manifestaciones fisiológicas se evidencian en: taquicardia, tensión muscular, sudoración, hiperventilación, opresión torácica, parestesias, entre otras. Por otro lado, los procesos afectivos refieren la experiencia personal de la percepción de ansiedad (Díaz y De la Iglesia, 2019). En este sentido, propicia procesos de reevaluación cognitiva de la misma activación fisiológica de

ansiedad. La expresión generalmente se evidencia con afectos negativos displacenteros de nerviosismo, tensión o agitación (Rodríguez, 2008).

Respecto a lo cognitivo, en el modelo con frecuencia se emplean los términos “esquema cognitivo” y “creencias nucleares” (Clark y Beck, 2012). Una creencia nuclear, en conjunto constituyen el sustrato más profundo de los esquemas, pues implican la estimación personal y visión del mundo de manera categórica y estable en el tiempo (Knapp y Beck, 2008). Además, de entre los recursos que parten de los esquemas cognitivos, están las habilidades del sujeto para el procesamiento de la información, también conocidas como procesos cognitivos. Sin embargo, frente a determinadas situaciones, no se abarca todo el contenido disponible, pues varios indicios y elecciones son impuestos por esquemas cognitivos preexistentes que operan de manera automática (Arredondo et al., 2005; Nieto y Barraca, 2017). En este aspecto, ante la búsqueda de automatización y eficacia del sistema del individuo en el ambiente, aparecen las distorsiones cognitivas debido a que es inevitable la aparición de sesgos (búsqueda de información preexistente), especialmente en personas con alteraciones emocionales (Clark y Beck, 2012).

Knapp y Beck (2008) señalan que las creencias nucleares que rigen las distorsiones cognitivas de un individuo con padecimiento ansioso son: a) necesidad de control; b) necesidad de evitar circunstancias desconocidas; c) necesidad de calma; y d) necesidad de competencia personal o mayor que los otros. En este sentido, para Ruiz et al. (2012), las creencias que mantengan los individuos frente al peligro pueden afectar en: 1) restringir su atención ante potenciales amenazas de su entorno; 2) generar una interpretación catastrófica de estímulos ambiguos; 3) minimizar sus recursos de afrontamiento; 4) menospreciar la ayuda de otras personas frente al peligro; o 5) valerse de conductas disfuncionales que generen seguridad como la evitación o huida.

Beck (2019) señala que para la evaluación de los síntomas clínicos generales de ansiedad de manera sintetizada y breve, uno de los instrumentos más conocidos y empleados en los dimensiones de la ansiedad en investigación es el Inventario de Ansiedad de Beck [BAI] (Beck y Fleming, 2021; Vizioli y Pagano, 2022), debido a que caracteriza los síntomas fisiológicos, cognitivos y emocionales de la ansiedad de acuerdo a su intensidad y distingue niveles de ansiedad mínima, leve, moderada y severa (Sanz, 2013). De tal manera, una vez descritas las variables de estudio, es importante mencionar las investigaciones que se han realizado sobre el acoso laboral y la ansiedad en el ámbito educativo. Estas se han encontrado en bases de datos como Google Académico, Scopus, Redalyc, Dialnet, Science Direct, Taylor y Francis, entre otras.

En España se encontraron dos estudios en los que se evidencia la relación entre las variables de acoso laboral y ansiedad. El primero corresponde a González y Rodríguez (2006) quienes, a partir del estudio de 194 personas afectadas por acoso laboral, señalaron que las dimensiones del LIPT-60 predominantes, que causan efectos psicopatológicos, son: intimidación manifiesta y encubierta, específicamente en la ansiedad; en cambio, la dimensión de menor predominancia corresponde al desprestigio personal. Por su parte, De la Torre y Rodríguez (2013), al estudiar un caso clínico, revelaron que el acoso genera malestar psicológico con síntomas de estrés postraumático. En cuanto a la ansiedad se detectó por medio del BAI una puntuación elevada (44) al inicio de la intervención en la víctima. Por otro lado, Romero et al. (2020), en un estudio realizado en Maguncia, Alemania, encontraron síntomas fisiológicos de ansiedad al revelar mayor riesgo de padecer enfermedades cardiovasculares incidentes (ECV) en víctimas de acoso laboral.

Del mismo modo, a nivel de Latinoamérica, algunas investigaciones analizaron las dos variables de estudio. Peralta (2006), en Barranquilla-Colombia, evidenció que padecer acoso laboral causa rasgos asociados al estrés postraumático con sintomatología ansiosa como la reexperimentación, la activación fisiológica y la evitación. Por su parte, Jiménez (2010) en su investigación con 209 trabajadores pertenecientes a ciertos Estados de Venezuela –quienes formularon denuncias de acoso laboral–, observó correlaciones altas y significativas en los puntajes de los afectados y no afectados a partir del LIPT-60 así como de los inventarios de ansiedad y depresión de Beck. Se concluyó que quienes padecían acoso laboral tendían a presentar elevados puntajes de ansiedad y depresión.

Fuentes y Lara (2011), en México, hallaron que el acoso laboral puede desarrollar fibromialgia en quienes lo padecen. En cambio, Tamayo et al. (2014), en un estudio realizado en Huánuco-Perú, detectaron que la mayoría de los participantes experimentaron secuelas de acoso laboral tales como: dolor de cabeza, agotamiento, irritabilidad, malestar físico y alteraciones en el sueño. En este caso, la dimensión de acoso predominante fue la de desprestigio laboral.

Otros estudios indagaron el acoso laboral en el contexto educativo. El primero, realizado en Córdoba-España por Raya et al. (2007), buscó medir los niveles de acoso psicológico en 220 profesores y describir las conductas más frecuentes de este fenómeno entre ellos. Se detectó que de las 60 conductas de acoso descritas en el LIPT-60, cada docente sufría una media superior a cuatro. De ellas, las más recurrentes pertenecían a las dimensiones de comunicación y reputación personal. Asimismo, Ertürk (2013) identificó el nivel de conducta de mobbing que enfrentaron docentes y gerentes de escuelas primarias pertenecientes a 21 provincias de

Turquía. Se encontró que el 4,1 % de docentes y directivos de las instituciones sufrieron mobbing cotidianamente. De ellos, el grupo docente con mayor prevalencia de acoso fue el masculino.

Acosta et al. (2020) analizaron la percepción de acoso laboral dentro de una Institución Educativa en Colombia con una población de 72 funcionarios. Se evidenció que el acoso se presenta en mayor grado entre docentes. Además, se registró conductas frecuentes como la falta de expresión, críticas o regaños, calumnias, descredito, entre otras. Los autores concluyen que en este entorno profesional existe acoso laboral horizontal con predominancia en las dimensiones de comunicación, contacto social y desprestigio personal.

Respecto a la variable de ansiedad, Desouky y Allam (2017), en Ciudad de Taif, Arabia Saudita, señalaron que la prevalencia de la variable ansiedad fue superior entre docentes mayores a 40 años, de género femenino, con salarios deficientes, mayor experiencia, calificación y carga laboral. En cambio, Trujillo y Delgado (2021) demostraron que los niveles de ansiedad recurrentes de docentes mexicanos se encontraban en los rangos normal y leve. A su vez, destacaron que no existen diferencias estadísticamente significativas entre el género, la edad, ni la paternidad o maternidad. Otro estudio realizado en Portoviejo, Ecuador, por Monge y García (2021) evidenció que los rangos de ansiedad en los docentes oscilaron entre normal y moderado. En cuanto a estudios nacionales sobre acoso laboral, se destacan cuatro estudios relevantes. El primero de Núñez (2019) develó la escasa percepción de acoso laboral en docentes de una escuela de Riobamba, así como la ausencia de dicho fenómeno. El segundo se llevó a cabo por Sánchez (2020) en una unidad educativa de Quito con 84 docentes. Este identificó tanto la presencia como las diferentes manifestaciones del acoso laboral; en los resultados se reveló que 9 de cada 100 docentes padecen este fenómeno. El tercero corresponde a una investigación de Carrasco (2020), que distinguió la existencia de acoso vinculada al desempeño laboral de la organización. De este modo se identificó entre los participantes que el desprestigio laboral y el entorpecimiento del progreso son las dimensiones de acoso laboral más frecuentes. El cuarto estudio que pertenece a Guerra et al. (2017), ellos analizaron la relación entre acoso laboral y ansiedad en una muestra de 252 docentes universitarios en Quito a través de una metodología de análisis correlacional. Sus resultados demostraron la correlación positiva entre las dos variables, con lo cual, los autores señalaron la relevancia de la ansiedad y sus características ante la presencia del acoso.

Finalmente, se debe subrayar que en Cuenca no se registran investigaciones respecto al acoso laboral y la ansiedad desde la perspectiva psicológica ni con población docente. Algunos estudios

relacionados se efectuaron en el ámbito jurídico en torno a la problemática del acoso laboral (Cordero y Ochoa, 2017; Sánchez, 2017; Tello y Yuquilima, 2020).

Así también, en la actualidad los estudios sobre las consecuencias psicológicas del acoso laboral son escasos en Ecuador especialmente desde una perspectiva clínica. Por consiguiente, esta investigación resulta oportuna debido a que, al estudiar las prácticas/conductas de dicho fenómeno en el ámbito educativo, se puede abordar con ello una de las alteraciones psicológicas más comunes: la ansiedad y sus repercusiones en la cotidianidad de los docentes. Además, al examinar la información sobre el acoso laboral y los niveles de ansiedad, se espera contribuya a futuras investigaciones sobre soluciones eficaces frente a los conflictos de la realidad laboral ecuatoriana y fomentar la creación de guías de intervención terapéutica adecuadas.

Los beneficiarios del estudio son los docentes participantes dado que se llevó a la práctica un taller sobre el acoso laboral y la ansiedad como repercusión; esto permitió socializar dicho fenómeno y, al mismo tiempo, concientizar el impacto de sus consecuencias. Ante todo lo expuesto, el objetivo de la investigación fue describir las dimensiones que predominan en el acoso laboral y los niveles de ansiedad en docentes dentro de su lugar de trabajo en una unidad educativa de la ciudad de Cuenca-Azuay. Como objetivos específicos se buscó, por un lado, determinar las estrategias de acoso laboral recurrentes de acuerdo con la intensidad y frecuencia percibidas por los docentes y, por otro lado, identificar la sintomatología de la ansiedad. Las preguntas de investigación esenciales fueron: ¿Existe acoso laboral en la Unidad Educativa Fe y Alegría?, ¿Cuáles son las estrategias de acoso laboral recurrentes entre los docentes que participaron? y ¿Cuáles son los niveles de ansiedad según la presencia o ausencia de acoso laboral en los docentes?

Proceso metodológico

Esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo, debido a que pretendió describir las estrategias de acoso laboral y los niveles de ansiedad en los docentes en su lugar de trabajo. Según Hernández et al. (2014), el enfoque cuantitativo se fundamenta en investigaciones previas y para la recolección de datos suele ocupar la medición estadística. Por ello, tales instrumentos demostraron la validez y fiabilidad del estudio.

El alcance fue de tipo descriptivo puesto que se buscó describir las dimensiones que predominan en el acoso laboral y los niveles de ansiedad en docentes de la Unidad Educativa Fe y Alegría. De acuerdo con Hernández et al. (2014), dentro de los estudios descriptivos se abordan propiedades, características y perfiles de los fenómenos que se analizan. La investigación no manipuló las variables independientes directamente y los datos se recolectaron en una determinada temporalidad. Por tanto, el diseño del estudio correspondió al no experimental de corte transversal.

Participantes

La presente investigación se llevó a cabo en una institución educativa perteneciente a la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay, Ecuador. Esta fue la Unidad Educativa Fe y Alegría perteneciente al Distrito de Educación 01D02. Se decidió abordar a toda la población puesto que el tamaño mínimo de muestra en estudios de tipo descriptivo transversal es de 30 participantes (Hernández et al., 2014). En el estudio participaron en total 31 docentes, de los cuales, la mayoría fueron mujeres, con formación docente en licenciatura en educación y que imparten sus clases en el grado de básica. Con respecto a la edad, la media fue de 42 con una desviación típica de 8,77. Por último, en cuanto a los años que ejerce la docencia laboralmente, estos oscilaban entre los 4 y 33 años. Véase tabla 1.

Quienes participaron cumplieron con criterios de inclusión y de exclusión. Respecto al criterio de inclusión, este consistió en que los docentes se encuentren trabajando activamente en cualquier modalidad, durante el periodo marzo-agosto 2022 en la Unidad Educativa Fe y Alegría, y como criterios de exclusión, no se consideró a los docentes que no firmen el consentimiento informado para participar voluntariamente en la investigación y a los docentes que no asistieron el día de la aplicación de los instrumentos.

Tabla 1

Caracterización de la población

Datos Generales	Variable		N	Media	Desv.típ.
Género	Femenino		24	1,23	,425
	Masculino		7		
Tipo de docente	Básica		24	1,23	,425
	Bachillerato		7		
Tipo de formación docente	Formación docente (Lic. En educación)		21	1,32	,475
	Formación no docente (ingeniería, psicología, etc.)		10		
Edad	Min	Max			
	28	64		42	8,771
Años que ejerce la docencia	Min	Max			
	4	33		14	7,348

Instrumentos

Respecto a las variables de estudio se utilizaron:

a) Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado *LIPT-60* (Anexo 1). Diseñado por González y Rodríguez (2003), este instrumento tiene como objetivo medir la intensidad con que es afectado el sujeto por cada una de las estrategias de acoso. Para ello, consta de 60 ítems estructurados en una escala tipo Likert de 0 (no ha experimentado tal conducta) a 4 (ha experimentado dicha conducta extremadamente). Estos nos permiten determinar tres indicadores globales: el número total de estrategias de acoso psicológico (NEAP); el índice global de acoso psicológico (IGAP); y el índice medio de acoso psicológico (IMAP) (González y Rodríguez, 2006; González, 2013). Además, se puede clasificar las 6 dimensiones de acoso que son: Subescala de desprestigio laboral (5, 10, 17, 18, 28, 49, 50, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60) ; Subescala de entorpecimiento del progreso (14, 27, 32, 33, 34, 35, 37); Subescala de incomunicación o bloqueo de la comunicación (3, 11, 12, 13, 15, 16, 51, 52, 53); Subescala de

intimidación encubierta (7, 9, 43, 44, 46, 47, 48); Subescala de intimidación manifiesta (1, 2, 4, 8, 19, 29); y Subescala de desprestigio personal (6, 20, 21, 24, 25, 30, 31). Para su interpretación se utilizan baremos de conversión en percentiles, a partir de las medias de cada dimensión, de esta manera, si la puntuación en el IGAP o en más de tres dimensiones está por encima del centil $P = 80$, debe considerarse que el grupo en general padece acoso laboral (González, 2013). El alfa de Cronbach es de $\alpha = ,98$ para los 60 ítems (Jiménez, 2010) y para esta investigación es de $\alpha = ,84$.

La forma de aplicación del instrumento que puede ser individual o colectiva; el tiempo de aplicación sin especificación, aunque generalmente puede durar entre 10 y 20 minutos; y el rango de aplicación que está dirigido para adultos o personas en edad laboral.

b) Inventario de Ansiedad de Beck *BAI* (Anexo 2). Este fue creado Beck y Steer (1988), y los autores de la adaptación española fueron Sanz et al. (2012). El BAI es un instrumento de autoinforme que permite evaluar la gravedad de los síntomas fisiológicos, cognitivos y emocionales de la ansiedad que se consideran de acuerdo con la última semana (Sanz, 2013). Para conseguirlo, consta de 21 ítems organizados en una escala tipo Likert con cuatro diferentes opciones de respuesta de 0 a 3, las cuales son “nada”; “ligero”; “moderado”; y “grave”. Su aplicación puede ser individual o colectiva siempre y cuando parta con población de 17 años en adelante. Además, se requiere un tiempo aproximado de 5 a 10 minutos.

En la interpretación, es necesario sumar las 21 respuestas de la escala Likert obteniendo así el nivel de ansiedad. La clasificación de los niveles de ansiedad es: 0-5 Ansiedad mínima; 6-15 Ansiedad leve; 16-30 Ansiedad moderada; y 31-63 Ansiedad severa. El alfa de Cronbach es de $\alpha = ,92$ para los 21 ítems (Sanz et al., 2012), mientras que, en este estudio es de $\alpha = ,96$.

Procedimiento

En primera instancia, se realizó una reunión con el profesional encargado del DECE de la unidad educativa con la finalidad de socializar sobre la propuesta y establecer acuerdos sobre la aplicación de los instrumentos psicométricos. Posteriormente, se obtuvo la apertura y colaboración por parte de las autoridades pertinentes. Los instrumentos se entregaron de manera física y la aplicación tuvo un tiempo aproximado de 40 minutos. Previo al momento de aplicar el cuestionario, se socializó sobre la temática del acoso laboral.

Análisis de datos

Antes de iniciar con el análisis de los datos, se obtuvo el alfa de Cronbach del instrumento aplicado a la población establecida. Para el análisis de los datos se utilizó la estadística descriptiva en ambas variables que permitió explicar medidas de tendencia central: media y

desviación típica. Debe considerarse, que siguiendo las normas de corrección del LIPT-60, se empleó en la conversión a puntuación centil el baremo 1 que se utiliza para casos de población general laboral que no señalan explícitamente padecer acoso (González y Rodríguez, 2006). El procesamiento de datos se ejecutó mediante el paquete estadístico para las ciencias sociales (IBM SPSS) versión 25; y los resultados se presentan mediante tablas y un gráfico de pastel.

Aspectos éticos

La investigación cumplió con los principios generales éticos establecidos por la American Psychological Association, en los que se considera: la confidencialidad, el anonimato y la participación voluntaria (Young, 2017). Tanto el protocolo de investigación como el modelo de consentimiento informado (Anexo 3), fueron aprobados por el Consejo Directivo de la Facultad de Psicología. La información será empleada únicamente con fines académicos y se considerará la responsabilidad social de la investigación de la Universidad de Cuenca. Los resultados fueron socializados con las autoridades de la unidad educativa participante.

Presentación y análisis de resultados

En este apartado, se revisan los resultados obtenidos en función del objetivo de la investigación. De esta manera, en pro de una presentación ordenada y facilitar su comprensión, en primer lugar, se presentan los resultados referentes a los indicadores globales del LIPT-60, así como los niveles de ansiedad de los participantes. Para posteriormente detallar los resultados de las estrategias de acoso laboral y la sintomatología ansiosa, correspondientes a los objetivos específicos.

Objetivo general: acoso laboral y niveles de ansiedad

Estrategias de acoso laboral

Se determinó, que no se presenta indicios de la existencia de acoso psicológico en los docentes de la Unidad Educativa Fe y Alegría, dado que el índice global de acoso psicológico ($P = 47,74$), mantuvo un percentil menor al $P = 80$. Este resultado es consecuente con el número total de estrategias de acoso psicológico ($P = 49,34$) y el índice medio de acoso psicológico ($P = 45,48$) los cuales también se definen como no existentes. En este sentido, el NEAP se mantiene como el índice dominante ($M = 6,32$), seguido por el IMAP ($M = 1,17$), de manera que IGAP ($M = ,14$) se define como el índice más débil. Véase tabla 2.

Tabla 2

Estadísticos descriptivos del acoso laboral

	NEAP	NEAP (percentil)	IMAP	IMAP (percentil)	IGAP	IGAP (percentil)
Media	6,32	49,34	1,17	45,48	,14	47,74
Desv. típ.	5,07	25,48	,55	22,70	,13	25,75
Mínimo	,00	5,00	,00	5,00	,00	5,00
Máximo	19,00	90,00	2,18	90,00	,45	85,00

Nota: IGAP=Índice global de acoso psicológico, NEAP=Número total de estrategias de acoso psicológico, IMAP=Índice medio de acoso psicológico.

Prosiguiendo con el análisis de los datos, el resultado del IGAP se equipará con los hallazgos de Raya et al. (2007) cuya muestra expresó una media de $M = ,14$; y coincide con lo encontrado por González y Rodríguez (2003) quienes evidenciaron una media de $M = ,09$ concluyendo los autores, la ausencia de acoso psicológico en sus respectivas muestras. Así mismo, Carrasco (2020) determinó que el 91% de los docentes de su investigación no presentaron indicios de

existencia de acoso psicológico. Por lo que, sumado a los resultados de la presente investigación, se evidencia que las muestras normales de docentes tienden a no expresar problemas de acoso. No obstante, es importante especificar, que ninguno de los estudios mencionados ni el presente excluyeron a los sujetos clínicamente significativos, debido a que como mencionan González y Rodríguez (2003), las puntuaciones centiles aparentemente bajas, sugieren que los participantes pese a no atravesar una situación de acoso laboral, no se descartan posibles conflictos y tensiones dentro del ambiente laboral.

Esta puntualización se evidencia en el índice NEAP, cuyo resultado concuerda con los hallazgos de diversos estudios como los de González y Rodríguez (2003) y Raya et al. (2007) quienes trabajaron con población que no sufre acoso y obtuvieron una media de $M = 4$ y $M = 4,49$ respectivamente, definiendo que los docentes que no sufren acoso, tienden a no expresar problemas en este índice. Sin embargo, una comparativa con las mencionadas medias, evidencia que los docentes de la Unidad Educativa Fe y Alegría presentan una mayor incidencia de estrategias de acoso laboral en comparación a otras muestras que no viven acoso, además que NEAP se define como predominante y ligeramente problemático.

Niveles de ansiedad

En el análisis de este punto se encontró, que el 81% de la muestra se encuentra en el rango de ansiedad mínima, en efecto la media de $M = 6,41$ puntos, define este nivel como el predominante, sin embargo, la ansiedad severa ocupa un segundo lugar con un 13% de la muestra, para finalmente encontrar a la ansiedad leve como el nivel más débil, cabe aclarar que el nivel de ansiedad moderado no se expresó en la muestra. Este resultado se evidencia en la alta desviación típica ($\sigma = 9,79$), que implica valores dispersos (puntuaciones altas) entre los participantes. Por tanto, revela que ciertos docentes poseen niveles clínicos y preocupantes de ansiedad (ansiedad severa). Véase figura 1 y tabla 3.

Figura 1

Nivel de ansiedad en los docentes

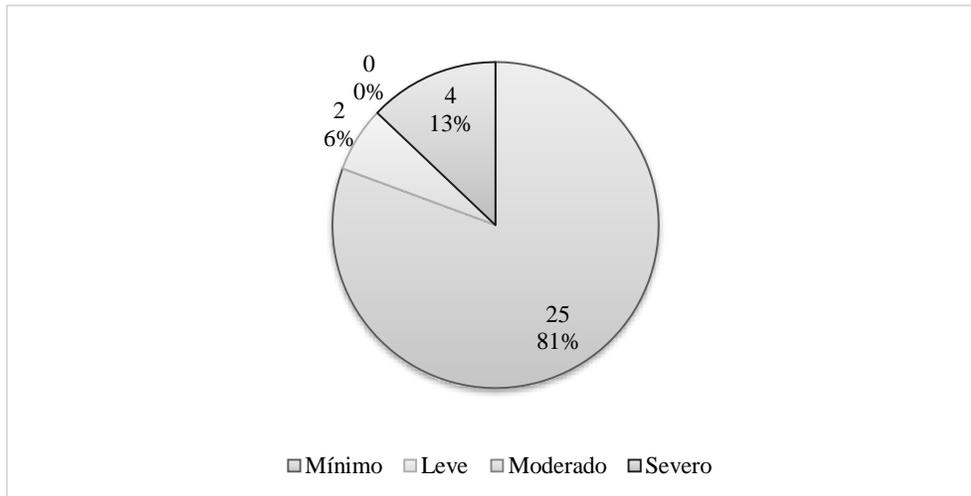


Tabla 3

Estadísticos descriptivos niveles de ansiedad

Nivel	N	%
Mínimo	25	81
Leve	2	6
Severo	4	13
N	31	100

Los resultados generales, concuerdan con los aportes de Monge y García (2021) quienes defienden que los niveles de ansiedad en los docentes se encuentran entre los rangos de normal (mínimo), leve y moderado. Además, empatan con los hallazgos de Trujillo y Delgado (2021) cuya muestra osciló entre los niveles leve y moderado, lo que representa un nivel de ansiedad normal y esperable en un entorno de trabajo. Por lo que, considerando el nivel grupal de la presente investigación, se sugiere que los docentes de la Unidad Educativa Fe y Alegría mantienen un control emocional ante los riesgos psicológicos expuestos en durante su labor.

Por otra parte, una comparativa entre los resultados obtenidos sobre acoso laboral y ansiedad, concuerda con lo encontrado por Jiménez (2010), quien revela que quienes obtienen puntajes altos en acoso laboral, del mismo modo, alcanzan niveles elevados en los inventarios de ansiedad y depresión de Beck. Por ejemplo, la intimidación en cualquiera de sus dos formas, manifiesta o encubierta, es la dimensión que se relaciona con la somatización (ansiedad y

depresión) (González y Rodríguez, 2006). En la misma línea, De la Torre y Rodríguez (2013), afirman que quien padece acoso laboral presenta un nivel severo de ansiedad.

El presente estudio es congruente con los autores mencionados (Jiménez, 2010; González y Rodríguez, 2006; De la Torre y Rodríguez 2013), ya que se encontró que la escasa percepción de acoso laboral coincide con un nivel mínimo de ansiedad. De igual manera, el resultado empata con el estudio de Quispe y Quispe (2019), quienes señalan que el nivel de ansiedad, frente al acoso laboral, es mínimo para los trabajadores.

Objetivo específico 1: dimensiones de acoso laboral

En cuanto al análisis individual de las diferentes estrategias de acoso laboral, ninguna de las dimensiones presentó un puntaje representativo para conflicto (< 80). En este sentido, la dimensión de Intimidación manifiesta (IM) muestra mayor predominancia (M = 53,7), seguida por Desprestigio laboral (DL) con M = 46,29 y Bloqueo de la comunicación (BC) con M = 40,32, definiéndose las tres dimensiones como las más elevadas. Por lo tanto, Desprestigio personal (DP) con M = 30,16, Entorpecimiento del progreso (EP) con M = 17,74, e Intimidación encubierta (IE) con 12,58 se presentan como menos representativas. De manera específica IE se define como la dimensión más débil. Véase tabla 4.

Tabla 4

Estadísticos descriptivos dimensiones de acoso laboral

	DL	EP	BC	IE	IM	DP
N	31	31	31	31	31	31
Media	46,29	17,74	40,32	12,58	53,70	30,16
Desv. típ.	31,25	26,45	35,68	16,27	26,89	37,15
Mínimo	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
Máximo	85,00	75,00	95,00	65,00	95,00	90,00

Notal: DL= Índice de desprestigio laboral, EP= Índice de entorpecimiento del progreso, BC= Índice de bloqueo de la comunicación, IE= Índice de intimidación encubierta, IM= Índice de intimidación manifiesta, DP= Índice de desprestigio personal.

Los resultados del análisis se contradicen con los hallazgos de Leymann (1996) y de Acosta et al. (2020) quienes mencionan que las conductas de acoso más frecuentes en el ámbito docente están relacionadas con las dimensiones de Bloqueo de comunicación (BC), y Desprestigio

personal (DP), mientras que en el presente estudio el desprestigio personal se encuentra entre las dimensiones menos representativas.

Esta diferencia puede explicarse retomando al Desprestigio personal y al Bloqueo de la comunicación, como medidas restrictivas con los demás trabajadores con el propósito de minimizar y ocultar sus logros, o aislarlo socialmente (González y Rodríguez, 2003). Es decir, son una forma indirecta de acoso, mientras que, para González et al. (2013) cuando se evalúa a trabajadores latinoamericanos, los mayores niveles de acoso se encuentran en las dimensiones de Intimidación manifiesta y Desprestigio laboral. Es decir, expresiones directas de acoso, por lo que los docentes de la Unidad Educativa Fe y Alegría podrían diferenciar conductas directas de acoso más fácilmente perceptibles y reconocidas en la cultura ecuatoriana.

Además, lo encontrado por González et al. (2013), coincide con las dimensiones predominantes en esta investigación, por tanto, en la Unidad Educativa Fe y Alegría, las conductas de acoso que se distinguen como principales tienen relación con las amenazas y las críticas directas hacia el desempeño laboral.

Objetivo específico 2: sintomatología ansiosa de los docentes

En cuanto a las dimensiones evaluadas con la aplicación del Inventario de Ansiedad de Beck (BAI), en general, los docentes no presentaron sintomatología clínica importante, resultado consecuente con el puntaje total. En este aspecto, la sintomatología que se presenta con mayor intensidad es somática, no obstante, no se presenta con frecuencia, la sensación de ahogo (f = 3), temblor de manos (f = 4), estremecimiento (f = 3), indigestión (f = 6) y dificultad para respirar (f = 3). Otros síntomas como hormigueo (f = 12), sensación de calor (f = 14), miedo a que suceda lo peor (f = 13) y debilidad en las piernas (f = 10) se hallan con mayor frecuencia en comparación a los anteriores, no obstante, tienen menor intensidad. De esta manera, aunque los síntomas somáticos de la ansiedad son menos frecuentes, cuando se presentan tienden a ser más importantes y son más representativos del puntaje total, no obstante, los síntomas subjetivos son los predominantes. Véase tabla 5.

Tabla 5

Estadísticos descriptivos sintomatología de ansiedad en los docentes

	F	Media	Desv. típ.
Hormigueo o entumecimiento	12	1,33	,492

Sensación de calor	14	1,14	,363
Debilidad en las piernas	10	1,40	,516
Incapacidad para relajarme	9	1,44	,527
Miedo a que suceda lo peor	13	1,15	,376
Mareos o vértigos	7	1,57	,535
Palpitaciones o taquicardia	8	1,50	,535
Sensación de inestabilidad	6	1,50	,548
Sensación de estar aterrorizado	1	2,00	.
Nerviosismo	8	1,38	,518
Sensación de ahogo	3	2,33	,577
Temblor de manos	4	2,00	,816
Temblor generalizado o estremecimiento	3	2,00	1,000
Miedo a perder el control	7	1,14	,378
Dificultad para respirar	3	1,67	,577
Miedo a morir	5	1,20	,447
Estar asustado	7	1,14	,378
Indigestión o molestias en el abdomen	6	1,67	,816
Sensación de irme a desmayar	3	1,33	,577
Rubor facial (enrojecimiento del rostro)	7	1,43	,535
Sudoración (no debido al calor)	6	1,33	,516

Los resultados respecto a la predominancia de los síntomas subjetivos en docentes empatan con lo encontrado por Monge y García (2021), quienes encontraron existe superioridad de la sintomatología subjetiva sobre la somática. Pese a esta congruencia, la intensidad de los síntomas subjetivos discrepa con los hallazgos De la Torre y Rodríguez (2013), quienes defienden que la ansiedad en docentes como consecuencia del acoso laboral revela como

síntomas prodrómicos intensos, a la culpabilización, desconcentración, inseguridad, dolor físico, agitación y nerviosismo. En efecto, en la presente investigación, para los docentes dicha sintomatología no es percibida intensamente, sin embargo, se debe tener en cuenta casos puntuales que expresan temblores, nerviosismo y sentirse aterrorizados.

Por otra parte, los resultados en cuanto a la intensidad de síntomas somáticos empatan con los hallazgos de Quispe y Quispe (2019) quienes defienden que, en los docentes se produce con mayor intensidad la sensación de ahogo, temblor de manos, estremecimiento, indigestión y dificultad para respirar, así mismo, inicialmente muestran nerviosismo, palpitaciones excesivas, pensamientos recurrentes, mareos ante el agresor y en el espacio laboral. De esta manera, los datos concuerdan con el presente estudio, pues los síntomas que tienen mayor intensidad corresponden a la categoría fisiológica frente a la cognitiva de la ansiedad.

Conclusiones

Se concluye que las estrategias de acoso laboral predominantes de acuerdo con la literatura, como son el Bloqueo de comunicación y el Desprestigio laboral, no resultan relevantes en la Unidad Educativa Fe y Alegría, consiguientemente, las estrategias de acoso encubiertas demuestran ser poco utilizadas. Caso contrario, la Intimidación manifiesta demostró tener más importancia y ser más frecuente, por lo tanto, a pesar de que se demuestra la inexistencia de acoso laboral en la institución, los docentes tienden a percibir estrategias de Intimidación manifiesta, situaciones de amenaza, verbalizaciones ofensivas y circunstancias ridiculizantes en su lugar de trabajo por parte de otros compañeros, por lo que son factores de riesgo a tomar en cuenta.

Respecto a la ansiedad, si bien los síntomas subjetivos demuestran ser más frecuentes, no son relevantes a partir de su intensidad para explicar los niveles de ansiedad en docentes, puesto que son más comunes en procesos ansiosos cotidianos. Precisamente, el análisis revela que los síntomas somáticos, aunque son menos frecuentes, cuando se expresan son más graves evidenciando que en general los docentes de Unidad Educativa Fe y Alegría no atraviesan procesos ansiosos, situándose en el nivel de ansiedad leve. No obstante, existe un número reducido de docentes que atraviesan procesos de ansiedad severa representativos para un trastorno ansioso.

Por último, una comparación entre el nivel mínimo de ansiedad encontrado coincide con la escasa percepción de acoso laboral. Por lo que, de acuerdo con la literatura, se concluye que el acoso laboral no tiende a ser representativo en docentes de educación básica y bachillerato y en la misma línea no se evidencia un aumento consecuente en los niveles de ansiedad de los docentes de la Unidad Educativa Fe y Alegría. Por su parte, la intensidad de sintomatología somática sumada a la presencia de niveles de ansiedad severo en un número más reducido de docentes y la predominancia de la intimidación manifiesta, sugieren que el acoso laboral en docentes no tiende a percibirse en la mayoría de los participantes, más bien, tanto el acoso laboral como la ansiedad ocurren en un número más específico de casos. En este sentido, la sintomatología que reconocen los participantes corresponde a rasgos que se mencionan en la fase estadio traumático del acoso laboral, sin embargo, son pocos los docentes que los perciben intensamente.

Recomendaciones y limitaciones

En cuanto a las limitaciones del estudio, durante la aplicación de los instrumentos, entre las observaciones y comentarios de los participantes, el miedo a ser despedidos o estigmatizados llegó a ser un motivo por el cual, posiblemente, los test presentaron algún sesgo o limitación de completarse honestamente.

Adicionalmente, el tamaño de la población limita la generalización de datos a otras unidades educativas que no guardan características similares a la Unidad Educativa Fe y Alegría, como, por ejemplo, establecimientos educativos rurales y privados. En efecto la heterogeneidad de la muestra se presenta como otra limitación, puesto que la literatura demuestra, diferencias en la expresión de ansiedad entre establecimientos fiscomisionales y privados por el factor económico y de seguridad laboral. Por otra parte, en los contextos rurales podrían expresarse distintas estrategias de acoso laboral.

De esta manera, el autor recomienda utilizar las respectivas juntas académicas en coordinación con los rectorados de las unidades educativas con lo cual se podría permitir en investigaciones similares levantar la información de manera más rápida y eficiente. Por otra parte, se recomienda ampliar la muestra y considerar varias unidades educativas, ya que, por un lado, esto permitiría aumentar el anonimato al ser más difícil rastrear el origen de cada aplicación, disminuyendo la deseabilidad social en los participantes, y por otro lado generará unidades de comparación entre establecimientos rurales y urbanos, públicos y privados, enriqueciendo los datos y aumentando la generatividad del estudio.

Finalmente, dada la presencia de docentes con ansiedad severa, y el puntaje obtenido en intimidación manifiesta, se recomienda intervención participativa con la Unidad Educativa Fe y Alegría con la finalidad de disminuir factores de riesgo.

Referencias

- Acosta, C., Cervantes, V., Valero, M. y Fontalvo, M. (2020). Acoso laboral en una institución educativa distrital de Colombia. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(90), 491-503. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29063559006>
- Alzate, N. (2021). *El acoso laboral dentro de la profesión docente en maestros pertenecientes a diez instituciones educativas de Medellín*. [Tesis de maestría, Universidad de San Buenaventura Colombia]. <http://bibliotecadigital.usb.edu.co/handle/10819/8129>
- American Psychiatric Association. (2014). *Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales DSM-5*. (5^{ta} ed.). Editorial Médica Panamericana.
- Arredondo, N., Álvarez, C., López, P. y Posada, S. (2005). Distorsiones cognitivas asociadas al trastorno de ansiedad generalizada. *Informes Psicológicos*, 7(x), 123-136. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5229739>
- Bandura, A. (1974). Behavior theory and the models of man. *American Psychologist*, 29(12), 859-869. <https://doi.org/10.1037/h0037514>
- Beck, A. (2019). 60 años de evolución de la teoría y la terapia cognitiva. *Perspectivas sobre la ciencia psicológica*, 14(1), 16-20. <https://doi.org/10.1177%2F1745691618804187>
- Beck, J. y Fleming, S. (2021). Una breve historia de Aaron T. Beck, MD, y la terapia conductual cognitiva. *Psicología Clínica en Europa*, 3(2), 1-7. <https://doi.org/10.32872/cpe.6701>
- Carrasco, M. (2020). *El acoso laboral (mobbing) como riesgo psicosocial y su relación en el desempeño laboral, aplicado al personal de una institución pública, en la ciudad de Quito*. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7845>
- Cassitto, M., Fattorini, E., Gilioli, R., Gonik, V. y Fingerhut, M (2004). *Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo (N.o 4)*. Organización Mundial de la Salud. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/42660>
- Castillo, A., Fernández, R. y López, P. (2014). Prevalencia de ansiedad y depresión en docentes. *Enfermería del Trabajo*, 4(2), 55-62. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4738761>
- Castro, N., Sánchez, M., Espinoza, J. y Molina, S. (2020). El acoso moral. Tipos, características y factores de riesgo en el contexto organizacional. *Revista Investigación Valdizana*, 14(2), 72-84. <https://doi.org/10.33554/riv.14.2.701>
- Clark, D. y Beck, A. (2012). *Terapia Cognitiva para trastornos de ansiedad*. Editorial Desclée de Brouwer.
- Cordero, A. y Ochoa, G. (2017). *El Acoso Laboral o Mobbing en la Legislación Laboral Ecuatoriana*. [Tesis de pregrado, Universidad del Azuay]. <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/6760>

- De la Torre, M. y Rodríguez, R. (2013). Psicoterapia del Acoso Psicológico en el Trabajo. Un caso clínico. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 22(2), 131-138. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=281931436005>
- Desouky, D. y Allam, H. (2017). Occupational stress, anxiety and depression among Egyptian teachers. *Epidemiol Glob Health*, 7(3), 191-198. <https://doi.org/10.1016/j.jegh.2017.06.002>
- Díaz, I. y De la Iglesia, G. (2019). Ansiedad: revisión y delimitación conceptual. *Summa Psicológica UST*, 16(1), 42-50. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7009167>
- Díaz, I. y De la Iglesia, G. (2019). La evaluación multidimensional de la ansiedad: Técnicas, aplicaciones y alcances. *Revista Evaluar*, 19(1), 43-58. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar>
- Ertürk, A. (2013). Mobbing Behaviour: Victims and the Affected. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 13(1), 169-173. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1016740.pdf>
- Fernández, S. y Caloca, O. (2017). Una reflexión desde la complejidad del mobbing y bullying en el sector educativo. *Revista Educación y Humanismo*, 19(33), 289-304. <http://dx.doi.org/10.17081/eduhum.19.33.2645>
- Fuentes, R. y Lara, E. (2011). Acoso laboral o mobbing y fibromialgia. *Medicina Social*, 6(4), 297-307. <https://www.medicinasocial.info/index.php/medicinasocial/article/download/581/1230>
- García, M., Meseguer, M., Sáez, M. y Soler, M. (2014) Avances en el estudio del acoso psicológico en el trabajo. *Papeles del psicólogo*, 35(2), 83-90. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77831095002>
- Gil, P. (2014). *Manual de psicología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales*. Ediciones Pirámide.
- González, D., Delgado, S. y Tejero, R. (2013). Mobbing en trabajadores latinoamericanos empleados en España: diferencias en la percepción de acoso en función del género. *Psicodebate*, 13(x), 25-45. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5645323.pdf>
- González, J. (2013). *El maltrato psicológico. Cómo defenderse del bullying, el mobbing y otras formas de acoso*. Ediciones de la U.
- González, J. y Rodríguez, M. (2003). Cuestionario de estrategias de acoso psicológico: El LIPT-60 (Leymann Inventory of Psychological Terrorization) en versión española. *Psiquis*, 24(2), 59-69. https://www.academia.edu/33980625/Cuestionario_de_estrategias_de_acoso_psicologico_Leymann_Inventory_of_Psychological_Terrorization
- González, J. y Rodríguez, M. (2006). Acoso psicológico en el trabajo y psicopatología: un estudio con el LIPT-60 y el SCL 90-R. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(3), 397-412. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317121010.pdf>

- Guerra, M., Martínez, V., Abata, P. y Reyes, J. (2017). Evidencia de la relación entre Acoso Laboral y Ansiedad en Docentes Universitarios. *Revista Tecnológica - ESPOL*, 30(3), 67-78. <http://www.rte.espol.edu.ec/index.php/tecnologica/article/view/619>
- Gutiérrez, M. y Sánchez, M. (2020). Cómo combatir el acoso laboral. *El mundo del Abogado*, 2(51), 41-45. <https://vlex.com.mx/vid/combater-acoso-laboral-847804021>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación (6ta ed.)*. McGraw-Hill.
- Hirigoyen, M. (1999). *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Editorial Paidós. https://diariofemenino.com.ar/documentos/el_acoso_moral._el_maltrato_psicologico_e_n_la_vida_cotidiana.pdf
- Jiménez, E. (2010). Propiedades psicométricas del Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT 60). *Gestión y Gerencia*, 4(1), 61-82. <http://www.ucla.edu.ve/DAC/investigacion/gyg/GyG%202010/Abril%202010/4-%20Esther%20Jimenez.pdf>
- Knapp, P. y Beck, A. (2008). Cognitive therapy: Foundations, conceptual models, applications and research. *Revista Brasileira de Psiquiatria*, 30(2), 54-64. <https://doi.org/10.1590/S1516-44462008000600002>
- Leymann, H. (1996). El contenido y desarrollo del mobbing en el trabajo. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 165-184. https://www.researchgate.net/publication/275522610_El_Contento_y_Desarrollo_del_Mobbing_en_el_Trabajo
- López, D. y Pangol, A. (2021). El acoso laboral y la protección jurídica al trabajador en Ecuador. *Revista Sociedad y Tecnología*, 4(51), 76-90. <http://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/115/313>
- Martínez, D. (2009). *Violencia psicológica en el trabajo: Métodos de evaluación y variables sociodemográficas relevantes*. [Tesis de doctorado, Universidad de València]. <https://roderic.uv.es/handle/10550/23337>
- Mendoza, A. (2016). Acoso laboral como riesgo psicosocial en el contexto educativo. *Heurística: revista digital de historia de la educación*, 19(1), 14-19. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7207482>
- Monge, D. y García, M. (2021). Manifestaciones de ansiedad en docentes debido al confinamiento por SARS-COV-2. *Revista Científica Arbitrada en Investigaciones de la Salud "GESTAR"*, 4(8), 86-93. <https://doi.org/10.46296/gt.v4i8edesp.0033>
- Nieto, E. y Barraca, J. (2017). Activación conductual versus reestructuración cognitiva para la reducción de pensamientos automáticos negativos ante situaciones generadoras de ansiedad. *Psicothema*, 29(2), 172-177. <https://reunido.uniovi.es/index.php/PST/article/view/11815>

- Núñez, X. (2019). *Proyecto de prevención del acoso psicológico laboral, en la Escuela de Educación Básica General Juan Lavalle de la ciudad de Riobamba*. [Tesis de pregrado, Escuela Superior Politécnica de Chimborazo]. <http://dspace.espech.edu.ec/handle/123456789/12627>
- Ochoa, C., Hernández, E., Guamán, K. y Pérez, K. (2021). El acoso laboral. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(2), 113-118. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202021000200113
- Olivera, E. (2020). Caracterización del acoso laboral y las repercusiones en las instituciones educativas. *Revista San Gregorio*, 38(x), 180-196. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072020000100180#:~:text=As%C3%AD%20en%20el%20%C3%A1mbito%20educativo,su%20funci%C3%B3n%20de%20manera%20eficiente.
- Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019* (núm. 190). Normlex. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:399980
- Peralta, M. (2006). Manifestaciones del acoso laboral, mobbing y síntomas asociados al estrés postraumático: estudio de caso. *Psicología desde el Caribe*, 17(x), 1-26. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21301701>
- Pino, N. (2020). *Docentes nóveles y permanencia en la carrera docente: creencias que moldean la experiencia*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica de Chile]. <https://repositorio.uc.cl/handle/11534/41582>
- Piñuel, I. y Oñate, A. (2002). La incidencia del mobbing o acoso psicológico en el trabajo en España: Resultados del barómetro CISNEROS II sobre violencia en el entorno laboral. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, 7(x), 35-62. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=640312>
- Quispe, C., y Quispe, B. (2019). *Acoso laboral y su relación con la ansiedad y depresión en los colaboradores de la Micro Red de Mariano Melgar*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10352>
- Raya, A., Herruzo, J. y Pino, M. (2007). Acoso psicológico (mobbing) en el ámbito educativo. *Análisis y modificación de conducta*, 33(147), 85-102. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2388076>
- Ries, F., Castañeda, C., Campos, M. y Castillo, A. (2012). Relaciones entre ansiedad-rasgo y ansiedad-estado en competiciones deportivas. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 12(2), 9-16. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1578-84232012000200002
- Rivas, P., García, M., Caballero, M. y Jiménez, N. (2015). *Tratamiento integral del acoso*. Editorial Aranzadi.

- Rodríguez, C., Gómez, G. y Romero, J. (2019). Los retos tecnológicos del docente del siglo XXI. *Educación y Sociedad*, 17(2), 44-56. <https://revistas.unica.cu/index.php/edusoc/article/view/1343/pdf>
- Rodríguez, P. (2008). *Ansiedad y sobreactivación*. Editorial Desclee de Brouwer.
- Romero, K., Hegewald, J., Schulz, A., Garthus-Niegel, S., Nübling, M., Wild, P., Arnold, N., Latza, U., Jankowiak, S., Liebers, F., Rossnagel, K. y Riechmann, M. (2020). Cardiovascular health outcomes of mobbing at work: Results of the population-based, five-year follow-up of the Gutenberg health study. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 15(1), 1-10. <https://doi.org/10.1186/s12995-020-00266-z>
- Ruiz, M., Díaz, M. y Villalobos, A. (2012). *Manual de técnicas de intervención cognitivo conductuales*. Editorial: RGM.
- Sánchez, G. (2020). *Detección del acoso laboral en una Unidad Educativa de la ciudad de Quito en el período 2018 – 2019 como mecanismo de prevención del deterioro de la relación laboral*. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7566>
- Sánchez, M. (2017). El mobbing o acoso moral en el trabajo: Análisis del caso ecuatoriano. *Killkana sociales: Revista de Investigación Científica*, 1(1), 1-10. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6297490>
- Sanz, J. (2013). Recomendaciones para la utilización de la adaptación española del Inventario de Ansiedad de Beck (BAI) en la práctica clínica. *Clínica y Salud*, 25, 39-48. <http://dx.doi.org/10.5093/cl2014a3>
- Sanz, J., García, M. y Fortún, M. (2012). El “Inventario de Ansiedad de Beck” (BAI): propiedades psicométricas de la versión española en pacientes con trastornos psicológicos. *Psicología Conductual*, 20(3), 563-583. <https://psycnet.apa.org/record/2012-34357-005>
- Tamayo, M., Miraval, Z. y Tamayo, M. (2014). Factores asociados al mobbing en docentes de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan Huánuco - 2014. *Investigación Valdizana*, 8(2), 11-14. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=586061891002>
- Tello, E. y Yuquilima, C. (2020). Estrategias jurídicas para afrontar el acoso laboral en el Ecuador. *Killkana sociales: Revista de Investigación Científica*, 4(3), 1-6. <https://doi.org/10.26871/killkanasocial.v4i3.208>
- Trujillo, S. y Delgado, A. (2021). El nivel de ansiedad en docentes de las escuelas normales mexicanas durante el confinamiento por COVID-19. Estudio cuantitativo. *Revista Eduscientia. Divulgación De La Ciencia Educativa*, 4(7), 51-70. <https://eduscientia.com/index.php/journal/article/view/90>
- Verona, M. y Santana, R. (2012). El mobbing: ¿el crimen perfecto? No, qué más quisieran “algunos”. *Criterio Libre*, 10(17), 147-176. <https://doi.org/10.18041/1900-0642/criteriolibre.2012v10n17.1145>

Vizioli, N. y Pagano, A (2022). Inventario de Ansiedad de Beck: validez estructural y fiabilidad a través de distintos métodos de estimación en población argentina. *Acta Colombiana de Psicología*, 25(1), 28-41. <https://doi.org/10.14718/ACP.2022.25.1.3>

Young, G. (2017). *Revisión del Código Ético de la APA*. Springer.

Anexos Anexo 1

Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. LIPT-60 (Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado)

LIPT – 60 © González

Unidad educativa a la que pertenece.....

Años que ejerce la docencia.....

Edad..... Sexo.....

Título profesional/formación.....

Docente: Básica..... Bachillerato.....

¿Desempeña otra función en la institución educativa como administrativa o de supervisión?

Si..... No.....

A continuación hay una lista de distintas situaciones o conductas de acoso que usted puede haber sufrido en su trabajo. Marque en cada una de ellas el grado en que la ha experimentado.

Marque con una cruz (X):

LIPT-60 (Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado)	No ha experimentado esa conducta en absoluto	La ha experimentado un poco	La ha experimentado moderada o medianamente	La ha experimentado bastante	La ha experimentado extremadamente
1 Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir					
2 Le interrumpen cuando habla					
3 Sus compañeros le ponen pegas para expresarse o no le dejan hablar					
4 Le gritan o le regañan en voz alta					
5 Critican su trabajo					
6 Critican su vida privada					
7 Recibe llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o acusadoras					
8 Se le amenaza verbalmente					
9 Recibe escritos y notas amenazadoras					
10 No le miran, o le miran con desprecio o gestos de rechazo					
11 Ignoran su presencia, no responden a sus preguntas					
12 La gente ha dejado o está dejando de dirigirse o de hablar con usted					
13 No consigue hablar con nadie, todos le evitan					
14 Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros					

LIPT-60 (Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado)	No ha experimentado esa conducta en	La ha experimentado un poco	La ha experimentado moderada o	La ha experimentado bastante	La ha experimentado extremadamente
15 Prohíben a sus compañeros que hablen con usted					
16 En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible					
17 Le calumnian y murmuran a sus espaldas					
18 Hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted					
19 Le ponen en ridículo, se burlan de usted					
20 Le tratan como si fuera un enfermo mental o lo dan a entender					
21 Intentan obligarle a que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica					
22 Se burlan de alguna deformidad o defecto físico que pueda tener					
23 Imitan su forma de andar, su voz, sus gestos para ponerle en ridículo					
24 Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias religiosas					
25 Ridiculizan o se burlan de su vida privada					
26 Se burlan de su nacionalidad, procedencia o lugar de origen					
27 Le asignan un trabajo humillante					
28 Se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada					
29 Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas					
30 Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes					
31 Sufre acercamientos, insinuaciones o gestos sexuales no deseados					
32 No se le asignan nuevas tareas, no tiene nada que hacer					
33 Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas					
34 Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles					
35 Le asignan tareas muy por debajo de su competencia					
36 Le sobrecargan sin cesar con tareas nuevas y diferentes					
37 Le obligan a realizar tareas humillantes					

LIPT-60 (Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado)	No ha experimentado esa conducta	La ha experimentado un poco	La ha experimentado moderada o	La ha experimentado bastante	La ha experimentado extremadamente
38 Le asignan tareas muy difíciles o muy por encima de su preparación, en las que es muy probable que fracase					
39 Le obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos					
40 Le amenazan con violencia física					
41 Recibe ataques físicos leves, como advertencia					
42 Le atacan físicamente sin ninguna consideración					
43 Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo					
44 Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo					
45 Recibe agresiones sexuales físicas directas					
46 Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo					
47 Manipulan sus herramientas (por ejemplo, borran archivos de su ordenador)					
48 Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo					
49 Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse					
50 Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted					
51 Devuelven, abren o interceptan su correspondencia					
52 No le pasan las llamadas, o dicen que no está					
53 Pierden u olvidan sus encargos, o los encargos para usted					
54 Callan o minimizan sus esfuerzos, logros, aciertos y méritos					
55 Ocultan sus habilidades y competencias especiales					
56 Exageran sus fallos y errores					
57 Informan mal sobre su permanencia y dedicación					
58 Controlan de manera muy estricta su horario					
59 Cuando solicita un permiso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen pegas y dificultades					
60 Se le provoca para obligarlo a reaccionar emocionalmente					

Anexo 2

Inventario de Ansiedad de Beck (BAI)

En el siguiente cuestionario hay una lista de síntomas comunes de la ansiedad. Lea cada uno de los ítems atentamente, e indique cuánto le ha afectado en la última semana incluyendo hoy.

N °	Preguntas	Nada	Ligero	Moderado	Grave
1	Hormigueo o entumecimiento				
2	Sensación de calor				
3	Debilidad en las piernas				
4	Incapacidad para relajarme				
5	Miedo a que suceda lo peor				
6	Mareos o vértigos				
7	Palpitaciones o taquicardia				
8	Sensación de inestabilidad				
9	Sensación de estar aterrorizado				
10	Nerviosismo				
11	Sensación de ahogo				
12	Temblor de manos				
13	Temblor generalizado o estremecimiento				
14	Miedo a perder el control				
15	Dificultad para respirar				
16	Miedo a morir				
17	Estar asustado				
18	Indigestión o molestias en el abdomen				
19	Sensación de irme a desmayar				
20	Rubor facial (enrojecimiento del rostro)				
21	Sudoración (no debido al calor)				

Anexo 3

Formulario de Consentimiento Informado

Título de la investigación: Acoso laboral y niveles de ansiedad en los docentes que laboran en la Unidad Educativa Fe y Alegría de la ciudad de Cuenca-Ecuador durante el periodo 2022

¿De qué se trata este documento?
Usted está invitado(a) a participar en este estudio que se realizará dentro de la Unidad Educativa Fe y Alegría, de la ciudad de Cuenca. En el presente documento se explica las razones por las que se realiza el estudio, de qué manera participará y si acepta la invitación. También se menciona los posibles beneficios, riesgos y sus derechos en caso de que decida participar. Después de revisar la información en este Consentimiento y aclarar todas sus dudas, tendrá la opción de decidir en participar o no en este estudio.
Introducción
El mobbing, acoso psicológico en el trabajo o acoso laboral, constituye una problemática que ha obtenido relevancia en años recientes dentro del área de la salud mental, dada su relación con trastornos psicopatológicos, psicosomáticos y comportamentales. El acoso laboral es un comportamiento que implica un trato hostil e inhumano de manera sistemática, que es frecuente y persistente, dirigido por una persona o varias hacia una víctima con la finalidad de denigrarla en su lugar de trabajo. Entre las repercusiones psicológicas que tiene una víctima de acoso laboral, la ansiedad es la más frecuente en cuanto a la sintomatología y consecuencias de padecer este fenómeno. Esta investigación se centrará en describir las dimensiones de estrategias de acoso laboral recurrentes y los niveles de ansiedad distinguidos por los docentes debido a que esta población es vulnerable a diversos problemas como estrés, burnout, ansiedad, estrategias de afrontamiento, locus de control, entre otros. Por tanto, usted ha sido seleccionado para este estudio ya que pertenece a la población de interés, al ser docente activo dentro de una unidad educativa de la ciudad de Cuenca.
Objetivo del estudio
Describir las dimensiones que predominan en el acoso laboral y los niveles de ansiedad en docentes dentro de su lugar de trabajo en una unidad educativa de la ciudad de Cuenca-Azuay.
Descripción de los procedimientos
Esta investigación se llevará a cabo en una institución educativa perteneciente a la ciudad de Cuenca. Se estima la participación de 40 docentes aproximadamente incluido usted. Si decide participar en este estudio, se le entregará un consentimiento informado con un código donde colocará datos básicos como edad y sexo para mantener su anonimato; posteriormente encontrará una lista de ítems de dos cuestionarios (uno que mide la presencia de acoso laboral y su frecuencia respecto a las prácticas empleadas y otro que mide niveles de ansiedad), con los que deberá marcar la respuesta que mejor se acomode a su situación. El tiempo de aplicación de los cuestionarios puede durar aproximadamente 30 minutos, y esta es la única etapa en la que usted participará en el estudio. La información que proporcione se recolectará en una base de datos, para el procesamiento estadístico se utilizará el programa SPSS v.25 y, por último, una vez concluido el estudio se socializará los resultados con las autoridades pertinentes de la institución educativa participante.
Riesgos y beneficios
Este estudio prevé algunos riesgos tales como: el tiempo de participación que puede generar cansancio, también algunas preguntas que pueden relacionarse a su situación actual de vida y que pueden producir sentimientos de frustración, malestar, tristeza, enojo, entre otros. En caso de que usted experimente dichas situaciones, puede tomarse un tiempo de descanso y

<p>posteriormente continuar con las preguntas. Sin embargo, tiene el derecho de no contestar cualquier pregunta o incluso desertar en cualquier momento si así lo desea. Es importante recordarle que se salvaguardará su identidad y se mantendrá su confidencialidad.</p> <p>Es posible que la investigación no le traiga beneficios directos, no obstante, al final del estudio la información que se generará puede beneficiar a los demás, ya que contribuirán a plantear futuras intervenciones o programas desde el ámbito psicológico. Incluso, a largo plazo, podría ofrecer mejoras en el bienestar del docente y también en el desempeño y motivación del alumnado.</p>
<p>Otras opciones si no participa en el estudio</p>
<p>Sus respuestas únicamente se analizarán para este estudio. Si decide participar puede desertar sin ninguna consecuencia negativa si es que se siente incómodo.</p>
<p>Derechos de los participantes</p>
<p>Usted tiene derecho a:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Recibir la información del estudio de forma clara; 2) Tener la oportunidad de aclarar todas sus dudas; 3) Tener el tiempo que sea necesario para decidir si quiere o no participar del estudio; 4) Ser libre de negarse a participar en el estudio, y esto no traerá ningún problema para usted; 5) Ser libre para renunciar y retirarse del estudio en cualquier momento; 6) El respeto de su anonimato (confidencialidad); 7) Que se respete su intimidad (privacidad); <p>Tener libertad para no responder preguntas que le molesten.</p>
<p>Información de contacto</p>
<p>Si usted tiene alguna pregunta sobre el estudio, por favor, llame al siguiente teléfono 0983488987 que pertenece a Fabricio Sigcha o envíe un correo electrónico a fabricio.sigcha@ucuenca.edu.ec.</p>
<p>Consentimiento informado</p>
<p>Comprendo mi participación en este estudio. Me han explicado los riesgos y beneficios de participar en un lenguaje claro y sencillo. Todas mis preguntas fueron contestadas. Me permitieron contar con tiempo suficiente para tomar la decisión de participar y me entregaron una copia de este formulario de consentimiento informado. Acepto voluntariamente participar en esta investigación.</p>

Nombres completos del/a participante	Firma del/a participante	Fecha
--------------------------------------	--------------------------	-------

Nombres completos del investigador	Firma del investigador	Fecha
------------------------------------	------------------------	-------

<p>Si usted tiene preguntas sobre este formulario puede contactar al Dr. José Ortiz Segarra, presidente del Comité de Bioética de la Universidad de Cuenca, al siguiente correo electrónico: jose.ortiz@ucuenca.edu.ec</p>
