



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Acoso laboral y depresión en trabajadores de empresas de  
transporte urbano – Juliaca, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

**AUTORES:**

Chura Fabian, Maribel (ORCID: 0000-0001-6941-0065)

Sánchez Chayña, Luz Katerin (ORCID: 0000-0002-5346-3100)

**ASESOR:**

Mg. Salazar Hernández, Freddy Marlon (ORCID: 0000-0001-6520-5259)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Violencia

LIMA – PERÚ

2021

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo a Jehová Dios, quien siempre guio mi camino y me dio fuerzas para luchar hasta el final, mi motivación principal mi madre Juana por su apoyo incondicional. a mis seres queridos que formaron parte de mi carrera, mi padre Alcides y mi hermano Jorge, a ellos por estar siempre apoyándome en la buenas y en las malas. mis maestros de los cuales adquirí parte de los conocimientos esenciales para seguir mi carrera en el futuro.

**Maribel Chura Fabian**

Con toda la humildad de corazón dedico esté presente trabajo primeramente a dios, creador de todas las cosas, el que me ha dado fuerzas para continuar cuando estaba a punto de rendirme. De igual forma, dedico esta tesis a mi madre Epifanía que ha sabido formarme con buenos valores, sentimientos, lo cual me ha ayudado a salir adelante en los momentos difíciles, por su amor y apoyo incondicional.

**Luz Katerin Sánchez Chayña**

## **AGRADECIMIENTO**

A mi familia por su apoyo en todo en transcurso de mi carrera profesional, maestros de los cuales adquirí lo esencial sobre mi profesión, a mi asesor de tesis por su paciencia y dedicación, a las instituciones de empresas las cuales me permitieron la ejecución de las pruebas a utilizar en mi tesis y a todas aquellas personas que conocí en el transcurso de mi carrera profesional y dieron un aporte positivo tanto en mi vida personal, profesional y laboral.

**Maribel Chura Fabian**

Mi infinito agradecimiento a la Universidad Cesar Vallejo, quien permitió realizar el presente estudio y culminar con el mayor anhelo de mi vida. A los docentes que de forma directa e indirecta apoyaron para una culminación exitosa del trabajo de tesis. A mis compañeros y amigos con cuyo apoyo desinteresado pudimos culminar con éxito este estudio.

**Luz Katerin Sánchez Chayña**

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	iv
ÍNDICE DE TABLAS .....	v
ÍNDICE DE FIGURAS .....	vi
RESUMEN .....	vii
ABSTRACT .....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III.METODOLOGÍA.....	10
3.1. Tipo de investigación .....	10
3.2. Variables y operacionalización .....	10
3.3. Población, muestra y muestreo.....	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	12
3.5. Procedimiento .....	17
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS .....	19
V. DISCUSIÓN .....	23
VI. CONCLUSIONES .....	25
VII. RECOMENDACIONES .....	26
REFERENCIAS.....	27
ANEXOS .....	33

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población de estudio .....	11
Tabla 2. Niveles de Acoso laboral en trabajadores .....	19
Tabla 3. Índice global de Depresión en trabajadores .....	19
Tabla 4. Análisis de estadístico de Shapiro-Wilks .....	20
Tabla 5. Correlación entre el acoso laboral y depresión .....	21
Tabla 6. Correlación entre el desprestigio laboral y depresión.....	21
Tabla 7. Correlación entre el entorpecimiento del progreso y depresión .....	22
Tabla 8. Correlación entre el ataque a las relaciones sociales y depresión .....	22
Tabla 9. Evidencias de validez de contenido por método de jueces expertos de la Escala de acoso laboral (EALM) .....	50
Tabla 10. Evidencias cualitativas de validez de contenido por criterio de jueces de jueces expertos de la Escala de acoso laboral (EALM) .....	51
Tabla 11. Evidencias de validez de contenido por método de jueces expertos del Inventario de Depresión .....	52
Tabla 12. Evidencias de validez de contenido por criterio de jueces expertos del Inventario de Depresión .....	53
Tabla 13. Análisis descriptivo de ítems de la Escala de Acoso Laboral (EALM)..	54
Tabla 14. Análisis descriptivo de ítems del Inventario de Depresión de Beck.....	55
Tabla 15. Índice de ajuste del análisis factorial confirmatorio de LA Escala de Acoso Laboral (EALM) .....	56
Tabla16. Índice de ajuste del análisis factorial confirmatorio del Inventario de Depresión de Beck .....	57
Tabla 17. Análisis de la confiabilidad por el método de consistencia .....	58
Tabla 18. Jueces expertos .....	59

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diagrama de sendero de Acoso laboral .....	56
Figura 2. Diagrama de sendero de Depresión.....	57
Figura 3. Diagrama de dispersión para acoso laboral y depresión.....	70
Figura 4. Diagrama de dispersión para desprestigio laboral y depresión.....	71
Figura 5. Diagrama de dispersión para entorpecimiento del progreso y depresión.....	72
Figura 6. Diagrama de dispersión para el ataque a las relaciones sociales y depresión.....	73

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el Acoso laboral y depresión en trabajadores de empresas de transporte urbano – Juliaca, 2020. La metodología consistió en un estudio de tipo correlacional diseño, no experimental, donde participaron 230 trabajadores, y una muestra de 144 a través del muestreo probabilístico aleatorio simple, para la recolección de datos se empleó la Escala de Acoso Laboral “Mobbing” EALM y el Inventario de Depresión de Beck (BDI-2), el análisis estadístico fue no paramétrico con el coeficiente de correlación rho de Spearman. Se concluye que existe relación significativa entre el acoso laboral y la depresión ( $p=0.006$ ), con una fuerza débil ( $\rho=0.228$ ), a mayor nivel de acoso laboral se espera un incremento de los niveles de depresión en trabajadores de transporte urbano en la ciudad de Juliaca.

**Palabras claves:** acoso laboral, depresión, trabajadores, transporte.

## **ABSTRACT**

The objective of this research was to determine the relationship between workplace harassment and depression in workers of urban transport companies - Juliaca, 2020. The methodology consisted of a non-experimental, correlational design study, where 230 workers participated, and a sample of 144 through simple random probability sampling, the EALM Mobbing Scale of Workplace Harassment and the Beck Depression Inventory (BDI-2) were used for data collection, the statistical analysis was non-parametric with the correlation coefficient rho by Spearman. It is concluded that there is a significant relationship between workplace bullying and depression ( $p = 0.006$ ), with a weak force ( $\rho = 0.228$ ), the higher the level of workplace bullying is expected to increase the levels of depression in urban transport workers in the city of Juliaca.

**Keywords:** workplace harassment, depression, workers, transportation.

## I. INTRODUCCIÓN

El estudio de investigación se desarrolló con el motivo, de estudiar el acoso laboral o mobbing, por ser uno de los principales problemas en las organizaciones y la frecuencia con que se viene dando, que a futuro puede llegar a presentar dificultades en la salud mental de los trabajadores, causando un estado de depresión, puede llegar a ocurrir en cualquier jerarquía y cultura. A pesar que se ha desarrollado investigaciones al respecto, para reducir la incidencia del acoso laboral, aun así, sigue en aumento.

Como sucede en México, durante el año 2019 el 60% de empleados abandonaron sus trabajos a causa del acoso laboral, el 48,5% pertenece al sexo femenino y el 40,3% masculino (Ortega, 2020). Lo mismo ocurre en Colombia con 962 denuncias; en Chile en los seis primeros meses del año 2018 (941) y en 2019 (1069) denuncias por hostigamiento laboral (Martínez, 2020; Gonzales, 2019). De igual forma en Ecuador, Uruguay y Costa Rica, el 55,4% conciernen a empresas privadas y el 44,6% a públicas, son afectados de manera sistemática (Rodríguez, 2019). Los datos mencionados nos indican que el acoso laboral genera en el individuo alteraciones físicas, trastornos de sueño, estrés y estados depresivos y en las institucionales como: la rotación, disminución de productividad, ausentismo por enfermedad y renuncias.

De igual forma, la OMS (2018) precisa el acoso laboral o mobbing como una conducta agresiva de uno o más miembros de un equipo de trabajo hacia un individuo de dicho grupo, con el fin de originar miedo, desprecio, depresión, hasta que desista o sea despedido.

Perú también es parte de esta realidad, como da a conocer el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, el 97% de las mujeres en el lugar de su trabajo son víctimas de acoso laboral, estos comportamientos de hostigamiento hacia el género femenino, con más frecuencia se dan por parte los varones (Perú 21, 2020). Cabe resaltar, que hay un aumento de acoso laboral hacia el género femenino, cometidos en gran parte por varones, esto indica que este fenómeno está presente en las organizaciones.

Lo mismo sucede en el departamento de Puno, el 98% de trabajadores municipales soportan el acoso laboral, generando en los personales un estado de depresión (Rpp, 2018). Por ende, el trabajo desarrollado es muy significativo, los

datos estadísticos encontrados afirman que existe el acoso laboral en todas las organizaciones, por eso es fundamental el abordaje de esta temática y la participación de profesionales de salud mental involucrados a la orientación a trabajadores con el fin de efectuar intervenciones de promoción y prevención.

Por consiguiente, se planteó la pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre el acoso laboral y depresión en trabajadores de empresas de transporte urbano – Juliaca, 2020?

En tal sentido, es conveniente desarrollar el presente trabajo de investigación sobre la relación entre el acoso laboral y la depresión, en trabajadores de empresas de transporte urbano donde se ha manifestado dichos comportamiento negativos u hostiles hacia el empleado, causando dos tipos de consecuencia; individuales (alteraciones físicas, trastornos de sueño, estrés, estados depresivos) e institucionales (rotación, disminución de productividad, ausentismo por enfermedad y abandono).

A nivel teórico, se llegó a obtener informaciones o investigaciones que expliquen sobre las variables en estudio y lleguen a ser un complemento para las futuras investigaciones, además, la muestra de estudio es representativa de una población que hasta el momento no ha sido considerada en otros estudios, por lo tanto, contribuirá en la producción de nuevos conocimientos sobre el tema, pero en otro contexto poblacional.

De igual forma presenta relevancia a nivel práctico, los resultados obtenidos, no solo es beneficiario para las empresas de transporte, sino también para los que se encuentra a su alrededor, como los usuarios, la familia entre otros, además permitirá comprender e identificar sobre el estado actual en el que se encuentran los trabajadores, conllevando a que se desarrolle intervenciones tempranas, a través de talleres, charlas informativas relacionados a las variables en estudio, para que a futuro no tenga consecuencias en la salud mental.

A nivel metodológico para cumplir con los objetivos se utilizaron métodos, procedimientos, instrumentos validados y confiables al contexto peruano, con la finalidad de obtener resultados confiables, y así proporcionar como un antecedente para las futuras investigaciones relacionadas con el tema expuesto.

Se tiene como objetivo general: Determinar la relación entre Acoso laboral y depresión en trabajadores de empresas de transporte urbano – Juliaca, 2020.

Dentro de los objetivos específicos: 1) Analizar la relación entre la dimensión desprestigio laboral y la depresión en trabajadores de empresas de transporte urbano – Juliaca, 2020, 2) Conocer la relación entre la dimensión entorpecimiento del progreso y depresión en trabajadores de empresas de transporte urbano – Juliaca, 2020, 3) Conocer la relación entre la dimensión ataques a las relaciones sociales y depresión en trabajadores de empresas de transporte urbano – Juliaca, 2020.

En respuesta a los objetivos, se formuló la hipótesis: Existe relación directa entre Acoso laboral y depresión en trabajadores de empresas de transporte urbano— Juliaca, 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

Respecto a antecedentes internacionales tenemos:

Ying, et al. (2020) realizaron un estudio en Taiwán con la finalidad de examinar los determinantes de diferentes tipos de acoso laboral y su relación con la depresión, la metodología empleada fue de tipo correlacional transversal; donde participaron 484 individuos, los datos se analizaron mediante análisis de regresión logística. Concluyendo, que los principales determinantes del acoso laboral era la soltería. Como era de esperar, la depresión se asoció significativamente con el acoso laboral 95% y el acoso relacionado con la persona OR = 3,89, IC del 95% (1,99, 7,61). Sin embargo, intimidación física OR = 1,23; IC del 95% (0,50; 3.03) no se asoció con la depresión entre los participantes de este estudio.

Lange, et al. (2019) ejecutó un trabajo de investigación en Alemania, con el fin de investigar el efecto del acoso laboral auto informado sobre los síntomas depresivos, basado a un diseño longitudinal en una población de 2172 personas. Se utilizó análisis de regresión logística para examinar el efecto del acoso laboral al inicio del estudio sobre los síntomas depresivos durante el seguimiento, en conclusión de 63 empleados que fueron acosados severamente por sus compañeros de trabajo, 16 (25%) presentaron síntomas de depresión, con respecto al acoso severo por parte de superiores, 24 de 101 (24%) mostraron síntomas depresivos, también se observó a los empleados que son acosados severamente tanto compañeros de trabajo como superiores de los 24 empleados con doble exposición, 9 (38%) informaron síntomas depresivos durante el seguimiento en el modelo completamente ajustado.

Livingstone y Jahanfar (2019) realizaron un análisis de investigativo entre el acoso laboral y riesgo de depresión entre los adultos en los Estados Unidos, el diseño del estudio fue transversal, en adultos de edades de 18 a 65 años. El 72,1% de los participantes trabajaron durante 1 a 34 años en su lugar de trabajo. Dicho estudio se dividió en 2 grupos; deprimido (n= 38) y no deprimido (n= 2292). El 7,1% de los adultos que fueron acosados experimentaron depresión, en comparación con los que estaban no acosados con 4,6%. La prevalencia de depresión fue más alta (14,1% y 10,9%) en grupo de personas de edad 18 a 24 años y 25-44 años respectivamente.

Yurcu, et al. (2019) efectuaron un estudio en Turquía, para analizar la relación entre valores personales, mobbing y depresión de los empleados, llegaron a conformar 368 empleados como población, el resultado fue una correlación negativa significativa entre el valor personal y la depresión ( $r = -0,454$ ,  $p < 0,01$ ) y una relación positiva significativa entre el acoso psicológico y depresión ( $r = 0,404$ ,  $p < 0,01$ ).

Tokarev, et al. (2017) ejecutaron un estudio de rasgos oscuros del líder, acoso laboral y depresión de los empleados, con una población de 508, para la recolección de datos llegaron a utilizar las calificaciones de personalidad (los empleados calificaron la personalidad de los líderes), mediante medidas psicométricamente sólidas y técnicas de modelado sofisticadas. Concluyen que la personalidad narcisista y psicopatía del líder, están asociadas en el aumento del acoso laboral con el 25. 8% a 41,0%, sin embargo, en el acoso laboral el efecto de la personalidad narcisista y psicopatía del líder afecta en los empleados en un 21,5 a 20,8%, además los rasgos de personalidad que predominan en los líderes es la psicopatía y el narcisismo, que afecta en la depresión de los empleados a través del acoso laboral.

A nivel nacional se llegó a considerar los siguientes antecedentes de estudio:

Mogollón, et al. (2020) realizó un trabajo investigativo en Piura, con el propósito de conocer la correlación de Mobbing y depresión laboral, con una metodología de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental, la población fue conformada por 38 trabajadores. Sus resultados demuestran que el 50% de trabajadores muestran un nivel medio de acoso psicológico, sin embargo, el 63.2% muestran problemas graves de depresión, además, se demuestra que existe relación moderada entre mobbing y depresión, porque obtuvo valores de ( $\text{Sig.} = .015$  y  $\text{Rho} = .391$ ).

Además, Palacios (2020) en Trujillo realizó un estudio para determinar la influencia del mobbing sobre el clima organizacional, con un tipo de estudio cuantitativo, de tipo básico, no experimental y transversal con diseño correlacional-causal, tomando en cuenta 164 trabajadores. En cuanto a los resultados mostraron que el mobbing se manifestó en un 55% de nivel medio y 45% bajo, mientras que el clima laboral alcanzó el 91% en nivel medio, 5% favorable y 4% desfavorable.

Así mismo existe influencia del Mobbing sobre el clima organizacional ( $Rho = 0.273$ ;  $p = 0.000$ ).

Así mismo, Quispe y Quispe (2019) en Arequipa quienes analizaron la relación entre el acoso laboral, ansiedad y depresión, La muestra quedó conformada por 75 trabajadores. Concluyen que existe asociación significativa directa entre el acoso laboral y la ansiedad ( $p=0,020 < 0,05$ ) sin embargo, no se encontró una relación significativa entre el acoso laboral y la depresión ( $p=0,538 > 0,05$ ).

Por otra parte, Morales (2017) da a conocer un estudio en distrito de Puente Piedra perteneciente al departamento de Lima, de tipo descriptivo correlacional, la finalidad del estudio fue conocer la relación entre acoso laboral y depresión. La muestra estuvo constituida por 313 sujetos. Los resultados muestran que existe una correlación positiva y significativa ( $Rho=0,499$  y  $p=.000$ ), es decir a mayor acoso laboral mayor depresión.

Del mismo modo, López (2017) realizó un trabajo de investigación en el departamento Ucayali, con el objetivo de analizar la asociación entre el mobbing y la autoestima, de diseño descriptivo correlacional, dicha población estuvo conformada por 27 trabajadores. Los resultados indican que el 37,0% no presentan acoso laboral, en cambio 74,1% presentan una autoestima media. Además, existe relación entre el mobbing y la autoestima ( $p\leq 0,004$ ), es decir a mayor índice de acoso laboral hay presencia de autoestima.

De esta manera, tras describir los estudios existentes, para la variable acoso laboral se tomó en cuenta el modelo teórico de Leymann, quien identifica la actividad hostil, como proceso de acoso psicológico, evidenciando que tales actividades, son usadas negativamente, dichos comportamientos duran un prologado tiempo, lo cual se convierte en una peligrosa arma comunicativa, ocasionando al sufrimiento psicológico, psicosomático y social, el mobbing se centra en la frecuencia y la duración con que ocurre el hostigamiento (Leymann,1996).

Por ende, el uso consecutivo de este tipo de acción, provoca un efecto en la victima como comunicación inadecuada (amenazas verbales, insultos, gritos), mantener contacto social (exclusión del grupo), mantener la reputación personal (chismes, ridiculizar, burlas, calumnias), situación laboral (asignación de tareas sin

sentido o simples), sobre la salud física (asignación de tareas peligrosas, amenazas físicas o ataques (Leymann, 1996).

Por consiguiente, el acoso se puede ejercer en dos direcciones hacia la víctima, uno horizontal, se manifiesta entre individuos de la misma posición jerárquica del lugar de trabajo, en esta situación el ataque se puede dar por asuntos personales, como contradicción de ideas, presentadas de una persona o de varios, y el otro es vertical, en este caso el sujeto se encuentra en un nivel jerárquico diferente, de jefe hacia el empleado, en esta situación el acoso se da de nivel superior a nivel inferior o viceversa (Rojas, 2005).

Además, Leymann (1996) menciona las cuatro fases del acoso laboral, la primera es llamada conflicto dirigido, se individualiza a la víctima, comienzan los primeros ataques y acciones, causando confusión en la víctima, la segunda se abre el conflicto, comienzan los comportamientos hostiles hacia la víctima, en esta fase suelen ser los indicios ya recurrentes, la tercera es la intervención de la empresa, el jefe conoce la situación y toma una decisión al respecto, siguiendo una solución o ignorando la situación, hasta que la víctima termina renunciando su trabajo, por último, es expulsado del ámbito laboral, por ausencia al lugar de trabajo, a causa de la situación tensa que sufrió por culpa del acosador.

Piñuel (2001) refiere que el acosador muestra características de un tipo resentido y mediocre, causando en los trabajadores a que lleguen a abandonar su lugar de trabajo, en caso entre compañeros el conflicto es por competencia, por ende, el acosador persigue a quien lo ve como rival ante sus capacidades, empleando tácticas de manipulación y busca aliados para su complicidad para el acoso. Por otro lado, las posibles víctimas del acoso suelen tener las siguientes características, personas con ética, honradez, sentimiento de justicia, personas autónomas, inteligencia y aptitudes, personas populares, líderes informales, con carisma, personas con empatía hacia los demás.

Así también, Peralta (2004) indica que el acoso laboral son conductas abusivas con intención de humillar, molestar, descalificar y abrumar psicológicamente al individuo o a un grupo, menospreciando su trabajo y hacia su persona, poniendo en riesgo la integridad psíquica de la persona. Porque el acosador en el ámbito laboral, pretende ir contra la resistencia de la víctima obligándola a que abandone su trabajo, mediante el hostigamiento, deteriorando su

rendimiento en el desempeño del individuo, por medio de trampas desestabilizando psicológicamente, inventando calumnias que no existe, como ausentismo, bajo rendimiento o de comportamientos erráticos, pueden ser ingeniadas por el hostigador, que los demás trabajadores siendo testigos, no pueden identificar. Técnicas sutiles como calumniar, críticas hacia su vida personal de la víctima, excluyendo amenazas (Trujillo, et al., 2007).

Finalmente, Filippi (2020) refiere que el acoso laboral, es un acto que se manifiesta de una manera violenta en un ambiente laboral, para ejercer poder dentro de las organizaciones o empresas, con acciones que dañan al trabajador, manifestados de diferentes formas ya sea por los superiores, funcionarios, gerentes o los mismos trabajadores de menos jerarquía, como consecuencia de este tipo de comportamiento puede causar en la víctima episodios de depresión o incluso más adelante llevarle al suicidio.

Entonces el acoso laboral o mobbing, son una serie de comportamientos de acciones verbales o psicológicas por falta de ética en la comunicación en el lugar de trabajo, que se expresan de una o varias personas hacia un sujeto (Leymann, 1996).

Sin embargo, para la variable depresión se ha tomado en cuenta la teoría cognitiva de Aaron Beck, establece que las crisis emocionales, así como depresión, surgen del procesamiento disfuncional de la información (Weenlad, et al., 2017). La persona depresiva se centra en el autocastigo, la exageración de los problemas externos y la desesperanza como síntomas más destacados, también suelen ser demasiado sensible ante los obstáculos, las cogniciones negativas confusas conducen inevitablemente disforia, la reducción del deseo de proporcionar el placer o el bienestar (Bitencourt, et al., 2008).

Así como también, está preocupado por pensamientos autodestructivos y auto culpables además el deprimido proyecta su futuro a condiciones de pérdida real o imaginaria, volviéndose pesimista y desalentado cree que la incomodidad es interminable e inalterable (kovacs y beck, 1978).

Beck asume tres elementos básicos, la primera llega a ser triada cognitiva, consiste en la visión negativa de sí mismo (Tiende a creer que sus experiencias desagradables acontecen por algún defecto personal); visión negativa del mundo (sentimiento de incapacidad de poder enfrentar las exigencias de la vida), la visión

negativa acerca del futuro (anticipación de fracaso a cerca de sus planes, sentimiento de frustración) (Bitencourt, et al., 2008). El segundo elemento llega a ser los esquemas; son creencias constituidas y aprendidas desde la infancia, con el estímulo de los progenitores, estos pensamientos están establecidos y a la vez son duraderas de los cuales la persona percibe el mundo o la vida de acuerdo a sus experiencias pasadas y como tal juzga el presente y futuro (Vásquez, et al, 2000). Por último, se encuentra las distorsiones cognitivas, dentro de los cuales se encuentra el inferencia arbitraria, es cuando nos adelantamos a una supuesta conclusión de ciertas suposiciones ( ejemplo pensar que te saldrá mal una exposición, a pesar que se preparó); maximización exagerar las situaciones, maximizan los errores, las carencias, las faltas, las pérdidas; minimización subestimar ciertos aspectos de sí mismo, como logros, cualidades, éxitos personales; abstracción selectiva centrarse en detalles de las situaciones dejando de lado la realidad del hecho y centrándose solo en lo negativo (ejemplo el depresivo crea una serie de esquemas mentales negativos, comprobando su incapacidad); generalización excesiva el proceso se interpreta como general de cualquier acontecimiento u desenlace, independiente de uno o varias situaciones (Por ejemplo, debido a un fracaso laboral, nunca podrá estar en otro trabajo); personalización el individuo se asigna a si mismo hechos y fenómenos externos que no tiene nada que ver con ellos, aun cuando no existe pruebas que la relacionan con el suceso, los depresivos suelen atribuirse culpas hacia si mismo; pensamiento dicotómico se cataloga las experiencias de manera polarizados, clasificando las situaciones o personas en niveles (por ejemplo: sucio-limpio, blanco - negro, bueno -malo, la persona depresiva siempre suele atribuirse lo negativo), (Bitencourt, et al., 2008).

Entonces, la depresión es una serie de distorsiones cognitivas, de sí mismo, del mundo y del futuro, durante un proceso depresivo estos esquemas sufren una serie de alteración los cuales, se manifiesta por presenciar tristeza en gran parte del día, pérdida de placer, sentimientos de culpa (kovacs y beck, 1978).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo de investigación**

Según, el estudio corresponde al tipo correlacional, porque se llegó a identificar la relación entre dos variables en estudio, de la misma manera se encuentra dentro del enfoque cuantitativo, porque se llegó a analizar con los métodos estadísticos para comprobar la hipótesis establecida (Hernández y Mendoza, 2018). Además, se encuentra dentro del diseño no experimental-transversal o transaccional porque la recolección de datos, se realizó sin la intención de manipular las variables, en el que solo se llegó a analizar en su ambiente natural y en un momento único (Hernández y Mendoza, 2018).

#### **3.2. Variables y operacionalización**

##### **Variables 1: Acoso laboral**

Definición conceptual: Leymann (1996) refiere, que el hostigamiento psicológico se manifiesta en un contexto laboral donde el sujeto o conjunto de individuos, practican violencia psicológica excesiva de manera continua y sistemática, sobre la persona o varias personas en su centro de trabajo.

Definición operacional: Toma las puntuaciones de la Escala de Acoso Laboral (EALM), diseñado y validado a la realidad peruana por (Vásquez, 2015), quien modifico a partir de las planeaciones de Leymann e influido por los instrumentos ya existentes; lo cual consta 17 ítems, los cuales están clasificadas en tres dimensiones, cada pregunta incluye una valoración, de la siguiente manera: 1=nunca ,2= Casi nunca, 3=A veces, 4= casi siempre,5= siempre. Así mismo se considera los siguientes niveles de Carencia, bajo, medio, alto.

Dimensiones: Se localizan en 3 dimensiones, desprestigio laboral se encuentran en los ítems 1,2,3,4,5 y en la siguiente dimensión entorpecimiento del progreso los ítems son 6,7,8,9,10,11 por otro lado, la dimensión ataques a las relaciones sociales, expresa en los ítems 12,13,14,15,16,17.

Indicadores: mis compañeros dicen mentiras sobre mi desempeño laboral, mi jefe compara mi trabajo con la de mis compañeros negativamente, minimiza mis logros alcanzados, exagera mis errores, me discrimina delante de los demás, intencionalmente me sobrecargan de trabajo.

Escala de medición ordinal.

## Variable 2: Depresión

Definición conceptual: La depresión es un estado de ánimo deficiente, donde la persona padece cansancio, desánimo, perturbación psicológica donde presentan cambios en su esquema mental, como en su sentir y pensar, los cuales se manifiestan en su comportamiento. (Beck, 1983).

Definición operacional: Se asume las puntuaciones del Inventario de depresión de Beck, constituye 21 ítems que califican en una escala de cuatro puntos, donde los niveles de 0-6 pertenece a la categoría Mínimo, y 7- 11 pertenece a la categoría Leve, del 12- 16 corresponde a la categoría Moderado y del 17- 63 incumbe a la categoría Severo (Beck, et al., 2009).

Dimensiones: Se localizan en dos, cognitivo afectivo consta en los ítems (1,2,3,4,5,8,9,10), y somático motivacional se encuentra en los ítems (6,7,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21).

Indicadores: tristeza, pesimismo, fracaso, pérdida de placer, sentimiento de culpa, sentimiento de castigo, disconformidad de sí mismo, autocrítica, pensamientos de suicidio, llanto, agitación, pérdida de interés, indecisión, desvalorización, etc.

Escala medición ordinal.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

#### Población

Hace referencia al conjunto del fenómeno a estudiar, donde poseen una característica parecida, dando origen a los datos de la indagación. (Hernández y Mendoza, 2018). Por consiguiente, lo llegaron a conformar 230 trabajadores de empresas de transporte urbano de la ciudad de Juliaca perteneciente al departamento de Puno.

**Tabla 1**

*Población de estudio*

Empresa	Trabajadores
Empresa de Transporte 12 de octubre "Línea 8"	25
Empresa de Transporte Internacional "San Felipe"	55
Empresa de Transporte Gaviotas del Sur S.A. Línea 33	50
Empresa de Transporte "Corazón de Jesús" Línea 23	50
Empresa de Transporte Nobleza Internacional Línea 39	50
Total	230

Fuente: archivo ODRET

## **Muestra**

Es el subconjunto de una población con el interés recolectar datos precisos con el objetivo de responder al planteamiento del problema en estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

La medida de la muestra se hizo por medio del muestreo probabilístico aleatorio simple donde: el límite de confianza ( $Z=9.96$ ) al 95 %; el campo de variabilidad de aciertos y errores ( $p: 0.5; q: 0.5$ ), al 5 % de error y el nivel de posición al ( $d=0.05$ ). Se consiguió una muestra representativa de población de 144 trabajadores de transporte urbano.

## **Muestreo**

El muestreo elegido es probabilístico aleatorio simple, puesto que los elementos de la población van a tener la misma probabilidad de pertenecer a la muestra y también por las mismas características de la población. (Hernández y Mendoza, 2018).

### **Criterios de inclusión**

- Trabajadores de transporte urbano
- Trabajadores de 18 años en adelante
- Trabajadores mujeres - varones
- Trabajadores que laboren en la empresa mínimo uno o dos meses

### **Criterios de exclusión**

- Personas menores de 16 años edad
- Personas que hayan laborado por pocos días
- Trabajadores inactivos o con algún tipo de permiso

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **Técnica**

Se usó la técnica de la encuesta, como parte del procedimiento para el estudio, con el objetivo que brinda datos de forma rápida y eficaz. De igual forma de las encuestas se adquiere información directa de los individuos de las cuales se estudió. (Yuni y Urbano, 2006). Así mismo se manejó de forma virtual, ya que en la actualidad es un fenómeno global, que ha interpuesto un número grande de aplicaciones las cuales facilitan la forma de comunicación, además la gran mayoría de las comunicaciones virtuales tienen como finalidad compartir recursos a través de un interfaz web, por ello que el mundo virtual facilita la comunicación e

interacción entre los usuarios. Lo cual nos dio la facilidad de aplicar las encuestas logrando llegar a la población que está dirigida los instrumentos (Griol et al., 2011).

### **Instrumentos de recolección de datos**

#### **Ficha técnica**

Nombre original	: (Leymann Inventory of Psychological Terrorization)
Autor	: Leymann (1996)
Procedencia	: España
Adaptación peruana	: Jeymy Liseth Vásquez Toro (2015)
Nombre adaptado	: “Escala de Acoso Laboral Mobbing – EALM”
Lugar de adaptación	: Lima -Perú
Aplicación	: A partir de los 18 años.
Administración	: Individual y colectiva.
Ítems	: 17
Tiempo	: 10 minutos
Puntuaciones	: Carencia, bajo, medio, alto.
Objetivo	: evalúa el índice del acoso laboral
Dimensiones	: desprestigio laboral, entorpecimiento del progreso y ataques a las relaciones.

#### **Reseña histórica**

El psiquiatra Leymann residido en Suecia, publicó sus primeros estudios acerca de la violencia psíquica en el lugar de trabajo, desde luego fue estudiado y conocido, expuso en un congreso sobre mobbing donde fue un hecho interesante, en 1993 publica su libro de mobbing en Alemania, tradujo su libro al francés, posteriormente dio a conocer 2 obras con título mobbing en Estados Unidos y España inicialmente designó como maltrato psicológico, definiendo en el lugar de trabajo como terror psicológico o psicoterrorización, poniendo impacto desde entonces el fenómeno, cuya primera formulación fue dada por Leymann (1996), diseñada para realizar la evaluación objetiva del acoso laboral, estuvo formada por: desprestigio laboral, entorpecimiento del progreso, ataques a las redes sociales; agresión verbal, física y amenazas; deshonra personal.

### **Consigna de aplicación**

El instrumento requiere opción de respuesta de tipo Likert consta de 17 ítems, el trabajador debe responder en función a 5 alternativas: 1(nunca), 2 (casi nunca), 3 (a veces), 4 (casi siempre), 5 (siempre), en un tiempo de 10 minutos.

### **Propiedades psicométricas originales**

Originalmente el instrumento de Leymann en 1989, fue traducida a la versión española las propiedades psicométricas, indica una confiabilidad por consistencia interna según el alfa de Cronbach es 0.90, de la misma manera la valides del constructo muestra una significancia de 0.01 (González & Rodríguez, 2003).

### **Propiedades psicométricas peruanas**

La adaptación de la Escala de Acoso Laboral (EALM) fue diseñada en el Perú por Vásquez (2015) en la primera muestra fue dividida en 132 docentes de nueve colegios y la segunda fue ejecutada en 420 docentes de 216 colegios de siete departamentos de Perú como: Lima, Arequipa, Huánuco, Junín, Huancavelica, Áncash y Cajamarca. Realizando las correcciones del instrumento original, verifico las propiedades psicométricas, donde el alpha de Cronbach es de .850 y el KMO .862, dicho instrumento elaborado ostenta excelente consistencia interna, mostrando una confiabilidad alta.

### **Propiedades psicométricas del piloto**

Escala de Acoso Laboral Mobbing – EALM, este instrumento fue validado considerando una muestra piloto de 50 trabajadores de transporte urbano, fue evaluada respecto a su contenido por la técnica de juicio de expertos, los cuales por consenso lo calificaron como adecuado para medir esta variable de estudio calificándolos por sus ítems como claros, pertinentes y relevantes (Escrura, 1988). El segundo aspecto consideró la validez de consistencia interna o análisis de fiabilidad del instrumento, los resultados indican para esta escala de acoso laboral con una puntuación de Alfa de Cronbach de oscila 0.564 a 0.758 y Omega de McDonald's de 0.055 a 0.767, los cuales bajo la escala de criterio son considerados aceptables. Respecto al análisis específico por ítems se obtuvo valores de IHC por encima de 0.40 evidenciando que son pertinentes para las mediciones realizadas como lo señala Kline (1994). El análisis global señala para el índice ajustado de la prueba un valor calculado de Chi cuadrado de 498.116, además de CFI de 0.655, TLI de 0.670; RMSEA de 0.145, que indican en conjunto que el análisis factorial

confirmatorio señala indicadores adecuados como lo establecen Hu & Bentler (1999).

### **Ficha técnica**

Nombre original	: Inventario de depresión de Beck.
Autores	: Aaron T. Beck, Robert A. Steer y Gregory K. Brown. (1979)
Procedencia	: Estados Unidos
Adaptación peruana	: Renzo Felipe Carranza Esteban (2013)
Lugar de adaptación	: Lima -Perú
Aplicación	: De 13 años en adelante.
Administración	: Individual y colectiva.
Objetivo	: Evaluar el grado depresión en adultos - adolescentes
Duración	: 10 – 15 minutos aproximadamente.
Dimensiones	: cognitivo - afectivo y somático motivacional
Número de ítems	: 21 de tipo Likert de 0 a 63 puntos.

### **Reseña histórica**

El inventario de Beck cuyo instrumento designado por 21 ítems, su objetivo es deducir el riesgo de la depresión tanto en adultos y adolescentes la aplicación es de 13 años en adelante, el propósito es identificar síntomas representativos de la depresión grave. En los últimos 35 años, se efectuaron una suma de estudios, así mismo; el BDI fue el más citado en variadas investigaciones. De igual forma, Mora y Lambert (1983) contrastaron el BDI y los criterios que se pretendían efectuar en los Trastornos afectivos del DSM III y se infirió que solo concordaba con 6 de los criterios. En la nueva versión, perfeccionada por Beck et al. (1961).

### **Consigna de aplicación**

La administración del Inventario de Depresión de Beck, puede realizarse de forma individual o grupal, con una duración de 15 minutos, donde se explica la consigna para responder de manera sincera y responsable.

### **Propiedades psicométricas originales**

Consideraron una muestras de 4 clínicas de pacientes con referencias psiquiátricos por otro lado un conjunto de universitarios de 277 correspondientes de Medicina y odontología en Nueva Jersey, 50 del Instituto Beck, 127 del departamento de Psiquiatría Universidad de Medicina de Pensilvania y 46

perteneían al Instituto Psiquiátrico Norton de Louisville, los resultados dados el coeficiente de Alfa de 0.92 fue de los pacientes, y para los universitarios 0.93, no obstante la correlación entre el BDI-IA y BDI-II fue de ,93 ( $p < ,001$ ). Los cálculos promedio del BDI-IA y el BDI-II hubieron 18,92 y 21,88, llegando a inferir que el BDI-II fue 2,96 puntos superior a la del BDI-IA (8,56,  $p < ,001$ ).

### **Propiedades psicométricas peruanos**

La adaptación fue realizada por Carranza (2013) en Perú, con muestra de 2005 alumnos universitarios, pertenecientes a universidades privadas y públicas de Lima, las edades que oscilaban fueron de 16 y 36 años de ambos géneros. Para la validación del contenido del instrumento, fue evaluada por 10 expertos, para ver si el instrumento es clara y coherente para la población en estudio. En cuanto a su confiabilidad dedujo que la prueba fue confiable, por el puntaje obtenido de 0.878 por medio del coeficiente del alfa de Cronbach.

### **Propiedades psicométricas de piloto**

Inventario de Depresión de Beck, este instrumento fue validado mediante una muestra piloto de 50 trabajadores de transporte urbano, fue evaluada inicialmente respecto a su contenido por la técnica de juicio de expertos, los cuales por consenso lo calificaron como adecuado para medir esta variable de estudio, puesto que sus ítems son claros, pertinentes y relevantes (Escrura, 1988). El segundo aspecto consideró la validez de consistencia interna o análisis de fiabilidad del instrumento, los resultados indican para esta escala de depresión con una puntuación de Alfa de Cronbach de 0.918 y Omega de McDonald's de 0.915, los cuales bajo la escala de criterio son interpretados como muy buenos. Respecto al análisis específico por ítems se obtuvo valores de IHC por encima de 0.40 evidenciando que son pertinentes para las mediciones realizadas como lo señala Kline (1994). El análisis global señala para el índice ajustado de la prueba un valor calculado de Chi cuadrado de 641.323, además de CFI de 0.484, TLI de 0.496; RMSEA de 0.219, que indican en conjunto que el análisis factorial confirmatorio señala que sus indicadores son adecuados como lo establecen Hu & Bentler (1999).

### **3.5. Procedimiento**

Se efectuó la colección de información de acuerdo a los variables en estudio. De igual manera, se diseñó el planteamiento del problema de indagación, hipótesis, objetivos. Del mismo modo, se eligió los instrumentos, para el uso adecuado, se solicitó la autorización de los autores, así mismo se prosiguió a elaborar el cuestionario virtual. Además, se realizó una primera aproximación a los gerentes de empresas transporte urbano, exponiendo las razones para realizar la investigación, así como los beneficios prácticos que podrían derivarse de la misma. De manera formal se realizó una solicitud escrita a los gerentes, para la ejecución de la recolección de información a las cinco empresas, al ser aceptada se continuó con las siguientes etapas. Los días pactados para la aplicación del cuestionario virtual, se realizó una reunión por zoom para informarles y pedirles el consentimiento de cada uno de ellos, y contar con la colaboración acentuada, al concluir con la encuesta online. Se pasó a apreciar las respuestas, después fueron codificadas en base de datos, de igual forma se pasó a utilizar los métodos estadísticos que se piden, para la obtención de resultados, en base a relación con los objetivos planteados. Al lograr lo propuesto, se pasó a interpretar los resultados procedidos efectuando la discusión, conclusión y las recomendaciones de investigación.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Inicialmente para obtener la muestra representativa y la prueba piloto, se utilizó el alfa de Cronbach ( $\alpha$ ) y el Omega de McDonald's ( $w$ ) para verificar la confiabilidad, sesgos y errores del instrumento, asimismo se realizó la transcripción de los formularios virtuales, a una hoja de cálculo (Excel) generando una base de datos inicial, en esta primera fase se verifico la calidad y conformidad de los formularios, Seguidamente se realizó el vaseo de datos hacia el software estadístico SPSS versión 25, en donde se completó las etiquetas respectivas, en lo cual se desarrolló la prueba de normalidad de Shapiro – wilk, seguidamente para el análisis de las correlaciones entre variables de estudio se procedió con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman. Para la interpretación del coeficiente de correlación se consideró de referencia a García, et al. (2019) considerando valores entre débil, moderada, buena, perfecta.

### **3.7. Aspectos éticos**

El estudio de investigación se efectuó bajo los lineamientos de acuerdo con la Asociación Médica Mundial, (1964), a partir de los aspectos éticos, dentro de los cuales tenemos: justicia; referido a la no discriminación, la beneficencia; es el grado de protección de las informaciones brindadas, la autonomía; corresponde a los participantes del estudio y los datos que proporciona. De lo descrito, el estudio asume los principios éticos señalados por las instituciones a favor de la buena práctica científica (Manzini, 2000). Por otro lado, la bioética como rama de la ética nos brinda principios para el buen desempeño en aspectos relacionados a la vida, como también nos ayuda a distinguir de lo bueno y lo malo, en cuestiones que puedan perjudicar la vida humana (Ten y Lelie, 1998). Finalmente, se basó al cumplimiento del código de ética del psicólogo peruano, de acuerdo a los artículos del 23° al 28° del título IV los cuales regula trabajos de investigación. En esta situación se obtuvo la autorización de los gerentes de dichas empresas investigadas, para la aplicación de instrumentos se procedió con la debida documentación dando a conocer el objetivo de la investigación, así mismo se obtuvo el consentimiento de los trabajadores, contando con la participación voluntaria de los participantes, basándose en el cumplimiento de todos los lineamientos éticos desarrollándose una investigación anónima, cabe recalcar que toda información indagado es de uso confidencial para fines de investigación los cuales fue comunicado con anticipación a los participantes, cumpliendo así con la ética.

#### IV. RESULTADOS

De acuerdo a la obtención de datos se procedió a codificar y ordenar de acuerdo a la variable y dimensiones a través del programa Microsoft Excel, seguidamente se realizó a ordenar en el paquete estadístico SPSS-25, para llegar a obtener las siguientes tablas:

##### Análisis descriptivo

**Tabla 2**

*Niveles de Acoso laboral en trabajadores*

Nivel de acoso laboral	Frecuencia	Porcentaje
No presenta	2	1.39%
Bajo	5	3.47%
Medio	60	41.67%
Alto	77	53.47%
Total	144	100.00%

En la Tabla 2, se observa sobre el acoso laboral el predominio del nivel alto con (53.47%); seguida por el nivel medio (41.67%); bajo (3.47%); y el (1.39%) no presenta acoso laboral.

**Tabla 3**

*Índice global de Depresión en trabajadores*

Niveles de depresión	Frecuencia	Porcentaje
Mínimo	74	51.39%
Leve	23	15.97%
Moderado	21	14.58%
Severo	26	18.06%
Total	144	100.00%

En la Tabla 3, se evidencia sobre la depresión el predominio del nivel severo con (18.06%); en seguida por el nivel moderado (14.58%); leve (15.97%); y el (51.39%) mínimo.

### Prueba de normalidad y fiabilidad

**Tabla 4**

*Análisis de estadístico de Shapiro-Wilks*

Dimensiones/Variabes	N	W*	Significancia
Desprestigio laboral	144	0.976	.012
Entorpecimiento del progreso	144	0.969	.002
Ataques a las relaciones sociales	144	0.910	.000
<b>Acoso laboral</b>	144	0.979	.024
Somático motivacional	144	0.841	.000
Cognitivo afectivo	144	0.792	.000
<b>Depresión</b>	144	0.829	.000

**Nota:** Las significancias  $p < 0.05$  son significativas (No se ajustan a una distribución normal)

Los resultados de la tabla 4, sobre la prueba de normalidad de Shapiro-wilks se obtuvo en la variable acoso laboral y depresión y sus dimensiones una significancia bilateral que oscilan entre (.000 a .024), lo cual es menor a .05, por ende, no presenta distribución normal, por consiguiente se llegó a emplearse la prueba estadística no paramétrica de Rho de Spearman (García, et al, 2019).

## Análisis de correlación

**Tabla 5**

*Correlación entre el acoso laboral y depresión*

		Depresión
	Rho de Spearman	.228**
Acoso Laboral	Sig. (bilateral)	.006
	r <sup>2</sup>	.052
	N	144

**Nota:** La correlación es significativa en el nivel 0,01

En la Tabla 5, el análisis de correlación no paramétrico de Rho de Spearman de 0.228 y significancia bilateral de .006, estos valores indican que existe correlación débil y significativa entre acoso laboral y depresión (García, et al, 2019) con un tamaño de efecto mediano de .052 (cohen,1992).

**Tabla 6**

*Correlación entre el desprestigio laboral y depresión*

		Depresión
	Rho de Spearman	-.001
Desprestigio laboral	Sig. (bilateral)	.988
	N	144

**Nota:** NS: No existe correlación

En la Tabla 6, se observa que la significancia bilateral es igual a .988 lo cual es mayor a 0.05, por consiguiente, no existe relación entre desprestigio laboral y depresión.

**Tabla 7***Correlación entre el entorpecimiento del progreso y depresión*

	Depresión	
Entorpecimiento del progreso	Rho de Spearman	.222**
	Sig. (bilateral)	.007
	$r^2$	.049
	n	144

**Nota:** La correlación es significativa en el nivel 0,01

En la Tabla 7, el nivel de significancia bilateral es igual a .007 lo cual indica que es menor a 0.05; y el coeficiente Rho de Spearman .222, por ende, existe correlación débil y significativa entre entorpecimiento del progreso y depresión (García, et al, 2019) con un tamaño de efecto .049 se encuentra en nivel mediano (cohen,1992).

**Tabla 8***Correlación entre el ataque a las relaciones sociales y depresión*

	Depresión	
Ataques a las relaciones sociales	Rho de Spearman	.219**
	Sig. (bilateral)	.008
	$r^2$	.048
	n	144

**Nota:** La correlación es significativa en el nivel 0,01

En la Tabla 8, el nivel de significancia bilateral es igual a .008 lo cual indica que es menor a 0.05; y el coeficiente de Rho de Spearman .219, por ello existe correlación débil y significativa entre ataque a las relaciones sociales y depresión (García, et al, 2019) con un tamaño de efecto .048 mediano (cohen,1992).

## V. DISCUSIÓN

Con respecto al objetivo principal de la investigación, sobre las dos variables, queda confirmada que existe relación significativa entre el acoso laboral y la depresión con una fuerza débil ( $p < 0.01$ ;  $\rho = 0.228$ ), es decir, cuando se presencia comportamientos de hostigamiento como, humillaciones, calumnias, amenazas, excluir del grupo, etc., muestran signos de depresión. Estos resultados muestran cierta similitud con el estudio realizado por Ying, et al. (2020) quien afirma que existe relación significativa entre acoso laboral y depresión, lo mismo ocurre con el trabajo investigativo de Livingstone y Jahanfar (2019) al afirmar que existe relación entre el acoso laboral y el riesgo de depresión entre personas adultas de Estados Unidos. Sin embargo, el acoso laboral generalmente se manifiesta para ejercer poder dentro de una empresa, con acciones que dañan al empleado que con el tiempo puede ocasionar estados de depresión hasta incluso llegar al suicidio (filippi, 2020). Por otro lado, la depresión es cuando la persona muestra estados de ánimo deficiente como cansancio, desmoralizado, incluso los manifiesta en su forma de pensar de manera negativa acerca de si mismo (Beck, 1983).

Respecto al primer objetivo específico se obtuvo que no existe relación significativa entre la dimensión desprestigio laboral y la depresión, estos resultados contrastan con el estudio realizado por Quispe y Quispe (2019) en algunos indicadores de acoso laboral se puede relacionar con la ansiedad, pero no así con la depresión. Al mismo tiempo López (2017) indica que algunos indicadores de acoso laboral pueden relacionarse con la autoestima del trabajador, pero sin llegar a niveles de depresión, esto explicaría como hemos señalado porque esta primera dimensión no se relacionó de manera directa y significativa con la depresión. Desde la perspectiva de la teoría nos indica que en la primera fase del acoso es dirigido a la víctima comienzan los primeros ataques, causando una confusión de lo sucedido hacia su persona, ocasionándole ansiedad e incomodidad si en la primera fase el hostigamiento no es consecutivo no llegara a manifestarse depresión, ya que la frecuencia del acoso y el tiempo prolongado si causa un malestar significativo en la victima (Leymann, 1996).

En lo referido al segundo objetivo, en nuestro estudio concluimos que existe relación significativa ( $p < 0.01$ ) con una fuerza débil ( $\rho .222$ ) entre la dimensión entorpecimiento del progreso y la depresión. De la misma manera Lange, et al. (2019) señala en su estudio observado durante el seguimiento a los empleados, que existe personas acosados severamente, tanto por sus compañeros de trabajo como superiores, de los cuales el 38% informaron tener síntomas depresivos. Por otro lado, Yurcu, et al. (2019) en su estudio realizado en Turquía encontró una relación significativa entre acoso psicológico y depresión ( $r = - 0,454$ ,  $p < 0,01$ ). Por lo general el acoso se centra en ciertos empleados, estas personas son abordadas inicialmente con bromas y posteriormente el acoso se vuelve permanente y perjudicando la salud mental del empleado, cuya expresión puede ser la depresión en sus diferentes niveles. De la misma manera la parte teoría nos indica que la persona que manifiesta actitudes hostiles hacia su compañero de trabajo, muestra características de ser un tipo resentido y mediocre, percibiendo en la otra persona que tiene más habilidades que él, lo cual le causa molestia y recurre a usar tácticas de manipulación, incluso busca aliados dentro de la organización o empresa (Piñuel, 2001).

Respecto al tercer objetivo concluimos que existe relación significativa con una fuerza débil ( $p < 0,01$ ;  $\rho .219$ ) entre la dimensión ataque a las relaciones sociales y la depresión, como lo señala López (2017) en un trabajo realizado en Ucayali, indica que los trabajadores valoran la autoestima, cuando la misma es vulnerada por el acoso, se manifiestan indicadores de depresión. A la vez Palacios (2020) en un estudio en Trujillo, señala que el acoso laboral tiene relación sobre el clima organizacional de una empresa. Aquí se encuentra la minimización de logros, exagerar errores frente a compañeros, sobrecarga de trabajo, como tal se relaciona de manera significativa con la depresión según la percepción de los trabajadores de transporte público. Finalmente, el aporte teórico de Leymann, (1996) afirma que el acoso psicológico es un arma peligrosa en la forma de comunicarse con el resto donde repercute en los trabajadores a nivel social y psicológico. Por otro lado, la persona que hostiga, percibe a su alrededor de acuerdo como fue sus primeras experiencias durante sus primeros años de vida y como tal juzga su entorno social (Beck, 1983).

## **VI. CONCLUSIONES**

Existe relación débil y significativa entre el acoso laboral y la depresión ( $p=0.006$ ;  $\rho=0.228$ ), esto quiere decir, que a mayor nivel de acoso laboral se espera un incremento de los niveles de depresión en trabajadores de transporte urbano en la ciudad de Juliaca.

No existe relación significativa entre la dimensión desprestigio laboral y la depresión ( $p=0.998$ ), no se puede señalar que las acciones de desprestigio se relacionen con la depresión en trabajadores de transporte urbano.

Existe relación débil pero significativa entre la dimensión entorpecimiento del progreso y la depresión ( $p=0.007$ ;  $\rho=0.222$ ), a mayor nivel de entorpecimiento del progreso se espera un incremento de los niveles de depresión en trabajadores de transporte urbano.

Existe relación débil y significativa entre la dimensión ataque a las relaciones sociales y la depresión ( $p=0.008$ ;  $\rho=0.219$ ), cuando hay presencia de humillaciones, exclusión del grupo frente a los demás, entre otros comportamientos de aislar del grupo social, se espera un incremento de los niveles de depresión en trabajadores de transporte urbano en la ciudad de Juliaca.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Sensibilizar sobre temas acerca de acoso laboral en transporte público, porque los resultados obtenidos demuestran que si existe hostigamiento psicológico que repercute a la salud mental y en el desempeño laboral.

Se sugiere a los profesionales de salud mental a concientizar a los gerentes de las empresas de transporte, realizar talleres en salud mental, enfocados a la prevención del acoso laboral, para que los trabajadores desarrollen habilidades sociales como la empatía, asertividad, escucha activa.

De la misma manera a las autoridades del Ministerio de Trabajo, realizar acciones de intervención al detectarse situaciones de acoso laboral, buscando el apoyo de un profesional en psicología como parte de la intervención y posterior tratamiento.

Respecto a los instrumentos de evaluación se sugiere a los nuevos investigadores adaptar los instrumentos empleados a su contexto poblacional que cree conveniente realizar en su estudio.

Desde la parte metodológica para las futuras investigaciones, sugerirles a que sigan investigando respecto al tema en estudio.

## REFERENCIAS

- Bitencourt, V., Abreu, N., Oliveira, I., & Sudak, D. (2008). Terapia cognitivo-comportamental da depressao. *Revista bras psiquiatria*, 30(2), 73-80.  
<https://www.scielo.br/pdf/rbp/v30s2/a04v30s2>
- Beck, A. (1983). *Terapia cognitiva de la depresión*.  
[https://books.google.com.pe/books?id=z0hTPAAACAAJ&dq=beck++cognitiv+e+theory+of+depression&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=z0hTPAAACAAJ&dq=beck++cognitiv+e+theory+of+depression&hl=es&source=gbs_navlinks_s)
- Beck, A.T., Robert, A., Steer & Gregory, K. B. (2009). *BDI-II inventario de depresión de Beck*.  
<https://www.bibliopsi.org/docs/carreras/obligatorias/CFG/13psicometricas/mikulic/BECK%20-%20BDI-II%20Manual.pdf>
- Carretero, N. (2010). *Validación empírica de un modelo psicosocial del acoso psicológico en el trabajo (Mobbing)*. [Tesis de grado de doctoral, Universidad de Valencia].  
<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/77727/carretero.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carranza, R. (2013). Propiedades psicométricas del inventario de depresión de beck universitarios de lima. *Revista Psicológica* 15(2),170-182.
- Cohen, J. (1992). Metodología difusa. *Psychological bulletin*. 112(3), 409-410.  
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.112.3.409>
- Diariouchile. (1 de agosto de 2019). Gobierno por incremento de denuncias por acoso laboral y sexual: Las personas han perdido el temor. *Diariouchile*.  
<https://radio.uchile.cl/2019/08/01/gobierno-por-incremento-de-denuncias-por-acoso-laboral-y-sexual-las-personas-han-perdido-el-temor/>
- Escorra, L. (1988). Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. *Revista de psicología*,6(2), 103-111.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6123333>

- Filippi, C. (2020). Acoso laboral. *Revista Foye*, 2(3),2452-560.  
[https://www.academia.edu/44535878/Acoso\\_Laboral](https://www.academia.edu/44535878/Acoso_Laboral)
- González, J., & Rodríguez, M. (2003). Cuestionario de estrategias de acoso psicológico: El Iitp-60 (leyman inventory of psychological terrorization) en versión española. *Revista psiquis*, 24(2), 59-69.  
<http://www.gonzalezderivera.com/art/pdf/manual-lipt60.pdf>
- Griol, D., Callejas, Z., & López, C. (2011). Utilización de los mundos virtuales para el desarrollo de aplicaciones educativas. *Revista Electrónica de ADA* 5(1), 37-45. <http://polired.upm.es/index.php/relada/article/view/1363>
- Gob.pe. (27 de marzo de 2019). El 100% de agresores denunciados por hostigamiento sexual son hombres, *gob.pe*.  
<https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/26959-el-100-de-agresores-denunciados-por-hostigamiento-sexual-son-hombres>
- García, R., Rivas, R., Pérez, M., & Palacios, C. (2019). Correlación: no toda correlación implica causalidad. *Revista alergia México*, 66(3),354-360.  
<https://www.revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/view/651>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación* (7ª ed.). *Mc-Graw Hill*.
- Hu, L. & Bentler, P. M. (1999). Criterios de corte para los índices de ajuste en el análisis de la estructura de covarianza: Criterios convencionales versus nuevas alternativas. *Revista multidisciplinaria*, 6 (1), 1-55.  
<https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Kovacs, M., & Beck, A. (1978). Maladaptive Cognitive Structures in depression. *The american journal of psychiatry*.  
<https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.458.6544&rep=rep1&type=pdf>
- Kline, P. (1994). *Una sencilla guía para un análisis factorial*.  
<https://doi.org/10.4324/9781315788135>

- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184. <https://scihub.se/https://doi.org/10.1080/13594329608414853>
- López, V. (2017). Mobbing y autoestima: en trabajadores en el distrito judicial de coronel portillo, Ucayali, Perú. *Revista de Investigación Científica Cultura Viva Amazónica*, 2 (3), 1-34. <http://www.revistas.upp.edu.pe/index.php/RICCVVA/article/view/68/60>
- Livingstone, A., & Jahanfar, S. (2019). Workplace Harassment and Risk of Depression between Adults in the United States. *Revista Journal of Biomedical Research and Reviews.*, 2 (2),01-04. [https://www.innovationinfo.org/journal-of-biomedical-research-and-reviews/article/Workplace-Harassment-and-Risk-of-Depression-among-Adults-in-the-United-States#article\\_info](https://www.innovationinfo.org/journal-of-biomedical-research-and-reviews/article/Workplace-Harassment-and-Risk-of-Depression-among-Adults-in-the-United-States#article_info)
- Lange, S., Burr, H., Rose, U., & Conway, P. (2020). Acoso laboral y síntomas depresivos entre empleados en Alemania: posibles asociaciones con respecto a la gravedad y el papel del agresor en Alemania. *Revista Springer Open Choice*, 93(4), 433–443. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7118039/?report=classic>
- Manzini, J. (2000). Declaración de helsinki: principios éticos para la investigación médica sobre sujetos humanos. *Acta bioethica*, 6(2),1-14 [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1726-569X2000000200010](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-569X2000000200010)
- Martínez, S. (7 de febrero de 2020). La Terrible Realidad del Acoso Laboral en Colombia. *Retrieved from.* <https://www.portafolio.co/economia/empleo/el-acoso-laboral-crece-en-colombia-520447>
- Mogollón, F., Siancas, J., Barrón, F., & Melquiades, J. (2020). Mobbing y depresión laboral: Que afecta al personal administrativo de un Instituto Preuniversitario en Piura, Perú. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 3(3),166-173. <https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/324/347>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (27 de marzo de 2019). El 100% de agresores denunciados por hostigamiento sexual son hombres. *gob.pe.*

<https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/26959-el-100-de-agresores-denunciados-por-hostigamiento-sexual-son-hombres>

Morales, R. (2017). *Acoso laboral y depresión en docentes de ambos sexos del nivel secundario del distrito de Puente Piedra*. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad de Cesar Vallejo [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3333/Morales\\_DLACRG.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3333/Morales_DLACRG.pdf?sequence=1)

Navarrete, S. (2009). El Contenido y Desarrollo del Mobbing en el Trabajo. *Revista European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184. <https://www.kwesthues.com/e-LeymannEJWOP1996.pdf>

Ortega, A. (2020). La invisibilidad de la violencia laboral en México. *Intersecta*. <https://www.animalpolitico.com/blog-de-intersecta/la-invisibilidad-de-la-violencia-laboral-en-mexico/#:~:text=De%20acuerdo%20con%20la%20Encuesta,personas%20por%20cada%20100%2C000%20ocupadas.>

Perú 21. (20 de febrero de 2020). Hostigamiento laboral, el 97 % de casos ha sido contra mujeres, según viceministro de derechos humanos. *Perú 21*. <https://peru21.pe/lima/hostigamiento-laboral-el-97-de-casos-ha-sido-contra-mujeres-segun-viceministro-de-derechos-humanos-nndc-noticia/>

Peralta, M. (2004). El acoso laboral mobbing- perspectiva psicológica. *Revista de Estudios Sociales* (18), 111-122. <https://www.redalyc.org/pdf/815/81501811.pdf>

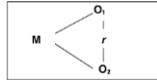
Palacios, O. (2020). *Mobbing y su influencia en clima organizacional en profesionales de la salud en un hospital de Trujillo*. [tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la universidad Cesar Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49366/Palacios\\_COF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49366/Palacios_COF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Piñuel, I., & Zabala. (2001). Mobbing. cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. *Revista Psicothema*. 14(1), 187-189. <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=706>
- Quispe, C., & Quispe, B. (2019). *Acoso laboral y su relación con la ansiedad y depresión en los colaboradores de la micro red de Mariano*. [Tesis de licenciatura; Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio de Universidad Nacional de San Agustín Arequipa. <https://1library.co/document/y960drry-acoso-laboral-relacion-ansiedad-depresion-colaboradores-mariano-melgar.html>
- Rojas, A. (2005). El acoso o mobbing laboral. *Revista de Derecho*, 24, 230-245. <https://www.redalyc.org/pdf/851/85102409.pdf>
- Rodríguez, I. (2019). Encuesta revela que 63% de trabajadores ticos vive acoso laboral; foro abordará problema este miércoles. *Salud* <https://www.nacion.com/ciencia/salud/encuesta-revela-que-63-de-trabajadores-ticos-vive/HYO4L67Z6REI3OCINQH25KZO3E/story>.
- Rpp noticias. (05 de junio de 2018). Puno: 98% de trabajadores municipales sufren acoso laboral. *Rpp noticias*. <https://rpp.pe/peru/actualidad/puno-98-de-trabajadores-municipales-sufren-acoso-laboral-noticia-489384?ref=rpp>
- Steinskog, D., Tjostheim, D., & Kvamsto, N. (2007). A Cautionary Note on the Use of the Kolmogorov–Smirnov Test for Normality. *Revista journals*, 135(3), 1151-1157. <https://journals.ametsoc.org/view/journals/mwre/135/3/mwr3326.1.xml>
- Trujillo, M., Valderrábanos, M., & Hernández, R. (2007). Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas. *Revista de Ciencias Administrativas y Sociales* 17(29), 71-79. <https://www.redalyc.org/pdf/818/81802905.pdf>
- Tokarev, A., Phillips, A., Hughes, D., & Irwing, P. (2017). Leader dark traits, workplace bullying, and employee depression: Exploring mediation and the role of the dark core. *Revista de psicología anormal*, 126 (7), 911–920. <https://doi.org/10.1037/abn0000299>

- Ten, H. & Lelie, A. (1998). Medical Ethics Research between Theory and Practice. *Theor Med*, 19, 263-276. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/9691788/>
- Vásquez, F. L., Muñoz, R. F., & Becoña, E. (2000). Depresión: diagnóstico, modelo teórico y tratamiento a finales del Siglo. *Psicología conductual*, 18(3), 417-449. [https://www.behavioralpsycho.com/wpcontent/uploads/2020/04/02.Vazquez\\_8-3oa.pdf](https://www.behavioralpsycho.com/wpcontent/uploads/2020/04/02.Vazquez_8-3oa.pdf)
- Vásquez J. (2015). *Propiedades Psicométricas de la Escala de Acoso Laboral (EALM)*. [Tesis de licenciatura; Universidad Peruana Unión]. Repositorio de la Universidad Peruana Unión. <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/581>
- Weeland, M., Nijhof, K., Otten, R., Ignace, P., Vermaes, B., & Buitelaard, J. (2017). Beck's cognitive theory and the response style theory of depression in adolescents with and without mild to borderline intellectual disability. *Research in Developmental Disabilities*, 69, 39-48. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0891422217301889>
- Yuni, J., Urbano, C. (2006). *Técnicas para investigar*. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2016/01/T%c3%a9cnicas-para-investigar-2-Brujas-2014-pdf.pdf>
- Yurcu, G., & Akinci, Z. (2019). The mediating role of mobbing in the relationship between personal value and depression: A case study of hospitality employees, *Revista de Recursos Humanos en Hostelería y Turismo*, 18(33), 471-503. <https://www.ingentaconnect.com/content/routledg/whrh20/2019/00000018/0000004/art00003>
- Ying, Y., Jane Wang, Y., Yun Liao, H., Mei Liao, Y., & Mei Chen, H. (2020). Determinants of Workplace Bullying Types and Their Relationship With Depression Among Female Nurses. *Art. biblioteca nacional de medicina centro nacional de información biotecnológica*, 28(3), 1-7. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31972730/>

## **ANEXOS**

## ANEXO 1. Matriz de consistencia

ACOSO LABORAL Y DEPRESIÓN EN TRABAJADORES DE EMPRESAS DE TRANSPORTE URBANO – JULIACA 2020								
MATRIZ DE CONSISTENCIA								
Problema general	Hipótesis general	Objetivo general	Metodología	Variables	Dimensión	Indicador/Ítem	Valores	Instrumento
¿Cuál es la relación entre Acoso laboral y depresión en trabajadores de empresas de transporte urbano – Juliaca, 2020?	Existe relación directa entre Acoso laboral y depresión en trabajadores de empresas de transporte urbano – Juliaca, 2020	Determinar la relación entre Acoso laboral y depresión en trabajadores de empresas de transporte urbano – Juliaca, 2020	<p><b>Tipo de investigación:</b> Correlacional</p> <p><b>Diseño de investigación:</b> No experimental</p> <p>El esquema es:</p> 	Acoso laboral	Desprestigio laboral.	1,2,3,4,5.	Carencia Bajo Medio Alto	Escala de Acoso Laboral (EAL <sup>M</sup> ).
<p>¿Cuál es la relación entre la dimensión desprestigio laboral y depresión en trabajadores de empresas de transporte urbano – Juliaca, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión entorpecimiento del progreso y depresión en trabajadores de empresas de transporte urbano – Juliaca, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión ataques a las relaciones sociales y depresión en trabajadores de empresas de transporte urbano – Juliaca, 2020?</p>	<p>No existe relación directa entre la dimensión desprestigio laboral y depresión en trabajadores de empresas de transporte urbano – Juliaca, 2020</p> <p>Existe relación directa entre la dimensión entorpecimiento del progreso y depresión en trabajadores de empresas de transporte urbano – Juliaca, 2020</p> <p>Existe relación directa entre la dimensión ataques a las relaciones sociales y depresión en trabajadores de empresas de transporte urbano – Juliaca, 2020</p>	<p>Analizar la relación entre la dimensión desprestigio laboral y depresión en trabajadores de empresas de transporte urbano – Juliaca, 2020</p> <p>Conocer la relación entre la dimensión entorpecimiento del progreso y depresión en trabajadores de empresas de transporte urbano – Juliaca, 2020</p> <p>Conocer la relación entre la dimensión ataques a las relaciones sociales y depresión en trabajadores de empresas de transporte urbano – Juliaca, 2020</p>	<p>Donde: M = Muestra. O<sub>1</sub> = Variable 1: Acoso laboral. O<sub>2</sub> = Variable 2: Depresión. r = Relación entre dichas variables o dimensiones.</p> <p><b>Población y muestra:</b> Población: 230 trabajadores Muestra: 144 trabajadores, obtenida por muestreo probabilístico</p>	Depresión	Entorpecimiento del progreso.	6,7,8,9,10,11.		
					Ataques a las relaciones sociales.	12,13,14,15,16,17		
					Cognitivo afectivo.	1,2,3,4,5,8,9,10.	Mínimo Leve Moderado Severo	Inventario de Depresión de Beck Adaptado (BDI-IIA).
					Somático motivacional.	6,7,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21.		

## Anexo 2. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Instrumento
Acoso laboral	Conjunto de prácticas negativas realizadas por los compañeros de trabajo o por superiores hacia un trabajador, afectando de manera significativa a la persona acosada, mermando su productividad laboral. (Morales, 2009)	La medición se realizará por una escala formada por tres dimensiones y 17 ítems.	Desprestigio laboral.	1,2,3,4,5.	Escala de Acoso Laboral Mobbing – EAL <sup>M</sup> .
			Entorpecimiento del progreso.	6,7,8,9,10,11.	
			Ataques a las relaciones sociales.	12,13,14,15,16,17	
Depresión	trastorno mental frecuente, caracterizado por presentar una sensación permanente de tristeza, pérdida de interés o placer por sus actividades diarias, sentimientos de culpabilidad, pérdida de autoestima, trastornos del sueño, perdida o incremento de apetito, cansancio permanente y falta de concentración en el trabajo u otras labores (Leka et al., 2014).	La medición se realizará por una escala formada por dos dimensiones y 21 ítems.	Somático motivacional.	6,7,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21.	Inventario de depresión de Beck (BDI-II).
			Cognitivo afectivo.	1,2,3,4,5,8,9,10.	

### ANEXO 3. Instrumentos de recolección de datos

**Autor original Leymann (1996), Adaptado por Vásquez (2015)**

#### Escala de Acoso Laboral “Mobbing” EALM

Esta escala tiene como propósito determinar las Propiedades Psicométricas de la Escala de Acoso Laboral (EALM). La información que brinde será de mucha importancia para la detección oportuna de posibles problemas de acoso laboral en la institución.

Tu participación es voluntaria. Si decides participar en este estudio, por favor responde y entrega el instrumento.

#### INSTRUCCIONES DE LA ESCALA

Considera como te sientes, piensas o actúas, la mayor parte del tiempo en la mayoría de lugares. Lee cada afirmación y elige la respuesta que mejor te describe marcando con una X sobre el número que corresponde a tu respuesta. Por ejemplo, si tu respuesta es “A Veces”, marca con una X sobre el número 3 en la misma línea de la afirmación. Esto no es un examen; no existen respuestas buenas o malas. Ten cuidado en no omitir ninguna respuesta.

**1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A Veces 4. Casi Siempre 5. Siempre**

AFIRMACIÓN	N	CN	AV	CS	S
1 Mis compañeros me incluyen en los grupos de trabajo	1	2	3	4	5
2 Mis compañeros minimizan mis logros alcanzados	1	2	3	4	5
3 Mi jefe coordina el trabajo directamente conmigo	1	2	3	4	5
4 Mis compañeros consideran mi opinión	1	2	3	4	5
5 Mi jefe compara mi trabajo con la de mis compañeros negativamente	1	2	3	4	5
6 Mis compañeros dicen mentiras sobre el desempeño de mi trabajo con mala intención	1	2	3	4	5
7 Puedo iniciar una conversación con mi jefe cuando lo necesito	1	2	3	4	5
8 Me asignan trabajos deshonestos que ponen en tela de juicio mis principios y ética de trabajo	1	2	3	4	5
9 Mi jefe frecuentemente está dispuesto a dialogar libremente conmigo	1	2	3	4	5
10 Me obligan a realizar tareas sencillas, de poco valor en relación a los conocimientos y experiencia laboral que tengo	1	2	3	4	5
11 Me asignan intencionalmente un lugar de trabajo inadecuado	1	2	3	4	5
12 Mi jefe minimiza mis logros alcanzados delante de los demás	1	2	3	4	5
13 Mi jefe exagera mis errores delante de los demás	1	2	3	4	5
14 Mi jefe intencionalmente me recrimina delante de los demás	1	2	3	4	5
15 Mi jefe intencionalmente me sobrecarga de trabajo	1	2	3	4	5
16 Mis compañeros continuamente se olvidan de entregar mis trabajos	1	2	3	4	5
17 Mi jefe me escucha cuando le presento mis quejas	1	2	3	4	5

Gracias por su colaboración

## **Autor principal Beck (1979), Adaptado por Carranza (2013)**

### **Inventario de Depresión de Beck (BDI-2)**

Nombre:.....Estado Civil..... Edad:..... Sexo.....

Ocupación ..... Educación:.....Fecha:.....

Instrucciones: Este cuestionario consta de 21 grupos de afirmaciones. Por favor, lea con atención cada uno de ellos cuidadosamente. Luego elija uno de cada grupo, el que mejor describa el modo como se ha sentido las últimas dos semanas, incluyendo el día de hoy.

Marque con un círculo el número correspondiente al enunciado elegido Si varios enunciados de un mismo grupo le parecen igualmente apropiados, marque el número más alto. Verifique que no haya elegido más de uno por grupo, incluyendo el ítem 16 (cambios en los hábitos de Sueño) y el ítem 18 (cambios en el apetito).

#### **1. Tristeza**

- 0 No me siento triste.
- 1 Me siento triste gran parte del tiempo
- 2 Me siento triste todo el tiempo.
- 3 Me siento tan triste o soy tan infeliz que no puedo soportarlo.

#### **2. Pesimismo**

- 0 No estoy desalentado respecto del mi futuro.
- 1 Me siento más desalentado respecto de mi futuro que lo que solía estarlo.
- 2 No espero que las cosas funcionen para mí.
- 3 Siento que no hay esperanza para mi futuro y que sólo puede empeorar.

#### **3. Fracaso**

- 0 No me siento como un fracasado.
- 1 He fracasado más de lo que hubiera debido.
- 2 Cuando miro hacia atrás, veo muchos fracasos.
- 3 Siento que como persona soy un fracaso total.

#### **4. Pérdida de Placer**

- 0 Obtengo tanto placer como siempre por las cosas de las que disfruto.
- 1 No disfruto tanto de las cosas como solía hacerlo.
- 2 Obtengo muy poco placer de las cosas que solía disfrutar.
- 3 No puedo obtener ningún placer de las cosas de las que solía disfrutar.

#### **5. Sentimientos de Culpa**

- 0 No me siento particularmente culpable.
- 1 Me siento culpable respecto de varias cosas que he hecho o que debería haber hecho.
- 2 Me siento bastante culpable la mayor parte del tiempo.
- 3 Me siento culpable todo el tiempo.

#### **6. Sentimientos de Castigo**

- 0 No siento que este siendo castigado

- 1 Siento que tal vez pueda ser castigado.
  - 2 Espero ser castigado.
  - 3 Siento que estoy siendo castigado.
- 7. Disconformidad con uno mismo.**
- 0 Siento acerca de mí lo mismo que siempre.
  - 1 He perdido la confianza en mí mismo.
  - 2 Estoy decepcionado conmigo mismo.
  - 3 No me gusta a mí mismo.
- 8. Autocrítica**
- 0 No me critico ni me culpo más de lo habitual
  - 1 Estoy más crítico conmigo mismo de lo que solía estarlo
  - 2 Me critico a mí mismo por todos mis errores
  - 3 Me culpo a mí mismo por todo lo malo que sucede.
- 9. Pensamientos o Deseos Suicidas**
- 0 No tengo ningún pensamiento de matarme.
  - 1 He tenido pensamientos de matarme, pero no lo haría
  - 2 Querría matarme
  - 3 Me mataría si tuviera la oportunidad de hacerlo.
- 10. Llanto**
- 0 No lloro más de lo que solía hacerlo.
  - 1 Lloro más de lo que solía hacerlo
  - 2 Lloro por cualquier pequeñez.
  - 3 Siento ganas de llorar pero no puedo.
- 11. Agitación**
- 0 No estoy más inquieto o tenso que lo habitual.
  - 1 Me siento más inquieto o tenso que lo habitual.
  - 2 Estoy tan inquieto o agitado que me es difícil quedarme quieto
  - 3 Estoy tan inquieto o agitado que tengo que estar siempre en movimiento o haciendo algo.
- 12. Pérdida de Interés**
- 0 No he perdido el interés en otras actividades o personas.
  - 1 Estoy menos interesado que antes en otras personas o cosas.
  - 2 He perdido casi todo el interés en otras personas o cosas.
  - 3 Me es difícil interesarme por algo.
- 13. Indecisión**
- 0 Tomo mis propias decisiones tan bien como siempre.
  - 1 Me resulta más difícil que de costumbre tomar decisiones
  - 2 Encuentro mucha más dificultad que antes para tomar decisiones.
  - 3 Tengo problemas para tomar cualquier decisión.
- 14. Desvalorización**
- 0 No siento que yo no sea valioso
  - 1 No me considero a mí mismo tan valioso y útil como solía considerarme
  - 2 Me siento menos valioso cuando me comparo con otros.
  - 3 Siento que no valgo nada.
- 15. Pérdida de Energía**
- 0 Tengo tanta energía como siempre.

1. Tengo menos energía que la que solía tener.
2. No tengo suficiente energía para hacer demasiado
3. No tengo energía suficiente para hacer nada.

#### **16. Cambios en los Hábitos de Sueño**

- 0 No he experimentado ningún cambio en mis hábitos de sueño.
- 1<sup>a</sup>. Duermo un poco más que lo habitual.
- 1b. Duermo un poco menos que lo habitual.
- 2a Duermo mucho más que lo habitual.
- 2b. Duermo mucho menos que lo habitual
- 3<sup>a</sup>. Duermo la mayor parte del día
- 3b. Me despierto 1-2 horas más temprano y no puedo volver a dormirme

#### **17. Irritabilidad**

- 0 No estoy tan irritable que lo habitual.
- 1 Estoy más irritable que lo habitual.
- 2 Estoy mucho más irritable que lo habitual.
- 3 Estoy irritable todo el tiempo.

#### **18. Cambios en el Apetito**

- 0 No he experimentado ningún cambio en mi apetito.
- 1<sup>a</sup>. Mi apetito es un poco menor que lo habitual.
- 1b. Mi apetito es un poco mayor que lo habitual.
- 2a. Mi apetito es mucho menor que antes.
- 2b. Mi apetito es mucho mayor que lo habitual
- 3<sup>a</sup> . No tengo apetito en absoluto.
- 3b. Quiero comer todo el día.

#### **19. Dificultad de Concentración**

- 0 Puedo concentrarme tan bien como siempre.
- 1 No puedo concentrarme tan bien como habitualmente
- 2 Me es difícil mantener la mente en algo por mucho tiempo.
- 3 Encuentro que no puedo concentrarme en nada.

#### **20. Cansancio o Fatiga**

- 0 No estoy más cansado o fatigado que lo habitual.
- 1 Me fatigo o me canso más fácilmente que lo habitual.
- 2 Estoy demasiado fatigado o cansado para hacer muchas de las cosas que solía hacer.
- 3 Estoy demasiado fatigado o cansado para hacer la mayoría de las cosas que solía hacer.

#### **21. Pérdida de Interés en el Sexo**

- 0 No he notado ningún cambio reciente en mi interés por el sexo.
- 1 Estoy menos interesado en el sexo de lo que solía estarlo.
- 2 Estoy mucho menos interesado en el sexo.
- 3 He perdido completamente el interés en el sexo.

Gracias por su colaboración.

Puntaje total:

## FORMULARIO DRIVE

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScpUDv-b7UBMNIBgkMh\\_vLA8xhF6cLG0ChJVqoH883d5RFmRQ/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScpUDv-b7UBMNIBgkMh_vLA8xhF6cLG0ChJVqoH883d5RFmRQ/viewform?usp=sf_link)



Sección 1 de 4

### ACOSO LABORAL Y DEPRESION EN TRABAJADORES

Con el debido respeto nos presentamos ante usted, mi nombre es Maribel Chura Fabian con DNI 71027514 y Luz Katerin Sánchez Chayña con DNI 46271147, alumnas del taller de elaboración de tesis de la facultad de psicología-Universidad Cesar Vallejo-Lima Norte, actualmente nos encontramos realizando una investigación sobre 'ACOSO LABORAL Y DEPRESIÓN EN TRABAJADORES DE EMPRESAS DE TRANSPORTE URBANO-JULIACA,2020', para obtener título profesional. Por ello agradecemos su valiosa colaboración.

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

La participación en esta investigación es de forma voluntaria y consiste en resolver dos instrumentos con la mayor sinceridad y responsabilidad del caso, no existen respuestas correctas o incorrectas, de aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación.

En caso tenga alguna duda sobre la presente investigación puede contactarse a los siguientes correos:

- Mg. Freddy Salazar Hernández (asesor) - frsalazarh@ucvvirtual.edu.pe
- Br. Maribel Chura Fabian (autora) - chura.maribel\_ffb@hotmail.com
- Br. Katerin Sánchez Chayña - ksanchezchayna@gmail.com

De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación.

Pregunta \*

SI, ACEPTO

NO, ACEPTO

## FICHA SOCIODEMOGRAFICA

<b>SEXO</b> (Obligatorio)	
<b>EDAD</b> (Obligatorio)	
<b>DISTRITO</b> (Obligatorio)	
<b>GRADO DE INSTRUCCIÓN</b> (Obligatorio)	
<b>ESTADO CIVIL</b> (Obligatorio)	

## ANEXO 4. Presentación de cartas a la coordinadora y de las empresas



"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

Juliaca, 7 de enero de 2021

### CARTA INV. N° 1847 - 2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN

SEÑOR:  
GERENTE, BACILIO QUISPE CHAYÑA  
EMPRESA TRANS.INTERNACIONAL, SAN FELIPE QUISPE CHAYÑA HNOS S.R.L.

Presente. -

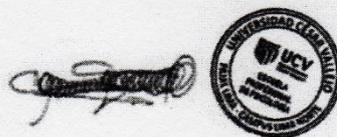
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para las Srtas. **Sánchez Chayña Luz Katerin** con DNI N° 46271147 y **Chura Fabián Maribel** con DNI N° 71027514 estudiantes de la carrera de psicología, con códigos de matrícula N° 7002586881, 7002587008. quienes desean realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: "**Acoso laboral y depresión en trabajadores de empresas de transporte urbano - Juliaca 2020**" Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



**Dra. Roxana Cárdenas Vila**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte

EMP. TRANS. INTERNACIONAL  
SAN FELIPE  
QUISPE CHAYÑA HNOS S.R.L.  
BACILIO QUISPE CHAYÑA  
GERENTE

APROBADO

Juliaca, 7 de enero de 2021

**CARTA INV.N°1846 -2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN**

SEÑOR:  
GERENTE, FIDEL SALAS ZAPANA  
EMPRESA DE TRANSPORTE “CORAZON DE JESUS” LINEA 23

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para las Srtas. **Sánchez Chayña Luz Katerin** con DNI N° **46271147** y **Chura Fabián Maribel** con DNI N° **71027514** estudiantes de la carrera de psicología, con códigos de matrícula N° 7002586881,7002587008. quienes desean realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: **“Acoso laboral y depresión en trabajadores de empresas de transporte urbano - Juliaca 2020”** Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

  
EMPRESA DE TRANSPORTES  
SAGRADO CORAZON DE JESUS S.A.C.

Simón F. Salas Zapana  
GERENTE

*Autorizado*  
*S.F. Salas Zapana*  
GERENTE.





**Dra. Roxana Cárdenas Vila**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte

Juliaca, 7 de enero de 2021

**CARTA INV.N°1844 -2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN**

SEÑOR:  
GERENTE, MIGUEL HUARCALLO ALEMAN  
“EMPRESA DE TRANSPORTE NOBLEZA INTERNACIONAL LINEA 39”

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para las Srtas. **Sánchez Chayña Luz Katerin** con DNI N° **46271147** y **Chura Fabián Maribel** con DNI N° **71027514** estudiantes de la carrera de psicología, con códigos de matrícula N° 7002586881,7002587008. quienes desean realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: **“Acoso laboral y depresión en trabajadores de empresas de transporte urbano - Juliaca 2020”** Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

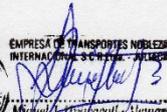
Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,


**Dra. Roxana Cárdenas Vila**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte

  
  
EMPRESA DE TRANSPORTES NOBLEZA  
INTERNACIONAL LINEA 39 - JULIACA  
Miguel Huarcallo Aleman  
DNI 46271147  
GERENTE GENERAL

**AUTORIZADO**

Juliaca, 7 de enero de 2021

**CARTA INV. N° 1845 -2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN**

SEÑOR:  
GERENTE, GERARDO MASCO GOMES  
COOPERATIVA DE TRANSPORTE Y SERVICIOS 12 DE OCTUBRE “LINEA 8”

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para las Srtas. **Sánchez Chayña Luz Katerin** con DNI N° **46271147** y **Chura Fabián Maribel** con DNI N° **71027514** estudiantes de la carrera de psicología, con códigos de matrícula N° 7002586881, 7002587008. quienes desean realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: **“Acoso laboral y depresión en trabajadores de empresas de transporte urbano - Juliaca 2020”** Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,


  
COOP. DE TRANSP. Y SERVICIOS  
12 DE OCTUBRE LIMA  
Gerardo B. Masco Gómez  
DNI 62547168  
PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

\_\_\_\_\_  
**Dra. Roxana Cárdenas Vila**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

Juliaca, 7 de enero de 2021

CARTA INV.N°1848 -2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN

SEÑOR:

GERENTE

"EMPRESA DE TRANSPORTE GAVIOTAS DEL SUR S.A." LINEA 33

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para las Srtas. **Sánchez Chayña Luz Katerin** con DNI N° 46271147 y **Chura Fabián Maribel** con DNI N° 71027514 estudiantes de la carrera de psicología, con códigos de matrícula N° 7002586881,7002587008. quienes desean realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: "**Acoso laboral y depresión en trabajadores de empresas de transporte urbano - Juliaca 2020**" Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



-----  
**Dra. Roxana Cárdenas Vila**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte

**GAVISUR S.A.**  
  
.....  
**María Sánchez Sotomayor**  
DNI: 29410349  
GERENTE

*Autorizado:*

## ANEXO 5. Autorización de autores de los instrumentos

### SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DEL TEST ESCALA DE ACOSO LABORAL (EALM) ADAPTADO A PERÚ



Liseth Vásquez <liseth.jvt@outlook.com>



Lun 08-02-2021 14:02

Para: Usted

Buenas tardes. Claro que si pueden utilizar mi Test EALM, por favor no se olviden de citarme en su tesis y difundir el Test con el Nombre del Autor al momento de utilizarlo. Éxitos.

Obtener [Outlook para Android](#)



Maribel Chura

Sáb 06-02-2021 18:03



Para: liseth.jvt@outlook.com

buenas noches psicóloga Jeymy Liseth Vásquez Toro, le escribe Maribel Chura Fabián y luz Katerin Sanchez Chayña alumnas de la Universidad Cesar Vallejo de la escuela de psicología de Perú. El motivo de mi mensaje es para solicitar un permiso de parte de usted hacia nuestra persona para el uso del test, Escala de Acoso Laboral (EALM) adaptado a Perú. debido a que realizare una investigación respecto a "acoso psicológico laboral y depresión en las empresas de transporte urbano-Juliaca ". Esta investigación será por motivos de estudio, la realización de la tesis. Cabe recalcar que se realizara la

## Solicitud de autorización del inventario de depresión, adaptado al Perú

### SOLICITUD DE AUTORIZACION DEL TEST DE ARON BECK (DEPRESION)



Renzo Carranza <renzo.carranza@upeu.edu.pe>



Lun 01-02-2021 13:37

Para: Usted

Hola Maribel, si bien no soy el autor original, de mi parte no hay problema que puedas usar la adaptación.

Saludos,

-----

Mg. Renzo Carranza Esteban

Investigador CONCYTEC: [Perfil](#)

SCOPUS-ID: <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57197806655>

Researchgate: [https://www.researchgate.net/profile/Renzo\\_Carranza\\_Esteban](https://www.researchgate.net/profile/Renzo_Carranza_Esteban)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4086-4845>

Scholar Google: <https://scholar.google.es/citations?user=6ufpO-EAAAAJ&hl=es>

...



Maribel Chura

Lun 01-02-2021 9:07



Para: renzo.carranza@upeu.edu.pe

buenas días psicólogo Renzo Carranza Esteban, le escribe Maribel Chura Fabián y luz Katerin Sanchez Chayña alumnas de la Universidad Cesar Vallejo de la escuela de psicología de Perú. El motivo de mi mensaje es para solicitar un permiso de parte de usted hacia nuestra persona para el uso del test Beck de depresión. debido a

## ANEXO 6. Consentimiento informado



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Alumnas: .....

Con el debido respeto, nos presentamos a usted, nuestros nombres: **Maribel Chura Fabián** y **Luz Katerin Sánchez Chayña** bachilleres de la carrera de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad nos encontramos realizando una investigación sobre **Acoso laboral y depresión en trabajadores de empresas de transporte urbano – Juliaca, 2020** y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas: **Escala de Acoso Laboral “Mobbing” EALM, Inventario de Depresión de Beck (BDI-2)** y de aceptar participar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas, se explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Maribel Chura Fabian

Luz Katerin sanchez Chayña

ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Yo.....

con número de DNI: .....acepto participar en la investigación **“Acoso laboral y depresión en trabajadores de empresas de transporte urbano – Juliaca, 2020”**

Día: ..... / ..... / .....

\_\_\_\_\_  
Firma

## ANEXO 7. Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

### Validez de contenido

**Tabla 9**

*Evidencias de validez de contenido por método de jueces expertos de la Escala de acoso laboral (EALM)*

Ítem	Claridad						Pertenenencia					Relevancia					V de Aiken general			
	Jueces					V de Aiken	Jueces					V de Aiken	Jueces					V de Aiken		
	J1	J2	J3	J4	J5		J1	J2	J3	J4	J5		J1	J2	J3	J4			J5	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

En la tabla 9, se presentan los resultados de la validez de contenido de la Escala de acoso laboral (EALM), mediante el coeficiente V de Aiken=1, manifestando que todos los ítems son aprobados en base a criterios de claridad, pertenencia y relevancia, por cinco expertos, debido a que muestran un nivel mayor al 0.8 que establece como mínimo (Escurrea, 1988).

**Tabla 10**

*Evidencias cualitativas de validez de contenido por criterio de jueces de jueces expertos de la Escala de acoso laboral (EALM)*

	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	
ITEM ORIGINAL	Mg. Paul Iván Gonzales Lima Avendaño CPP 8382	Mg. Cesar Arizpe Begazo CPP 30284	Mg. Karina Mayra Mendoza Aquino CPP 17986	Mg. Erika Paola Ruiz torres CPP 30285	Mg. Israel Funes Huizacayma CPP 27278	ITEM REVISADO
ITEM 1 al 17	-	-	-	-	-	

**Nota:** no hubo sugerencias /observaciones por los jueces

**Tabla 11**

*Evidencias de validez de contenido por método de jueces expertos del Inventario de Depresión*

Ítem	Claridad						Pertenenencia					Relevancia					V de Aiken general		
	Jueces					V de Aiken	Jueces					V de Aiken	Jueces					V de Aiken	
	J1	J2	J3	J4	J5		J1	J2	J3	J4	J5		J1	J2	J3	J4			J5
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

En la tabla 11, se presentan los resultados de la validez de contenido del Inventario de Depresión, mediante el coeficiente V de Aiken=1, manifestando que todos los ítems son aprobados en base a criterios de claridad, pertenencia y relevancia, por cinco expertos, debido a que muestran un nivel mayor al 0.8 que establece como mínimo (Escurra, 1988).

**Tabla 12**

*Evidencias de validez de contenido por criterio de jueces expertos del Inventario de Depresión*

	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	
ITEM ORIGINAL	Mg. Paul Iván Gonzales Lima Avendaño CPP 8382	Mg. Cesar Arizpe Begazo CPP 30284	Mg. Miguel Ángel Mendocilla Chávez CPP 9287	Mg. Erika Paola Ruiz torres CPP 30285	Mg. Israel Funes Huizacayma CPP 27278	ITEM REVISADO
ITEM 1 al 21	-	-	-	-	-	

**Nota:** no hubo sugerencias /observaciones por los jueces

## Análisis de Ítems

**Tabla 13**

*Análisis descriptivo de ítems de la Escala de Acoso Laboral (EALM)*

Dimensión	Ítem	M	D.E	g1	Gg	IHC	Aceptable
Desprestigio laboral	1	40,980	0.9435	-0.945	0.835	0.562	SI
	2	20,196	117,457	0.886	-0.162	0.651	SI
	3	41,373	0.91694	-1,092	1,419	0.654	SI
	4	37,843	0.96569	-0.1	-1,110	0.683	SI
	5	16,863	100,976	1,528	1,762	0.67	SI
Entorpecimie nto del progreso	6	23,725	137,056	0.642	-0.738	0.595	SI
	7	40,980	0.87761	-0.935	1,399	0.546	SI
	8	16,275	0.99922	1,699	2,326	0.461	SI
	9	39,804	104,862	-1,043	0.883	0.221	NO
	10	20,588	112,092	0.767	-0.082	0.722	SI
	11	17,647	108,790	1,462	1,565	0.752	SI
Ataque a las relaciones sociales	12	15,686	0.87761	1,538	1,578	0.705	SI
	13	14,902	0.67446	1,055	-0.052	0.571	SI
	14	14,902	0.78416	1,458	1,195	0.585	SI
	15	17,451	0.86817	0.721	-0.759	0.569	SI
	16	18,627	102,019	1,109	0.687	0.515	SI
	17	42,549	0.77054	-0.753	0.015	0.145	NO

Nota. M: media; DE: desviación estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: índice de homogeneidad corregida o Índice de discriminación.

En la tabla 13 se indican los valores IHC entre los ítems de la Escala de Acoso Laboral (EALM), así como las dimensiones que lo forman y sus ítems correspondientes, los valores superiores a 0.3 señalan la totalidad de reactivos que se corresponden con una medición adecuada (Kline, 1993).

**Tabla 14***Análisis descriptivo de ítems del Inventario de Depresión de Beck*

Dimensión	Ítems	M	D.E	g1	g2	IHC	Aceptable
Somático motivacional	1	0.2941	0.80732	2,728	6,292	0.678	SI
	2	0.2549	0.68828	2,684	6,326	0.719	SI
	3	0.2353	0.7096	3,121	9,003	0.75	SI
	4	0.3137	0.70683	2,648	7,146	0.777	SI
	5	0.3725	0.52767	0.964	-0.197	0.696	SI
	6	0.1961	0.4907	2,561	6,049	0.65	SI
	7	0.1569	0.54305	4,012	17,148	0.633	SI
	8	0.5882	0.94184	1,379	0.639	0.541	SI
	9	0.1176	0.3254	2,446	4,144	0.648	SI
	10	0.6078	109,688	1,512	0.638	0.611	SI
	11	0.3922	0.91823	2,348	4,200	0.692	SI
	12	0.2941	0.60973	2,507	7,393	0.639	SI
	13	0.3725	0.79902	2,395	5,220	0.709	SI
Cognitivo afectivo	14	0.2745	0.66569	2,590	6,388	0.791	SI
	15	0.4902	0.70349	1,830	4,396	0.526	SI
	16	0.8235	0.88783	1,075	0.699	0.422	SI
	17	0.3333	0.73937	2,461	5,749	0.806	SI
	18	0.3922	0.63493	1,888	4,552	0.519	SI
	19	10,392	0.28006	7,141	51,000	0.352	SI
	20	0.451	0.72976	1,944	4,200	0.714	SI
	21	0.2941	0.67213	2,864	8,938	0.405	SI

Nota. M: media; DE: desviación estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: índice de homogeneidad corregida o Índice de discriminación.

En la tabla 14 se indican los valores IHC entre los ítems del Inventario de Depresión de Beck, así como las dimensiones que lo forman y sus ítems correspondientes, los valores superiores a 0.3 señalan la totalidad de reactivos que se corresponden con una medición adecuada (Kline, 1993).

## Análisis factorial confirmatorio

**Tabla 15**

*Índice de ajuste del análisis factorial confirmatorio de LA Escala de Acoso Laboral (EALM)*

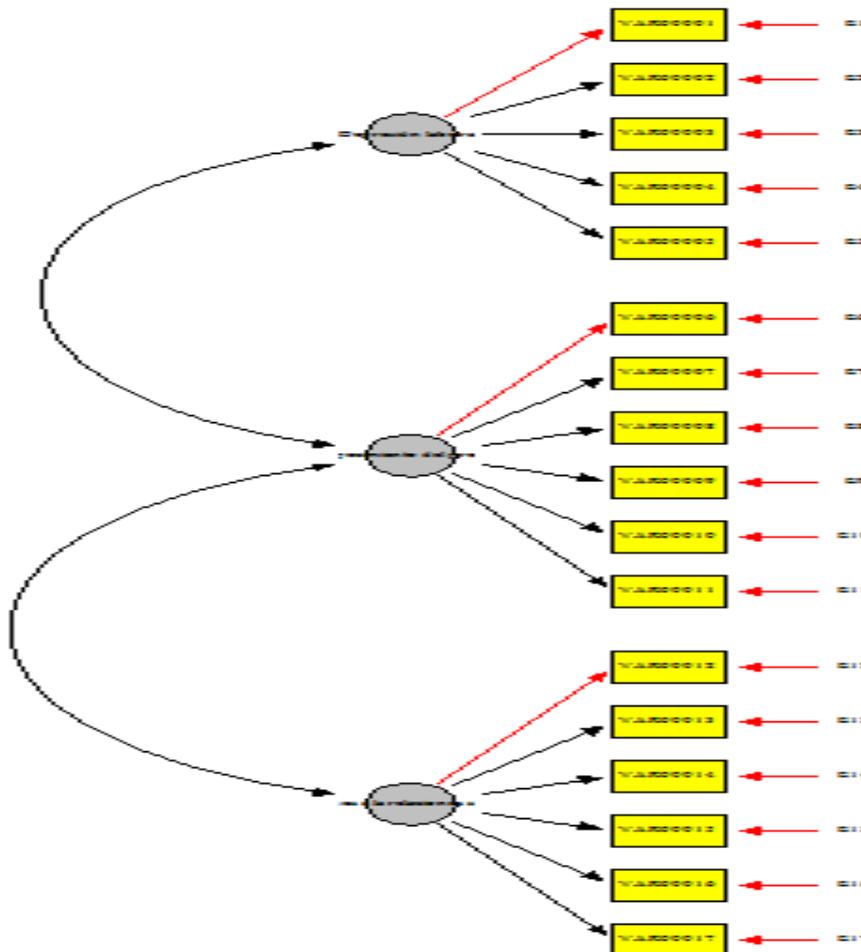
X <sup>2</sup>	G L	CFI	TLI	SRMR	RMSEA
498.116	136	0.655	0.670	0.211	0.145

Nota. X2: chi cuadrado, gl: grados de libertad, X2/gl: ajuste global

Los valores del índice de ajuste refieren coeficientes adecuados, pues el modelo cuenta con un valor CFI o índice de ajuste comparativo cercano a 0.90, siendo adecuado (Hu & Bentler, 1999).

**Figura 1**

*Diagrama de sendero de Acoso laboral*



**Tabla16**

*Índice de ajuste del análisis factorial confirmatorio del Inventario de Depresión de Beck*

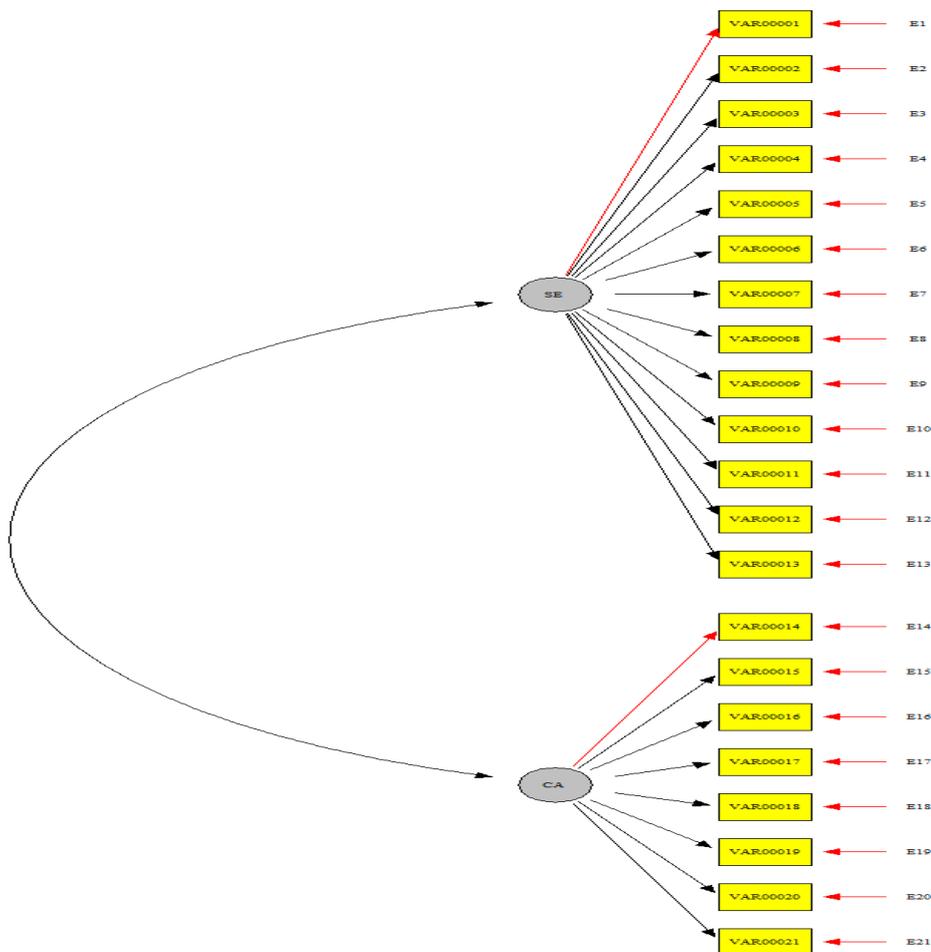
X <sup>2</sup>	G.L	CFI	TLI	SRMR	RMSEA
641.323	189	0.484	0.496	0.148	0.219

Nota. X2: chi cuadrado, gl: grados de libertad, X2/gl: ajuste global

Los valores del índice de ajuste refieren coeficientes adecuados, pues el modelo cuenta con un valor CFI o índice de ajuste comparativo superior a 0.90, siendo adecuado (Hu & Bentler, 1999).

**Figura 2**

*Diagrama de sendero de Depresión*



**Tabla 17***Análisis de la confiabilidad por el método de consistencia*

Dimensiones/Variables	Alfa de Cronbach	Omega de	
		McDonald's	Elementos
Desprestigio laboral	-0.25	0.055	5
Entorpecimiento del progreso	0.564	0.207	6
Ataques a las relaciones sociales	0.624	0.685	6
<b>Acoso laboral</b>	<b>0.758</b>	<b>0.767</b>	<b>17</b>
Somático motivacional	0.890	0.884	13
Cognitivo afectivo	0.755	0.735	8
<b>Depresión</b>	<b>0.918</b>	<b>0.915</b>	<b>21</b>

En la tabla 17 se observa que el caso del instrumento Escala de Acoso Laboral (EALM) se tiene para la dimensión desprestigio laboral y entorpecimiento del progreso puntuaciones menores a 0.7 por lo que su confiabilidad es baja, pero para la dimensión ataques a las relaciones globales y el global de acoso laboral valores por encima de dicho valor que indica que tienen fiabilidad. Para el instrumento de Depresión de Beck, se tiene para sus dos dimensiones y el global valor por encima de 0.7 considerándose aceptables tanto según alpha de Cronbach como Omega de McDonald's (Hu & Bentler, 1999).

## ANEXO 8. Certificado de validez de contenido del instrumento – Jueces

**Tabla 18**

*Jueces expertos*

Juez	Nombre	Grado	Cargo
1	Mg. Paul Iván Gonzales Lima Avendaño CPP 8382	Magister	Psicólogo Clínico
2	Mg. Cesar Arizpe Begazo CPP 30284	Magister	Psicólogo organizacional
3	Mg. Miguel Ángel Mendocilla Chávez CPP 9287	Magister	Psicólogo clínico
4	Mg. Karina Mayra Mendoza Aquino CPP 17986	Magister	Psicóloga organizacional
5	Mg. Erika Paola Ruiz torres CPP 30285	Magister	Psicóloga clínica
6	Mg. Israel Funes Huizacayma CPP 27278	Magister	Psicólogo organizacional

**Nota:** se consideró la participación de 6 jueces expertos que brindaron las validaciones.

## ACOSO LABORAL

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA "ESCALA DE ACOSO LABORAL MOBBING – EAL<sup>M</sup>"

Observaciones:

---

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

Mg. Paul Juan González Lima Avendaño

DNI: 29614239

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNSA	Psicólogo	06 años.
02	UANCV	Magister	02 años.

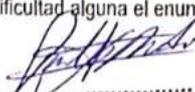
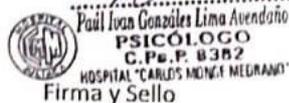
Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	H.C.M.M.	Psicólogo	Juliaca	2011 - 2021	Atención
02	UANCV	Docente	Juliaca	2002 - 2019	Enseñanza
03					

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

  
  
Firma y Sello

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE ACOSO LABORAL "MOBBING" EALM**

 Observaciones: Aplicable

 Opinión de aplicabilidad: Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable 

 Apellidos y nombres del juez validador Dr./Mg: Ruiz Torres Erika Paola

 DNI: 73753734
**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional de San Agustín - UNSA	Maestría en Psicología Clínica - Educativa, Infantil, y Adolescente	2018 - 2020
02			

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Continental	Tutora	Arequipa	2018 - a la actualidad	Seguimiento a la población en riesgo
02	Universidad Alas Peruanas	Coordinadora	Jiraco	2016 - 2017	Encargada de la dirección de las E.A.P de Psicología y Enfermería
03					

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


  
 Erika P. Ruiz Torres  
 PSICÓLOGA  
 C.P. N. 30285

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE ACOSO LABORAL "MOBBING" EAL**

Observaciones: Apto para su aplicabilidad

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. (Mg): Besazo Arispe Cesar

DNI: 44632812

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional de San Agustín - UNSA	Maestría en Ciencias con mención en Gerencia Estratégica	2018 - 2020
02		de Recursos humanos	

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Farel S.A.C.	Gerente General	Arequipa	2018 - actualidad	Gestión Humana y Optimización de Procesos para minería e industrias
02	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	Psicólogo del Centro de Empleo	Juliaca	2016 - 2017	Selección de personal, capacitación y orientación a empresas asociadas
03	Ymca Perú	Psicólogo Organizacional	Arequipa	2014 - 2015	Gestión del Talento Humano de la OMB Ymca en el sur del Perú

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mg. Cesar Besazo Arispe  
CP-P 30204

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE ACOSO LABORAL "MOBBING" EALM**

 Observaciones: Aplicable

 Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable 

 Apellidos y nombres del juez validador Dr. (Mg): Israel Elias Funes Huilacayna

 DNI: 41786039
**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional de San Agustín	Mg en Ciencias con Mención en	2016 - 2018
02		Gerencia Estratégica de RR.HH.	

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Nacional de San Agustín	Docente contratado	Arequipa	Marzo 2018 - Actualidad	Docente de Cátedra PDI Organiza.
02	San Agustín				Coord. de la Investigación
03					Asesoría

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


  
 Mg. Israel Funes Huilacayna
   
 CIP 1728

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA "ESCALA DE ACOSO LABORAL  
MOBBING – EAL<sup>M</sup>"**

**Observaciones:**

---

**Opinión de aplicabilidad:**

**Aplicable [ x ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:**

**Mendoza Aquino, Karina Mayra .....**

DNI:43814288

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNSA	Maestría en administración con mención en Gerencia de recursos Humanos	2013- 2015
02	UNSA	Psicóloga	2004- 2009

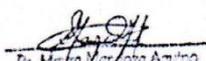
Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Municipalidad de Carmen de la Legua	Psicóloga	Callao	2017- 2018	- Actividades de psicología comunitaria. - Realizar charlas al personal. -Asesoramiento de internos de psicología.
02					
03					

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

  
 Ps. Karina Mayra Aquino  
 PSICÓLOGA  
 C.P.S.P. 17568

Firma y Sello

# DEPRESIÓN

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL ESCALA DE DEPRESIÓN DE BECK (BDI-II)

Observaciones:

---

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Mendocilla Chávez Miguel Ángel.

DNI: 01345236.

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	U.P. Cayetano Heredia	Estudios Maestría Psicología Clínica.	2016 - 2018.
02	U. Católica Santa María	Estudios Psicología Terapéutica.	2016 - 2018.

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Hosp. Carlos Monge Medrano	Psicólogo DEVIDA	Lima.	2011	Evaluación y Dx. Adicciones.
02	Centro Confidenciar	Psicólogo Principal	Lima	2010 - 2020.	Evaluación Dx. y Tratamiento.
03					

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

  
 Miguel Mendocilla Chávez  
 PSICÓLOGO  
 C.P.P. N° 9287  
 Firma y Sello

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL ESCALA DE DEPRESIÓN DE BECK (BDI-II)**

Observaciones:

---

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

*Ma. Paul Juan Gonzales Lima Avendaño*

DNI: *29614239*

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	<i>UNSA</i>	<i>Psicologo</i>	<i>06 años</i>
02	<i>UANCV</i>	<i>Magister</i>	<i>02 años.</i>

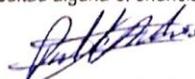
Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	<i>H.C.M.M.</i>	<i>Psicologo</i>	<i>Juliaca</i>	<i>2011 - 2021</i>	<i>Atención</i>
02	<i>UANCV</i>	<i>Docente</i>	<i>Juliaca</i>	<i>2002-2019</i>	<i>Enseñanza</i>
03					

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

  
 Paul Juan Gonzales Lima Avendaño  
 PSICÓLOGO  
 C. P. P. 8382  
 HOSPITAL "CARLOS MONGE MEDRANO"  
 Firma y Sello

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INVENTARIO DE DEPRESIÓN DE BECK (BDI-2)**

Observaciones: Aplicable

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable []    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Ruiz Torres Erika Paola

DNI: 73753734

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional de San Agustín - UNSA	Maestría en Psicología Clínica - Educativa, Infantil y Adolescente	2018 - 2020
02			

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Continental	Tutora	Arequipa	2018 - a la actualidad	Seguimiento a la población en riesgo
02	Universidad Alas Peruanas	Coordinadora	Sulica	2016 - 2017	Encargada de la dirección de las EAP. Psicología y Enfermería
03					

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Erika P. Ruiz Torres  
PSICÓLOGA  
C.P.F. 30265

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INVENTARIO DE DEPRESIÓN DE BECK (BDI-2)**

 Observaciones: Aplicable

 Opinión de aplicabilidad: Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable 

 Apellidos y nombres del juez validador Dr. (Mg.) Israel Elias Funes Huacacaylla

 DNI: 41786039
**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional de San Agustín	Mg. en Ciencias con Mención en	2016 - 2018
02		Gerencia Estratégica de RR.HH	

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Nacional	Docente contra.	Arequipa.	Marzo 2018 - Actualidad	Docente de cátedra Ps. Organizacional
02	de San Agustín.	Doc.			Metodología de la Investigación
03					Asesoría.

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


  
 Mg. Israel Funes Huacacaylla
   
 C. 227278

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INVENTARIO DE DEPRESIÓN DE BECK (BDI-2)**

Observaciones: Apto para su aplicabilidad

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. (Mg) Cesar Arispe Cesac

DNI: 44 63 2812

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional de San Agustín-UNSA	Maestría en ciencias con mención en Gerencia	2018 - 2020
02		Estadística de Recursos Humanos	

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

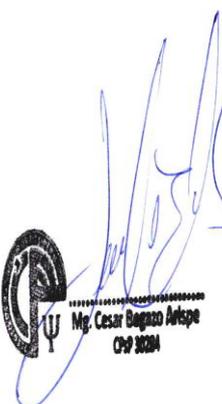
	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Farrel S.A.C.	Gerente General	Arequipe	2018 - Actualidad	Gestión Humana y Optimización de procesos para minería e industria
02	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	Psicólogo del Centro de empleo	Juliaca	2016 - 2017	Selección de personal capacitación y orientación a empresas asociadas
03	Ymca Perú	Psicólogo Organizacional	Arequipe	2014 - 2015	Gestión del Talento de la OVG Ymca en el sur del Perú

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



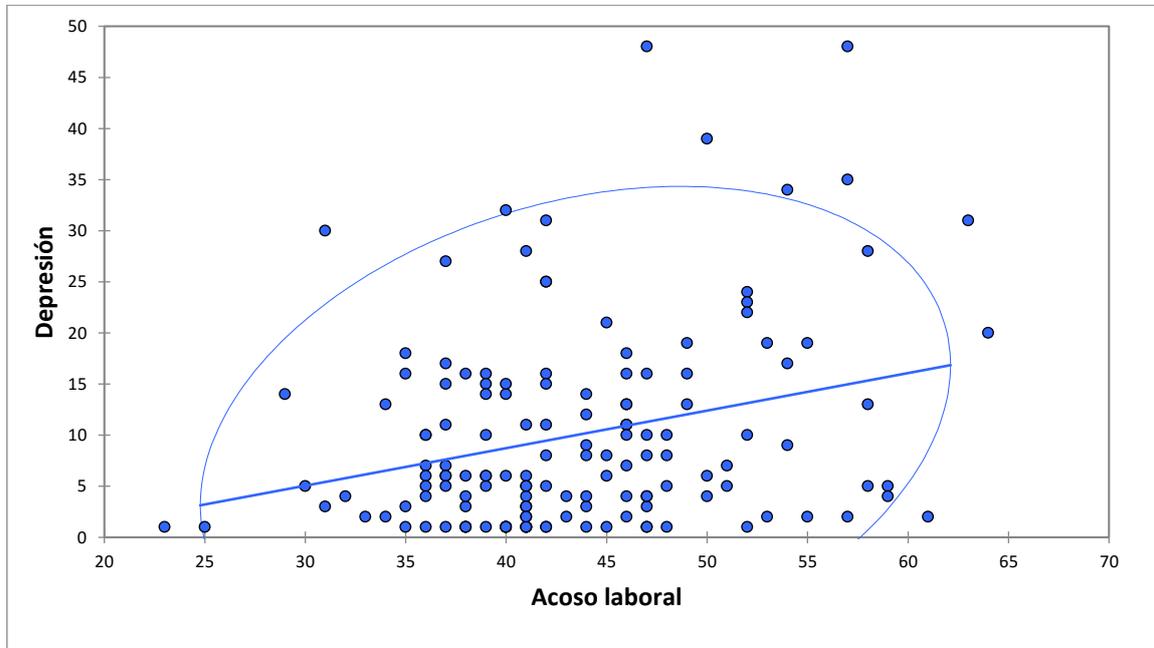

 Mg. Cesar Arispe Cesac  
 CVP 30204

## ANEXO 9. Resultados adicionales

### Correlación cúbica, entre acoso laboral y depresión

Figura 3

*Diagrama de dispersión para acoso laboral y depresión*



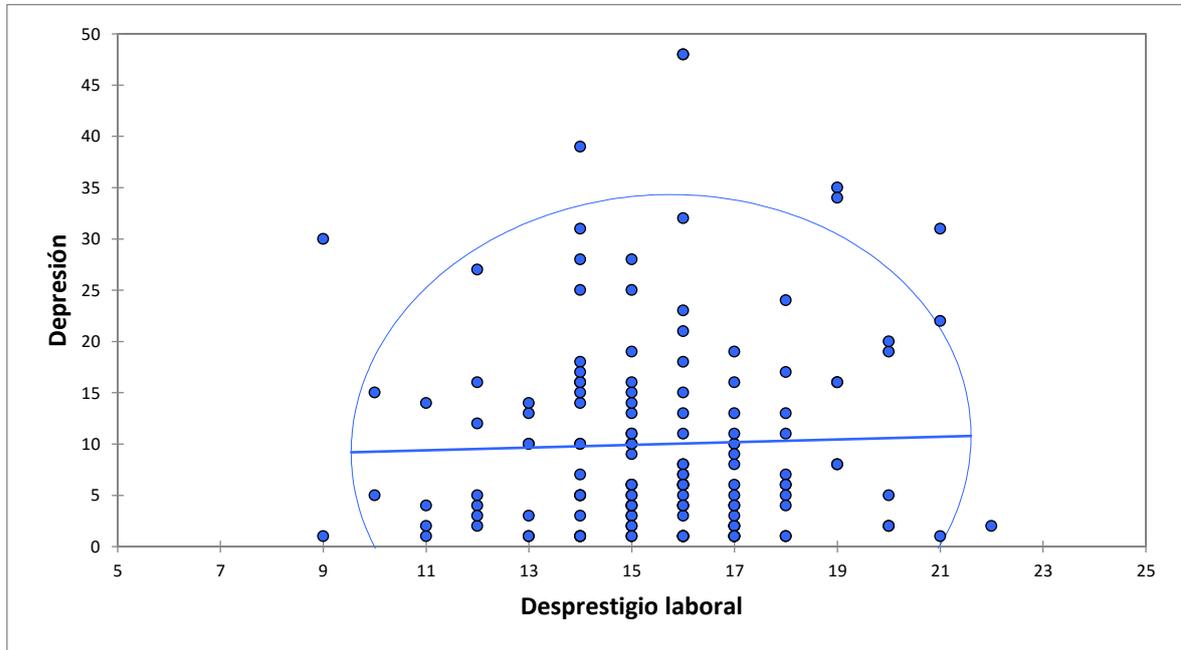
el análisis de correlación no paramétrico de Rho de Spearman, señala que si existe correlación estadística altamente significativa ( $p=0.006$ ), sin embargo, la fuerza de la correlación es baja ( $\rho=0.228$ ), lo cual se explica porque existen otras variables psicosociales involucradas en ambas variables.

La Figura 3, muestra la distribución de los datos bivariados de ambas variables, se observa que el tipo de relación es positiva, debido a que el elipsoide de tendencia muestra sentido positivo, de esto se interpreta que al incrementar el acoso laboral se espera que la depresión se incremente también, de esta forma se prueba la hipótesis general planteada en el estudio.

## Correlación entre dimensiones

**Figura 4**

*Diagrama de dispersión para desprestigio laboral y depresión*



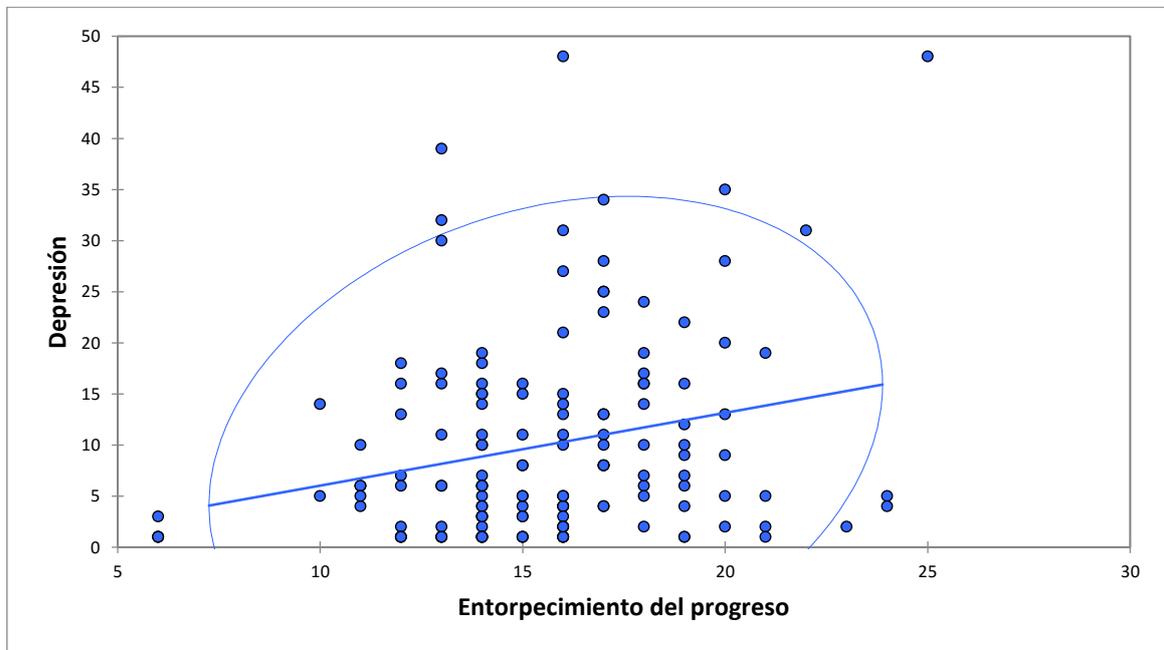
El análisis de correlación no paramétrico de Rho de Spearman, señala que no existe correlación estadística ( $p=0.988$ ), así mismo el coeficiente de correlación es bajo ( $\rho=-0.001$ ), lo cual se explica porque existirían otras variables psicosociales involucradas en ambas variables.

La Figura 4, muestra la distribución de los datos bivariados de ambas variables, se observa que el tipo de relación es negativa, sin embargo, al no ser significativa la correlación no corresponde analizar el sentido ni fuerza de la correlación.

## Correlación entre dimensiones

**Figura 5**

*Diagrama de dispersión para entorpecimiento del progreso y depresión*



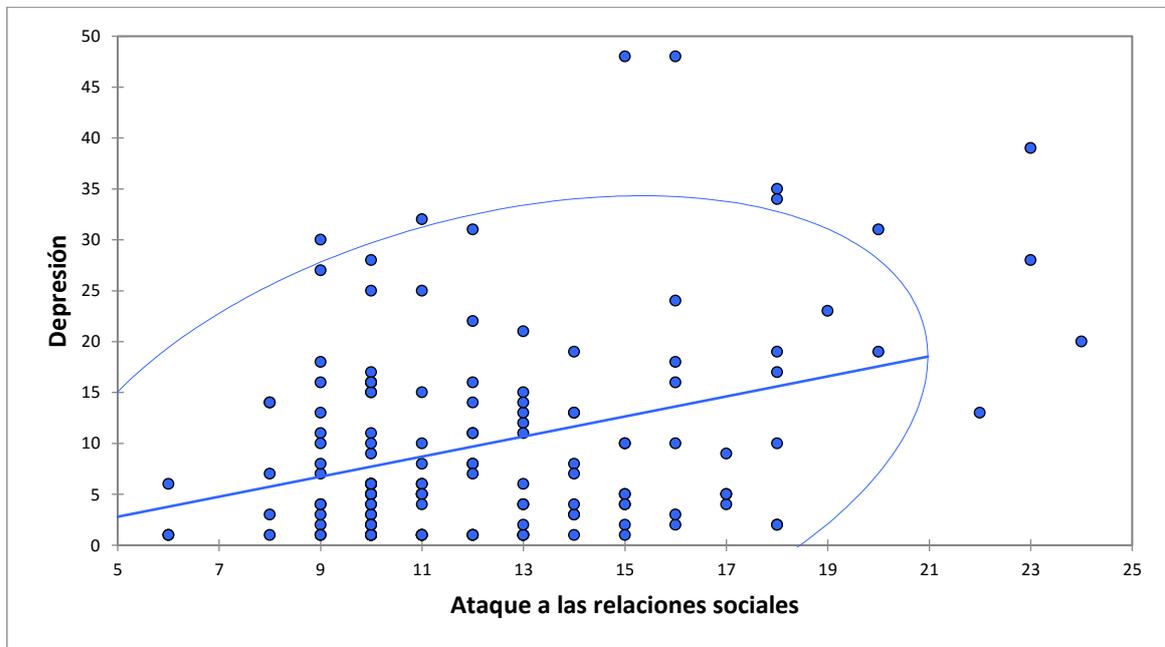
El análisis de correlación no paramétrico de Rho de Spearman, señala que si existe correlación estadística altamente significativa ( $p=0.007$ ), sin embargo, la fuerza de la correlación es baja ( $\rho=0.222$ ), lo cual se explica porque existen otras variables psicosociales involucradas entre ambas variables.

La Figura 5, muestra la distribución de los datos bivariados de ambas variables, se observa que el tipo de relación es positiva, debido a que el elipsoide de tendencia muestra sentido positivo, de esto se interpreta que al incrementar el entorpecimiento del progreso se espera que la depresión se incremente también, de esta forma se prueba la hipótesis específica planteada en el estudio.

## Correlación entre dimensiones

Figura 6

Diagrama de dispersión para el ataque a las relaciones sociales y depresión



El análisis de correlación no paramétrico de Rho de Spearman, señala que si existe correlación estadística altamente significativa ( $p=0.008$ ), sin embargo, la fuerza de la correlación es baja ( $\rho=0.219$ ), lo cual se explica porque existen otras variables psicosociales involucradas entre ambas variables.

La Figura 4, muestra la distribución de los datos bivariados de ambas variables, se observa que el tipo de relación es positiva, debido a que el elipsoide de tendencia muestra sentido positivo, de esto se interpreta que al incrementar el ataque a las relaciones sociales se espera que la depresión se incremente también, de esta forma se prueba la hipótesis específica planteada en el estudio.