

# UCUENCA

## Universidad de Cuenca

Facultad de Psicología

Maestría en Psicología Clínica, Mención Salud Mental para Niños, Adultos  
y Familias

**Mobbing y Ansiedad en los Operadores de Maquinaria Industrial en The Tesalia  
Company S.A., Guayaquil, 2023**


Trabajo de titulación previo a la  
obtención del título de Magíster en  
Psicología Clínica, Mención Salud  
Mental para Niños, Adultos y Familias

**Autor:**

Ximena Liliana Zúñiga Urgilés

**Director:**

María Lorena Rodas Mosquera

ORCID:  0000-0001-9616-3100

**Cuenca, Ecuador**

2024-03-06

## Resumen

Desde una perspectiva psicológica, el mobbing o acoso laboral es una forma de violencia psicológica, que impacta negativamente la salud mental de los trabajadores, dando lugar a síntomas como ansiedad y estrés. Se ejecutó un estudio correlacional que presentó por objetivo determinar la relación entre mobbing y los niveles de ansiedad en los operadores de maquinaria industrial en The Tesalia Springs Company S.A., Guayaquil, durante 2023. Para la recolección de datos se aplicaron una ficha sociodemográfica, la Escala Cisneros para medir el mobbing y el Inventario de Ansiedad de Beck para evaluar la ansiedad a un total de 123 trabajadores. Los datos se analizaron mediante estadística descriptiva y estadística inferencial, para describir la población y determinar la existencia de una relación entre el mobbing y ansiedad. Entre los resultados principales se encontró que existe un alto índice de mobbing liderado por jefes o supervisores, seguido de compañeros y luego de subordinados. En cambio, predominaron niveles bajos de ansiedad, aunque se identificó un grupo minoritario con niveles severos. Se concluye que existe una relación positivamente significativa entre mobbing y ansiedad entre los trabajadores pertenecientes a los departamentos de operadores y manufactura.

*Palabras clave:* acoso laboral, salud mental, trabajadores, estrés, efectos psicológicos



El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Cuenca ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por la propiedad intelectual y los derechos de autor.

**Repositorio Institucional:** <https://dspace.ucuenca.edu.ec/>

### Abstract

From a psychological perspective, mobbing or workplace harassment is a form of psychological violence, which negatively impacts the mental health of workers, giving rise to symptoms such as anxiety and stress. A correlational study was carried out with the objective of determining the relationship between mobbing and anxiety levels in industrial machinery operators at The Tesalia Springs Company S.A., Guayaquil, during 2023. To collect data, a sociodemographic sheet, the Scale, was applied. Cisneros to measure mobbing and the Beck Anxiety Inventory to evaluate anxiety in a total of 123 workers. The data were analyzed using descriptive statistics and inferential statistics, to describe the population and determine the existence of a relationship between mobbing and anxiety. Among the main results, it was found that there is a high rate of mobbing led by bosses or supervisors, followed by colleagues and then by subordinates. On the other hand, low levels of anxiety predominated, although a minority group with severe levels was identified. It is concluded that there is a positively significant relationship between mobbing and anxiety among workers belonging to the operators and manufacturing departments.

*Keywords:* bullying at work, mental health, workers, stress, psychological effects



El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Cuenca ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por la propiedad intelectual y los derechos de autor.

**Repositorio Institucional:** <https://dspace.ucuenca.edu.ec/>

## Índice de contenidos

<b>Fundamentación Teórica</b> .....	7
1. Mobbing .....	7
1.1. Antecedentes del mobbing .....	7
1.2. Conceptualización del mobbing .....	7
1.3. Modelos teóricos del mobbing .....	8
1.4. Tipos de mobbing .....	8
1.5. Consecuencias del mobbing .....	9
1.6. Las leyes y el mobbing .....	10
2. Ansiedad .....	10
2.1. Conceptualización de la ansiedad .....	11
2.2. Mobbing y ansiedad.....	11
2.3. Consecuencias de la ansiedad en los trabajadores .....	12
3. Investigaciones previas con relación al mobbing y ansiedad .....	12
4. Justificación del tema .....	14
<b>Proceso metodológico</b> .....	16
2.1. Enfoque, diseño y alcance de la investigación .....	16
2.2. Universo y muestra .....	16
2.3. Criterios de inclusión y exclusión .....	16
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos.....	16
<b>Presentación y análisis de resultados</b> .....	20
<b>Conclusiones y Recomendaciones</b> .....	26
Conclusiones.....	26
Recomendaciones.....	26
Limitaciones .....	27
<b>Referencias</b> .....	28
<b>Anexos</b> .....	32

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> Datos Sociodemográficos .....	19
<b>Tabla 2.</b> Mobbing.....	20
<b>Tabla 3.</b> Niveles de Ansiedad de Beck.....	21
<b>Tabla 4.</b> Relación de mobbing y ansiedad con los datos sociodemográficos .....	23
<b>Tabla 5.</b> Relación entre niveles de ansiedad y Mobbing .....	24
<b>Tabla 6.</b> Correlación de Pearson .....	25
<b>Tabla 7.</b> Significancia de las hipótesis .....	25

## Dedicatoria

"Dedico este trabajo de tesis a mi amada familia, cuyo apoyo inquebrantable ha sido mi luz y guía a lo largo de este arduo pero gratificante viaje académico. A mis padres, quienes han sido mi fuente inagotable de inspiración y sacrificio, les agradezco por su inquebrantable apoyo y amor incondicional.

Agradezco también a mis amigos, quienes han sido mi red de apoyo y alegría durante estos años de estudio. Sus palabras alentadoras, risas compartidas y amistad sincera han hecho que este camino sea más llevadero y memorable.

Este logro no solo es mío, sino de todos aquellos que han creído en mí y han estado a mi lado en cada paso. A mi familia y amigos, les dedico este trabajo con profundo agradecimiento y cariño, reconociendo que su influencia positiva ha sido fundamental en mi éxito académico. ¡Gracias por ser mi mayor motivación y por ser parte fundamental de este logro!"

## Fundamentación Teórica

### 1. Mobbing

La violencia laboral se define como cualquier evento en el que alguien es amenazado, abusado o agredido en circunstancias laborales. El mobbing es considerado como violencia laboral y, por ende, se convierte en un riesgo psicosocial para el trabajador por las consecuencias que se generan a partir de la situación (Grotto De Souza et al., 2022).

#### 1.1. Antecedentes del mobbing

El término *mobbing* fue empleado por primera vez en 1939 por el etólogo Konrad Lorenz. Al percibir similitudes entre el comportamiento agresivo en animales y situaciones de acoso en humanos, Lorenz acuñó dicha terminología para describir fenómenos similares en entornos animales como en contextos humanos.

Leymann (1990) adoptó el término mobbing focalizando este tipo de violencia psicológica dentro del ámbito laboral, la cual es administrada por uno o más individuos y es expresada en distintas conductas de agresión como las amenazas, violencia psicológica e intimidación (Oliveira, 2022).

#### 1.2. Conceptualización del mobbing

El término mobbing ha sido conocido con distintos nombres “(...) piscoterror; acoso psicológico, Acoso moral, Intimidación en el trabajo; Hostigamiento laboral; Hostigamiento psicológico, etc.” (Giuzio, 2011, p. 186). Todos los términos mencionados, aunque sean distintos hacen referencia al mismo fenómeno. De este modo, se procede a definir el término mobbing a lo largo del tiempo. Leymann (1990) fue el primero en brindar la definición del fenómeno mobbing, el cual estipuló que “el terror psicológico (...) en la vida laboral significa comunicación hostil y carente de ética que es dirigida de manera sistemática por una o varias personas principalmente hacia un individuo” (Navarrete, 2022, p. 66). Pues Leymann brinda la primera descripción del acoso dentro del trabajo, el cual realza la dinámica que se ejecuta en estas situaciones.

Por su parte, el Código del Trabajo (2005) estipuló que, el mobbing es aquel comportamiento reiterado y lesivo ejecutado por una persona del entorno laboral que afecta la integridad de la víctima. La persona afectada experimenta maltrato, humillación, amenazas y se ve perjudicada a nivel laboral provocando su marginación, renuncia o abandono del puesto de trabajo. En otras palabras, busca la afectación de la persona mediante distintos medios como maltrato y humillación, generalmente con la finalidad de que renuncie.

Así mismo, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) define el acoso laboral o mobbing como “el comportamiento agresivo de uno o más miembros de un equipo de trabajo hacia un individuo de dicho grupo, con el objetivo de producir miedo, desprecio o depresión en ese trabajador, hasta que renuncie o sea despedido” (p.2), es decir, se comprende el comportamiento

agresivo como las burlas, exclusión social, difusión de rumores maliciosos y asignación de tareas imposibles (Oliveira, 2022), que buscan afectar a la persona, repercutiendo en su bienestar propio y laboral.

De este modo, la definición brindada por el Código del Trabajo (2005) representa de mejor manera lo que es el mobbing, su representación y finalidad de quien lo lleva a cabo.

### **1.3. Modelos teóricos del mobbing**

Para comprender a profundidad el fenómeno del mobbing se ha de considerar los modelos teóricos que explican cómo funciona. Son varios los modelos teóricos que buscan explicar el mobbing, es por esto que se escogieron dos que son: el modelo de Leymann (1990) y el modelo de Díaz-García (2018).

Por una parte, se presenta el modelo de Leymann (1990) que señala el proceso del acoso laboral. Presenta 4 fases que son: 1) la presentación del conflicto, el cual funciona de activador para los comportamientos de acoso, 2) el daño sistemático, corresponde a la limitación de la comunicación y disminución del desempeño laboral de la víctima debido a las estrategias de mobbing, que llegan a ser variadas, 3) la intervención del Talento Humano, se encargan de la valoración psicológica y legal para establecer que dicho comportamiento del victimario efectivamente resulta ser acoso laboral y 4) finaliza con la marginación, expulsión o abandono del trabajo por parte de la víctima (Manrique, 2020). El fin último del acoso laboral es su aislamiento social (dentro del ambiente laboral), como también su renuncia o despido de su puesto de trabajo (expulsión del ambiente laboral).

Por otra parte, de los modelos más actualizados en cuanto al tema es el de Díaz-García (2018). El autor planteó que el entorno funciona como facilitador del acoso laboral. Estableció que las variables facilitadoras y predictoras del mobbing son las relaciones asimétricas de poder y los estilos de liderazgo dentro de las organizaciones (Manrique, 2020). De este modo, mientras mayor sea la brecha del poder que posean los implicados y el estilo de liderazgo de los superiores llegan a facilitar e incluso permitir, por acción u omisión, los comportamientos de acoso.

Al existir dos modelos distantes en el tiempo se observan las variables valoradas como imprescindibles para la ejecución y mantenimiento del mobbing. El modelo de Leymann (1990) se enfoca en la descripción de la situación de acoso entre el victimario y víctima. En cambio, Díaz-García (2018) indica variables del entorno como potenciador del acoso. De acuerdo, a la investigación el modelo de Leymann (1990) se ajusta mejor a la investigación actual.

### **1.4. Tipos de mobbing**

Rojas-Solís et al. (2019) clasificaron el mobbing acorde a la persona quien lo acciona:



- Mobbing vertical descendente: El acoso proviene de superiores jerárquicos hacia sus subordinados. Puede manifestarse a través de órdenes injustas, descalificaciones públicas, asignación de tareas imposibles, constantes críticas y humillaciones (Olivera, 2020).
- Mobbing vertical ascendente: El acoso proviene de los subordinados quienes acosan a sus superiores. Pueden intentar socavar su autoridad, difamar o desacreditar y sabotear su liderazgo (Olivera, 2020).
- Mobbing horizontal: El acoso se produce entre compañeros de igual nivel jerárquico. Puede ser resultado de rivalidades, envidias o conflictos no resueltos manifestándose mediante chismes, exclusión social o manipulación de información para dañar la reputación de un compañero (Olivera, 2020).
- Mobbing colectivo: Un grupo de personas se une para acosar a un individuo en particular. Llega a ser especialmente perjudicial, ya que la presión social y el aislamiento pueden ser abrumadores (Quintero et al., 2020).
- Mobbing mixto: Es una combinación de los tipos anteriores, donde una persona puede ser acosada por múltiples fuentes: superiores, compañeros y subordinados (Quintero et al., 2020).

### **1.5. Consecuencias del mobbing**

El mobbing ha demostrado evidencia de afectación al individuo en el ámbito laboral y personal. Para esto, se ha de conocer la finalidad de los comportamientos del mobbing con la víctima. Leymann (1990) especificó 5 objetivos de tales comportamientos sistemáticos que son: 1) limitar la expresión de la víctima, 2) aislamiento, 3) indiferencia, 4) desacreditación profesional y 5) daño a la salud de la persona afectada (Petrescu y Manghiuc, 2020; Ochoa et al., 2021).

Debido a estos objetivos, la víctima a nivel personal termina deteriorándose eventualmente. Este deterioro afecta directamente a la salud física de la víctima, puesto que, aparecen la inquietud, fatiga, alta presión arterial, afectaciones cardiovasculares, tensión muscular lo que conlleva a dolores musculares variados en espalda, lumbar, nuca y cervicales. A nivel cognitivo se hace presente las dificultades en la concentración y memoria. A nivel emocional se presentan niveles altos de ansiedad y estrés, irritabilidad, impotencia, apatía, desmotivación, entre otras (Ellis et al., 2021). El deterioro físico, cognitivo responden al componente emocional, el cual corresponde a los niveles altos de ansiedad y estrés que comienzan a deteriorar las demás áreas.

Las consecuencias indirectas se relacionan a graves afectaciones psicológicas por mantener una situación que conserva elevado los niveles de ansiedad y estrés. Entre las afectaciones psicológicas graves se encuentran el desarrollo de síndromes y/o trastornos como: trastornos del

sueño, trastorno de estrés postraumático, trastorno de ansiedad, depresión, síndrome de burnout, la ideación suicida y de manera extrema el suicidio (Ellis et al., 2021).

### **1.6. Las leyes y el mobbing**

Las consecuencias del mobbing son variadas para las víctimas, pero ¿cuáles son las repercusiones para la persona o grupo de personas que provocan el acoso laboral? Para esto, es necesario conocer el tipo de repercusiones legales y/o institucionales. Como país, a nivel legal existen normas y/o códigos que regulan las acciones de las organizaciones y también dentro de estas. Entre los documentos legales que estipulan la presencia del fenómeno *mobbing*, o también conocido como acoso laboral son: la Constitución del Ecuador, el Código del Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público.

Por una parte, lo que referencia La Constitución del Ecuador (2008) pena cualquier acto de discriminación, entendiendo el acoso laboral como un acto de discriminación; pero solo si responde a razones de religión, etnia, género, orientación sexual, entre otras (Art. 230).

Por otra parte, en el Art. 23 literal r de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP, 2010) se precisa que el servidor público no ha de “ser sujeto de acoso laboral” (p. 17), es decir no han de convertirse en el victimario. Así mismo, el Código del Trabajo (2005) clasifica las acciones para el empleador y trabajador. En el Art. 44 literal m se prohíbe al empleador que por acción u omisión ejecute o permita acciones de acoso laboral. En cambio, en el Art. 46 literal j, el trabajador no puede cometer actos de acoso laboral a compañeros, hacia superiores o subordinados.

El acoso laboral al ser prohibido legalmente se estipulan rutas de acciones correctivas y/o sanciones. La LOSEP (2010) establece que, de presentarse este acto sanciona al servidor público mediante el despido intempestivo. Por otro lado, se establece en el Código del Trabajo (2005) que la máxima autoridad de la organización es quien evaluará la gravedad de los actos denunciados como acoso laboral según el caso.

Aunque existen medidas correctivas, solo el Código del Trabajo (2005) estableció medidas preventivas para el mobbing. En su Art. 36 sugiere a las organizaciones que se implementen políticas y capacitaciones que permitan la identificación del acoso laboral, con la finalidad de evitar actos de “discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación” (p. 21).

De este modo, con estas disposiciones se pretende mitigar, aunque con poco éxito, la aparición del mobbing y las consecuencias con las que la víctima debe vivir.

## **2. Ansiedad**

Anteriormente se señaló que entre las consecuencias del mobbing se experimentaba subjetivamente la ansiedad, siendo de lo más comunes. Pero ¿cómo discriminar si lo que se experimenta es miedo o ansiedad en relación con el acoso? Al existir similitudes entre miedo y

ansiedad se distingue que, el miedo refleja la valoración cognitiva de cuan amenazante es el estímulo existente (se encuentra presente). En cambio, las personas que experimentan ansiedad presentan una respuesta similar al miedo, pero la respuesta de amenaza es anticipatoria (Clark & Beck, 2012). En otras palabras, refiere que la ansiedad es una respuesta normal del organismo que nos indica que existe un peligro para actuar con precaución, pero es una ideación para anticiparnos, es decir, aún no ocurre.

### **2.1. Conceptualización de la ansiedad**

Para un mayor entendimiento sobre la definición de ansiedad se profundizaron en las perspectivas de Beck et al. (1985), Clark y Beck (2012) y Oliveira (2022).

Por una parte, Beck et al. (1985) definieron la ansiedad como la respuesta consecuente del miedo (Clark & Beck, 2012). De este modo, la ansiedad es vista como la parte emocional del miedo, mientras el miedo representa la valoración cognitiva de una situación amenazante.

Por otra parte, Clark y Beck (2012) conceptualizaron la ansiedad como una forma de activación del organismo como consecuencia de las demandas del entorno en el que desenvuelve la persona. Es a partir, de Clark y Beck en que la visión de la ansiedad cambia desde una percepción más subjetiva a una más objetiva.

Para Oliveira (2022) la ansiedad es entendida como “(...) una respuesta emocional y fisiológica normal ante situaciones estresantes o desafiantes” (p. 60). En este punto, Oliveira integró la mirada subjetiva y objetiva de la ansiedad.

A partir de estas distintas perspectivas se opta por tomar la misma postura que establece Oliveira (2022), quien integra los aspectos fisiológicos y emocionales que conlleva experimentar ansiedad.

### **2.2. Mobbing y ansiedad**

Como bien se mencionó, la ansiedad es una respuesta adaptativa que se pone en marcha para la supervivencia. Pero, si se experimenta de manera continua e intensa repercute en el bienestar general de la persona, lo que llevaría a desencadenar un problema, como los trastornos de ansiedad (Díaz & De la Iglesia, 2019).

Ellis et al. (2021) indicaron que el mobbing es una situación sistemática que perdura mínimo 6 meses, que por medio de las estrategias de acoso busca que la persona ceda a lo que quiere el victimario. Esta situación activa los niveles de ansiedad de la víctima y se mantienen. Al generarse estas actitudes durante un largo período de tiempo se deterioran las áreas fisiológica, cognitiva, social y emocional. Lo que caracteriza este periodo son los constantes niveles altos de ansiedad y estrés dentro y fuera del ámbito laboral.

Cuando los niveles de ansiedad y estrés no disminuyen y llegan al deterioro es cuando se desarrollan los trastornos. Las actividades de la vida cotidiana como las actividades laborales pueden convertirse en factores estresantes, los cuales llegan a ser causales para los trastornos emocionales como el trastorno de ansiedad (TA), ya que estos presentan mayor prevalencia. (Macías-Carballo et al., 2019).

### **2.3. Consecuencias de la ansiedad en los trabajadores**

Los síntomas altos de ansiedad y/o estrés se presentan poco tiempo (semanas) después de la actividad o situación que las activó (Clark y Beck, 2012). Es a partir de este punto, que la persona afectada empieza a experimentar y expresar los síntomas de la ansiedad, los cuales se manifiestan tanto a nivel físico, emocional, social y familiar. Frecuentemente, a nivel físico, quienes experimentan ansiedad pueden enfrentar síntomas incómodos e intensos como palpitaciones, sudoración excesiva, temblores, tensión muscular y dificultad para respirar. Además, pueden experimentar molestias gastrointestinales, dolor abdominal, náuseas o diarrea (Cedeño, 2021; Olivera, 2020), los cuales resultan similares a los primeros indicios de las consecuencias del mobbing.

A nivel emocional, se puede experimentar una sensación constante de nerviosismo, miedo, acompañada de pensamientos incontrolables y preocupación excesiva. A nivel cognitivo, se presentan dificultades para concentrarse y de memoria, irritabilidad, pensamientos distorsionados y problemas para conciliar el sueño (Mejía et al., 2022; Olivera, 2020).

A medida que la ansiedad se vuelve más intensa y persistente, puede interferir significativamente con la vida diaria y las relaciones interpersonales, generando aislamiento social y un impacto negativo en el rendimiento en distintas áreas como social, laboral o familiar; llegando a ser de la más afectadas en estas situaciones (Olivera, 2020). Es así como, el mobbing genera la ansiedad y el posterior deterioro generan un mal rendimiento en otras áreas de la vida del trabajador.

### **3. Investigaciones previas con relación al mobbing y ansiedad**

En las investigaciones previas que aportan a la investigación actual se encontraron los siguientes estudios: 1) a nivel internacional con Quispe y Quispe (2019), Nava et al. (2020), Enríquez et al. (2023) y Álvarez y Bustamante (2023). 2) a nivel nacional se encontraron a Sigcha (2023) y Guerra et al. (2017) y 3) a nivel local estuvo el estudio de Guerrero (2017).

A nivel internacional, Quispe y Quispe (2019) indagaron la relación del acoso laboral con la ansiedad y depresión en trabajadores de una micro red de Perú. La muestra se conformó con 75 participantes, a quienes se aplicó el cuestionario de hostigamiento psicológico laboral (HPL), el inventario de ansiedad (BAI) y depresión de Beck (BDI). Entre los resultados se obtuvo que las estrategias de acoso más frecuentes son limitar la comunicación y desprestigiar a la persona

delante de los compañeros. El nivel de acoso laboral fue nivel medio con 50.7%, mientras los niveles de ansiedad fueron de mínimo con un 61.3%, seguido de leve con un 29.3% y en depresión predominó con un 89.3% el nivel moderado. Además, se precisó que no existió una relación significativa el acoso laboral con la depresión; sin embargo, si se presentó una relación del acoso laboral con la ansiedad.

El estudio realizado en México por Nava et al. (2020) tuvo por objetivo conocer la prevalencia del mobbing entre los operarios de una industria maquiladora de exportación. Se trabajó con 384 personas, de las cuales 53% eran hombres. Las técnicas para utilizar fueron la escala Cisneros y la entrevista semiestructurada. Entre los resultados se obtuvieron que las personas entre 18 – 25 años presentaban mayor porcentaje de experimentar mobbing. El mobbing es ejecutado por los jefes en un 61% a nivel operativo, donde predominaron las conductas de exageración de errores y restricciones de la comunicación en un 38% y 39% respectivamente.

Así mismo, el estudio mexicano de Enríquez et al. (2023) buscaron conocer el impacto del terror psicológico en la salud mental y calidad de vida de médicos residentes. Se aplicaron los instrumentos LIPT, encuesta corta de salud, BAI y BDI a una muestra de 349 residentes médicos. A partir de esto se obtuvo que, el 19.5% fue identificado de experimentar terror psicológico por parte de superiores en su segundo o quinto año, en especial a las mujeres. Entre las formas más repetitivas presentadas fueron el acoso, estigma y tareas inapropiadas. Esta población tendía a pertenecer a una especialidad y experimentar niveles severos de ansiedad 17.6%.

Por otra parte, en Perú, Álvarez y Bustamante (2023) en su tesis indagaron sobre la relación entre acoso laboral y ansiedad en una empresa agroindustrial. Durante el estudio participaron 100 trabajadores. Para la recolección de datos usaron el LIPT-60 adaptada y la escala de ansiedad EAL-20. Los resultados indicaron que no existe relación significativa entre las variables. Por lo que, se concluye que la presencia de ansiedad en los trabajadores puede manifestarse sin tener relación con el acoso laboral.

Con relación a las investigaciones a nivel nacional se comienza con el estudio realizado por Sigcha (2023) en Cuenca-Ecuador tuvo por objetivo describir las dimensiones de acoso y los niveles de ansiedad de los docentes de la Unidad Educativa Fe y Alegría. La metodología fue de tipo descriptiva. Los instrumentos usados fueron el LIPT-60 y el Inventario de Ansiedad de Beck. Entre los principales resultados se obtuvo que no se presentan resultados significativos en el acoso psicológico. Sin embargo, se conoció que la intimidación era la estrategia predominante de acoso laboral, aparte de situación de amenaza, verbalizaciones ofensivas y circunstancias ridiculizantes. Mientras que, los niveles de ansiedad que predominaron fueron de un 81% en el nivel mínimo y con una minoría del 13% manejó un nivel severo. Además, la categoría con mayor

frecuencia fueron los síntomas somáticos. Se concluyó que la escasa percepción de acoso laboral coincide con un nivel mínimo de ansiedad.

Así mismo, se encontró el estudio de Guerra et al. (2017) quienes tuvieron por objetivo analizar a relación entre mobbing y ansiedad en docentes universitarios de la ciudad de Quito, Ecuador. Evaluaron a 252 docentes voluntarios, a los cuales aplicaron la escala Cisneros y el test de Hamilton. Los resultados indicaron que existe un coeficiente  $r=0,76$  y un grado de significancia de 0,01; es decir a mayor mobbing, mayores los niveles de ansiedad.

Por último, los estudios a nivel local (Guayaquil) se encontró la tesis de maestría de Guerrero (2017), la cual tuvo por objetivo conocer la incidencia de acoso laboral en una empresa de la ciudad de Quito. La metodología constó de un estudio descriptivo, para lo cual se trabajó con 29 personas, a quienes se les aplicó la escala Cisneros. Se obtuvo como resultados que un 62.1% eran mujeres de entre 31 – 40 años. El acoso se presenta de manera descendente. Los resultados son: en el NEAP de 34.69%, IGAP de 2.89% e IMAP de 3.58%. Como conclusión se obtiene que existe una alta incidencia de casos de abuso laboral, que son ocasionados por métodos coercitivos y abusivos.

#### **4. Justificación del tema**

Es a partir de estas investigaciones que se observa la incidencia del acoso laboral y su alta repercusión en la salud integral del trabajador. En especial, la salud mental se ve comprometida con signos de empeoramiento mientras la situación se prolongue en el tiempo (León et al., 2020). De este modo, la predisposición a desarrollar trastornos mentales graves es alta, lo que convierte al mobbing o acoso laboral en un alto riesgo psicosocial. Las afectaciones más comunes causadas por el mobbing son la ansiedad, seguida por la depresión (Ochoa et al., 2021), al punto de ser obviadas.

Se conoce de una mayor prevalencia de mobbing en organizaciones debido a la naturaleza del trabajo y condiciones laborales. Los trabajos con predominancia del mobbing son: trabajos de “sanidad y el trabajo social, el transporte, establecimientos hoteleros, la Administración Pública y el sector de la educación” (Eurofound, 2015 citado por De Miguel Barrado y Prieto Ballester, 2016, p. 35). Se ha de considerar que, si existe una mayor predisposición, más no únicos. Por esto, se centra la atención en trabajos con poblaciones amplias como operativos de maquinaria. El trabajo del nivel operativo al no constar con una dinámica similar a un servicio en contacto con personas es más aislado; por ende, más complejo de identificar el mobbing. Así mismo, se conoce que, la escasez de conocimientos sobre el fenómeno, que puede ser mayormente causado por el supervisor, el escaso apoyo para las víctimas de mobbing (Nava et al., 2020), se convierten en situaciones que los convierte en un grupo vulnerable de experimentarlo.

Por esta razón, este contexto se convierte en un ambiente de relevancia de investigación. De ahí, el foco de interés se centraliza en el entorno laboral de los operadores de maquinaria industrial en The Tesalia Springs Company S.A., en Guayaquil. Debido a lo anteriormente expuesto se presume la presencia de riesgos psicosociales, denotando la urgencia en la identificación del fenómeno y su posterior intervención para no comprometer más la salud mental de los trabajadores. Por lo tanto, se establece como pregunta de investigación ¿Existe una correlación significativa entre mobbing y ansiedad en el entorno laboral de los operadores de maquinaria industrial en The Tesalia Springs Company S.A., Guayaquil, durante el año 2023?

Para responder a la pregunta de investigación se plantearon los siguientes objetivos específicos: En primer lugar, se evaluó la presencia de Mobbing en los Operadores de Maquinaria Industrial. En segundo lugar, se examinaron los síntomas físicos y emocionales de ansiedad en el grupo de trabajadores. En tercer lugar, se integró la información sobre la presencia de mobbing, estrategias usadas, los niveles de ansiedad con datos sociodemográficos de los operarios.

## Proceso metodológico

### 2.1. Enfoque, diseño y alcance de la investigación

Este estudio se llevó a cabo desde un enfoque cuantitativo, ya que se recopilaron datos numéricos que fueron analizados mediante la estadística, lo cual permite la comprobación de las hipótesis. Esto se ejecutó desde la no experimentación, debido a que los datos fueron obtenidos de manera natural bajo un corte transversal, es decir, permitió analizar los datos observacionales en un periodo único de tiempo en una población específica como los operadores de maquinaria industrial en The Tesalia Springs Company S.A. en Guayaquil durante el 2023. Se trabajó con un diseño correlacional, ya que se analizó la relación entre dos variables representadas como X - Y (Hernández Sampieri y Mendoza, 2018), siendo la Ansiedad y el Mobbing.

### 2.2. Universo y muestra

El universo de esta investigación estuvo conformado por un total de 500 trabajadores pertenecientes al área operativa de la empresa The Tesalia Springs Company S.A. La población se conformó por 184 trabajadores que cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión. A partir de esta población se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia de un 95% de confianza y un 5% de error. Al final se contó con una muestra de 123 personas (Tabla 1).

### 2.3. Criterios de inclusión y exclusión

Durante el proceso de selección de participantes se establecieron criterios de inclusión y exclusión para garantizar la idoneidad de los trabajadores que formaron parte del estudio.

Por una parte, para los criterios de inclusión se consideró que los trabajadores debían estar en estado activo, ejercer cargos operativos y de manufactura y tener una antigüedad de mínimo 6 meses en el cargo. Por otra parte, los criterios de exclusión descartan la participación a trabajadores pertenecientes a otros departamentos que no sean operativos servicios y de manufactura, además de aquellos que hayan experimentado cambios en el cargo o responsabilidades en los últimos 3 meses.

### 2.4. Métodos, técnicas e instrumentos

En la presente investigación se utilizaron los siguientes instrumentos:

1. La Escala Cisneros es un cuestionario desarrollado y validado por Piñuel (2004) en España (véase Anexo D). Esta escala evalúa el grado de acoso psicológico experimentado, las estrategias usadas e intensidad de las mismas. La escala está compuesta por 43 ítems presentados a modo de afirmación, cuyas respuestas van acorde a una escala Likert de seis puntos, donde 0 indica "nunca" y 6 indica "todos los días".

La forma de corrección de la escala Cisneros se puede llevar a cabo utilizando tres índices. Estos índices proporcionan información sobre el acoso experimentado.



- a) El primer índice denominado número total de estrategias de acoso (NEAP) consiste en contar las respuestas diferentes de cero, lo que nos indica la cantidad total de estrategias de acoso experimentadas.
  - b) El segundo índice llamado índice global de acoso psicológico (IGAP) se obtiene al sumar la puntuación de los ítems (de 0 a 6) y dividirla por el número de ítems. Este índice ofrece una visión global del grado de acoso sufrido.
  - c) El tercer índice denominado índice medio de la intensidad de las estrategias de acoso (IMAP) se calcula dividiendo la puntuación total y el valor del NEAP. Este índice indica la intensidad promedio de las estrategias de acoso experimentadas.
- Los dos últimos índices se comprenden mejor si se consideran juntos, el IMAP e IGAP indican que el individuo experimenta pocas conductas de acoso, pero son muy intensas.
2. El Inventario de Ansiedad de Beck desarrollado originalmente por Beck y Steer (1988) fue adaptado por Sanz y García (2012) a población española (Anexo C). El cuestionario consta de 21 ítems que evalúan síntomas somáticos de la ansiedad. Cada ítem responde con una escala de cuatro puntos, donde 0 indica "en absoluto" y 3 indica "severamente". La puntuación total se obtiene al sumar todas las puntuaciones de los ítems. Los síntomas evaluados se refieren a la última semana y al momento presente. Los puntos de corte sugeridos para interpretar el resultado obtenido son los siguientes:
    - Ansiedad muy baja: 00 – 21
    - Ansiedad moderada: 22 – 35
    - Ansiedad severa: 36 - 63
- En cuanto a la fiabilidad de los instrumentos obtenidos varían. Por un lado, el alfa de confiabilidad de la escala Cisneros durante la investigación fue de .962. En los estudios efectuados por Fidalgo y Piñuel (2004) y Patián et al. (2022) puntuaron un .97 y .978. Mientras que, en el BAI puntuó .941 en la investigación, con Sanz et al. (2012) se obtuvo un .90 y una puntuación de .91 con Padrós Blázquez et al. (2020).
3. Encuesta sociodemográfica específicamente diseñada para este estudio. La encuesta tuvo por objetivo caracterizar a la población participante proporcionando información detallada sobre su contexto personal y laboral (Anexo B). Dentro de la información personal del trabajador se obtuvo la edad, sexo, estado civil, discapacidad, grado de instrucción, profesión. En cuanto a la información laboral se conoció acerca de su pertenencia a un departamento dentro de la empresa, antigüedad en el trabajo, antigüedad en el cargo que desempeña y horas semanales de trabajo.

## 2.5. Procedimiento

Luego de contar con la aprobación del protocolo de investigación por parte del Comité Ética de Investigación en Seres Humanos (CEISH-UC), se extendió el Oficio a la institución, comunicando la aprobación y fase de ejecución. El proceso de recolección de datos fue llevado a cabo bajo la autorización del gerente de fábrica y supervisor de planta de la organización The Tesalia Springs Company S.A. De este modo, se coordinaron y fijaron los horarios (días y horas) en que los participantes se les facilitaba ausentarse de sus labores operativas para la recolección de datos. Previo a su participación se implementaron medidas éticas como el consentimiento informado (Anexo A), señalando su decisión de participación voluntaria y la confidencialidad de la información. Posterior a la confirmación de la participación voluntaria se procedió a la toma de la ficha sociodemográfica, escala Cisneros y BAI. Una vez aplicada las pruebas a los 123 participantes se procedió a analizar los datos obtenidos.

## 2.6. Análisis de datos

Para el procesamiento de datos se llevó a cabo un análisis descriptivo e inferencial con el software SPSS versión 29. En primer lugar, se realizará un análisis descriptivo de las variables estudiadas. Esto implicará calcular medidas de tendencia central como la media y la mediana. Además, se calculará distribuciones de frecuencia como la desviación estándar y el rango para identificar la distribución de los valores con el fin de obtener una descripción más completa. Posteriormente, se realizará un análisis inferencial para determinar la relación entre el mobbing y la ansiedad en los operadores de maquinaria industrial. Se realizó el coeficiente de correlación de Pearson (paramétrica) que evaluó la fuerza y dirección de la relación entre las variables.

## 2.7. Consideraciones éticas

De acuerdo con la Asociación Americana de Psicología (APA, 2017) se estableció un conjunto de procedimientos que garantizan la ética en el accionar de los psicólogos en los distintos campos de acción. En cuanto a investigación se llevaron a cabo las siguientes actividades dentro del estudio para asegurar los derechos de los individuos a un mínimo riesgo y confidencialidad:

1. La aprobación institucional comprendió en la presentación del protocolo del tema de investigación a la institución educativa superior para su posterior confirmación y con esto, permitir la iniciación de la investigación siguiendo los pasos ya establecidos.
2. La aplicación del consentimiento informado detalló a los participantes la confidencialidad, su derecho a la no participación, el tema a estudiar, los objetivos de la investigación, los procedimientos a efectuar y las consecuencias del mismo.

3. El informe de resultados fue esencial en el proceso final permitiendo que el gerente en The Tesalia Springs Company S.A. conociese los resultados y conclusiones de la investigación, lo cual incide en el conocimiento de la situación actual de los trabajadores y permitir diseñar un plan con las acciones correctivas necesarias.

**Tabla 1.**  
*Datos Sociodemográficos*

	Variable	Dimensiones
<b>Datos sociodemográficos</b>	Sexo	Masculino
		Femenino
	Edad	18 - 29 años
		30 - 39 años
		40 - 49 años
		50 - 59 años
		60 años o más
	Grado de instrucción	Educación General Básica
		Bachillerato
		Bachillerato Técnico
Educación Superior No Universitaria Superior		
Antigüedad en la empresa:	6 -12 meses	
	1 - 5 años	
	6 -10 años	
	11- 20 años	
	21 años o más	
Nivel de puesto	Manufactura	
	Operativo	
	Operaciones y Servicios	
	Operativos/Servicios	

### Presentación y análisis de resultados

Para una mayor comprensión de los resultados se han de presentar conforme a los objetivos planteados para la investigación.

#### Objetivo específico 1.- Evaluar la presencia del mobbing en los operadores

La Tabla 2 muestra que el 22 % de la población no sufre de acoso o mobbing, por tanto, el número total de estrategias de acoso (NEAP) es 0. Por su parte, aquellas personas que sí experimentan acoso laboral representan el 78 %, del cual, la media del número total de estrategias de acoso (NEAP) es de 15,28; el índice global de acoso psicológico (IGAP) es de 0.28 lo cual indica que, en promedio, los trabajadores del estudio tienen un nivel relativamente bajo de acoso psicológico. Por su parte, el índice medio de la intensidad de las estrategias de acoso (IMAP) de 0.78 sugiere que las estrategias de acoso reportadas presentan una intensidad relativamente alta.

Además, la mayoría de los empleados, con un 72,32 %, identifica a jefes o supervisores como los principales responsables de las prácticas de mobbing. En contraste, un 20,38 % señala a compañeros de trabajo, mientras que solo un 7,30 % considera a subordinados como responsables. Estos resultados sugieren que, según la percepción de los trabajadores, el mobbing proviene en su mayoría de figuras de autoridad en la jerarquía laboral, como jefes o supervisores, destacando la importancia de abordar el comportamiento de liderazgo y las dinámicas de poder en la prevención y gestión del acoso laboral en la empresa.

**Tabla 2.**

#### Mobbing

	SIN ACOSO				CON ACOSO				AUTOR/ES DE HOSTIGAMIENTOS	%
	NEAP	IGAP	IMAP	%	NEAP	IGAP	IMAP	%		
MOBBING	0	0	0	22	15,28	0,28	0,79	78	Jefes o supervisores	72,32
									Compañeros de trabajo	20,38
									Subordinados	7,30

**Nota.** Valores de NEAP, IGAP y IMAP son registrados mediante la media.

Los resultados difieren a los de Guerrero (2017) quien representó su muestra en dos grupos: quienes no son objeto de mobbing (22%) y los que si (78%), identificando que más de la mitad de su muestra no padece de mobbing. La población que señaló experimentar acoso mostró una mayor cantidad de estrategias de acoso (NEAP 15.08), así como una presencia moderada de las estrategias (IGAP de 0.28) y una intensidad alta del acoso experimentado (IMAP 0.79). Esta

muestra indicó que, los jefes (73.32%) eran los perpetradores de la mayor parte de estrategias de acoso, seguido de los compañeros (20.38%).

Por otro lado, Sigcha (2023) demostró valores distintos. Principalmente su muestra (100%) señaló no ser objeto de mobbing. Por ende, las estrategias de acoso eran bajas (NEAP 6.32%), sin embargo, existió una presencia moderada (IGAP 47.74%) y una intensidad notoriamente alta (IMAP 45.48%), lo que se puede interpretar como las escasas estrategias experimentadas pueden ser moderadamente constantes y son percibidas de manera intensa por la muestra.

**Objetivo específico 2.-** Evaluar los síntomas de ansiedad en los operadores

La Tabla 3 presenta la distribución de los niveles de Ansiedad de Beck entre los trabajadores. Los resultados muestran que la mayoría de los empleados, un 74,8%, experimentan niveles de ansiedad clasificados como "muy bajos"; Este nivel se puede asociar a tensiones en la empresa sintiendo que está en alerta a cualquier situación. Un 18,7% presenta ansiedad de nivel moderada, la cual puede provocar disminución de eficiencia laboral debido a bloqueos emocionales mientras que un 6,5% muestra niveles de ansiedad considerados "severos". Estos hallazgos sugieren que, en general, la población estudiada en The Tesalia Springs Company S.A. presenta niveles de ansiedad en el rango más bajo. Sin embargo, es crucial prestar atención a ese 6,5% que experimenta ansiedad severa, ya que esto indica la presencia de un grupo minoritario que podría beneficiarse de intervenciones específicas para mejorar su bienestar mental.

**Tabla 3.**

*Niveles de Ansiedad de Beck*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
	92	74,8%
<b>Ansiedad</b>	23	18,7%
	8	6,5%
<b>Total</b>	123	100,0

De acuerdo con lo encontrado por Sigcha (2023), la muestra expresó mayores resultados de ansiedad en dos niveles. Los niveles mínimos lo conformaron un 81%, el leve un 6% y el severo un 13%. Los niveles mínimos (81%) y severo (13%) son de interés por su representatividad, lo que indica la presencia de estresores en el ambiente laboral que genera el malestar al 81% de la muestra y que posiblemente ha generado consecuencias más graves en el 13%.

En cambio, en la investigación de Quispe y Quispe (2019) los niveles de ansiedad variaron con un 61% en bajo, un 29.3% leve y un 2.7% grave, lo que demuestra que más de la mitad de la población experimenta bajos niveles de ansiedad, lo que manifiesta una situación de constante estrés; sin embargo, también es de interés el 2.7% que ya experimenta niveles graves que pueden ser base para el desarrollo de una patología grave.

Por otra parte, Enríquez et al. (2023) determinaron que los niveles de ansiedad de su muestra experimentaron un 26.47% mínimo, un 33.82% en leve, un 22.06% en moderado y un 17.65% en grave. Estos niveles de ansiedad expresan que, la muestra experimenta varios síntomas de la ansiedad exponiendo varios y altas afectaciones en todos los niveles, donde se hace hincapié en que la muestra la conformaron médicos residentes de distintos años de estudio que van desde 1 a 5 años.

**Objetivo específico 3.-** Relacionar el mobbing y la ansiedad con los datos sociodemográficos de los operadores.

La tabla 4 demuestra que, en general, a medida que aumenta la edad, tanto el NEAP como el IMAP tienden a aumentar hasta los 50-59 años, donde alcanza su punto máximo (16.45). Sin embargo, luego disminuye para el grupo de 60 años o más, lo que sugiere que las personas mayores experimentan más estrategias de acoso y las perciben como más intensas. En cuanto a la ansiedad, parece que las personas más jóvenes que tienen entre 18 a 29 años y las de mediana edad (30-39 años) reportan niveles más altos de ansiedad, especialmente la ansiedad leve (28 % y 25 % respectivamente) y moderada (6 % y 4 %).

En cuanto al estado civil de los empleados, los solteros y los en unión libre muestran los porcentajes más altos, especialmente en el caso de la ansiedad leve. En relación con el estado civil, los solteros muestran el mayor NEAP (13.59), seguidos por aquellos en unión libre (11.26). Además, los divorciados presentan el IMAP más alto (2.12), indicando que experimentan estrategias de acoso más intensas.

El grado de instrucción muestra que aquellos con educación general básica tienen el NEAP más alto (24.2) y el IMAP más alto (3.6), indicando tanto una mayor incidencia como una mayor intensidad de acoso laboral. Además, este grupo muestra los niveles más altos de ansiedad, con un 46% reportando ansiedad leve. Finalmente, en relación con la antigüedad en la empresa, los empleados con 6-10 años de antigüedad tienen el NEAP e IGAP más alto, siendo (14.07) y (0.33) respectivamente. Mientras que aquellos con 11-20 años de antigüedad muestran el IMAP más alto (2.02). Esto sugiere que los empleados más antiguos en la empresa pueden enfrentar un mayor nivel de acoso. Además, los empleados con 1-5 años de antigüedad tienen el porcentaje más alto de ansiedad leve (34%).

Tabla 4.

Relación de mobbing y ansiedad con los datos sociodemográficos

		MOBBING			ANSIEDAD		
		NEAP	IGAD	IMAP	LEVE	MODERADA	SEVERA
EDAD	18 - 29 AÑOS	8,73	0,20	1,81	28%	6%	2%
	30 - 39 AÑOS	14,30	0,33	2,13	25%	4%	1%
	40 - 49 AÑOS	12	0,28	1,86	12%	6%	2%
	50 - 59 AÑOS	16,45	0,38	1,87	8%	0%	1%
	60 AÑOS O MÁS	12,14	0,28	1,46	2%	3%	0%
ESTADO CIVIL	SOLTERO	13,59	0,32	1,78	30%	8%	1%
	CASADO	11,21	0,26	1,97	21%	4%	2%
	DIVORCIADO	7,40	0,17	2,12	2%	2%	0%
	UNIÓN LIBRE	11,26	0,26	2,05	22%	4%	2%
	VIUDO	0,00	0,00	0,00	1%	0%	0%
GRADO DE INSTRUCCIÓN	NINGUNO	15,50	0,36	2,11	8%	3%	0%
	EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA	24,2	0,6	3,6	46%	10%	4%
	BACHILLERATO	9,87	0,23	1,95	11%	1%	1%
	EDUCACIÓN SUPERIOR NO UNIVERSITARIA	11,89	0,28	3,27	6%	2%	0%
	SUPERIOR	8,25	0,19	1,13	7%	3%	0%
ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA	6 - 11 MESES	10,38	0,24	1,71	14%	3%	0%
	1 - 5 AÑOS	11,02	0,26	1,90	34%	4%	2%
	6 - 10 AÑOS	14,07	0,33	1,79	9%	3%	0%
	11 - 20 AÑOS	13,09	0,30	2,02	17%	7%	2%
	21 AÑOS O MÁS	11,00	0,26	2,01	2%	1%	0%

**Nota.** Valores de NEAP, IGAP y IMAP son registrados mediante la media aritmética.

Dentro de la investigación de Enríquez et al. (2023) se precisó que, los trabajadores que experimentaron mobbing y los que no, se encontraron en una media de 28 años, presentando un rango de edad entre los 27 y 30 años. De acuerdo con el género, se especificó solo el sexo masculino. La media de hombres objeto de mobbing fue de 47.06%, a diferencia de los que no 51.25%.

A diferencia del estudio de Nava et al. (2020) que su muestra estuvo compuesta por 384 personas, de las cuales 180 eran mujeres y 204 eran hombres. De las 180 mujeres, 100 (56%)

manifestaron haber sufrido de mobbing; mientras que, de los 204 hombres, 81 (40%) manifestaron experimentar mobbing. En total, 181 hombres y mujeres indicaron sufrir acoso. Acorde a los rangos de edad, el 61% de las víctimas se encontraron entre los 18 - 25 años, el 51% de las víctimas entre los 26 – 30 años, el 36% de las víctimas entre los 31 – 40 años y el 32% eran mayores a 40 años. A medida que aumentaba la edad, disminuía el mobbing, así como la normalización del mismo. Se debe considerar que los estudios revisados presentaron parcialmente la información sociodemográfica, por lo que se convierte en un sesgo de ocultamiento de la información.

**Objetivo General.** - Determinar la relación entre Mobbing y Ansiedad en los operadores.

En la Tabla 5 se puede observar que, al relacionar la ansiedad con el mobbing, el NEAP indica que aquellos trabajadores con ansiedad baja experimentan en promedio 9 estrategias de acoso, mientras que los niveles moderados tienen una media de 19 estrategias de acoso, y aquellos con ansiedad severa han sufrido hasta 32 diferentes formas de acoso laboral. Es decir, las personas con niveles de ansiedad más altos tienden a experimentar más estrategias de acoso.

Así mismo, el Índice Global de Acoso Psicológico también aumenta a medida que aumenta el nivel de ansiedad, lo que indica una mayor percepción de acoso psicológico en personas con niveles más altos de ansiedad. Esto se relaciona con el IMAP, ya que también sigue el mismo patrón: un aumento a medida que aumenta la ansiedad (baja=1.72, moderada= 2.50; severa=2.87), lo que sugiere que las personas con niveles de ansiedad más altos experimentan estrategias de acoso más intensas o severas.

**Tabla 5.**

*Relación entre niveles de ansiedad y Mobbing*

		Mobbing		
		NEAP	IGAP	IMAP
Ansiedad	Baja	9,07	0,21	1,72
	Moderada	19,04	0,44	2,50
	Severa	32,00	0,74	2,87



La correlación entre la Ansiedad y Mobbing [Tabla 6] es de 0.709, lo que indica una correlación positiva moderadamente fuerte entre ambas variables. Un valor de correlación de 0.709 sugiere que existe una relación positiva entre los niveles de ansiedad y el grado de mobbing experimentado. En otras palabras, a medida que los niveles de ansiedad aumentan, tiende a aumentar también el grado de mobbing experimentado.

**Tabla 6.**

*Correlación de Pearson*

	Ansiedad	Mobbing
Ansiedad	1	
Mobbing	0,709	1

A continuación, los siguientes tres estudios aplicaron una correlación de la rho de Pearson para establecer la correlación de las variables. El estudio de Quispe y Quispe (2019) precisaron la relación entre mobbing y ansiedad, donde se presentó una correlación positiva en mujeres con un 0.333, a diferencia de los hombres con un 0.159 que obtuvieron una relación poco significativa. Con relación al estudio de Enríquez et al. (2023) se indicó una relación del 0.444 indicando una correlación positiva. En cambio, Álvarez y Bustamante (2023) expresaron una relación del 0.09 lo que indica una nula relación entre las variables. Por último, el estudio de Guerra et al. (2017) demostraron por medio de una correlación de Pearson la relación positiva significativa del 0.76.

**Tabla 7.**

*Significancia de las hipótesis*

	Valor	Error típ. asint. <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Sig. aproximada
Coeficiente de contingencia	0,713			0,001
R de Pearson	0,709	0,096	5,021	,000 <sup>c</sup>

Es así como, la significancia de hipótesis mediante el coeficiente de contingencia reportado que el valor es de 0.713 indicando una asociación fuerte entre las dos variables. En otras palabras, existe una relación significativa entre las dos variables categóricas bajo estudio. Asimismo, R de Pearson con valor de 0.709 indica una correlación positiva moderadamente fuerte entre las dos variables bajo estudio. De este modo, se indica la aceptación de la hipótesis de existe una relación entre el mobbing y ansiedad en los operadores de maquinaria industrial en The Tesalia Springs Company S.A., Guayaquil, 2023 y se rechaza la hipótesis nula.

## Conclusiones y Recomendaciones

### Conclusiones

En conclusión, con relación al objetivo general se estableció que existe una relación significativa positiva entre el mobbing y ansiedad en los operadores de maquinaria industrial en The Tesalia Springs Company S.A., Guayaquil, 2023. La relación estadística significativa entre el mobbing y la ansiedad respalda la hipótesis planteada enfatizando la influencia perjudicial del acoso laboral en la salud mental de los operadores de maquinaria industrial.

Los hallazgos de esta investigación acorde a los objetivos específicos indican que, se presenta el mobbing en los operadores en The Tesalia Springs Company S.A. Los trabajadores que no son objeto de mobbing responden al 22%, mientras que los que si representan el 78%. Este último porcentaje experimentan una moderada variedad de estrategias de acoso (NEAP 15.28%), con poca frecuencia (IGAP 0.28) y baja intensidad subjetiva (IMAP 0.79). Este mobbing es ejecutado mayormente por los jefes (72.32), seguido por los compañeros (20.38) y por último de subordinados (7.30).

Respondiendo al segundo objetivo, los niveles de ansiedad que manejan los operadores corresponden a un 74,8% como muy baja, el 18.7% a moderada y el 6.5% a muy severo. De este modo, se destacan los valores de ansiedad muy baja y severa, que son niveles altos para tomar en consideración, en especial el nivel muy severo para su posterior intervención.

Por último, se encontró que relacionando mobbing, ansiedad y datos sociodemográficos se identificó que el rango de edad que experimentan mayor mobbing y ansiedad son los trabajadores entre los 30 – 39 años y los 50 años en adelante, que llegan a ser solteros, casados o de unión libre, con una educación general básica o ninguna instrucción y que se encuentren en un rango de antigüedad entre los 6 – 10 años.

### Recomendaciones

Ante el elevado índice de acoso laboral reportado, resulta imperativo que la empresa adopte medidas inmediatas para abordar esta problemática. Dichas acciones podrían incluir la implementación de políticas más rigurosas contra el acoso, la realización de sesiones de capacitación y concientización, así como la instauración de sistemas de monitoreo continuo para evaluar la efectividad de las intervenciones, tales como encuestas, seguimiento de casos y análisis de tendencias a lo largo del tiempo.

Simultáneamente, es crucial llevar a cabo un seguimiento de los niveles de ansiedad entre los Operadores de Maquinaria Industrial e implementar estrategias proactivas destinadas a promover, preservar y mejorar su salud mental. Con mayor hincapié en el grupo minoritario con

niveles de ansiedad severa, los cuales subrayan la necesidad de intervenciones específicas para preservar la salud mental.

En el ámbito de futuras investigaciones, se sugiere emprender estudios longitudinales focalizados en las repercusiones a largo plazo del mobbing en la salud mental de los trabajadores, con un enfoque específico en el desarrollo de trastornos clínicos como ansiedad y estrés postraumático.

Asimismo, se propone realizar análisis comparativos entre distintos departamentos laborales para comprender las variaciones en la prevalencia y manifestaciones clínicas del acoso laboral. Se recomienda explorar la relación entre los estilos de liderazgo ejercidos y la incidencia de casos de mobbing, abordando los impactos psicológicos profundos con un enfoque clínico. Además, se insta a examinar cómo las políticas organizacionales afectan la prevalencia y gestión clínica del acoso laboral. Finalmente, se hace hincapié en la evaluación de la eficacia de programas específicos de apoyo psicológico en la rehabilitación de víctimas de mobbing, con intervenciones clínicas diseñadas para abordar de manera efectiva los trastornos mentales asociados. Estas direcciones de investigación contribuirán significativamente a la comprensión y tratamiento clínico del fenómeno del mobbing en el ámbito laboral.

### **Limitaciones**

La elección de una muestra no probabilística en este estudio limita la generalización de los datos obtenidos a la población de la empresa The Tesalia Springs Company S.A. Los datos recolectados se obtuvieron de trabajadores pertenecientes a dos departamentos específicos como operadores y manufactura brindan un conocimiento sobre la realidad de manera limitada. De este modo, se considera que los trabajadores que accedieron a participar presentan características diferentes a aquellos que optaron por no participar.

La investigación se sustenta en datos recopilados en un momento específico durante el año 2023, lo que expresa conclusiones parciales. Por lo que considerar realizar un seguimiento a lo largo plazo para capturar posibles cambios y patrones a medida que evolucionan las dinámicas laborales. Además, el tipo de estudio establece una alta significancia entre ambas variables, por lo que se establece posteriormente la interrogante ¿por qué? o ¿qué lo ocasiona? Sugiriendo investigaciones de corte explicativo. Con esto se añade a que no se limite el uso de técnicas cuantitativas, sino también cualitativas, que permitan añadir un análisis más detallado y profundo de las experiencias del mobbing y ansiedad en los trabajadores.

### Referencias

- Álvarez, W., & Bustamante, H. (2023). *Acoso laboral y ansiedad en colaboradores de una empresa agroindustrial de la provincia de Chiclayo [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]* [Repositorio USS]. <https://ORCID.org/0000-0001-5963-1446>
- American Psychological Association [APA]. (2017). *Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct*. <https://www.apa.org/ethics/code/index>
- Cedeño, F. (2021). El mobbing laboral por razón de género y la protección jurídica los derechos de la mujer en el contexto ecuatoriano. *Revista de Filosofía Jurídica, Social y Política*, 29(1), 50–77. <https://orcid.org/0000-0001-5954-7391>
- Clark, D., & Beck, A. (2012). *Teoría Cognitiva para Trastornos de Ansiedad*. Desclée de Brouwer.
- Código del Trabajo. (2005, December 16). *Código del Trabajo*. Registro Oficial No. 167. Artículos 36, 44, 46. <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/codigo-trabajo>
- Constitución de la República del Ecuador [Const]. (2008, October 20). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial N° 449. Artículo 230. [www.lexis.com.ec](http://www.lexis.com.ec)
- De Miguel Barrado, V., & Prieto Ballester, J. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *Perspectivas*, 38, 25–44.
- Díaz, I., & De la Iglesia, G. (2019). Ansiedad: Revisión y Delimitación Conceptual. *Summa Psicológica UST*, 16(1), 42–50. <https://doi.org/10.18774/0719-448x.2019.16.1.393>
- Ellis, M. L., García, D., & Phillips, M. (2021). Salud Mental y Mobbing. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 22(3), 40–50. <https://orcid.org/0000-0003-1346-478X>
- Enríquez, V. M., Antonio-Villa, N. E., Bello-Chavolla, O. Y., Cuevas-García, C. F., Vargas Gutiérrez, P. L., Noriega, I. S. Y. C., & García-Cortés, L. R. (2023). Assessment of psychological terror and its impact on mental health and quality of life in medical residents at a reference medical center in Mexico: A cross-sectional study. *PloS One*, 18(12), 1–12. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0295138>
- Fidalgo, Á. M., & Piñuel, I. (2004). La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing. In *Psicothema* (Vol. 16). [www.psicothema.com](http://www.psicothema.com)

- Giuzio, G. (2011). El mobbing o acoso moral en el trabajo. Un enfoque jurídico. *Revista de La Facultad de Derecho*, 31, 185–192. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=568160367014>
- Grotto De Souza, J., Pohl, H. H., & Aguiar-Ribeiro, D. (2022). Mobbing as a source of psychological harm in workers. In *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho* (Vol. 20, Issue 4, pp. 670–675). University of Buckingham Press. <https://doi.org/10.47626/1679-4435-2022-766>
- Guerra, P., Martínez, V., Abata, P., & Reyes, J. (2017). Evidencia de la relación entre Acoso Laboral y Ansiedad en Docentes Universitarios. *Revista Tecnológica ESPOL-RTE*, 30(3), 67–78.
- Guerrero, S. (2017). *Incidencia del Mobbing en el personal de una empresa operadora de comercio exterior*. Universidad de Especialidades Espíritu Santo.
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación : las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill.
- León, D., Márquez, A., & Salas, L. (2020). *Revisión Sistemática de Literatura sobre el Acoso Laboral en América Latina [Tesis de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia]*. Repositorio UCC.
- Ley Orgánica de Servicio Público [LOSEP]. (2010, October 6). *Ley Orgánica de Servicio Público*. Registro Oficial Suplemento 294. Artículo 23. . [https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2023/03/Codigo-de-Trabajo\\_feb\\_2023.pdf](https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2023/03/Codigo-de-Trabajo_feb_2023.pdf)
- Macías-Carballo, M., Pérez-Estudillo, C., López-Meraz, L., Beltrán-Parrazal, L., & Morgado-Valle, C. (2019). Trastornos de ansiedad: revisión bibliográfica de la perspectiva actual. *Neurobiología*, 10(24), 1–11. [www.uv.mx/eneurobiologia/vols/2019/24/24.html](http://www.uv.mx/eneurobiologia/vols/2019/24/24.html)
- Manrique, A. M. (2020). Acoso Laboral (Mobbing): Riesgo Psicosocial Emergente Invisible. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 38(2), 127–137. <https://doi.org/10.21772/ripo.v38n2a03>
- Mejía, M., Allán, G., Mejía, V., & Saeteros, R. (2022). Using the Cisneros Scale to Determine the Prevalence of Workplace Harassment or Mobbing in Workers. *ESPOCH Congresses: The Ecuadorian Journal of S.T.E.A.M.*, 2(2), 623–637. <https://doi.org/10.18502/epoch.v2i2.11420>

- Nava, M., Reyes, A., Nava, W., & Cobos, S. (2020). Prevalencia del mobbing en las y los trabajadores de la industria maquiladora en ciudad Juárez. *Región y Sociedad*, 32, 1–26. <https://doi.org/10.22198/rys2020/32/1306>
- Navarrete, S. (2022). *Textos fundamentales sobre Mobbing* (S. Navarrete, Ed.). Autopublicación.
- Ochoa, C., Hernández, E., Guamán, K., & Pérez, K. (2021). El acoso laboral. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(2), 113–118.
- Oliveira, R. (2022). La situación de la salud mental y el suicidio en la región de las Américas. [Sesión de conferencia]. *Ponencia de La Conferencia de Salud Mental y Bienestar*.
- Olivera, E. (2020). Caracterización del acoso laboral y las repercusiones en las instituciones educativas. *Revista San Gregorio*, 38, 180–196. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i38.1152>
- Padrós Blázquez, F., Montoya Pérez, K. S., Bravo Calderón, M. A., & Martínez Medina, M. P. (2020). Propiedades psicométricas del Inventario de Ansiedad de Beck (Bai, Beck Anxiety Inventory) en población general de México. *Ansiedad y Estrés*, 26(2–3), 181–187. <https://doi.org/10.1016/j.anyes.2020.08.002>
- Patián, J., Rocha, A., Barrera, G., León, P., Leyva, M., & Moreno, S. (2022). Propiedades psicométricas de la Escala Cisneros para medir acoso psicológico (mobbing) en la organización. *Revista de Estudios En Contaduría, Administración e Informática*, 11(31), 48–68.
- Petrescu, C., & Manghiuc, I. (2020). *Mobbing at Work and the Impact of Employee Performance*. 273–282. <https://doi.org/10.18662/lumproc/gekos2020/28>
- Quintero, C., Arévalo, J., & Quintero, W. (2020). Acoso laboral: Una perspectiva en el contexto universitario. *Espacios*, 41(18), 23–37.
- Quispe, C., & Quispe, B. (2019). *Acoso laboral y su relación con la ansiedad y depresión en los colaboradores de la micro red de Mariano Melgar [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]*. Repositorio UNSA.
- Rojas-Solís, J. L., García-Ramírez, B. E. B., & Hernández-Corona, M. E. (2019). El Mobbing en trabajadores universitarios: Una revisión sistemática. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 354–382. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.369>

Sanz, J., García-Vera, M., & 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.

Sigcha, F. (2023). *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 [Tesis de maestría]*. Universidad de Cuenca.

## Anexos

## Anexo A

## FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Mobbing y Ansiedad en los Operadores de Maquinaria Industrial en The Tesalia Springs Company S.A., Guayaquil, 2023.

	Nombres completos	# de cédula	Institución a la que pertenece
Investigador Principal (IP)	Ximena Liliana Zúñiga Urgilés	0919538520	Universidad de Cuenca
<b>¿De qué se trata este document</b>			
De la manera más comedida y respetuosa le invitamos a usted a participar en este estudio, que se realizará en <u>TESALIA CBC PLANTA GUAYAQUIL</u> . En este documento llamado “consentimiento informado” se explica las razones por las que se realiza el estudio, cuál será su participación y si acepta la invitación. También se explica los posibles riesgos, beneficios y sus derechos en caso de que usted decida participar. Después de revisar la información en este Consentimiento y aclarar todas sus dudas, tendrá el conocimiento para tomar una decisión sobre su participación o no en este estudio. No tenga prisa para decidir. Si es necesario, lleve a la casa y lea este documento con sus familiares u otras personas que son de su confianza.			
<b>Introducción</b>			
Estamos llevando a cabo un estudio sobre mobbing y ansiedad en <b>los Operadores de Maquinaria Industrial en The Tesalia Springs Company S.A.</b> El objetivo de este estudio es analizar la relación entre el acoso laboral y la ansiedad en los operadores de maquinaria, así como determinar los factores de riesgo que pueden contribuir a la aparición de estos problemas. Su participación en esta investigación es voluntaria y podrá retirarse en cualquier momento sin penalización alguna, y puede ayudar a comprender mejor la relación entre mobbing y ansiedad en los operadores de la maquinaria industrial, lo que permitiría implementar medidas preventivas y de intervención en el futuro, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de los operadores y prevenir situaciones de mobbing en el lugar de trabajo. Es importante mencionar que cualquier información obtenida durante la investigación será tratada con la mayor confidencialidad y solo se utilizará con fines de investigación. Además, se le informará los resultados de la investigación al gerente de fábrica, en caso de que este los solicite oportunamente. Si tiene alguna pregunta o inquietud, por favor no dude en hacérmela saber antes de decidir si desea participar o no en esta investigación.			
<b>Objetivo del estudio</b>			
El objetivo del estudio, es analizar la relación entre mobbing y ansiedad en los operadores de maquinaria industrial en The Tesalia Springs Company S.A., y cómo esto puede impactar en la salud mental de los operadores y si existiera una correlación significativa entre el mobbing y la ansiedad en este contexto específico.			
<b>Descripción de los procedimientos</b>			
Si decide participar en este estudio, se le solicitará que complete dos cuestionarios que incluirán preguntas sobre conductas de acoso laboral y su estado de ánimo en relación con el trabajo. Los cuestionarios constan de preguntas tipo Likert y deberán ser completados en un espacio de tiempo estimado de entre 30 minutos para Escala de Cisneros para medir acoso psicológico, Escala de Ansiedad de Beck, con un tiempo estimado de 15 a 20 minutos y una ficha sociodemográfica para conocer las características de la población. Los cuestionarios y la ficha sociodemográfica, serán administradas de forma individual o en grupos reducidos, según sea necesario.			
<b>Riesgos y beneficios</b>			
El riesgo principal de participar en este estudio es la posible incomodidad que puedas sentir al responder preguntas relacionadas con el acoso laboral y la ansiedad. Es posible que algunas preguntas puedan generar ansiedad o malestar emocional. Sin embargo, se le asegura que toda la información recopilada será tratada de manera confidencial y anónima. Además, puedes decidir no responder cualquier pregunta que considere incómoda. Este estudio puede ser beneficioso para ustedes y colaboradores de The Tesalia Springs Company, ya que permitirá identificar posibles situaciones de mobbing y proponer medidas preventivas y de intervención adecuadas. Además, al			



participar en este estudio, contribuye al avance del conocimiento en el campo de la psicología organizacional y de la salud ocupacional.

#### Otras opciones si no participa en el estudio

La participación en este estudio es voluntaria. Si usted decide no participar, no habrá consecuencias negativas y podrá seguir trabajando en sus labores operativas como lo ha venido haciendo. Sin embargo, tenga en cuenta que su participación es importante para obtener información valiosa sobre el acoso laboral y la ansiedad en el ámbito laboral.

#### Derechos de los participantes

Usted tiene derecho a:

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. Recibir cuidados necesarios si hay algún daño resultante del estudio, de forma gratuita, siempre que sea necesario;
7. El respeto de su anonimato (confidencialidad);
8. Que se respete su intimidad (privacidad);
9. Recibir una copia de este documento, firmado y rubricado en cada página por usted y el investigador;
10. Tener libertad para no responder preguntas que le molesten;
11. Contar con la asistencia necesaria para que el problema de salud o afectación de los derechos que sean detectados durante el estudio, sean manejados según normas y protocolos de atención establecidas por las instituciones correspondientes;
12. Usted no recibirá ningún pago ni tendrá que pagar absolutamente nada por participar en este estudio.

#### Manejo del material biológico recolectado *(si aplica)*

No aplica.

#### Información de contacto

Si usted tiene alguna pregunta sobre el estudio por favor llame al siguiente teléfono 0997909726 que pertenece a Ximena Zúñiga Urgilés o envíe un correo electrónico a [psic.ximenazur@gmail.com](mailto:psic.ximenazur@gmail.com)

#### Consentimiento informado

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.

\_\_\_\_\_  
Nombres completos del/a participante

\_\_\_\_\_  
Firma del/a participante

\_\_\_\_\_  
Fecha

\_\_\_\_\_  
Nombres completos del testigo *(si aplica)*

\_\_\_\_\_  
Firma del testigo

\_\_\_\_\_  
Fecha

\_\_\_\_\_  
Nombres completos del/a investigador/a

\_\_\_\_\_  
Firma del/a investigador/a

\_\_\_\_\_  
Fecha

## Anexo B

ENCUESTA SOCIODEMOGRÁFICA					
<b>Fecha:</b>					
<p>Esta es una encuesta en la que usted participa voluntariamente, por lo que se le agradece que sea absolutamente sincero(a) en sus respuestas. La información recolectada se utilizará con fines exclusivos de investigación académica y no será divulgada de manera identificable. Los datos proporcionados se mantendrán confidenciales y seguros.</p> <p>Antes de responder a los cuestionarios, le pido que proporcione los siguientes datos.</p>					
<b>Información personal</b>					
Edad					
Sexo	H		M		
Estado civil	Soltero/a	Casado/a	Divorciado/a	Unión libre	Viudo/a
Discapacidad	No		Sí		
Grado de instrucción					
Profesión					
<b>Información laboral</b>					
Nivel de puesto					
Departamento al que pertenece					
Antigüedad en la empresa	Meses		Años		
Antigüedad en el cargo	Meses		Años		
Horas de trabajo semanales					

## Anexo C

### Inventario de Ansiedad de Beck (BAI)

**Instrucciones:** Indique para cada uno de los siguientes síntomas el grado en que se ha visto afectado por cada uno de ellos durante la última semana y en el momento actual. Elija de entre las siguientes opciones la que mejor se corresponda:

0: en absoluto; 1: levemente; 2: moderadamente; 3: severamente

No.	PREGUNTAS	En absoluto	Levemente	Moderadamente	Severamente
1	Torpe o entumecido				
2	Acalorado				
3	Con temblor en las piernas				
4	Incapaz de relajarse				
5	Con temor a que ocurra lo peor				
6	Mareado, o que se le va la cabeza				
7	Con latidos del corazón fuertes y acelerados				
8	Inestable				
9	Atemorizado o asustado				
10	Nervioso				
11	Con sensación de bloqueo				
12	Con temblores en las manos				
13	Inquieto, inseguro				
14	Con miedo a perder el control				
15	Con sensación de ahogo				
16	Con temor a morir				
17	Con miedo				
18	Con problemas digestivos				
19	Con desvanecimientos				
20	Con rubor facial				
21	Con sudores, fríos o calientes				

TOTAL:

A.S

A.F

## Anexo D

### LA ESCALA CISNEROS COMO HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DEL MOBBING

¿Cuáles de las siguientes formas de maltrato psicológico (ver lista de preguntas 1 a 43) se han ejercido contra Ud.?

Señale en su caso quienes son el/los autores/es de los hostigamientos recibidos:

1. jefes o supervisores
2. compañeros de trabajo
3. subordinados

Señale en su caso el grado de frecuencia con que se producen esos hostigamientos:

0. Nunca
1. Pocas veces al año o menos
2. Una vez al mes o menos
3. Algunas veces al mes
4. Una vez a la semana
5. Varias veces a la semana
6. Todos los días

Comportamientos	Autor/es	Frecuencia del comportamiento						
		0	1	2	3	4	5	6
1. Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él		0	1	2	3	4	5	6
2. Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen "invisible"		0	1	2	3	4	5	6
3. Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme		0	1	2	3	4	5	6
4. Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética		0	1	2	3	4	5	6
5. Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada		0	1	2	3	4	5	6
6. Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia		0	1	2	3	4	5	6
7. Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido		0	1	2	3	4	5	6
8. Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias		0	1	2	3	4	5	6
9. Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno		0	1	2	3	4	5	6
10. Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6
11. Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito		0	1	2	3	4	5	6

12. Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad	0	1	2	3	4	5	6
13. Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente	0	1	2	3	4	5	6
14. Prohíben a mis compañeros o colegas hablar conmigo	0	1	2	3	4	5	6
15. Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo no importa lo que haga	0	1	2	3	4	5	6
16. Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallos, inconcretos y difusos	0	1	2	3	4	5	6
17. Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
18. Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes	0	1	2	3	4	5	6
19. Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros	0	1	2	3	4	5	6
20. Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados)	0	1	2	3	4	5	6
21. Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos	0	1	2	3	4	5	6
22. Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
23. Se intenta buscarme las cosquillas para "hacerme explotar"	0	1	2	3	4	5	6
24. Me menosprecian personal o profesionalmente	0	1	2	3	4	5	6
25. Hacen burla de mí o bromas Intentando ridiculizar mi forma de hablar, de andar	0	1	2	3	4	5	6
26. Recibo feroces e injustas criticas acerca de aspectos de mi vida personal	0	1	2	3	4	5	6
27. Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios	0	1	2	3	4	5	6
28. Recibo amenazas por escrito o por teléfono en mi domicilio	0	1	2	3	4	5	6
29. Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme	0	1	2	3	4	5	6
30. Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme	0	1	2	3	4	5	6
31. Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí	0	1	2	3	4	5	6
32. Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí o de manera malintencionada	0	1	2	3	4	5	6
33. Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6

34. Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos	0	1	2	3	4	5	6	
35. Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen y reputación	0	1	2	3	4	5	6	
36. Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo	0	1	2	3	4	5	6	
37. Me asignan plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables	0	1	2	3	4	5	6	
38. Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada	0	1	2	3	4	5	6	
39. Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional	0	1	2	3	4	5	6	
40. Intentan persistentemente desmoralizarme	0	1	2	3	4	5	6	
41. Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada	0	1	2	3	4	5	6	
42. Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar "pillarme en algún renuncio"	0	1	2	3	4	5	6	
43. Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas	0	1	2	3	4	5	6	
En el transcurso de los últimos 6 meses, ¿ha sido Ud. víctima de por lo menos alguna de las anteriores formas de maltrato psicológico de manera continuada (con una frecuencia de más de 1 vez por semana)? ver lista de preguntas 1 a 43	Sí		No					