

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO

FACULTAD DE MEDICINA

ESCUELA DE PSICOLOGÍA



**Acoso laboral en docentes de educación básica regular en un distrito de
Chiclayo, 2024**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUTOR

Claudia Marisol Cumpa Salazar

ASESOR

Jose Rolando Gamarra Moncayo

<https://orcid.org/0000-0002-0781-3616>

Chiclayo, 2026

**Acoso laboral en docentes de educación básica regular en un distrito
de Chiclayo, 2024**

PRESENTADA POR
Claudia Marisol Cumpa Salazar

A la Facultad de Medicina de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

APROBADA POR

Estela Marcelo Ascencio
PRESIDENTE

Adriana del Carmen Pineda Sanchez
SECRETARIO

Jose Rolando Gamarra Moncayo
VOCAL

Dedicatoria

A mis padres, Sergio Augusto y María Ysabel, quienes con su amor incondicional, sacrificio constante y sabiduría me enseñaron que los sueños más grandes se alcanzan con esfuerzo, perseverancia y fe inquebrantable. A mi hermano, Sergio Alberto, por ser mi compañero de vida, mi mayor motivación y ejemplo de fortaleza que me inspira a ser mejor cada día. A los futuros profesionales de psicología que deseen explorar esta línea de investigación, con la esperanza de que este trabajo contribuya significativamente al conocimiento científico y sea el punto de partida para nuevos estudios que fortalezcan el bienestar laboral docente y mejoren los ambientes educativos.

Agradecimientos

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a Dios, por ser mi guía y fortaleza. A mis padres, Sergio Augusto y María Ysabel, gracias por su amor incondicional, sacrificios y apoyo constante. A mi hermano, Sergio Alberto, por su compañía y confianza. A mis queridos amigos Christian Alberto y Joyita Anamilet, gracias por su amistad sincera y palabras de aliento. De manera especial, agradezco a mis docentes, quienes con su dedicación y vocación me guiaron académicamente e inspiraron mi crecimiento personal y profesional. A todos, gracias por ser parte de este logro.

Acoso laboral en docentes de educación básica regular en un distrito de Chiclayo, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

12% INDICE DE SIMILITUD	12% FUENTES DE INTERNET	2% PUBLICACIONES	5% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------	--------------------------------------

FUENTES PRIMARIAS

1	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante	<1%
6	ri-ng.uaq.mx Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to Uniminuto Virtual Trabajo del estudiante	<1%
8	Submitted to Unviersidad de Granada Trabajo del estudiante	<1%

Índice

Resumen	6
Abstract.....	7
Introducción.....	8
Revisión de Literatura.....	10
Materiales y Métodos.....	16
Resultados y Discusión.....	19
Conclusiones.....	25
Recomendaciones.....	25
Referencias.....	27
Anexos.....	32

Resumen

El acoso laboral, también conocido como mobbing, representa una problemática creciente en el entorno educativo, afectando significativamente la salud emocional y el desempeño profesional de los docentes. Esta investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de acoso laboral en docentes de educación básica regular en un distrito de Chiclayo durante el año 2024. La investigación empleó un diseño no experimental, de tipo descriptivo. La muestra fue de tipo no probabilístico por conveniencia y estuvo conformada por 145 docentes de ambos sexos ($M = 45.01$ años; $DE = 11.12$), procedentes de ocho instituciones educativas de educación básica regular, tanto públicas como privadas, ubicadas en ciudad Eten. Para la recolección de datos se aplicó la Escala Cisneros, adaptada al contexto peruano. Los resultados revelan un nivel bajo de acoso laboral predominante tanto en el ámbito de la conducta como en el tipo de conducta de acoso. Sin embargo, cerca de una tercera parte de los docentes reportó experiencias de acoso en un nivel alto, especialmente en instituciones públicas. Asimismo, los resultados indican que estas experiencias se presentan mayormente en el sexo femenino, docentes que pertenecen a la adultez media y aquellos con grado académico de licenciatura. El estudio concluye que, aunque las formas leves de acoso son más frecuentes, las manifestaciones graves requieren atención prioritaria. Se recomienda la implementación de políticas de prevención, protocolos de denuncia, programas de sensibilización y redes de apoyo psicológico, especialmente en entornos donde se ha identificado mayor incidencia.

Palabras clave: acoso laboral, mobbing, docentes

Abstract

Workplace harassment, also known as mobbing, represents a growing problem in educational settings, significantly affecting the emotional health and professional performance of teachers. This research aimed to determine the level of workplace harassment among basic regular education teachers in a district of Chiclayo during the year 2024. The research employed a non-experimental, descriptive design. The sample was non-probabilistic and convenience-based, consisting of 145 teachers of both sexes ($M = 45.01$ years; $SD = 11.12$), from eight basic regular education institutions, both public and private, located in the city of Eten. For data collection, the Cisneros Scale, adapted to the Peruvian context, was applied. The results reveal a predominantly low level of workplace harassment both in terms of conduct and type of harassing behavior. However, nearly one-third of teachers reported harassment experiences at a high level, especially in public institutions. Likewise, the results indicate that these experiences occur mostly among females, teachers belonging to middle adulthood, and those with a bachelor's degree. The study concludes that, although mild forms of harassment are more frequent, severe manifestations require priority attention. The implementation of prevention policies, reporting protocols, awareness programs, and psychological support networks is recommended, especially in environments where higher incidence has been identified.

Keywords: workplace harassment, mobbing, teachers

Introducción

El acoso en el ámbito laboral, denominado como "mobbing" o acoso en el trabajo, constituye una problemática de creciente relevancia a nivel internacional. Se trata de un fenómeno complejo que engloba diversas conductas abusivas ejercidas en el entorno de trabajo. Entre estas conductas se encuentran los ataques verbales, críticas desproporcionadas, humillaciones, evaluaciones injustas, obstrucción deliberada de tareas, asignación de plazos irrazonables y retención de información necesaria para el desempeño laboral (Barchi, 2020; Bunce et al., 2024; Tavacıoğlu et al., 2018).

Asimismo, se puede manifestarse mediante agresiones de carácter social, como el aislamiento, la exclusión intencional, la difusión de rumores o calumnias, el descrédito de la reputación profesional y el cuestionamiento constante de la competencia o del estatus laboral de la víctima (Balsak et al., 2025; Barchi, 2020; Tavacıoğlu et al., 2018). En otros casos, adopta formas vinculadas al abuso de poder, evidenciadas en tratos autoritarios o arbitrarios por parte de superiores, utilización de la jerarquía como mecanismo de intimidación o castigo, imposición de órdenes desproporcionadas y desatención institucional frente a las denuncias (Dujo et al., 2020; Pilgaard et al., 2025a; Vivarelli et al., 2025). Además, se reconoce el acoso sexual como una expresión particular del acoso laboral que incluye comentarios inapropiados, insinuaciones, bromas de contenido sexual, contacto físico no consentido o proposiciones indeseadas, situaciones reportadas con frecuencia en contextos de educación superior y otros entornos laborales mixtos (Bondestam & Lundqvist, 2020; Pilgaard et al., 2025a; Pilgaard et al., 2025b).

Este conjunto de conductas no solo deteriora el clima organizacional, sino que puede comprometer la estabilidad laboral y la salud física y psicológica de la persona afectada (Peralta, 2004; Hirigoyen, 2001). La evidencia señala que su exposición se asocia con mayores niveles de ansiedad y depresión, trastornos del sueño, síntomas relacionados con el trauma, disminución del rendimiento y de la calidad de vida laboral, así como con una mayor intención de abandono del puesto de trabajo (Aristidou et al., 2020; Balsak et al., 2025; Pilgaard et al., 2025b; Rasool et al., 2020; Sanz-Vergel & Rodríguez-Muñoz, 2011; Vivarelli et al., 2025). Además que estos problemas se pueden trasladar al ámbito doméstico causando descontento en las relaciones familiares o tensiones que se trasladan desde el centro de trabajo hacia el núcleo familiar (Sanz-Vergel & Rodríguez-Muñoz, 2011).

Todo ello señala la necesidad de atender esta problemática, considerando las múltiples consecuencias que puede generar en la salud, el bienestar y la estabilidad laboral de las personas afectadas. Esta preocupación adquiere mayor relevancia al analizar las estadísticas a nivel internacional. Según datos proporcionados por la Organización de las Naciones Unidas (ONU,

2022), el 17.9% de personas con empleo, tanto varones como mujeres, manifestaron haber experimentado violencia y hostigamiento de carácter psicológico durante su experiencia laboral, mientras que el 8.5% reportó haber sufrido violencia y acoso de tipo física, siendo predominantemente los varones quienes formalizan estas denuncias. De manera complementaria, la Organización Internacional del Trabajo [OIT] (como se cita en Astuñague, 2019) informa que cerca de 12 millones de empleados a nivel mundial resultan afectados por situaciones de hostigamiento laboral. En latinoamérica, esta problemática presenta una incidencia particularmente elevada como consecuencia de la incorrecta ejecución de marcos normativos apropiados que sancionen estas prácticas.

En el contexto peruano, alrededor del 47% de los trabajadores han sufrido violencia psicológica en sus lugares de trabajo, según información proporcionada por un representante del Ministerio de Trabajo en Lima, quien comparó la frecuencia de denuncias por acoso laboral con las de despidos injustificados. Además, se reportó que el 34% de trabajadores, especialmente las mujeres, reportan haber vivido situaciones de acoso sexual en el trabajo (Minchón, 2016). A pesar de todo ello, el acoso laboral sigue siendo un tema poco reconocido en nuestra sociedad, y es crucial aumentar la sensibilización pública sobre este problema de salud mental para poder abordarlo de manera efectiva.

Esta problemática también se ve reflejada en el personal docente tanto en instituciones educativas estatales como particulares Investigaciones contemporáneas han demostrado que, independientemente de la naturaleza de la institución, los profesionales de la educación pueden convertirse en víctimas de maltrato y agresión dentro de su ambiente de trabajo. Específicamente, el acoso de naturaleza psicológica y sexual se presenta con una frecuencia alarmante, impactando de manera considerable al personal educativo. Por consiguiente, resulta esencial promover un entorno laboral sin violencia y discriminación al interior de los centros educativos. Esto demanda concienciar a la totalidad de miembros de la comunidad educativa acerca de la relevancia de reconocer, reportar y enfrentar cualquier expresión de hostigamiento laboral (Vásquez, 2015).

Los datos obtenidos por los centros educativos han puesto de manifiesto la existencia de comportamientos conflictivos en el entorno profesional, expresándose a través de disputas recurrentes entre el cuerpo docente y desacuerdos con la dirección institucional. Los profesores consultados describieron circunstancias en las cuales las autoridades administrativas evidenciaban renuencia para dar respuesta a sus demandas laborales, creando un ambiente de hostilidad y desatención hacia las necesidades del personal educativo. Igualmente, se evidenció una dificultad constante vinculada con el exceso de responsabilidades laborales, en la cual los

profesores señalaron verse forzados a continuar con actividades académicas en sus residencias, alterando su armonía entre el ámbito laboral y familiar. (A. Gonzales, R. Casas, M. Delgado, comunicación personal, 14 de Junio del 2024). A pesar de la relevancia de esta problemática, la población docente no ha sido suficientemente considerada en las investigaciones locales sobre acoso laboral, lo que evidencia la necesidad de ampliar el abordaje científico en este grupo profesional.

Toda esta problemática y teniendo en cuenta las observaciones iniciales revelan la existencia de patrones de trabajo inadecuados que podrían generar contextos de acoso laboral en el sector educativo. Por esta razón, la investigación actual establece la siguiente interrogante: ¿Cuál es el nivel de acoso laboral en docentes de educación básica regular en un distrito de Chiclayo, 2024? Para dar respuesta a esta interrogante, la investigación tuvo como objetivo general determinar el nivel de acoso laboral en docentes de educación básica regular en un distrito de Chiclayo, 2024. Además, los objetivos específicos de la investigación incluyen identificar el nivel de acoso laboral entre los tipos de instituciones educativas, así como describir los posibles niveles de acoso influenciados por las características sociodemográficas de los docentes, específicamente su género, edad y grado académico. Este análisis permitirá identificar patrones específicos y variables asociadas que contribuyan a una comprensión más integral del fenómeno del acoso laboral en el contexto educativo del distrito estudiado.

Por último, la investigación funcionará como cimiento para el establecimiento de programas de capacitación y concientización destinados a la comunidad educativa, estas iniciativas no únicamente aspiran a consolidar el conocimiento respecto al maltrato laboral, sino también promover la práctica de denuncia y asistencia a quienes resulten perjudicados, propiciando una interacción más equilibrada y equitativa en el contexto escolar. Finalmente, al subsanar las carencias informativas sobre el acoso laboral en el cuerpo docente, el estudio proporcionará insumos para próximas investigaciones en este campo, posibilitando un entendimiento más profundo del fenómeno y su transformación a través del tiempo.

Revisión de Literatura

Antecedentes

González (2022), realizó una investigación en México, esta tuvo como objetivo identificar las acciones de mobbing más recurrentes. La población fueron diez escuelas primarias privadas de Querétaro y la muestra fueron 21 docentes. Utilizó un diseño mixto DITRIAC de triangulación concurrente, aplicaron el cuestionario IVAPT - Pando. Los hallazgos del estudio revelan que los docentes entre 30 y 39 años experimentan más acciones de mobbing, abarcando el 81.25% de la muestra, mientras que aquellos de 40 a 49 años

representan el 25%. En cuanto al género, el 70% de las personas afectadas por estas acciones son mujeres. Por lo tanto, los participantes más jóvenes así como las del sexo femenino muestran una mayor propensión a enfrentar acciones de mobbing.

Olivares y Escobar (2024) llevaron a cabo una investigación en Achocalla, Bolivia, con el propósito de explorar la relación entre el mobbing y la resiliencia en profesores de educación básica de esa localidad. Inicialmente, la muestra constaba de 280 docentes, pero debido a algunas negativas, participaron 163. Se empleó un enfoque cuantitativo descriptivo y un diseño no experimental, se emplearon el Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo "IVAPT-PANDO" y la Escala de Resiliencia "SV-RES". Los resultados indicaron que el 57% de los docentes han experimentado mobbing, siendo el 43% mujeres. Se llega a la conclusión que la mayor parte de docentes que sufren de mobbing son mujeres.

Irazabal (2019) examinó la incidencia del acoso laboral entre docentes de dos instituciones educativas en Lima: Fe y Alegría 32 y José Carlos Mariátegui N° 0152, ubicadas en el distrito de San Juan de Lurigancho. En el estudio participaron 165 docentes, de los cuales la mayoría eran mujeres (76.4%) y una minoría eran hombres (23.6%), con edades comprendidas entre los 30 y 56 años. El estudio fue de tipo comparativo con un diseño no experimental de corte transversal, y se empleó el cuestionario de Heinz Leymann (LIPT) como instrumento de medición. Los resultados arrojaron que en el colegio Fe y Alegría N° 32 el 36,4% de los docentes presentaron un nivel bajo de acoso laboral; 39,4% un nivel medio y 24,2% un nivel alto. En cuanto al colegio José Carlos Mariátegui N° 0152 los resultados arrojaron que un 23,2% de los docentes presentan un nivel bajo de acoso laboral, 50,5% un nivel medio y 26,3% un nivel alto. Se concluye que estos hallazgos evidencian que una proporción considerable de docentes se encuentra expuesta a niveles moderados y altos de acoso laboral.

Quispe (2019), realizó un estudio en Arequipa con el propósito de determinar la relación entre el mobbing y el desempeño laboral en docentes de nivel secundario. En la investigación participaron 157 docentes de ambos sexos, cuyas edades oscilan entre 24 y 61 años, quienes enseñan en los colegios de ASEP "MARÍA, MADRE y MAESTRA" – CIRCA. La metodología fue descriptiva y correlacional de tipo no experimental. Se aplicó el cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo el LIPT-60. Los resultados en la mayoría de las dimensiones sobrepasan el nivel bajo, esto significa que la mayor parte de los docentes de las instituciones educativas analizadas no han sufrido o experimentado cada uno de estos modos de acoso laboral, esto representa el 35,7% de los docentes, sin embargo el 31,2% de los docentes presenta un nivel alto de acoso y en el nivel medio se encuentra el 33,1% de los docentes.

Concluyendo que si bien el nivel bajo fue el más frecuente, existe un porcentaje considerable de docentes que reporta experiencias moderadas y altas de acoso.

Bases teóricas

Acoso Laboral “Mobbing”. Aunque el acoso laboral ha sido una realidad tan antigua como el propio trabajo, el término comenzó a ganar relevancia en la década de los ochenta, principalmente gracias al trabajo pionero de Leymann (1996), conceptualizando al término como: "Mobbing significa hostigar, atacar en grupo a alguien, o aterrorizar psicológicamente a otros en el trabajo". A pesar de su existencia a lo largo de la historia laboral, el concepto no fue descrito ni investigado de manera sistemática hasta principios de la década de 1980.

Desde una perspectiva psicológica, Hirigoyen (2001) define el acoso laboral como cualquier comportamiento abusivo (gesto, palabra, acción, actitud...) que, debido a su repetición o sistematización, afecta la dignidad o integridad física de una persona, poniendo en riesgo su empleo o deteriorando el ambiente laboral. Como resultado, el hostigamiento laboral puede ser concebido como un fenómeno multifacético que comprende una variedad de elementos emocionales, cognitivos y comportamentales tanto en la persona afectada como en quien ejerce la agresión.

De manera similar, Ávila (2020) establece que el hostigamiento moral, también denominado mobbing, hace referencia a una secuencia de acciones perjudiciales y reiterativas que se expresan mediante comportamientos agresivos, expresiones verbales y actitudes indeseadas orientadas hacia un individuo o colectivo en el ámbito profesional. La finalidad primordial de estas prácticas consiste en menoscabar la personalidad, dignidad e integridad tanto física como psicológica de quien las padece, con el propósito de compelerla a abandonar su posición laboral. Esta modalidad de acoso se caracteriza por deteriorar el clima de trabajo, quebrantar los canales de comunicación, perjudicar la imagen profesional, obstaculizar el rendimiento laboral e impactar de forma negativa en las relaciones interpersonales de la persona víctima.

OIT (2019), mediante el Convenio 190, establece que la violencia y el hostigamiento en el ambiente laboral pueden transgredir o lesionar los derechos fundamentales de las personas. Adicionalmente, estos comportamientos representan una amenaza para la igualdad de oportunidades, se oponen al fomento de empresas sustentables y generan efectos perjudiciales en la estructura del trabajo, las relaciones entre empleadores y trabajadores, el involucramiento del personal, la imagen institucional y el rendimiento organizacional.

Tipos de acoso laboral. De acuerdo con Hirigoyen (2001), haciendo referencia a Leymann, el mobbing puede categorizarse en dos modalidades fundamentales según la posición

jerárquica de quienes participan. El mobbing horizontal se presenta cuando tanto quien hostiga como la persona afectada se encuentran en el mismo estrato jerárquico de la organización, es decir, mantienen una relación de colegas. Los motivos que subyacen a esta modalidad de acoso pueden fluctuar, desde intentos de imponer el cumplimiento de ciertas normas hasta enfrentamientos personales o ataques orientados hacia el miembro más frágil del colectivo.

Por su parte, el mobbing vertical se subdivide en dos categorías centrales: ascendente y descendente. El ascendente se manifiesta cuando un trabajador de rango jerárquico menor hostiga a un directivo. En contraste, el descendente, también denominado bossing, tiene lugar cuando uno o múltiples superiores acosan a un empleado de posición jerárquica inferior en la estructura empresarial. Ambas modalidades de hostigamiento laboral pueden ocasionar repercusiones psicológicas severas en la víctima, independientemente de la dirección desde la cual se origine la agresión (Ávila, 2020).

Causas del acoso laboral. La violencia en el ámbito laboral tiende a originarse a partir de una combinación de elementos, que comprenden desde el comportamiento individual hasta el contexto laboral mismo. Las circunstancias de trabajo, la forma en que los usuarios interactúan con el personal y las dinámicas entre la gerencia y el resto de los empleados también desempeñan un rol fundamental. Asimismo, la tensión y el estrés propios de determinadas posiciones, la carencia de respaldo y reconocimiento, junto con la cultura institucional, pueden intensificar estas dificultades, generando un ambiente favorable para la violencia y los enfrentamientos (Acevedo, 2012).

Consecuencias del acoso laboral. El acoso en el trabajo puede tener impactos devastadores en la salud mental y física de los empleados, y en situaciones graves puede conducir al suicidio. Esta forma de violencia en el trabajo, que es una tendencia relativamente nueva, actúa como una enfermedad silenciosa, afectando especialmente a aquellos con baja autoestima, ansiedad y problemas familiares. Las víctimas pueden experimentar dificultades para reintegrarse al trabajo después de ser acosadas, y muchas veces se ven obligadas a renunciar o perder sus puestos de trabajo debido al acoso. Las secuelas del acoso laboral pueden ser duraderas, dejando cicatrices psicológicas y haciendo que la víctima se sienta frágil, con miedo y desconfiada incluso después de alejarse del acosador (Ochoa et al., 2021).

Asimismo, Miguel y Prieto (2016) mencionan dos tipos de consecuencias las cuales se profundizan a continuación:

En la víctima, la exposición al acoso laboral puede causar un gran estrés, dejándolas en una situación de indefensión. Esto puede tener graves repercusiones en su salud, manifestándose a través de síntomas como ansiedad, fatiga, dificultades para concentrarse,

irritabilidad, trastornos del sueño y depresión. Estos efectos no se restringen únicamente al entorno laboral, sino que también afectan la vida personal y familiar del trabajador, generando conflictos en ambos ámbitos. Además, la baja autoestima causada por el acoso puede dificultar la búsqueda de un nuevo empleo. En muchos casos, las víctimas solo encuentran dos opciones, vivir con la marginación dentro de la empresa o renunciar voluntariamente.

En la empresa y la sociedad, el acoso laboral no solo daña a los empleados, sino que también afecta el desempeño general de la empresa. Esto se traduce en un menor rendimiento laboral, un aumento en el ausentismo, más accidentes laborales y mayores costos para las empresas. Además, influye en el clima laboral, deteriorando la cohesión, colaboración, cooperación y calidad de las relaciones interpersonales, lo que impacta negativamente en la productividad empresarial. Estas repercusiones no se restringen solo al entorno laboral, sino que también afectan a la sociedad en su conjunto, aumentando los gastos sanitarios y contribuyendo a la pérdida de valores y al desinterés hacia las víctimas del acoso.

Modelos teóricos del mobbing.

Modelo teórico de Heinz Leymann. Leymann (1996), menciona que el mobbing implica un proceso sistemático de hostigamiento y terror psicológico que tiene profundas consecuencias para la víctima, tanto a nivel personal como profesional. Asimismo, identificó varias fases en el desarrollo del mobbing. Inicialmente, puede comenzar con conflictos menores que, si no se gestionan adecuadamente, pueden escalar a un acoso más severo. Este acoso se caracteriza por acciones repetidas y persistentes que buscan intimidar, degradar y aislar a la víctima. La finalidad del mobbing es a menudo la exclusión de la víctima del entorno laboral, lo cual puede llevar a consecuencias graves como problemas de salud mental, incluyendo trastornos de estrés postraumático.

Este modelo, también enfatiza la importancia del contexto organizacional. Factores como un ambiente laboral tóxico, mala gestión y una cultura organizacional permisiva pueden facilitar la aparición del mobbing. Finalmente, el autor sugirió que la prevención y la intervención deben centrarse en mejorar las condiciones de trabajo, fomentar una comunicación ética y proporcionar apoyo a las víctimas (Leymann, 1966).

Modelo teórico de Pierre Bourdieu. Bourdieu (citado por Mayoral, 2010) explica su modelo teórico sobre el mobbing y la teoría de la acción mediante tres factores:

Campo. Este concepto hace referencia al espacio social organizado o contexto donde las personas y colectivos se involucran en distintas disputas de poder. En el marco del mobbing, el campo constituye el ambiente laboral, donde se desarrollan las interacciones y tensiones.

Capital. Bourdieu distingue varias formas de capital: económico, social, cultural y simbólico. En el mobbing, el capital se refiere a los recursos que los individuos utilizan para ganar poder e influencia en el lugar de trabajo. Por ejemplo, una persona puede utilizar sus conexiones sociales (capital social) o su experiencia profesional (capital cultural) para dominar a otros.

Habitus. Este concepto se refiere a los hábitos, habilidades y disposiciones profundamente arraigados que los individuos adquieren a través de sus experiencias de vida. En el lugar de trabajo, el habitus influye en cómo las personas perciben y reaccionan a su entorno y a los demás, moldeando su comportamiento en el contexto del mobbing.

Dimensiones del mobbing. Según Leymann (citado en Rosales y Noé, 2018), en el cuestionario de estrategias de Acoso en el trabajo LIPT 60 realizada por el mismo autor, se estructura en diversas escalas que permiten evaluar diferentes dimensiones del acoso laboral. A continuación, se presentan cada una de ellas:

Desprestigio Laboral. Esta escala hace referencia a las conductas que pretenden desprestigiar a un empleado dentro de su contexto profesional. Comprende tácticas como la propagación de difamaciones, la alteración de la comunicación, y las comparaciones desfavorables con otros trabajadores. Estas prácticas tienen como propósito reducir u ocultar los éxitos del empleado perjudicado, impactando su imagen profesional.

Entorpecimiento del Progreso. Engloba todas aquellas conductas que complican o bloquean el crecimiento y evolución profesional del trabajador. Esto puede comprender la designación de labores sin relevancia, el exceso de responsabilidades, o la denegación de posibilidades de formación y ascenso.

Incomunicación. Hace referencia a las tácticas que separan al empleado del resto del grupo y de los datos esenciales para ejecutar sus funciones. Puede expresarse mediante la negativa a establecer diálogo, la marginación de juntas significativas, o la carencia de información pertinente. Este apartamiento deliberado busca deteriorar los vínculos laborales y generar en el individuo una sensación de exclusión.

Intimidación Encubierta. Comprende aquellas actuaciones que persiguen generar miedo en el empleado a través de mecanismos indirectos y encubiertos. Esto puede involucrar la insinuación de efectos desfavorables, el empleo de posturas corporales hostiles, o observaciones denigrantes presentadas como comentarios edificantes.

Intimidación Manifiesta. A diferencia de la intimidación encubierta, la intimidación manifiesta se presenta de forma abierta y directa. Incluye amenazas explícitas, agresiones

verbales o físicas, y cualquier otra acción que busque infundir miedo de manera clara y evidente.

Desprestigio Personal. Se enfoca en el desprestigio de la vida personal y privada del trabajador. Las acciones incluyen críticas y burlas sobre la forma de ser, vivir y pensar del individuo, así como la difusión de rumores y comentarios negativos sobre su vida fuera del ámbito laboral.

Materiales y Métodos

Diseño de investigación

El presente estudio correspondió a un diseño no experimental, puesto que no se utilizaron variables manipuladas y de tipo descriptivo, ya que este se basa en definir, clasificar y categorizar eventos con el fin de describir procesos mentales y conductas observables (Ato et al., 2013).

Participantes

Docentes de ambos sexos pertenecientes a 8 colegios entre públicos y privados de educación básica regular de ciudad Eten, la población está compuesta por 178 docentes, según los registros otorgados por los directivos de las instituciones (M. Rentería, A. Lara, R. Ñañez, J. Martínez, C. Paredes, G. Cumpa, L. Gamboa, E. Teran, comunicación personal, 8 de mayo del 2024). Se empleó un muestreo por conveniencia, recolectando un total de 145 cuestionarios. La edad mínima fue 20 años y la máxima 66, con un promedio de 45.01 años ($DE= 11.12$). En cuanto al género, el 24.1% fueron hombres y el 75.9% mujeres. Respecto al nivel académico, el 82.8 % contaba con grado de licenciatura y el 17.2 % con maestría. En relación con la condición contractual, el 57.2 % tenía contrato a plazo fijo, mientras que el 42.8 % contaba con contrato a plazo indeterminado. Finalmente, en cuanto al tipo de institución, el 65.5 % labora en instituciones públicas y el 34.5 % en instituciones privadas.

Se incluyeron a los docentes que trabajen en los niveles de educación inicial, primaria o secundaria, ya sea en colegios públicos o privados. También, es importante que los docentes trabajen en colegios dentro del área geográfica definida para el estudio. Por último, solo se contemplaron los docentes que acepten voluntariamente participar en el estudio.

Por otro lado, se excluyó a los docentes con menos de un año de experiencia en su nivel educativo correspondiente, ya que su falta de experiencia podría afectar la calidad de los datos. Además, los docentes que se encontraron en licencia prolongada y no estén en ejercicio activo de la docencia durante el periodo de recolección de datos también se apartaron ya que su situación pudo influir en los resultados del estudio. También, se omitió a los docentes que trabajan en dos colegios, es decir un colegio público y el otro privado.

Finalmente, se eliminaron los cuestionarios con respuestas incompletas y que no puedan ser corregidas o verificadas. También se descartó a aquellos docentes que inicialmente aceptaron participar, pero posteriormente decidieron retirar su consentimiento.

Técnicas e instrumentos

En esta investigación se empleó la técnica de encuesta para la recopilación de los datos necesarios. Para eso se utilizó como instrumento para la medición de la variable de este estudio la Escala Cisneros para la valoración del mobbing en el año 2004, validada y estandarizada por Guillen (2024) para la población peruana femenina. La escala original tiene 43 ítems y dos dimensiones. La primera dimensión evalúa el ámbito de la conducta de acoso, mejor dicho, el lugar o el contexto en que dichos comportamientos hostiles ocurren o se manifiestan. La segunda dimensión, tipo de conducta de acoso, evalúa la forma en que ocurren o se manifiestan estas conductas de acoso. Sin embargo, en la adaptación en Perú se redujo los ítems a 25 a través de un proceso de estandarización y análisis de datos (Guillén, 2024).

En cuanto a los resultados, respecto a la validez de contenido, a nivel general se obtuvo un V de Aiken de 1.00 y un IC de .70-1.00. En cuanto a la validez de constructo, se obtuvo un CFI y un TLI mayores a .90 así como un RMSEA y un SRMR menores a .05. Las cargas factoriales fueron altas (>.40). En cuanto a la confiabilidad, se obtuvo un coeficiente omega superior a .80 (Guillén, 2024).

Para el desarrollo del estudio, el instrumento fue sometido a un proceso de validación de contenido mediante juicio de expertos, con la participación de cinco especialistas en el área. Los coeficientes V de Aiken oscilaron entre .53 y 1,00. En su mayoría, los ítems alcanzaron valores satisfactorios; sin embargo, cuatro reactivos presentaron observaciones en el criterio de claridad: dos obtuvieron un coeficiente de .60 y otros dos de .53. Estos ítems fueron reformulados y posteriormente reevaluados en el estudio piloto con el fin de verificar su adecuada comprensión. Los resultados respaldan la relevancia, claridad y coherencia de los ítems, confirmando así una apropiada validez de contenido. Posteriormente, se llevó a cabo una prueba piloto con una muestra de 20 docentes, con el propósito de evaluar la claridad y comprensión de los ítems. Los resultados indicaron que todos los participantes comprendieron adecuadamente los ítems. Finalmente, se estimó la confiabilidad del instrumento con la muestra total de 145 profesores. Se obtuvo un coeficiente omega (ω) de .63 para la dimensión Ámbito de la conducta de acoso y de .69 para la dimensión Tipo de la conducta de acoso.

Procedimientos

Se empezó el proceso, visitando a las instituciones educativas para la aceptación de la aplicación de la investigación. Asimismo, se entregó una carta de presentación formal (ver

Anexo E) a las instituciones educativas públicas y privadas en donde se llevó a cabo la investigación. Esta carta se emitió por la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, en la cual se describieron los datos generales de la investigación. Posterior, a la aceptación de dicha carta, se coordinó con dos instituciones educativas para la realización de un estudio piloto, habiéndolo sometido previamente el cuestionario a la revisión de un juicio de jueces garantizando su validez de contenido.

A continuación, se coordinó con la dirección de los diversos planteles el día de aplicación del instrumento, la cual se realizó en el mes de octubre. Con la fecha acordada se hizo efectiva una reunión con los docentes de las instituciones educativas para explicarles lo concerniente al estudio y establecer una fecha de aplicación. Para la aplicación se les facilitó la hoja informativa y se les explicó los puntos que contiene de manera detallada, luego se les repartió las fichas sociodemográficas brindando las indicaciones correspondientes (ver anexo C); finalmente, se proporcionó el instrumento y las indicaciones de llenado, todo ello de forma colectiva en un aula de la misma institución educativa. Para terminar, los docentes hicieron saber al investigador la culminación de dicho instrumento y se recogieron las hojas que contienen el instrumento aplicado.

Aspectos éticos

El proyecto fue evaluado por el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo para su aprobación. Se respetó el derecho de propiedad intelectual, citando y referenciando adecuadamente la información científica consultada. Esta información ha sido corroborada mediante el índice de similitud obtenido a partir del informe del software Turnitin, alcanzando un valor menor o igual al 25%.

Como parte de la investigación, se garantizó el cumplimiento de los principios éticos propuestos por la American Psychological Association (APA, 2017). En particular, se respetaron los principios de beneficencia y no maleficencia, asegurando el bienestar de los participantes y proporcionando los resultados obtenidos tanto a ellos como al personal competente de la institución. Durante todo el proceso, se veló por evitar cualquier daño a la integridad de los participantes y, en caso de que hubiera ocurrido algún incidente, se actuó con responsabilidad para minimizar los efectos negativos.

Asimismo, se respetó la dignidad y los derechos de las personas. El estudio se desarrolló en un marco de responsabilidad y compromiso, informando previamente a los participantes sobre los alcances de la investigación y proporcionándoles la ficha informativa (ver Anexo D). Se respetaron las decisiones voluntarias de participar o no en el estudio.

El principio de justicia se observó asegurando que todos los participantes sean tratados con igualdad de oportunidades. Finalmente, se mantuvo la integridad en la presentación de los datos del estudio, asegurando que la información recopilada sea presentada de manera precisa y evitando cualquier falsificación o alteración de los resultados obtenidos. Estos principios éticos garantizaron que la investigación se realice de manera ética y responsable, protegiendo los derechos y el bienestar de todos los involucrados.

Procesamiento y análisis de datos

La recolección de datos de la muestra se efectuó de forma presencial, se brindaron tres hojas en donde se presentó la hoja informativa para los docentes, la ficha sociodemográfica y el instrumento a aplicar. Luego de la aplicación del instrumento, se exportó la información para tratar los datos en el programa Microsoft Excel, en donde se organizaron y codificaron los resultados del instrumento aplicado. Se procesaron los datos sociodemográficos, respuestas y puntuaciones directas del instrumento por dimensiones y el puntaje total. Asimismo, se elaboraron baremos para asignar a cada participante el nivel correspondiente según sus resultados. Los resultados se organizaron mediante tablas.

Resultados y Discusión

Nivel de acoso laboral

Se observa que más de la mitad de los docentes se ubica en el nivel bajo de acoso en ambas dimensiones, lo que indica que las manifestaciones menos intensas son las más frecuentes. No obstante, alrededor de una cuarta parte de los casos corresponde al nivel alto, proporción que resulta preocupante por reflejar la presencia de conductas de mayor intensidad (ver Tabla 1).

Tabla 1

Frecuencia y porcentaje del nivel de acoso laboral.

Dimensión	Ámbito de la conducta de acoso		Tipo de la conducta de acoso	
	F	%	F	%
Bajo	91	62.8	80	55.2
Medio	15	10.3	21	14.5
Alto	39	26.9	44	30.3
Total	145	100	145	100

Nota. F= Frecuencia

Estos resultados son coherentes con los resultados obtenidos en el estudio de Montes et al. (2020) con docentes de instituciones educativas públicas, en donde se encontró que el 28.3%

reportó haber experimentado conductas de acoso dentro de su institución de trabajo, coincidiendo con el nivel alto reportado en la presente investigación. Asimismo, es coherente con los resultados en el nivel bajo de tipo de la conducta de acoso obtenidos por Martínez-Rodríguez y Díaz-Cabrera (2018), quienes en su estudio con docentes de nivel básico identificaron que el 68% manifestaron no haber sido víctima de conductas de acoso indirecto, como rumores, aislamiento o descalificaciones encubiertas.

A su vez, los resultados concuerdan con lo planteado por Leymann (1996), quien sostiene que el acoso laboral constituye un proceso sistemático que suele iniciarse con conductas sutiles o de baja intensidad que pueden escalar hacia formas más severas de hostigamiento. En este sentido, el hecho de que más de la mitad de los docentes se ubique en el nivel bajo podría reflejar la presencia de estrategias iniciales de acoso, tales como la incomunicación, el desprestigio laboral o la intimidación encubierta, descritas por Leymann (citado en Rosales y Noé, 2018), las cuales tienden a naturalizarse en varios contextos. No obstante, resulta preocupante la proporción identificada en el nivel alto, ya que podría indicar que el proceso de acoso avanzado hacia manifestaciones más directas y explícitas (Hirigoyen, 2001). En conjunto, estos hallazgos sugieren que el entorno educativo puede ser particularmente vulnerable a este tipo de dinámicas, debido a las exigencias emocionales y relacionales propias del ejercicio docente.

Nivel de acoso laboral de acuerdo con el tipo de institución

Se observa que en las instituciones públicas, aunque más de la cuarta parte se ubica en el nivel bajo, se evidencia simultáneamente una presencia considerable en el nivel alto, superando la quinta parte de los casos. Esta situación no se manifiesta en el ámbito privado, donde la mayor proporción continúa concentrándose en el nivel bajo. En conjunto, estos hallazgos muestran una distribución más polarizada en las instituciones públicas, especialmente por la presencia relevante de casos de mayor intensidad de acoso (ver Tabla 2).

Tabla 2*Frecuencia y porcentaje del nivel de acoso laboral de acuerdo con el tipo de institución*

Dimensión	Ámbito de la conducta de acoso				Tipo de la conducta de acoso			
	Pública		Privada		Pública		Privada	
Tipo de institución								
Nivel	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	56	38.6	35	24.2	49	33.8	31	21.4
Medio	8	5.5	7	4.8	13	9.0	8	5.5
Alto	31	21.4	8	5.5	33	22.8	11	7.6
Total	95	65.5	50	34.4	95	65.5	50	34.4

Nota. F= Frecuencia

Los resultados obtenidos coinciden con los hallazgos del estudio de Irazabal (2019), quien encontró que los niveles medio y alto de acoso laboral eran más frecuentes en docentes de colegios públicos. De modo que el hecho de que en las instituciones públicas se observe una presencia considerable tanto en el nivel bajo como en el nivel alto podría que las conductas sutiles manifestadas en el nivel bajo se han ido naturalizando y convirtiéndose en formas más intensas (Leymann, 1996; Hirigoyen, 2001). En este sentido, la mayor concentración de niveles altos en instituciones públicas podría estar asociada a factores estructurales que favorecen la cronificación del acoso, tales como la sobrecarga laboral, la burocracia, la limitada gestión del clima institucional y la ausencia de programas de intervención psicosocial, lo cual puede propiciar entornos permisivos frente a conductas hostiles (Hirigoyen, 2001). En contraste, en el sector privado, donde suelen existir mayores mecanismos de supervisión y control interno, el fenómeno tiende a concentrarse en niveles de menor intensidad (Dobbin & Kelly, 2017). En conjunto, estos resultados refuerzan la idea de que el mobbing podría no solo responder a dinámicas interpersonales, sino también a condiciones estructurales y organizacionales propias de cada tipo de institución.

Nivel de acoso laboral de acuerdo con el sexo

De acuerdo con los resultados encontrados, se aprecia que las docentes experimentan con mucha más frecuencia conductas de acoso de intensidad baja que sus colegas varones. Asimismo, en el nivel alto también se evidencia una mayor proporción de mujeres, superando el quince por ciento, mientras que en los varones esta proporción alcanza aproximadamente una décima parte. De modo que las mujeres presentan una mayor exposición relativa tanto a formas leves como a expresiones más intensas de acoso. (ver Tabla 3).

Tabla 3*Frecuencia y porcentaje del nivel de acoso laboral de acuerdo con el sexo*

Dimensión	Ámbito de la conducta de acoso				Tipo de la conducta de acoso			
	Femenino		Masculino		Femenino		Masculino	
Nivel	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	75	51.7	16	11.0	67	46.2	13	9.0
Medio	11	7.6	4	2.8	14	9.7	7	4.8
Alto	24	16.6	15	10.3	29	20.0	15	10.3
Total	110	75.9	35	24.1	110	75.9	35	24.1

Nota. F= Frecuencia

Los resultados del presente estudio revelan diferencias marcadas en la prevalencia de conductas de acoso según el sexo, evidenciando una marcada disparidad que afecta predominantemente al género femenino. Estos hallazgos son consistentes con lo reportado por González (2022), quien encontró que el 70% de las personas afectadas por acciones de mobbing en escuelas primarias de Querétaro eran mujeres. Asimismo, en los resultados obtenidos en el estudio de Quispe (2019), se observa una mayor concentración para las mujeres en el nivel bajo.

Las diferencias observadas según el sexo, pueden comprenderse dado que las mujeres enfrentan a mayores riesgos de acoso debido a desequilibrios de poder, inseguridad laboral y proporciones desfavorables entre hombres y mujeres en ciertos espacios de trabajo (Kabir et al., 2025; Worke et al., 2025). Asimismo, factores vinculados a la cultura organizacional, tales como la baja justicia relacional, el liderazgo autoritario y las dinámicas jerárquicas de poder, los cuales podrían incrementar el riesgo de hostigamiento y tienden a afectar de manera desproporcionada a las mujeres (McLaughlin et al., 2012; Pilgaard et al., 2025a).

Por otra parte, los rasgos psicológicos y las estrategias de afrontamiento también podrían desempeñar un papel relevante, ya que si bien las mujeres suelen recurrir con mayor frecuencia al apoyo social, también reportan niveles más elevados de angustia emocional frente al acoso, lo que puede impactar negativamente en su bienestar y desempeño laboral (Vivarelli et al., 2025). En conjunto, estos elementos permiten sostener que la mayor prevalencia de acoso en mujeres no responde únicamente a características individuales, sino a un entramado de condiciones estructurales, organizacionales y relacionales que configuran escenarios de mayor riesgo para el género femenino dentro del entorno educativo.

Nivel de acoso laboral de acuerdo con la edad

De acuerdo con los resultados encontrados, estos hallazgos sugieren que los docentes de mediana edad constituyen el grupo más vulnerable a las conductas de acoso en todos sus niveles de intensidad, mientras que aquellos de edad más avanzada reportan menores porcentajes. También es pertinente señalar que los docentes de menor edad concentran aproximadamente una cuarta parte en el nivel bajo de acoso. (ver Tabla 4).

Tabla 4

Frecuencia y porcentaje del nivel de acoso laboral de acuerdo con la edad

Dimensión	Ámbito de la conducta de acoso						Tipo de la conducta de acoso					
	20 - 39 años		40 – 64 años		64 años a más		20 - 39 años		40 – 64 años		64 años a más	
Nivel	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	34	23.4	50	34.5	7	4.8	30	20.7	46	31.7	4	2.8
Medio	6	4.1	7	4.8	2	1.4	11	7.6	7	4.8	3	2.1
Alto	14	9.7	20	13.8	5	3.4	13	9.0	24	16.6	7	4.8
Total	54	37.2	77	53.1	14	9.6	54	37.2	77	53.1	14	9.6

Nota. F= Frecuencia.

El estudio de González (2022) muestra que los docentes de mediana edad, específicamente aquellos entre 30 y 39 años, son quienes experimentan con mayor frecuencia este tipo de acoso, representando el 81.25% de la muestra. Estos datos sugieren que la edad podría ser un factor determinante en la experiencia de mobbing, ya que estos docentes muestran una mayor propensión a sufrir estas acciones.

Asimismo, estas diferencias etarias pueden comprenderse a partir del concepto de campo y de la distribución del capital propuestos por Bourdieu (citado en Mayoral, 2010). Los docentes de mediana edad podrían encontrarse en una etapa de acumulación o disputa de capital simbólico y profesional, lo que incrementa la probabilidad de tensiones, rivalidades y estrategias de dominación dentro del espacio laboral. En contraste, los docentes de mayor edad, al contar con mayor capital simbólico y experiencia acumulada, tenderían a ocupar posiciones más consolidadas, lo que podría reducir su vulnerabilidad frente a estas prácticas.

En esta misma línea, O'Connell y Korabik (2000) señalan que los empleados de mediana edad pueden mostrar mayor vulnerabilidad al acoso en función de las dinámicas de poder y de la cultura organizacional, ya que las oportunidades de interacción con potenciales acosadores varían según la edad y el puesto ocupado. Por su parte, Brown et al. (2020) indican que los trabajadores más jóvenes pueden presentar menor experiencia y conciencia social respecto a la

violencia laboral, lo que influye en la forma en que perciben y afrontan el acoso. Asimismo, Yanson et al. (2022) sostienen que los empleados jóvenes tienen mayor probabilidad de involucrarse en conductas de intimidación, lo que puede incrementar la incidencia general de acoso dentro de su grupo etario. En conjunto, estos aportes sugieren que la edad constituye un factor relevante en la experiencia de mobbing, ya que interactúa con variables estructurales, culturales y relacionales del entorno laboral, configurando distintos niveles de exposición y vulnerabilidad frente a estas conductas.

Nivel de acoso laboral de acuerdo con el grado académico

Se observa que los profesionales con licenciatura que más del 40% se ubica en el nivel bajo en ambas dimensiones; sin embargo, también resulta relevante que aproximadamente una cuarta parte se sitúe en el nivel alto, lo que evidencia que no solo predominan las manifestaciones leves, sino que también existe una proporción significativa de casos de mayor intensidad dentro de este nivel formativo (ver Tabla 5).

Tabla 5

Frecuencia y porcentaje del nivel de acoso laboral de acuerdo con el grado académico

Dimensión	Ámbito de la conducta de acoso				Tipo de la conducta de acoso			
	Licenciatura		Maestría		Licenciatura		Maestría	
Grado Académico	F	%	F	%	F	%	F	%
Nivel								
Bajo	76	52.4	15	10.3	67	46.2	13	9.0
Medio	12	8.3	3	2.1	17	11.7	4	2.8
Alto	32	22.1	7	4.8	36	24.8	8	5.5
Total	120	82.8	25	17.2	120	82.8	25	17.2

Nota. F= Frecuencia

Esto se podría explicar, debido a que el acoso laboral tiende a ser más frecuente entre las personas con menor nivel educativo, ya que suelen desempeñarse en empleos inseguros, de bajo estatus o con condiciones precarias, donde los desequilibrios de poder y la escasa justicia organizacional incrementan la vulnerabilidad frente a estas conductas. En este sentido, un menor nivel educativo se asocia con una mayor exposición al acoso y la intimidación en el lugar de trabajo, debido a factores como la temporalidad del empleo, un menor estatus social subjetivo y un control limitado sobre las condiciones laborales (Tsuno et al., 2015). Asimismo, los trabajadores con menor formación académica suelen contar con menos recursos personales y sociales para amortiguar los efectos negativos del acoso en la salud mental, lo que los hace

más susceptibles a sus consecuencias (Andersson & Harnois, 2020). En conjunto, estos hallazgos sugieren que tanto el nivel educativo individual como las condiciones estructurales del empleo interactúan y contribuyen significativamente a la mayor prevalencia del acoso laboral en empleados con menor nivel educativo.

Conclusiones

Los resultados revelan que predomina el nivel bajo tanto en el ámbito de conducta de acoso como el tipo de conducta de acoso en la población docente; no obstante, la tercera parte de los docentes experimentan acoso en un nivel alto en ambas dimensiones. Lo que podría indicar que en determinadas instituciones, ha superado las manifestaciones iniciales y se ha consolidado en formas más sistemáticas y severas de hostigamiento.

En lo concerniente al nivel de acoso según el tipo de instituciones en el sector público se observa una mayor presencia con respecto al ámbito de la conducta de acoso como el tipo de la conducta de acoso. Este hallazgo sugiere que condiciones estructurales y organizacionales podrían generar un contexto más propenso a la aparición y mantenimiento de estas conductas.

En el análisis del nivel de acoso laboral de acuerdo con el sexo, se encontró que en el sexo femenino es donde existe una mayor presencia en ambas dimensiones. Lo que evidencia una mayor exposición de las mujeres a experiencias de hostigamiento dentro del entorno laboral educativo.

Los hallazgos identifican a los docentes de mediana edad (40-64 años) como el grupo en el que predomina tanto el nivel bajo como nivel alto, pone de manifiesto que este grupo etario concentra principalmente manifestaciones de menor intensidad, lo cual a la largo plazo podrían sistematizarse y volverse más severas.

Por último, se encontró que en el caso de los profesionales con licenciatura, más del 40 % se ubica en el nivel bajo en ambas dimensiones; sin embargo, también resulta relevante que aproximadamente una cuarta parte se sitúe en el nivel alto. Esto evidencia que existe una exposición relevante al acoso laboral en este grupo.

Recomendaciones

Las instituciones educativas requieren potenciar políticas integrales de prevención del acoso laboral que consideren las características específicas de vulnerabilidad identificadas, implementando protocolos diferenciados según el sexo, edad, formación académica y tipo de institución. Resulta fundamental sensibilizar sobre los sistemas de alerta temprana y mecanismos de denuncia confidencial que permitan la identificación oportuna de situaciones de riesgo, especialmente en instituciones públicas donde la incidencia es mayor.

Se debe priorizar la implementación de programas de fortalecimiento del clima laboral dirigidos específicamente a instituciones públicas, incluyendo capacitación para directivos en gestión de conflictos, establecimiento de comités de convivencia laboral con representación equitativa, y desarrollo de estrategias de apoyo psicosocial para docentes. Estas intervenciones deben complementarse con la asignación de recursos específicos y la evaluación periódica de su efectividad.

Crear grupos de apoyo especializados para las víctimas que sufren de acoso laboral. Es esencial contar con soporte legal, psicológico y médico donde las víctimas puedan recurrir y ser orientadas a tomar acciones respectivas y darle seguimiento.

Referencias

- Acevedo, D. (2012). Violencia laboral, género y salud: Trabajadoras y trabajadores de la manufactura. *Salud de los Trabajadores*, 20(2), 167-177. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382012000200005&lng=es&tlng=es.
- American Psychological Association [APA]. (2017). *Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct*. <https://www.apa.org/ethics/code>
- Andersson, M. A. & Harnois, C. E. (2020). Higher exposure, lower vulnerability? The curious case of education, gender discrimination, and Women's health. *Social Science & Medicine*, 246. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2019.112780>
- Aristidou, L., Mpouzika, M., Papathanassoglou, E. D. E., Middleton, N., & Karanikola, M. N. K. (2020). Association Between Workplace Bullying Occurrence and Trauma Symptoms Among Healthcare Professionals in Cyprus. *Frontiers in Psychology* 11. 10.3389/fpsyg.2020.575623
- Astuñague, K. (2019). *Acoso laboral en docentes contratados del instituto superior de educación publico honorio delgado espinoza. arequipa, 2016* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santa María]. Repositorio de tesis UCSM. <https://repositorio.ucsm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/49f8674d-791f-4a4f-9c22-8c129545f03b/content>
- Ato, M., López, J. J. & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de psicología*, 29(3), 1038-1059. <https://www.redalyc.org/pdf/167/16728244043.pdf>
- Ávila, J. (2020). El acoso laboral o mobbing como elemento causante de accidentes laborales. *Revista científica UISRAEL* 7(3), 123-136 http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S2631-27862020000300123&script=sci_arttext
- Balsak, H., Ayhan, F., Narin Balsak, H., & Gün, I. (2025). Workplace mobbing as a predictor of quality of work life in early-career clinical nurses. *BMC Nursing*, 24(1124). <https://doi.org/10.1186/s12912-025-03391-4>
- Barchi, B. (2020). Mobbing in professional environment. *Psicología: realidad y perspectivas*, (14). https://doi.org/10.35619/prap_rv.vi14.146
- Bondestam, F., & Lundqvist, M. (2020). Sexual harassment in higher education – a systematic review. *European Journal of Higher Education*, 10(4), 397-419. <https://doi.org/10.1080/21568235.2020.1729833>

- Brown, B., Myers, D., Casteel, C., & Rauscher, K. (2020). Exploring differences in the workplace violence experiences of young workers in middle and late adolescence in the United States. *Journal of Safety Research*, 74, 263-269. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2020.06.008>
- Bunce, A., Hashemi, L., Clark, C., Stansfeld, S., Myers, C. A., & McManus, S. (2024). Prevalence and nature of workplace bullying and harassment and associations with mental health conditions in England: a cross-sectional probability sample survey. *BMC Public Health* 24(1147). <https://doi.org/10.1186/s12889-024-18614-7>
- Dobbin, F., & Kelly, E. L. (2007). How to Stop Harassment: Professional Construction of Legal Compliance in Organizations. *American Journal of Sociology*, 112(4). <https://doi.org/10.1086/508788>
- Dujo, V., González, D., Graña, J. L., & Andreu, J. M. (2020) A Psychometric Study of a Spanish Version of the Negative Acts Questionnaire-Revised: Confirmatory Factor Analysis. *Frontiers in Psychology*, 11. 10.3389/fpsyg.2020.01856
- González, Y. (2022) *Mobbing y su repercusión en docentes de diez escuelas primarias privadas en el municipio de Querétaro* [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Querétaro]. <https://ri-ng.uaq.mx/bitstream/123456789/8786/7/PSMAC-141270.pdf>
- Guillen, M. (2024) *Evidencias psicométricas de la escala Cisneros para la valoración del Mobbing en mujeres de Piura, 2023* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/137597/Guillen_AMMP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hirigoyen, M.(2001). *El acoso moral en el trabajo*. Paidós Ibérica.
- Irazabal, M. (2019). *Nivel de acoso laboral en docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría 32 y la Institución Educativa José Carlos Mariátegui N° 0152 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima - 2019* [Tesis de Bachiller, Universidad Peruana Unión]. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2718/Mirella_Trabajo_Bachiller_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Kabir, H., Maple, M., & Usher, K. (2025) Prevalence and risk factors of sexual harassment in the workplace by female readymade garment workers in Bangladesh. *Frontiers in Public Health*, 13. 10.3389/fpubh.2025.1580709
- 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.kwesthues.com/e-LeymannEJWOP1996.pdf>

- Martínez-Rodríguez, S., & Díaz-Cabrera, D. (2018). Factores psicosociales y prevalencia del acoso laboral en docentes de educación básica. *Revista Iberoamericana de Psicología y Salud*, 9(2), 91–103. <https://doi.org/10.23923/j.rips.2018.02.023>
- Mayoral, S. (2010). El mobbing y la teoría de la acción de Pierre Bourdieu. *Revista Internacional de Sociología*, 68(2), 375-398. <https://revintsociologia.revistas.csic.es/index.php/revintsociologia/article/download/332/338/582>
- McLaughlin, H., Uggen, C. & Blackstone, A. (2012). Sexual Harassment, Workplace Authority, and the Paradox of Power. *American Sociological Review*, 77(4). <https://doi.org/10.1177/0003122412451728>
- Miguel, V. & Prieto, J. (2016) El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *Perspectivas*, (38) 25-44. <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425948032003.pdf>
- Minchón, M (2016). Factores asociados al acoso laboral a docentes de cinco facultades en una Universidad Pública - Región La Libertad [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio Institucional UNITRU. <https://dspace.unitru.edu.pe/server/api/core/bitstreams/de3498d7-f43e-452f-80d1-ed625aea5258/content>
- Montes, A., Medina, M., & Vargas, R. (2020). Acoso psicológico en el trabajo en docentes de instituciones educativas públicas. *Revista de Investigación Educativa*, 38(1), 53–72. <https://doi.org/10.6018/rie.380102>
- Ochoa, C., Hernández, E., Guamán, K. & Pérez, K. (2021). El acoso laboral. *Revista Universidad y Sociedad*, 13 (2) 113-118. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202021000200113&script=sci_arttext
- O'Connell, C. E., & Korabik, K. (2000). Sexual Harassment: The Relationship of Personal Vulnerability, Work Context, Perpetrator Status, and Type of Harassment to Outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 56(3), 299-329. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1717>
- Organización de las Naciones Unidas [ONU], (2022). *Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct*. <https://news.un.org/es/story/2022/12/1517277#:~:text=A%20escala%20mundial%2C%20el%2017,los%20que%20denuncian%20estos%20actos>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2019). *C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso*, 2019(190). Normlex.

https://webapps.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

- Olivares, D. & Escobar, P. (2024) Relación entre resiliencia y mobbing en profesores de educación básica del Municipio del Achocalla. *Alternancia revista de educación e investigación*, 6(10) <http://portal.amelica.org/ameli/journal/747/7474823001/html/>
- Peralta, M. (2004). El acoso laboral - mobbing- perspectiva psicológica. *Revista de Estudios Sociales*, 1(18), 12. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-885X2004000200012
- Pilgaard, F., Agardh, A., Östergren, P. O., Palmieri, J., & Asamoah, B. O. (2025a). Workplace relational injustice and authoritarian treatment as risk factors for sexual harassment at a large Swedish university: results from a cross-sectional study. *BMC Public Health* 25(3814). <https://doi.org/10.1186/s12889-025-25226-2>
- Pilgaard, F., Östergren, P. O., Priebe, G., & Agardh, A. (2025b). Workplace sexual harassment is associated with poor mental well-being among employees at a large Swedish university. *Global Health Action*, 18(1). <https://doi.org/10.1080/16549716.2025.2465050>
- Quispe, E. (2019). *Mobbing y desempeño laboral en docentes de instituciones educativas de asep maría, madre y maestra - circa de nivel secundario de la ciudad de arequipa, 2019* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/c77247a8-76ce-4c94-8e9c-6bf97baa0bf3/content>
- Rasool, S. F., Wang, M., Zhang, Y., & Samma, M. (2020). Sustainable Work Performance: The Roles of Workplace Violence and Occupational Stress. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3), 912. <https://doi.org/10.3390/ijerph17030912>
- Rosales, S. & Noé, H. (2018). Acoso en el trabajo: evidencias psicométricas del LIPT- 60 en una muestra peruana. *UCV-HACER. Revista de Investigación y Cultura*, 7(3), 45 - 54. <https://doi.org/10.18050/RevUCVHACER.v7n3a4>
- Sanz-Vergel, A., & Rodríguez-Muñoz, A. (2011). El Efecto del Acoso Psicológico en el Trabajo sobre la Salud: El Papel Mediador del Conflicto Trabajo-Familia. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 93-102. <http://dx.doi.org/10.5093/tr2011v27n2a2>

- Tavacıoğlu, L., Gökmen, N., Eski, Ö., Sarı, V., & Yılmaz, A. C. (2018). A Research As Mobbing Examination in Maritime Sector. *Bilge International Journal of Science and Technology Research*, 2, 32-39. <https://doi.org/10.30516/bilgesci.489095>
- Tsuno, K., Kawakami, N., Tsutsumi, A., Shimazu, A., Inoue, A., Odagiri, Y., Yoshikawa, T., Haratani, T., Shimomitsu, T., & Kawachi, I. (2015) Socioeconomic Determinants of Bullying in the Workplace: A National Representative Sample in Japan. *PLOS ONE* 10(3). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0119435>
- Vásquez, J. (2015). *Propiedades Psicométricas de la Escala de Acoso Laboral (EAL^M)* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión]. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/581/Jeymy_Tesis_bachiller_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vivarelli, S., Oliveri, C., Savasta, S., Fiorino, F. S., & Fenga, C. (2025) Workplace harassment is associated with differences in personality traits, coping strategies and work ability: cross sectional study among healthcare professionals. *Frontiers in Public Health*, 13. 10.3389/fpubh.2025.1641654
- Worke, M. D., Koricha, Z. B. & Debelew, G. T. (2025). Factors associated with sexual harassment of women in hospitality workplaces in Bahir dar, Ethiopia. *Scientific Reports*, 15(21792). <https://doi.org/10.1038/s41598-025-06315-z>
- Yanson, R., Doucet, J. M. & Lambert, A. D. (2022). Exploring the role of age in workplace intimidation in the US restaurant industry. *Employee Relations: The International Journal*, 44(4), 729–743. <https://doi.org/10.1108/ER-02-2020-0074>

Anexos

Anexo A. Tabla de operacionalización de variables

Definición conceptual	Definición operacional		
	Dimensiones	Indicadores	Nivel
<p>El terror psicológico o mobbing en la vida laboral implica una comunicación hostil e inmoral, que es dirigida de manera sistemática por uno o unos cuantos individuos principalmente hacia un individuo que, debido al mobbing, es empujado a una situación de desamparo e indefensión, siendo retenido allí mediante continuas actividades de acoso psicológico. Estas acciones ocurren con mucha frecuencia (definición estadística: al menos una vez a la semana) y durante un largo periodo (definición estadística: al menos seis meses de duración). Debido a la alta frecuencia y larga duración del comportamiento hostil, este maltrato ocasiona un considerable</p>	<p>Ámbito de la conducta de acoso</p>	<p>1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12</p>	<p>Escala de calificación: Escala Ordinal; con alternativas de respuesta que van de: Nunca, Pocas veces al año o menos, Una vez al mes o menos, Algunas</p>

<p>sufrimiento psicológico, psicosomático y social. La definición excluye conflictos temporales y se centra en un punto en el tiempo donde la situación psicosocial comienza a ocasionar condiciones psiquiátricamente o psicosomáticamente patológicas. (Leymann, 1996)</p>	<p>Tipo de la conducta de acoso</p>	<p>13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25</p>	<p>veces al mes, Una vez a la semana, Varias veces a la semana, Todos los días</p>
--	-------------------------------------	---	--

Fuente: Elaboración propia

*Anexo B. Instrumento Escala de Acoso Laboral***ESCALA DE CISNEROS PARA MEDIR EL MOBBING**

Instrucción: ¿Cuáles de las siguientes formas de maltrato psicológico se han ejercido contra Ud.?

Señale, en su caso, el grado de frecuencia con que se producen estos hostigamientos.

Nº	Comportamientos	Frecuencia del comportamiento						
		Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Todos los días
1	El director (a) restringe mis posibilidades comunicarme, hablar o reunirme con él/ella.	Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Todos los días
2	Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi labor en mi lugar de trabajo.	Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Todos los días
3	Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores o fallos inconcretos y ambiguos en mi lugar de trabajo.	Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Todos los días
4	Se burlan de mí o hacen bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, de andar, etc. en mi lugar de trabajo.	Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Todos los días
5	Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal.	Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Todos los días
6	Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios.	Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Todos los días
7	Me zarandean, empujan o tratan de manera agresiva físicamente para intimidarme en mi lugar de trabajo.	Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Todos los días
8	He sido víctima de acoso incluso fuera de las horas laborales.	Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Todos los días
9	He experimentado hostigamiento de compañeros de trabajo en lugares públicos o eventos sociales.	Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Todos los días

10	El acoso que sufro en el colegio afecta mi vida personal y social fuera del trabajo.	Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Todos los días
11	He sentido que no puedo escapar del acoso laboral, incluso cuando no estoy en el trabajo.	Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Todos los días
12	Han tratado de socavar mi reputación profesional en actividades extralaborales.	Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Todos los días
13	Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada.	Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Todos los días
14	Me abruma con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada.	Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Todos los días
15	Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo.	Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Todos los días
16	Me menosprecian personal o profesionalmente.	Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Todos los días
17	Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo.	Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Todos los días
18	Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen «invisible».	Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Todos los días
19	Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia.	Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Todos los días
20	Me asignan tareas rutinarias, sin valor o interés alguno.	Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Todos los días
21	Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias.	Nunca	Pocas veces al	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a	Todos los días

			año o menos				la semana	
22	Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.	Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Todos los días
23	Intentan provocarme para “hacerme explotar”.	Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Todos los días
24	Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo.	Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Todos los días
25	Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.	Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Todos los días

Muchas gracias por su participación

*Anexo C. Ficha Sociodemográfica***FICHA SOCIODEMOGRÁFICA**

Estimado/a docente

Le solicito amablemente completar la siguiente ficha con sus datos sociodemográficos. La información proporcionada será utilizada exclusivamente con fines de investigación académica y se mantendrá en estricta confidencialidad. Su colaboración es fundamental para el desarrollo de esta tesis. A continuación, marque con un “X” en la respuesta que considere correcta:

Nombre en iniciales: _____

Sexo: Femenino () Masculino () **Edad:** _____

Estado civil: Soltero () Casado () Viudo () Otro (especifique): _____

Nombre de la institución en la que labora: _____

Tipo de institución: Pública () Privada ()

Tiempo laborando en la institución (en años): _____

Trabaja en otra institución educativa: Si () No ()

Si marcó “si” en la pregunta anterior, ¿qué tipo de institución?: Pública () Privada ()

Grado académico: Licenciatura () Maestría () Doctorado () Otro (especificar): _____

Tipo de contrato: Indeterminado () A plazo fijo ()

MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

HOJA INFORMATIVA

Datos informativos:

Institución : Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
Investigadora : Cumpa Salazar, Claudia Marisol
Título : Acoso laboral en docentes de educación básica regular en colegios públicos y privados de un distrito de Chiclayo, 2024

Propósito del Estudio:

Se le invita a participar en este estudio, que tiene como finalidad determinar el nivel de acoso laboral en docentes de educación básica en colegios públicos y privados, Chiclayo 2024.

Procedimientos:

Si usted acepta participar en este estudio se desarrollará los siguientes pasos:
Se comenzará explicando en qué consiste la investigación. y el instrumento.
Se brindará a los participantes un formato de hoja informativa para firmarlo.
Se procederá a la aplicación del test; tomando en cuenta que se realizará de forma presencial y colectiva, con una duración máxima de 20 minutos.

Riesgos:

No existen riesgos al participar de la investigación.

Beneficios:

La gratificación de haber participado en el estudio y haber aportado a la ciencia.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole, únicamente la satisfacción de colaborar a un mejor entendimiento del tema en estudio.

Confidencialidad:

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los fines académicos. Los resultados no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

Uso futuro de la información obtenida:

Deseamos conservar la información de sus (entrevistas/datos u otra información) guardadas en archivos por un periodo de 2 años, con la finalidad de que sirvan como fuente de verificación de nuestra investigación, luego del cual será eliminada.

Autorizo guardar la base de datos: SI NO

Derechos del participante:

Si usted decide participar en el estudio, y si por algún motivo desiste, puede retirarse de éste en cualquier momento, sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al personal del estudio, o llamar a Cumpa Salazar Claudia Marisol al telf. 979085147, investigadora principal.

Si usted tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité de Ética en investigación de la Facultad de Medicina de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, al correo: comiteetica.medicina@usat.edu.pe

Investigador

Nombre:

DNI:

Fecha

Anexo E . Cartas de presentación formal

Chiclayo, 25 de junio de 2024

Carta N° 137-2024-USAT-EPSI

Srta. Estela Terán Muñoz
Directora
Institución Educativa Privada "Santa Rita de Casia"
Presente. -

Asunto: Taller de Investigación

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la **Srta. CLAUDIA MARISOL CUMPA SALAZAR**, con documento de identidad N° **74769113**, estudiante del VII Ciclo Académico, quien actualmente cursa la asignatura Taller de Investigación I cuyo docente es el **Dr. Rony Edinson Prada Chapoñán, docente del programa de estudios de Psicología.**

Estimada directora, la estudiante se encuentra interesada en realizar una investigación en su representada y con esa finalidad recorro a usted para solicitarle que le brinde las facilidades, permitiéndole la recolección de información.

La investigación permitirá a la estudiante elaborar su proyecto de Tesis denominado "**Acoso laboral en docentes de educación básica regular en colegios públicos y privados de la Provincia de Chiclayo, 2024**", producto acreditable de la asignatura y requisito del Plan de Estudios, el mismo que luego de ser aprobado por nuestro Comité de Ética lo pondremos a su consideración.

Agradeciéndole por la deferencia que se sirva brindar a la presente le anticipo los sentimientos de mi consideración y estima.

Atentamente,



Mgtr. Nelly Patricia Becerra Escate
Directora
Escuela de Psicología



Chiclayo, 25 de junio de 2024

Carta N° 136-2024-USAT-EPSI

Srta. Luz Angélica Gamboa Chup
Directora
Institución Educativa Privada "Los Toribianitos"
Presente. -

Asunto: Taller de Investigación

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la **Srta. CLAUDIA MARISOL CUMPA SALAZAR**, con documento de identidad N° **74769113**, estudiante del VII Ciclo Académico, quien actualmente cursa la asignatura Taller de Investigación I cuyo docente es el **Dr. Rony Edinson Prada Chapoñán, docente del programa de estudios de Psicología**.

Estimada directora, la estudiante se encuentra interesada en realizar una investigación en su representada y con esa finalidad recorro a usted para solicitarle que le brinde las facilidades, permitiéndole la recolección de información.

La investigación permitirá a la estudiante elaborar su proyecto de Tesis denominado "**Acoso laboral en docentes de educación básica regular en colegios públicos y privados de la Provincia de Chiclayo, 2024**", producto acreditable de la asignatura y requisito del Plan de Estudios, el mismo que luego de ser aprobado por nuestro Comité de Ética lo pondremos a su consideración.

Agradeciéndole por la deferencia que se sirva brindar a la presente le anticipo los sentimientos de mi consideración y estima.

Atentamente,



Mgtr. Nelly Patricia Becerra Escate
Directora
Escuela de Psicología



Chiclayo, 25 de junio de 2024

Carta N° 135-2024-USAT-EPSI

Sr. Gustavo Cumpa Carvallo
Director
Institución Educativa Privada "Sabiduría de Dios"
Presente. -

Asunto: Taller de Investigación

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la **Srta. CLAUDIA MARISOL CUMPA SALAZAR**, con documento de identidad N° **74769113**, estudiante del VII Ciclo Académico, quien actualmente cursa la asignatura Taller de Investigación I cuyo docente es el **Dr. Rony Edinson Prada Chapoñán, docente del programa de estudios de Psicología**.

Estimado director, la estudiante se encuentra interesada en realizar una investigación en su representada y con esa finalidad recorro a usted para solicitarle que le brinde las facilidades, permitiéndole la recolección de información.

La investigación permitirá a la estudiante elaborar su proyecto de Tesis denominado "**Acoso laboral en docentes de educación básica regular en colegios públicos y privados de la Provincia de Chiclayo, 2024**", producto acreditable de la asignatura y requisito del Plan de Estudios, el mismo que luego de ser aprobado por nuestro Comité de Ética lo pondremos a su consideración.

Agradeciéndole por la deferencia que se sirva brindar a la presente le anticipo los sentimientos de mi consideración y estima.

Atentamente,



Mgtr. Nelly Patricia Becerra Escate
Directora
Escuela de Psicología



Chiclayo, 25 de junio de 2024

Carta N° 134-2024-USAT-EPSI

Srta. Rosa Elvira Ñañez Pita
Directora
I. E. 11028 "César Francisco Pinglo Chunga"
Presente. -

Asunto: Taller de Investigación

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la **Srta. CLAUDIA MARISOL CUMPA SALAZAR**, con documento de identidad N° **74769113**, estudiante del VII Ciclo Académico, quien actualmente cursa la asignatura Taller de Investigación I cuyo docente es el **Dr. Rony Edinson Prada Chapoñán, docente del programa de estudios de Psicología**.

Estimada directora, la estudiante se encuentra interesada en realizar una investigación en su representada y con esa finalidad recorro a usted para solicitarle que le brinde las facilidades, permitiéndole la recolección de información.

La investigación permitirá a la estudiante elaborar su proyecto de Tesis denominado "**Acoso laboral en docentes de educación básica regular en colegios públicos y privados de la Provincia de Chiclayo, 2024**", producto acreditable de la asignatura y requisito del Plan de Estudios, el mismo que luego de ser aprobado por nuestro Comité de Ética lo pondremos a su consideración.

Agradeciéndole por la deferencia que se sirva brindar a la presente le anticipo los sentimientos de mi consideración y estima.

Atentamente,



Mgtr. Nelly Patricia Becerra Escate
Directora
Escuela de Psicología



Chiclayo, 25 de junio de 2024

Carta N° 133-2024-USAT-EPSI

Sr. César Paredes Rodas
Director
I.E.S. "Pedro Ruiz Gallo"
Presente. -

Asunto: Taller de Investigación

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la **Srta. CLAUDIA MARISOL CUMPA SALAZAR**, con documento de identidad N° **74769113**, estudiante del VII Ciclo Académico, quien actualmente cursa la asignatura Taller de Investigación I cuyo docente es el **Dr. Rony Edinson Prada Chapoñán, docente del programa de estudios de Psicología**.

Estimado director, la estudiante se encuentra interesada en realizar una investigación en su representada y con esa finalidad recorro a usted para solicitarle que le brinde las facilidades, permitiéndole la recolección de información.

La investigación permitirá a la estudiante elaborar su proyecto de Tesis denominado "**Acoso laboral en docentes de educación básica regular en colegios públicos y privados de la Provincia de Chiclayo, 2024**", producto acreditable de la asignatura y requisito del Plan de Estudios, el mismo que luego de ser aprobado por nuestro Comité de Ética lo pondremos a su consideración.

Agradeciéndole por la deferencia que se sirva brindar a la presente le anticipo los sentimientos de mi consideración y estima.

Atentamente,



Mgtr. Nelly Patricia Becerra Escate
Directora
Escuela de Psicología



Chiclayo, 25 de junio de 2024

Carta N° 132-2024-USAT-EPSI

Sr. Jorge Luis Martínez Neciosup
Director
I.E. 11027 "Divino Niño del Milagro"
Presente. -

Asunto: Taller de Investigación

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la **Srta. CLAUDIA MARISOL CUMPA SALAZAR**, con documento de identidad N° **74769113**, estudiante del VII Ciclo Académico, quien actualmente cursa la asignatura Taller de Investigación I cuyo docente es el **Dr. Rony Edinson Prada Chapoñán, docente del programa de estudios de Psicología**.

Estimado director, la estudiante se encuentra interesada en realizar una investigación en su representada y con esa finalidad recorro a usted para solicitarle que le brinde las facilidades, permitiéndole la recolección de información.

La investigación permitirá a la estudiante elaborar su proyecto de Tesis denominado "**Acoso laboral en docentes de educación básica regular en colegios públicos y privados de la Provincia de Chiclayo, 2024**", producto acreditable de la asignatura y requisito del Plan de Estudios, el mismo que luego de ser aprobado por nuestro Comité de Ética lo pondremos a su consideración.

Agradeciéndole por la deferencia que se sirva brindar a la presente le anticipo los sentimientos de mi consideración y estima.

Atentamente,



Mgtr. Nelly Patricia Becerra Escate
Directora
Escuela de Psicología



Chiclayo, 25 de junio de 2024

Carta N° 131-2024-USAT-EPSI

Srta. María Astrid Rentería Vines
Directora
I.E.I. "María Madre de Fe" - 013
Presente. -

Asunto: Taller de Investigación

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la **Srta. CLAUDIA MARISOL CUMPA SALAZAR**, con documento de identidad N° **74769113**, estudiante del VII Ciclo Académico, quien actualmente cursa la asignatura Taller de Investigación I cuyo docente es el **Dr. Rony Edinson Prada Chapoñán, docente del programa de estudios de Psicología**.

Estimada directora, la estudiante se encuentra interesada en realizar una investigación en su representada y con esa finalidad recorro a usted para solicitarle que le brinde las facilidades, permitiéndole la recolección de información.

La investigación permitirá a la estudiante elaborar su proyecto de Tesis denominado "**Acoso laboral en docentes de educación básica regular en colegios públicos y privados de la Provincia de Chiclayo, 2024**", producto acreditable de la asignatura y requisito del Plan de Estudios, el mismo que luego de ser aprobado por nuestro Comité de Ética lo pondremos a su consideración.

Agradeciéndole por la deferencia que se sirva brindar a la presente le anticipo los sentimientos de mi consideración y estima.

Atentamente,



Mgtr. Nelly Patricia Becerra Escate
Directora
Escuela de Psicología



Chiclayo, 25 de junio de 2024

Carta N° 130-2024-USAT-EPSI

Srta. Alodia Nicolasa Lara Vásquez
Directora
I.E.I Cuna Jardín 150
Presente. -

Asunto: Taller de Investigación

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la **Srta. CLAUDIA MARISOL CUMPA SALAZAR**, con documento de identidad N° **74769113**, estudiante del VII Ciclo Académico, quien actualmente cursa la asignatura Taller de Investigación I cuyo docente es el **Dr. Rony Edinson Prada Chapoñán, docente del programa de estudios de Psicología**.

Estimada directora, la estudiante se encuentra interesada en realizar una investigación en su representada y con esa finalidad recorro a usted para solicitarle que le brinde las facilidades, permitiéndole la recolección de información.

La investigación permitirá a la estudiante elaborar su proyecto de Tesis denominado "**Acoso laboral en docentes de educación básica regular en colegios públicos y privados de la Provincia de Chiclayo, 2024**", producto acreditable de la asignatura y requisito del Plan de Estudios, el mismo que luego de ser aprobado por nuestro Comité de Ética lo pondremos a su consideración.

Agradeciéndole por la deferencia que se sirva brindar a la presente le anticipo los sentimientos de mi consideración y estima.

Atentamente,



Mgtr. Nelly Patricia Becerra Escate
Directora
Escuela de Psicología

Anexo F. V de Aiken de la escala de Cisneros para medir el mobbing

		Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	Media	DE	V de Aiken	Interpretacion V
Item1	Claridad	4	3	2	3	4	3.20	0.84	0.73	VÁLIDO
	Coherencia	4	4	3	4	4	3.80	0.45	0.93	VÁLIDO
	Relevancia	4	4	3	4	4	3.80	0.45	0.93	VÁLIDO
Item2	Claridad	1	4	2	3	4	2.80	1.30	0.60	NO VÁLIDO
	Coherencia	3	4	3	4	4	3.60	0.55	0.87	VÁLIDO
	Relevancia	4	4	3	4	4	3.80	0.45	0.93	VÁLIDO
Item3	Claridad	1	4	2	3	4	2.80	1.30	0.60	NO VÁLIDO
	Coherencia	1	4	3	4	4	3.20	1.30	0.73	VÁLIDO
	Relevancia	1	4	3	4	4	3.20	1.30	0.73	VÁLIDO
Item4	Claridad	1	3	3	3	4	2.80	1.10	0.60	NO VÁLIDO
	Coherencia	1	4	3	4	4	3.20	1.30	0.73	VÁLIDO
	Relevancia	1	4	3	4	4	3.20	1.30	0.73	VÁLIDO
Item5	Claridad	1	3	4	3	4	3.00	1.22	0.67	VÁLIDO
	Coherencia	1	4	4	4	4	3.40	1.34	0.80	VÁLIDO
	Relevancia	1	4	4	4	4	3.40	1.34	0.80	VÁLIDO
Item6	Claridad	1	4	4	3	4	3.20	1.30	0.73	VÁLIDO
	Coherencia	1	4	4	4	4	3.40	1.34	0.80	VÁLIDO
	Relevancia	1	4	4	4	4	3.40	1.34	0.80	VÁLIDO
Item7	Claridad	1	3	2	3	4	2.60	1.14	0.53	NO VÁLIDO
	Coherencia	1	4	3	4	4	3.20	1.30	0.73	VÁLIDO
	Relevancia	1	4	3	4	4	3.20	1.30	0.73	VÁLIDO
Item8	Claridad	4	4	4	3	4	3.80	0.45	0.93	VÁLIDO
	Coherencia	4	4	4	4	4	4.00	0.00	1.00	VÁLIDO
	Relevancia	4	4	4	4	4	4.00	0.00	1.00	VÁLIDO
Item9	Claridad	4	4	4	4	4	4.00	0.00	1.00	VÁLIDO
	Coherencia	4	4	4	4	4	4.00	0.00	1.00	VÁLIDO
	Relevancia	4	4	4	4	4	4.00	0.00	1.00	VÁLIDO
Item10	Claridad	4	4	4	4	4	4.00	0.00	1.00	VÁLIDO
	Coherencia	4	4	4	4	4	4.00	0.00	1.00	VÁLIDO
	Relevancia	4	4	4	4	4	4.00	0.00	1.00	VÁLIDO
Item11	Claridad	4	4	4	4	4	4.00	0.00	1.00	VÁLIDO
	Coherencia	4	4	4	4	4	4.00	0.00	1.00	VÁLIDO
	Relevancia	4	4	4	4	4	4.00	0.00	1.00	VÁLIDO
Item12	Claridad	4	4	2	4	4	3.60	0.89	0.87	VÁLIDO
	Coherencia	4	4	3	4	4	3.80	0.45	0.93	VÁLIDO
	Relevancia	4	4	3	4	4	3.80	0.45	0.93	VÁLIDO
Item13	Claridad	4	4	2	3	4	3.40	0.89	0.80	VÁLIDO
	Coherencia	4	4	3	4	4	3.80	0.45	0.93	VÁLIDO
	Relevancia	4	4	3	4	4	3.80	0.45	0.93	VÁLIDO
Item14	Claridad	4	4	4	4	4	4.00	0.00	1.00	VÁLIDO
	Coherencia	4	4	4	4	4	4.00	0.00	1.00	VÁLIDO
	Relevancia	4	4	4	4	4	4.00	0.00	1.00	VÁLIDO
Item15	Claridad	1	4	4	4	4	3.40	1.34	0.80	VÁLIDO
	Coherencia	1	4	4	4	4	3.40	1.34	0.80	VÁLIDO
	Relevancia	1	4	4	4	4	3.40	1.34	0.80	VÁLIDO

Item16	Claridad	4	4	4	4	4	4.00	0.00	1.00	VÁLIDO
	Coherencia	4	4	4	4	4	4.00	0.00	1.00	VÁLIDO
	Relevancia	4	4	4	4	4	4.00	0.00	1.00	VÁLIDO
Item17	Claridad	4	4	4	3	4	3.80	0.45	0.93	VÁLIDO
	Coherencia	4	4	4	4	4	4.00	0.00	1.00	VÁLIDO
	Relevancia	4	4	4	4	4	4.00	0.00	1.00	VÁLIDO
Item18	Claridad	4	4	4	2	4	3.60	0.89	0.87	VÁLIDO
	Coherencia	4	4	4	4	4	4.00	0.00	1.00	VÁLIDO
	Relevancia	4	4	4	4	4	4.00	0.00	1.00	VÁLIDO
Item19	Claridad	4	4	4	4	4	4.00	0.00	1.00	VÁLIDO
	Coherencia	4	4	4	4	4	4.00	0.00	1.00	VÁLIDO
	Relevancia	4	4	4	4	4	4.00	0.00	1.00	VÁLIDO
Item20	Claridad	4	4	4	4	4	4.00	0.00	1.00	VÁLIDO
	Coherencia	4	4	4	4	4	4.00	0.00	1.00	VÁLIDO
	Relevancia	4	4	4	4	4	4.00	0.00	1.00	VÁLIDO
Item21	Claridad	4	4	4	4	4	4.00	0.00	1.00	VÁLIDO
	Coherencia	4	4	4	4	4	4.00	0.00	1.00	VÁLIDO
	Relevancia	4	4	4	4	4	4.00	0.00	1.00	VÁLIDO
Item22	Claridad	4	4	2	4	4	3.60	0.89	0.87	VÁLIDO
	Coherencia	4	4	3	4	4	3.80	0.45	0.93	VÁLIDO
	Relevancia	4	4	3	4	4	3.80	0.45	0.93	VÁLIDO
Item23	Claridad	1	4	2	2	4	2.60	1.34	0.53	NO VÁLIDO
	Coherencia	1	4	3	4	4	3.20	1.30	0.73	VÁLIDO
	Relevancia	1	4	3	4	4	3.20	1.30	0.73	VÁLIDO
Item24	Claridad	4	4	4	4	4	4.00	0.00	1.00	VÁLIDO
	Coherencia	4	4	4	4	4	4.00	0.00	1.00	VÁLIDO
	Relevancia	4	4	4	4	4	4.00	0.00	1.00	VÁLIDO
Item25	Claridad	4	4	4	4	4	4.00	0.00	1.00	VÁLIDO
	Coherencia	4	4	4	4	4	4.00	0.00	1.00	VÁLIDO
	Relevancia	4	4	4	4	4	4.00	0.00	1.00	VÁLIDO

Anexo G. Análisis de ítems

Ítems	Media	Asimetría	Curtosis	Rit	α	Escala de respuestas						
						0	1	2	3	4	5	6
A1	0.23	3.41	13.24	0.20		83.3%	13.3%	-	3.3%	-	-	-
A2	0.06	3.66	12.21	0.37		93.3%	6.7%	-	-	-	-	-
A3	0.03	5.48	30.00	-0.09		96.7%	3.3%	-	-	-	-	-
A4	0.03	5.48	30.00	0.42		96.7%	3.3%	-	-	-	-	-
A5	0.03	5.48	30.00	0.24	0.45	96.7%	3.3%	-	-	-	-	-
A6	0.03	5.48	30.00	-0.09		96.7%	3.3%	-	-	-	-	-
A7	0.03	5.48	30.00	0.42		96.7%	3.3%	-	-	-	-	-
A8	0.03	5.48	30.00	0.24		96.7%	3.3%	-	-	-	-	-
A9	0.03	5.48	30.00	0.42		96.7%	3.3%	-	-	-	-	-
A10	0.03	5.48	30.00	0.24		96.7%	3.3%	-	-	-	-	-
A11	0.03	5.48	30.00	0.06		96.7%	3.3%	-	-	-	-	-
A12	0.03	5.48	30.00	-0.09		96.7%	3.3%	-	-	-	-	-
T13	0.23	3.41	13.24	0.69		83.3%	13.3%	-	3.3%	-	-	-
								3.		-	-	-
T14	0.13	3.49	12.51	0.20		90.0%	6.7%	3	-			
								%				
T15	0.30	2.82	9.58	0.69		76.7%	20.0%	-	3.3%	-	-	-
T16	0.03	5.48	30.00	0.18	0.65	96.7%	3.3%	-	-	-	-	-
T17	0.30	2.82	9.58	0.02		76.7%	20.0%	-	3.3%	-	-	-
T18	0.13	4.78	23.77	-0.04		93.3%	3.3%	-	3.3%	-	-	-
T19	0.03	5.48	30.00	0.26		96.7%	3.3%	-	-	-	-	-
T20	0.03	5.48	30.00	0.18		96.7%	3.3%	-	-	-	-	-
T21	0.03	5.48	30.00	0.58		96.7%	3.3%	-	-	-	-	-
T22	0.20	3.78	15.85	0.67		86.7%	10.0%	-	3.3%			
T23	0.13	2.27	3.39	0.25		86.7%	13.3%	-	-	-	-	-
T24	0.03	5.48	30.00	0.18		96.7%	3.3%	-	-	-	-	-
T25	0.03	5.48	30.00	0.26		96.7%	3.3%	-	-	-	-	-

Anexo H. Baremos

	Puntuación total ámbito de la conducta de acoso	Puntuación total tipo de la conducta de acoso
N	145	145
Media	1.32	1.9
Desviación estándar	2.54	2.92
Mínimo	0	0
Máximo	12	13
10percentil	0	0
20percentil	0	0
25percentil	0	0
30percentil	0	0
40percentil	0	0
50percentil	0	0
60percentil	0	1
70percentil	1	2.8
75percentil	2	3
80percentil	2	4
90percentil	5	5.6