

20

MOBBING Y DEPRESIÓN LABORAL
QUE AFECTA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UN
INSTITUTO PRE UNIVERSITARIO EN PIURA, PERÚ

MOBBING Y DEPRESIÓN LABORAL

QUE AFECTA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UN INSTITUTO PRE UNIVERSITARIO EN PIURA, PERÚ

MOBBING AND LABOR DEPRESSION AFFECTING THE ADMINISTRATIVE PERSONNEL OF A PRE-UNIVERSITY INSTITUTE IN PIURA, PERU

Francisco Segundo Mogollón García¹

E-mail: fmogollong@ucvvirtual.edu.pe

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0188-0049>

Juana Rosa Siancas Zapata¹

E-mail: jsiancas@ucv.edu.pe

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5781-8418>

Flor de Guadalupe Barrón Bravo¹

E-mail: bbravofg@ucvvirtual.edu.pe

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5308-412X>

Joel Fabian Melquiades Reyes²

E-mail: joel.melquiades@pucp.edu.pe

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5736-7004>

¹ Universidad César Vallejo. Piura. Perú.

² Pontificia Universidad Católica del Perú. Perú.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Mogollón García, F. S., Siancas Zapata, J. R., Barrón Bravo, F. G., & Melquiades Reyes, J. F. (2020). Mobbing y depresión laboral que afecta al personal administrativo de un instituto pre universitario en Piura, Perú. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 3(3), 166-173.

RESUMEN

El "mobbing" es un conjunto de circunstancias en las que se ejerce algún tipo de violencia psicológica sobre un individuo (s) durante la jornada de trabajo, y que afecta emocionalmente a los trabajadores, envolviéndolos en cuadros de depresión. La investigación se planteó como objetivo determinar la relación entre el mobbing y la depresión laboral del personal administrativo de un instituto pre universitario en Piura, Perú. El estudio tiene un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de nivel descriptivo correlacional. Se aplicaron dos instrumentos de recolección de datos a un total de 38 trabajadores y se procesaron los resultados en Spss, cuyos hallazgos indicaron lo siguiente: El análisis de correlación estadística deja en evidencia que existe una relación significativa (Sig.<0.05) entre el acoso psicológico (Mobbing) y la depresión del personal administrativo del Instituto de Enseñanza Pre Universitaria.

Palabras clave:

Mobbing laboral, depresión labora, acoso.

ABSTRACT

Mobbing is a set of circumstances in which some type of psychological violence is exerted on an individual (s) during the workday, and that emotionally affects the workers, wrapping them in depression pictures. The objective of the research was to determine the relationship between mobbing and job depression of the administrative staff of a pre-university institute in Piura, Peru. The study has a quantitative, non-experimental design and descriptive correlational approach. Two data collection instruments were applied to a total of 38 workers and the results were processed in Spss, the findings of which indicated the following: The statistical correlation analysis shows that there is a significant relationship (Sig. <0.05) between bullying psychological (Mobbing) and the depression of the administrative staff of the Institute of Pre University Education.

Keywords:

Labor mobbing, work depression, harassment.

INTRODUCCION

En el Perú el acoso laboral mayormente es experimentado por personas del sexo femenino a consecuencia de la aceptable participación del sexo femenino en diversos puestos de trabajo. Esto no deja sin efecto la importancia que representa para ambos sexos el respeto a su integridad personal y laboral.

En Perú más de un 30% de mujeres siguen siendo víctimas (Redacción Perú21, 2015) constantes de acoso en el trabajo; donde las características más determinantes abordan temas de discriminación, bullying que orillan a este segmento de mujeres a decaer en la depresión. Como consecuencia de ello, los niveles de depresión en los trabajadores han ido en aumento, afectando considerablemente el desempeño de los mismos.

Pese a la normatividad laboral existente en el Perú, que buscan defender al empleado, fomentando castigos para prácticas discriminatorias, existe aún una brecha importante que afecta a los trabajadores como consecuencia que las regulaciones existen pero no se cumplen a cabalidad.

En cuanto a la realidad problemática suscitada en la institución de educación pre universitaria, en cuanto a la variable mobbing se ha podido percibir que la informalidad de las labores entre el personal directivo, administrativo, mantenimiento y seguridad ha logrado que exista un clima poco serio entre los miembros de esta organización. Producto de estas situaciones percibidas se ha encontrado un ambiente donde imperan las mofas, burlas, bromas de mal gusto, juegos de manos entre trabajadores etc. También se perciben conductas hostiles e incluso desafiantes entre trabajadores que realizan las mismas labores; los trabajadores realizan funciones que no tienen nada que ver con sus actividades por las que fueron contratados; los trabajadores no cuentan con los recursos necesarios para brindar un servicio de calidad, no existe una comunicación adecuada entre el personal directivo y los niveles organizacionales más bajos (mantenimiento y seguridad).

Para la variable depresión laboral se pudo percibir algunos trabajadores muy distantes emocionalmente de la realidad (melancólicos), trabajadores muy ojerosos, lucen muy agotados física y emocionalmente, estos trabajadores tienen poca claridad para hacer su trabajo, infunden tristeza a simple vista, en cuanto a su apariencia personal se les ve sucios, ajados, despeinados (lucen como abandonados).

Está claro que el estado emocional de una persona presenta serias repercusiones en su accionar de manera diaria, por ello, la vida familiar y la vida laboral se ven afectados sobre todo en su rendimiento. Estudiar la depresión en el ámbito laboral se ha convertido hoy en día en una necesidad sobre todo para fomentar climas de

trabajo saludables, donde la interacción personal sea la clave para lograr los objetivos propuestos.

Quienes padecen el trastorno conductual de la depresión, suelen distraerse de manera constante, y se les ve afligidos como consecuencia de la fuerte carga emocional que llevan consigo. Entonces si esta afectación en notoria en el ámbito laboral sería necesario abordar el problema de manera directa y ayudarlo a sobrellevar su situación para no afectar la productividad dentro de la institución.

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre el mobbing y la depresión laboral. El estudio resulta importante porque mediante este estudio se podrá identificar si los trabajadores de este instituto pre universitario de Piura vienen siendo víctimas de algún tipo de acoso laboral y en qué circunstancias causan este efecto en el trabajador. Además de lo antes mencionado este estudio también resulta importante porque se conocerá si el acoso laboral causa depresión en el personal administrativo del Instituto de Enseñanza Pre Universitaria de Piura y cuál es su efecto en la realidad actual.

Teniendo en consideración la realidad problemática, los beneficiarios directos no solo será el personal administrativo, sino también el personal directivo quienes tendrán como herramienta este estudio para emprender acciones inmediatas para disminuir los niveles de acoso y depresión en los miembros de su organización.

Esta investigación también se logra justificar como consecuencia de la interacción con la realidad problemática y así mismo de la percepción obtenida producto de las constantes entrevistas formuladas a la población estudiada y que sobre todo dieron origen a esta investigación.

Metodológicamente este estudio servirá como una importante evidencia empírica sobre el tratamiento correlacional de ambas variables (Mobbing y depresión laboral), así mismo, ayudará a futuros investigadores para contrastar la evolución teórica y práctica de las variables antes señaladas.

Por su parte, Uribe Prado, et al. (2011), analizan la importancia del acoso laboral y su relación con el clima organizacional. Esta investigación argumenta que el acoso laboral contribuye a aumentar los niveles de clima laboral (negativamente). Estos resultados han sido una gran contribución a otras investigaciones que cruzan estas variables de estudio, porque se atrevió a cruzar una variable laboral con una variable de índole personal, es decir, los seres humanos cuando conviven en climas de trabajo estresantes, entonces suelen deprimirse.

Los postulados que permiten dar sustento teórico a este estudio, han sido respaldados por Piñuel y Zabala (2011), quien plantea que el acoso laboral o "mobbing" *"es considerado hoy en día como un maltrato direccionado para afectar la moral y la conducta de las personas. La manera*

más clara de afectar el comportamiento de un individuo es a través del hostigamiento”. (p.201)

Los acosadores se caracterizan porque no emplean la violencia física como mecanismo para acosar a su presa, y afectar sus actividades personales y laborales. Podríamos decir que se trata de afectaciones psicológicas (Piñuel & Zabala, 2011).

Los tipos de mobbing según Sánchez (2013), se clasifican de dos maneras: según la posición jerárquica o según el objetivo. En cuanto la posición jerárquica: Mobbing horizontal: los protagonistas de estos actos se encuentran inmersos en el mismo nivel organizacional. Mobbing vertical: este tipo de acoso fomenta que quienes están en la cúspide de la cadena de mando abusen de sus cargos para acosar a quienes se encuentran en los niveles inferiores.

La variable en disputa, mobbing o acoso laboral presenta una clasificación según el objetivo: (1) Acoso laboral estratégico (Mobbing estratégico) en este tipo de afectación que sufre el colaborador se busca rescindir la relación contractual con la empresa; (2) Acoso laboral de dirección o gestión: aquí se busca cortar el vínculo de trabajo a aquel colaborador que no acate las disposiciones del empleo, resulta entre otras cosas no ser sumiso pero si antagónico a la organización de la empresa.

Indica Carrillo (2012), que las maneras más comunes o frecuentes de acosar a un colaborador se encuentran precisamente las agresiones verbales, agresiones corporales, crear rumores falsos, burlas, mofas entre otros aspectos que atentan contra el buen desempeño de un trabajador durante el ejercicio de sus funciones.

Modelo teórico- Pierre Bourdieu (Teoría de la acción): El acoso y la manipulación psicológica (control mental) puede inducir desordenes psicológicos y físicos (esta es la base del condicionamiento clásico). Cuando un individuo es el blanco, el nivel de acoso usualmente comienza lentamente y se incrementa con el tiempo de aquí surge la propuesta teórico de Pierre Bourdieu y de la única teoría que da respuesta a esta problemática (Rocañín, 2014).

En la practica la teoría de Pierre Bourdieu indica que durante la práctica de las relaciones interpersonales la conducta de un tercero puede verse influenciada por la conducta de otra persona, hasta el punto de obligarlo a ajustar su comportamiento de manera involuntaria. Este modelo teorica proporciona suficiente evidencia empírica que demostraría que la conducta de una persona sufre muchas veces manipulaciones positivas o negativas que alteran el normal funcionamiento de un individuo frente a determinadas circunstancias (Rocañín, 2014).

El mobbing desde la perspectiva de Pierre Bourdieu no es más que un fuerte estresor de naturaleza psicosocial que genera un desequilibrio en la conducta del afectado, este problema o estresor debilita el comportamiento de la

persona para afrontar cualquier circunstancia cotidiana o natural de la vida. Es decir lo convierte en una persona vulnerable frente a cualquier distracción, vicio, o comportamientos negativos (Rocañín, 2014).

Para la segunda variable se recopilaron algunas definiciones importantes, donde Moreno (2012), sostiene que la depresión es la acumulación de sucesos cotidianos que atentan contra la conducta natural de un ser humano. una persona con problemas de depresión puede verse afectado emocionalmente, como consecuencia que no es capaz de medir los riesgos de sus acciones.

La depresión conlleva a tomar decisiones equivocadas, como consecuencia que el ser humano esta nublado por acontecimientos negativos que afectan circunstancialmente su conducta. Quienes padecen de depresión suelen sumergirse en vicios que los sucumben más, en este maraña de hechos de significativa relevancia (Palacios, 2013).

Factores causantes de la depresión personal y laboral según Jervis & García (2011), existen una serie de factores que contribuyen a deprimir a una persona: el consumo de bebidas alcohólicas en exceso, problemas de drogadicción, relaciones tormentosas, escenarios laborales de climas tóxicos de trabajo, fallecimientos, despidos, entre una gran variedad de problemas.

Modelo teórico de la depresión: las teorías que avalan esta investigación y que dan sustento a la variable depresión laboral tienen su origen en las teorías psicoanalistas, conductistas y las teorías cognitivo conductuales. La utilización de estas 3 teorías son como consecuencia que con el paso de los años cada una de ellas ha contribuido significativamente aportando dimensiones y factores por estudiar llegando así a la teoría cognitiva – conductual del psicólogo cognitivo Aaron Beck (modelo teórico).

- Teorías psicoanalistas de la depresión: modelo enfocado en la presencia de mecanismos de acoso inconscientes en el ser humano que abordan los impulsos y que afectan la vida de quienes se encuentran en el entorno más cercano (Otero, 2014).
- Teorías conductistas de la depresión: se manifiesta a famosa teoría de la indefensión, donde se expone la conducta de un individuo que ha pasado por momentos críticos en su vida y que no es capaz de superar. En esta teoría el individuo relaciona los comportamientos negativos como conductas normales dentro de su vida tanto personal como laboral (Otero, 2014).
- Teorías Cognitivo-Conductuales de la depresión: en este caso la teoría más empoderada para explicar este trastorno del comportamiento resulta ser la teoría de Beck. Este autor explica que quienes han tenido hechos negativos a lo largo de su vida que han marcado su comportamiento y los han vuelto sujetos pesimistas, negativos, aislados, inconformes. La teoría propone un esquema de vida pesimista por lo vivido (Otero, 2014).

MATERIALES Y MÉTODOS

Se trató de una investigación cuantitativa de tipo no experimental como consecuencia que no existe manipulación deliberada de cada una de las variables de estudio y además de ello se recogen los datos tal cual se encuentran en la realidad problemática. Investigación descriptiva correlacional pues se intentará determinar el grado de relación o asociación (Coeficiente de relación) entre las variables mobbing en el trabajo y depresión laboral.

La población estuvo constituida por el personal administrativo de esta casa de estudio de pre universitarios (Idepunp) y por efectos de representatividad la población será igual a la muestra (N= n =40).

Se empleó el muestreo probabilístico como consecuencia que todo el personal administrativo en su conjunto tienen la misma probabilidad de ser seleccionados para formar parte de los resultados de la investigación.

Se empleó como técnica a la encuesta (2) y como instrumento el cuestionario (2). El primer cuestionario para acoso psicológico (Escala CAPT); formulado en base a dos dimensiones claramente definidas. En la primera parte se consignan las variables sociodemográficas- laborales. Y en la segunda dimensión se encuentran las formas de acoso y sus respectivos 3 factores. Factor I: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 22, 23 (conductas de acoso y sus consecuencias). Factor II: 14, 15, 16, 17, 18 (política organizacional) y Factor III, 19, 20 y 21 (actuaciones contra el acoso).

Para el segundo cuestionario se utilizó la Escala de Depresión de Zung (1965), para realizar un diagnóstico inicial sobre la depresión. Tiene su origen en la Escala de Hamilton como consecuencia que ambos autores le dan un toque somático conductual del trastorno depresivo. Este instrumento consta de 20 cuestiones debidamente validadas por expertos.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los hallazgos evidenciados en este estudio ponen de manifiesto que el 50% de los encuestados (19 trabajadores) presentan un nivel medio de acoso psicológico; indicador que podría ser la causa de diversos problemas que se encuentran presentes en esta organización. Además de ello el 44,7% (17 trabajadores) presentan un nivel bajo y apenas el 5,3% (2 trabajadores) presentan un nivel alto de acoso psicológico (Tabla 1).

Tabla 1. Nivel de acoso psicológico en el trabajo.

| | Alto | | Medio | | Bajo | | Total | |
|-----------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | f (x) | f (%) |
| Conductas de acoso | 0 | 0,0% | 22 | 57,9% | 16 | 42,1% | 38 | 100% |
| Política organizacional | 0 | 0,0% | 21 | 55,3% | 17 | 44,7% | 38 | 100% |
| Actuaciones contra el acoso | 4 | 10,5% | 34 | 89,5% | 0 | 0,0% | 38 | 100% |
| Nivel de acoso psicológico | 2 | 5,3% | 19 | 50,0% | 17 | 44,7% | 38 | 100% |

Se pudo demostrar que el 63,2% (24 trabajadores) presentan un nivel grave de depresión; el 15,8% (6 trabajadores) presentan un claro nivel moderado de depresión; el 10,5% (4 trabajadores) presentan una depresión leve; y finalmente el 10,5% (4 trabajadores) evidencian ausencia de depresión (Tabla 2).

Tabla 2. Nivel de depresión.

| | Ausencia de depresión | | Depresión Leve | | Depresión moderada | | Depresión grave | | Total | |
|-----------|-----------------------|-------|----------------|-------|--------------------|-------|-----------------|-------|-------|-------|
| | f (x) | f (%) | f (x) | f (%) | f (x) | f (%) | f (x) | f (%) | f (x) | f (%) |
| Depresión | 4 | 10,5% | 4 | 10,5% | 6 | 15,8% | 24 | 63,2% | 38 | 100% |

El análisis de correlación deja en evidencia que existe una relación significativa (Sig.<0.05) entre las conductas de acoso en el trabajo y la depresión del personal administrativo del Instituto de Enseñanza Pre Universitaria de Piura (Tabla 3).

Tabla 3. Relación entre conductas del acoso psicológico y la depresión laboral.

| | | | Conductas de acoso | Depresión |
|-----------------|--------------------|-----------------------------|--------------------|-----------|
| Rho de Spearman | Conductas de acoso | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,391* |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,015 |
| | | N | 38 | 38 |
| | Depresión | Coefficiente de correlación | ,391* | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,015 | . |
| | | N | 38 | 38 |

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La prueba deja en evidencia la existencia de una relación significativa (Sig.<0.05) entre la política organizacional y la depresión del personal administrativo del Instituto de Enseñanza Pre Universitaria (Tabla 4).

Tabla 4. Relación entre política organizacional y la depresión laboral.

| | | | Política organizacional | Depresión |
|-----------------|-------------------------|-----------------------------|-------------------------|-----------|
| Rho de Spearman | Política organizacional | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,332* |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,042 |
| | | N | 38 | 38 |
| | Depresión | Coefficiente de correlación | ,332* | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,042 | . |
| | | N | 38 | 38 |

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Los resultados indican que No existe una relación significativa (Sig.<0.05) entre la actuación contra el acoso y la depresión del personal administrativo del Instituto de Enseñanza Pre Universitaria (Tabla 5).

Tabla 5. Relación entre actuaciones contra el acoso y la depresión.

| | | | Actuación contra el acoso | Depresión |
|-----------------|---------------------------|-----------------------------|---------------------------|-----------|
| Rho de Spearman | Actuación contra el acoso | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,192 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,248 |
| | | N | 38 | 38 |
| | Depresión | Coefficiente de correlación | ,192 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,248 | . |
| | | N | 38 | 38 |

El coeficiente de correlación del spearman concluyó que existe una relación significativa (Sig.<0.05) entre el acoso psicológico y la depresión del personal administrativo del Instituto de Enseñanza Pre Universitaria (Tabla 6).

Tabla 6. Relación general entre acoso psicológico en el trabajo y depresión.

| | | | Acoso psicológico | Depresión |
|--|-------------------|----------------------------|-------------------|-----------|
| Rho de Spearman | Acoso psicológico | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,370* |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,022 |
| | | N | 38 | 38 |
| | Depresión | Coeficiente de correlación | ,370* | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,022 | . |
| | | N | 38 | 38 |
| *. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral). | | | | |

Este estudio ratifica los postulados teóricos expuestos en esta investigación, concernientes a la sobreexposición que sufren ciertos trabajadores en sus centros de labores y que los sucumben en espacios de depresión constante, que evidentemente afectan sus relaciones interpersonales y su rendimiento en el trabajo.

La teoría para la variable mobbing pone en evidencia que quienes padecen de esta condición psicológica fracasan en sus relaciones personales y laborales por la incapacidad que poseen para equilibrar su vida de manera adecuada, sin embargo, propone la exposición de esta realidad para mejorar la conducta y el rendimiento cotidiano de quienes han sido afectados.

El mobbing es un fenómeno que aqueja a las organizaciones modernas de diversa índole, sean de naturaleza formal e informal. El análisis de correlación estadística deja en evidencia que existe una relación significativa (Sig.<0.05) entre el acoso psicológico y la depresión del personal administrativo del Instituto de Enseñanza Pre Universitaria de Piura (Idepunp). Este estudio arroja niveles medios de acoso psicológico y niveles graves de depresión en el trabajo. Estos resultados se ven avalados por la mayoría de los objetivos específicos en los que sucedió la misma tendencia de asociación. Al cruzar las dimensiones del acoso psicológico con la depresión en el trabajo, se pudo constatar que en conductas del acoso psicológico, política institucional si existe una relación directa y significativa, mientras que en acciones contra el acoso y la depresión laboral se determinó que no existe relación.

Al contrastar los resultados, con la evidencia empírica reportada para este estudio, en el caso de Uribe Prado, et al. (2011), se resalta la importancia de la incidencia que tiene una variable interna como el clima de trabajo en la depresión de los trabajadores, sucediendo la misma situación en este estudio desarrollado en el centro de enseñanza para futuros universitarios, donde se cruza una variable como el acoso psicológico con la depresión

en el trabajo; en ambos casos se ratifica la importancia de fomentar prácticas saludables entre compañeros de trabajo.

CONCLUSIONES

De la presente investigación se obtuvo que el 50% de los encuestados presentan un nivel medio de acoso psicológico; motivo que podría ser la causa de diversos problemas que se encuentran presentes en esta organización.

También, se pudo demostrar que el 63,2% de trabajadores presentan un nivel grave de depresión, encontrándose aquí un suficiente evidencia para pensar que sus vidas (hogares) no son las mejores y por ende tampoco en el trabajo.

El coeficiente de Spearman determinó que existe una relación significativa (Sig.<0.05) entre las conductas de acoso en el trabajo y la depresión del personal administrativo del Instituto de Enseñanza Pre Universitaria de Piura.

La correlación estadística evidenció que existe una relación significativa (Sig.<0.05) entre la política organizacional y la depresión del personal administrativo.

La prueba estadística de asociación determinó que No existe una relación significativa (Sig.<0.05) entre la actuación contra el acoso y la depresión del personal administrativo del Instituto de Enseñanza Pre Universitaria de Piura.

Finalmente el coeficiente de correlación logro demostrar que existe una relación significativa (Sig.<0.05) entre el acoso psicológico y la depresión del personal administrativo del Instituto de Enseñanza Pre Universitaria de Piura.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Carrillo, D. (2012). *La protección jurídica del acoso laboral*. Fondo Editorial de NL.
- Jervis, G., & García, J. (2011). *La depresión: Dos enfoques complementarios*. Editorial Fundamentos.
- Moreno, A. (2012). *La Depresión y sus Máscaras*. Ed. Médica Panamericana.
- Otero, R. N. (2014). *DEPRESIÓN: ¿enfermedad o indolencia?* Kindle.
- Palacios, F. (2013). *Depresión SIGLO XXI: temas que bordean la depresión mental, sus causas y su manejo*. Palibrio.
- Piñuel y Zabala, I. (2011). *Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Editorial Sal Terrae.
- Redacción Perú21. (2015). Perú: Casi un tercio de mujeres aún sufre acoso laboral. <https://peru21.pe/lima/peru-tercio-mujeres-sufre-acoso-laboral-171262-noticia/>

- Rocañín, J. (2014). *Mobbing! Acoso laboral... Psicoterro-rismo en el trabajo: De los conceptos teóricos a la rea-lidad práctica*. Arán Ediciones.
- Sánchez, L. (2013). *Mobbing: Terrorismo psicológico en el trabajo*. Entrelíneas Editores.
- Uribe Prado, J. F., & García Saisó, A., Castillo Perea, I., & Barrera Palestina, P. Y. (2011). La Escala Mexicana de Acoso en el Trabajo (EMAT): violencia laboral, factores psicosomáticos y clima laboral, un estudio confirma-torio. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacio-nal*, 30(2), 161-182.
- Zung, W. (1965). Self-report depression scale. *Archives of General Psychiatry*, 12, 63-70.