

Género, mobbing y estrategias de afrontamiento al estrés en personal sanitario de la provincia de Arequipa

Gender, mobbing and stress coping strategies in health personnel in the province of Arequipa.

Investigadores: Giancarlo José Ríos Pomareda y Clemencia Silvia Murguía Vizcardo
Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú

CDID “Centro de Documentación, Investigación y Difusión de Psicología Científica”³

Recibido: 20/04/23

Aceptado:22/07/2023

Resumen

Introducción: El sector salud se caracteriza por poseer altos niveles de estrés, así como de mobbing, por lo cual es relevante conocer la relación entre ambas variables, así como las manifestaciones individuales de cada variable. *Objetivo:* Determinar la relación entre mobbing y estrategias de afrontamiento al estrés según sexo de los trabajadores de una Microred de salud de la ciudad de Arequipa, 2022. *Método:* El estudio fue cuantitativo, descriptivo-correlacional y transversal. Participaron 100 trabajadores (23 hombres y 77 mujeres), que tenían entre 20 y 68 años ($M=41$; $Mdn=40$ y $Mo=25$) a quienes se aplicó las validaciones peruanas de los cuestionarios LIPT – 60 y CAE. *Resultados:* El mobbing se relacionó en los hombres: Focalizado en la solución del problema ($Rho=.48$) y expresión emocional abierta ($Rho=.41$). En las mujeres: Focalizado en la solución del problema ($Rho=.23$), auto focalización negativa ($Rho=.28$), reevaluación positiva ($Rho=.24$) y religión ($Rho=.28$). *Conclusiones:* En los hombres, se halló correlación directa y moderada entre mobbing y las estrategias focalizado en la solución del problema y expresión emocional abierta. En las mujeres, se halló correlación directa y moderada entre mobbing y las estrategias focalizado en la solución del problema, auto focalización negativa, reevaluación positiva y religión. Los hombres informaron mayores niveles de mobbing que las mujeres. Intimidación manifiesta fue el tipo de mobbing predominante en hombres y mujeres. Evitación fue la estrategia predominante en hombres y búsqueda de apoyo social fue predominante en las mujeres.

Palabras clave: Género, mobbing, estrategias de afrontamiento al estrés, personal sanitario.

¹Correspondencia remitir a: Giancarlo José Ríos Pomareda griosp@unsa.edu.pe Clemencia Silvia Murguía Vizcardo silviamurguiav@hotmail.com

²Correspondencia remitir a: revistacientificaeureka@gmail.com o normacopparipy@gmail.com “Centro de Documentación, Investigación y Difusión de Psicología Científica”, de Asunción-Paraguay.

Abstract

Introduction: The health sector is characterized by high levels of stress, as well as mobbing, for which it is relevant to know the relationship between both variables as well as the individual manifestations of each variable. *Objective:* To determine the relationship between mobbing and stress coping strategies according to the sex of the workers of a health micro-network in the city of Arequipa, 2022. *Method:* The study was quantitative, descriptive-correlational and cross-sectional. One hundred workers (23 men and 77 women) participated, who were between 20 and 68 years old ($M=41$; $Mdn=40$ and $Mo=25$) to whom the Peruvian validations of the LIPT-60 and CAE questionnaires were applied. *Results:* Mobbing was related in men: Focused on solving the problem ($Rho=.48$) and open emotional expression ($Rho=.41$). In women: Focused on solving the problem ($Rho=.23$), negative self-focusing ($Rho=.28$), positive reappraisal ($Rho=.24$) and religion ($Rho=.28$). *Conclusions:* In men, a direct and moderate correlation was found between mobbing and strategies focused on solving the problem and open emotional expression. In women, a direct and moderate correlation was found between mobbing and the strategies focused on solving the problem, negative self-focusing, positive reappraisal and religion. Men reported higher levels of mobbing than women. Overt intimidation was the predominant type of mobbing in men and women. Avoidance was the predominant strategy in men and seeking social support was predominant in women.

Keywords: Gender, mobbing, strategies for coping with stress, healthcare personnel.

El trabajo, hoy en día, ya no es fuente constante de identidad, estatus social y/o sentido vital, ello debido a características negativas que posee el mercado laboral (formal e informal). Al respecto, Fuentes (2018), identifica a: La precariedad, inestabilidad laboral, la inexistencia o la cobertura insuficiente de beneficios sociales como características negativas. Por otro lado, las empresas demandan trabajadores capacitados, motivados y altamente productivos para poder mantener una posición competitiva en una economía caracterizada por la fluidez de procesos, innovación constante, así como la continua aparición de competidores.

Dichas condiciones laborales, generan riesgos psicosociales como: Reducción de derechos laborales, intensificación de exigencias laborales (como mayores exigencias de capacitación y número de horas laborales), envejecimiento de la PEA, mobbing, agravamiento del conflicto trabajo-familia-vida personal (Manrique, 2020), aparición de enfermedades ocupacionales, escasez de puestos laborales, escasa o nula entrega de EPPS, bajos niveles de remuneración, elevados niveles de estrés y mobbing. Dicha situación se agrava en países en vías de desarrollo como Perú.

El presente estudio analiza la relación entre mobbing y estrategias de afrontamiento al estrés en trabajadores de una Microred de salud de la provincia de Arequipa-Perú durante el año 2022. Entendemos por mobbing, a cualquier conducta que atenta contra la dignidad e integridad de los trabajadores, sus manifestaciones son: Discriminación (por raza, orientación sexual, sexo, etc), agresión (física o psicológica), acoso sexual, desprestigio personal y/o profesional, incomunicación, asignar funciones por debajo de la capacidad del trabajador (Medina et al., 2017), no asignar función alguna, no remunerar al trabajador, disminuir la clasificación y puesto, cambiar sin justificación su lugar de trabajo con el fin de perjudicar al trabajador, discriminación por cualquier índole; actos contra la moral y dignidad, negarse a realizar modificaciones razonables al lugar de trabajo para los trabajadores con discapacidad.

Para ser considerado como mobbing, los hechos deben tener lugar al menos una vez a la semana y mantenerse en el tiempo (Peña, 2018), es decir que un suceso único no puede ser considerado mobbing.

En el sector salud, resulta crucial su estudio, dado que es uno de los entornos laborales con mayor incidencia de mobbing. En Perú, Peña (2018), en una muestra de 201 trabajadores sanitarios de Lima, determinó que el 90% había experimentado mobbing al menos una vez, 80% informo acoso psicológico y 50% maltrato físico.

El mobbing, además tiene tres manifestaciones considerando de acuerdo con el sentido en el que se da la agresión: *a) Horizontal*: Agresiones que se suscitan entre compañeros del mismo rango; *b) Vertical*: Agresiones que se dan de un superior hacia uno o más de sus subordinados; *c) Mixto*: Superiores y compañeros acosan a un trabajador de manera conjunta.

Los actores implicados en actos de mobbing, pueden adoptar uno o más roles, siendo que la literatura científica ha identificado cuatro roles principales:

1. *Agresor*: Aquellos trabajadores que agreden física, psicológica y/o sexualmente a uno o más de sus compañeros de trabajo (de su mismo rango, superiores o subordinados); suelen poseer rasgos narcisistas, paranoides y/o antisociales; buscan generar alianzas para agredir a sus víctimas (Ovejero, 2006). Si se indaga en su pasado laboral, generalmente se encuentra que poseen un historial de víctimas.

2. *Víctima*: Es la persona o personas que son objeto de agresiones (físicas, psicológicas o sexuales) dentro de una organización. Adicional a las agresiones, padecen también aislamiento social, siendo que el resto de los trabajadores las evitaran por temor a ser agredidos también. En relación con los blancos más usuales, Vesile y Aytolan (2017), identifican a las mujeres, trabajadores con ingresos bajos y bajos niveles de instrucción, enfermeras, personas con más de 10 años trabajando, integrantes de la comunidad LGTBI, personas cuya personalidad o motivaciones sean consideradas como peligrosas por los grupos de poder que intentan mantener el estatus quo dentro de sus organizaciones.

Ante las agresiones, las víctimas pueden aceptar pasivamente éstas o responder agresivamente (Ovejero, 2006). Experimentan un gran sufrimiento, sensación de indefensión, ansiedad (Peña, 2018), depresión, problemas psicosomáticos, bajos niveles de productividad, niveles elevados de estrés, rotación de personal (Ruíz et al., 2020), trastorno de estrés post traumático, etc. Asimismo, el mobbing se relaciona inversamente con el bienestar psicológico (Flores, 2019). En casos extremos, el mobbing puede acarrear intentos de suicidio, así como también la expulsión definitiva del trabajador del mercado laboral, quien puede quedar tan victimizado que podría retirarse definitivamente del mercado laboral por temor a ser agredido nuevamente.

3. *Testigo*: Son aquellos trabajadores (compañeros, superiores o subordinados) que presencian situaciones de mobbing; pueden defender a la víctima (ya sea encarando a los agresores o dando parte de los hechos a las autoridades) o colaborar con los agresores (uniéndose a la agresión o no haciendo nada, colaborando así con que tales hechos continúen suscitándose). Experimentan bajos niveles de satisfacción laboral y temor a ser agredidos también, por lo que, suelen disminuir su interacción con la víctima. El presenciar actos de mobbing se relaciona directamente con índices de rotación y la percepción de un clima laboral negativo.

4. *Tercero afectado*: Familiares, parejas, amistades, mascotas e incluso plantas que sufren consecuencias indirectas del mobbing (Fernández, 2018). Diversos autores señalan que los hijos de las víctimas pueden desarrollar psicopatologías y poseen una elevada probabilidad de padecer mobbing en el futuro. Se infiere que el mobbing se relaciona con problemas de relaciones de pareja, divorcios, etc.

Es por los motivos señalados anteriormente, que se deduce que el mobbing acarrea altos niveles de estrés, genera un clima y una cultura organizacional negativas.

En relación con el estrés laboral, el sector salud es uno de los más asediados por niveles elevados de estrés y burnout, dicha situación se ha visto agravada durante la pandemia de COVID-19, durante la cual los trabajadores sanitarios se vieron sometidos a largas jornadas laborales y elevados niveles de exigencia. Factores adversos que tuvieron que enfrentar con escasos recursos (escasas medicinas, ambientes inadecuados, falta de EPPS, etc.).

Diversos estudios señalan durante este periodo, se suscitó un incremento significativo de casos de psicopatologías tanto en la población en general como en el personal sanitario, siendo: ansiedad, depresión, adicciones, trastorno de estrés post traumático e insomnio los cuadros psicopatológicos con mayor incidencia. Es necesario conocer las estrategias de afrontamiento aplicadas por los trabajadores para hacer frente a las situaciones de estrés. Sandín y Chorot (2003), identifican siete estrategias de afrontamiento al estrés:

1. *Focalización en la solución del problema*: Analiza las características del problema, diseña un plan de acción considerando distintos escenarios y las consecuencias que cada una de las opciones de solución. Incluye el consultar a expertos que puedan ayudar a encontrar la mejor solución posible.

2. *Reevaluación positiva*: Consiste en la búsqueda de aspectos positivos que acarreen el afrontar y superar el problema, llegando de esta manera a considerar a éste como una oportunidad de mejora y/o crecimiento personal.

3. *Expresión emocional abierta*: Expresión de emociones y sentimientos (positivos o negativos) derivados del problema, generalmente ello se da con personas de confianza.

4. *Búsqueda de apoyo social*: Las personas buscan apoyo en personas significativas (familia, amistades, pareja, etc.), quienes se constituyen como fuente de consuelo emocional y proporcionan consejos para enfrentar el problema.

5. *Religión*: Conjunto de conductas basadas en la fe, incluye actos como orar, hacer penitencias, asistir a misa, comulgar, etc.

6. *Evitación*: La persona huyen del problema, evitan pensar en él y abordarlo directa o indirectamente. Estilo desadaptativo, dado que, el problema podría agravarse, así como sus consecuencias.

7. *Auto focalización negativa*: Conjunto de pensamientos, sentimientos y creencias negativos que tienen los individuos respecto a sus propias capacidades para resolver problemas o sortear dificultades.

Es por los motivos mencionados anteriormente que, el presente estudio tuvo por objetivo general: Determinar la relación entre mobbing y estrategias de afrontamiento al estrés según sexo de los trabajadores de una Microred de salud de la ciudad de Arequipa, 2022.

Como objetivos específicos se planteó: a) Determinar si existe diferencia en los niveles generales de mobbing según sexo de los trabajadores; b) Describir los niveles de mobbing por dimensiones y según sexo de los trabajadores; c) Identificar las estrategias de afrontamiento al estrés mayormente utilizadas según sexo de los trabajadores.

Las hipótesis planteadas fueron las siguientes: HG: Es probable que el mobbing se relacione positivamente con las estrategias de afrontamiento al estrés en los trabajadores hombres y mujeres de una Microred de SALUD de la ciudad de Arequipa, 2022.

MÉTODO

Diseño

El presente estudio fue cuantitativo, no experimental y de tipo básico (Hernández y Mendoza, 2018) Asimismo, fue de corte transversal (Ñaupás et al., 2018).

Participantes

Mediante un muestreo no probabilístico de tipo censal (Hernández y Mendoza, 2018), se encuestó a la totalidad de trabajadores de la Microred de salud del distrito de Alto Selva Alegre de la provincia de Arequipa durante el año 2022 (N=n=100). Los participantes tenían entre 20 y 68 años (M= 41; Mdna= 40 y Mo=25). A continuación, se presenta tabla poblacional-muestral según sexo de los trabajadores:

Tabla 1

Tabla poblacional-muestral según sexo de los trabajadores

<i>Sexo</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Hombre	23	23%
Mujer	77	77%
<i>Total</i>	100	100%

Instrumentos

Mediante la técnica de la encuesta se aplicaron dos instrumentos:

A) *Cuestionario de Estrategias de Acoso en el Trabajo LIPT – 60*: Creado por De Rivera y Abuín (2005) en España y validado en Perú por Del Castillo (2016). Se compone de 60 ítems tipo Likert, distribuidos en seis dimensiones, las cuales evalúan diferentes tipos de mobbing: Desprestigio laboral (DL); entorpecimiento del progreso (EP); incomunicación (IC); intimidación encubierta (IE); intimidación manifiesta (IM) y desprestigio personal (DP). El cuestionario posee una escala de medición de tipo ordinal y arroja resultados generales y por dimensiones.

B) Cuestionario de Afrontamiento al Estrés – CAE: Creado por Sandín y Chorot (2003) en EE.UU. y validada en Perú por Abad (2017), se compone de 42 ítems tipo Likert, que se encuentran distribuidos en siete dimensiones, las cuales evalúan diferentes estrategias de afrontamiento: Focalizado en la solución del problema; auto focalización negativa; reevaluación positiva; expresión emocional abierta; evitación; búsqueda de apoyo social y religión. La escala de medición es de tipo ordinal y arroja resultados por cada dimensión.

Procedimiento

La recolección de datos se realizó en tres pasos:

1- Se envió solicitudes a Gerencia de la Microred de salud del distrito de Alto Selva Alegre de la provincia de Arequipa-Perú, para aplicar los instrumentos escogidos en la totalidad de trabajadores.

2- Una vez obtenida la autorización de evaluación, se procedió a coordinar con los encargados de los Centros de Salud que componen la Microred en cuestión, para aplicar los instrumentos mediante un muestreo no probabilístico de tipo censal.

3- Una vez obtenido el número requerido de encuestas, se procedió al vaciado de datos en el programa SPSS V.28 y al procesamiento estadístico de los datos.

Análisis estadístico

Se utilizó el software estadístico SPSS V.28, para realizar el procesamiento estadístico descriptivo e inferencial. Se aplicó la prueba de Kolmogórov-Smirnov (K-S), (Supo, 2014) para el análisis de normalidad y dado que, se obtuvo valores $p < .05$ en todas las dimensiones evaluadas, se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman (Supo, 2014) para determinar la relación entre variables.

RESULTADOS

Previo al análisis inferencial, los datos fueron sometidos a la prueba de Kolmogórov-Smirnov (K.-S), dado que participaron más de 50 personas. En la tabla 2, se expone que en la prueba K-S, se hallaron valores $p < .05$ en las dimensiones evaluadas de las variables mobbing y estrategias de afrontamiento al estrés, por tanto, los datos recabados serían no paramétricos (Supo, 2014). Por tanto, para determinar la relación entre variables, se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman (Supo, 2014).

Tabla 2

Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov de la variable mobbing

<i>Dimensiones de la variable mobbing</i>	<i>Statist</i>	<i>Sig</i>	<i>N</i>
Desprestigio laboral	.62	.00	100
Entorpecimiento del progreso	.31	.00	100
Incomunicación	.31	.00	100
Intimidación encubierta	.39	.00	100
Intimidación manifiesta	.21	.00	100
Desprestigio personal	.37	.00	100
Niveles generales de mobbing	.29	.00	100

Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov de la variable estrategias de afrontamiento al estrés

<i>Estrategias de afrontamiento</i>	<i>Statist</i>	<i>Sig</i>	<i>N</i>
Focalizado en la solución del problema	.13	.00	100
Auto focalización negativa	.09	.02	100
Reevaluación positiva	.15	.00	100
Expresión emocional abierta	.16	.00	100
Evitación	.07	.02	100
Búsqueda de apoyo social	.07	.02	100
Religión	.11	.00	100

Se presentan los resultados relacionados con el objetivo general, el cual planteaba determinar la relación entre variables según sexo de los trabajadores. En la tabla 3, se expone que, en el caso de los hombres, se obtuvo: focalizado en la solución del problema ($Rho = .48$ y $p = .02$) y expresión emocional abierta ($Rho = .41$ y $p = .04$). Dichas correlaciones serían directas, de intensidad moderada y de tamaño de efecto pequeño (Reguant et al., 2018).

Tabla 3

Correlación entre mobbing y estrategias de afrontamiento al estrés en los trabajadores hombres

<i>Estrategias de afrontamiento</i>	<i>Statist</i>	<i>r²</i>	<i>Sig</i>	<i>N</i>
Focalizado en la solución del problema	.48	.23	.02	23
Auto focalización negativa	.31	.09	.14	23
Reevaluación positiva	.18	.03	.42	23
Expresión emocional abierta	.41	.17	.04	23
Evitación	.29	.08	.19	23
Búsqueda de apoyo social	.26	.07	.23	23
Religión	.35	.12	.09	23

No se halló relación entre mobbing y el resto de estrategias de afrontamiento analizadas dado que se obtuvo valores $p > .05$ (Supo, 2014).

Tabla 4

Correlación entre mobbing y estrategias de afrontamiento al estrés en las trabajadoras mujeres

<i>Estrategias de afrontamiento</i>	<i>Statist</i>	<i>r²</i>	<i>Sig</i>	<i>N</i>
Focalizado en la solución del problema	.23	.05	.04	77
Auto focalización negativa	.28	.08	.01	77
Reevaluación positiva	.24	.06	.04	77
Expresión emocional abierta	.21	.04	.07	77
Evitación	.26	.07	.25	77
Búsqueda de apoyo social	.19	.04	.11	77
Religión	.28	.08	.01	77

En la tabla 4, se expone en las trabajadoras se halló entre mobbing y las estrategias: Focalizado en la solución del problema ($Rho=.23$ y $p=.04$); auto focalización negativa ($Rho=.28$ y $p=.01$); reevaluación positiva ($Rho=.24$ y $p=.04$) y religión ($Rho=.28$ y $p=.01$) en las trabajadoras mujeres, dado que se obtuvieron valores $p<.05$ (Supo, 2014). Dichas correlaciones serían directas, de intensidad moderada y tendrían un tamaño de efecto pequeño (Reguant et al., 2018).

Por otro lado, no se halló relación entre mobbing y el resto de estrategias de afrontamiento analizadas dado que se obtuvo valores $p>.05$ (Supo, 2014).

Se presenta los resultados relacionados con el primer objetivo específico, el cual proponía determinar si existía diferencia significativa en los niveles generales de mobbing según el sexo de los trabajadores.

Tabla 5

Niveles de mobbing según sexo de los trabajadores

<i>Hombres</i>			<i>Mujeres</i>		
<i>Niveles</i>	<i>Fr</i>	<i>%</i>	<i>Niveles</i>	<i>Fr</i>	<i>%</i>
Alto	2	9%	Alto	1	1%
Medio	2	9%	Medio	1	1%
Bajo	15	65%	Bajo	66	86%
Nunca	4	17%	Nunca	9	12%
<i>Total</i>	23	100%	<i>Total</i>	77	100%

En la tabla 5, se expone que en los hombres: 17% informó nunca haber padecido mobbing; 65% informó niveles bajos; 9% niveles medios y 9% niveles altos. Mientras que en las mujeres se encontró que: 12% informó nunca haber padecido mobbing; 86% informó niveles bajos; 1% niveles medios y 1% niveles altos.

Tabla 6

U de Mann-Whitney de los niveles de mobbing según sexo

<i>Sexo</i>	<i>N</i>	<i>Rango medio</i>	<i>Suma de rangos</i>
Hombre	23	50.87	1170
Mujer	77	50.39	3880
U de Mann-Whitney		819	
<i>Sig (p)</i>		.04	

En la tabla 6, se señala que se obtuvo un $p=.04$ en la prueba U de Mann-Whitney, valor que indicaría que, si existe diferencia estadísticamente significativa en los niveles de mobbing según sexo de los trabajadores. Ello, aunado a los resultados presentados en la tabla 5, indicarían que son los hombres quienes informaron mayores niveles de mobbing.

Se presenta los resultados relacionados con el segundo objetivo específico planteado, el cual se proponía describir los niveles de victimización en los diferentes tipos de mobbing evaluados, según sexo de los trabajadores.

Tabla 7

Tipos de mobbing ejercidos contra los trabajadores hombres

<i>Tipos de mobbing</i>	<i>Hombres</i>				<i>Total</i>
	<i>Nunca</i>	<i>Bajo</i>	<i>Medio</i>	<i>Alto</i>	
Desprestigio laboral	9 39%	10 44%	2 8.5%	2 8.5%	23 100%
Entorpecimiento del progreso	11 48%	9 39%	1 4%	2 9%	23 100%
Incomunicación	11 48%	9 39%	1 4%	2 9%	23 100%
Intimidación encubierta	14 61%	6 26%	1 4%	2 9%	23 100%
Intimidación manifiesta	4 17%	14 61%	2 9%	3 13%	23 100%
Desprestigio personal	15 65%	6 26%	0 0%	2 9%	23 100%

En la tabla 7, se expone que, los trabajadores hombres informaron niveles altos en: intimidación manifiesta (13%); entorpecimiento del progreso (9%); intimidación encubierta (9%); incomunicación (9%); desprestigio personal (8.5%).

Informaron niveles bajos: 61% intimidación manifiesta; 44% en desprestigio laboral; 39% entorpecimiento del progreso; 39% en incomunicación; 26% en intimidación encubierta y 26% en desprestigio personal.

Tabla 8

Tipos de mobbing ejercidos contra las trabajadoras mujeres

<i>Tipos de mobbing</i>	<i>Mujeres</i>				<i>Total</i>
	<i>Nunca</i>	<i>Bajo</i>	<i>Medio</i>	<i>Alto</i>	
Desprestigio laboral	16 21%	58 75%	2 3%	1 1%	77 100%
Entorpecimiento del progreso	39 51%	34 44%	3 4%	1 1%	77 100%
Incomunicación	29 38%	42 54%	5 7%	1 1%	77 100%
Intimidación encubierta	58 76%	18 23%	0 0%	1 1%	77 100%
Intimidación manifiesta	26 34%	40 52%	10 13%	1 1%	77 100%
Desprestigio personal	55 71%	19 25%	2 3%	1 1%	77 100%

En la tabla 8, se exponen los niveles de victimización en los diferentes tipos de mobbing evaluados en las trabajadoras mujeres, siendo que: 1% informó niveles altos en los diferentes tipos de mobbing evaluados. La mayoría de las trabajadoras informaron niveles bajos: 75% en desprestigio laboral; 54% en incomunicación; 52% intimidación manifiesta; 44% entorpecimiento del progreso; 25% en desprestigio personal y 23% en intimidación encubierta.

Se consideró como predominante a intimidación manifiesta en ambos sexos, dado que es el tipo de mobbing con mayor incidencia de trabajadores que informaron niveles altos.

Se presenta los resultados relacionados con el tercer objetivo específico, el cual proponía identificar las estrategias de afrontamiento al estrés mayormente utilizadas según sexo de los trabajadores.

Tabla 9

Estrategia de afrontamiento al estrés predominante según sexo de los trabajadores

<i>Estrategias de afrontamiento</i>	<i>Hombres</i>			<i>Total</i>	<i>Mujeres</i>			<i>Total</i>
	<i>Bajo</i>	<i>Medio</i>	<i>Alto</i>		<i>Bajo</i>	<i>Medio</i>	<i>Alto</i>	
Focalizado en la solución del problema	5 22%	8 35%	10 43%	23 100%	23 30%	35 45%	19 25%	77 100%
Auto focalización negativa	9 40%	7 30%	7 30%	23 100%	27 35%	35 46%	15 19%	77 100%
Reevaluación positiva	7 30%	7 30%	9 40%	23 100%	27 35%	35 46%	15 19%	77 100%
Expresión emocional abierta	9 39%	8 35%	6 26%	23 100%	22 29%	38 49%	17 22%	77 100%
Evitación	6 26%	7 30%	10 44%	23 100%	23 30%	35 46%	19 24%	77 100%
Búsqueda de apoyo social	6 26%	10 44%	7 30%	23 100%	19 25%	33 43%	25 32%	77 100%
Religión	9 39%	6 26%	8 35%	23 100%	17 22%	35 46%	25 32%	77 100%

La tabla 9, expone que las estrategias más utilizadas por los trabajadores hombres son: evitación (44%); focalizado en la solución del problema (43%) y reevaluación positiva (40%) debido a su incidencia de trabajadores con niveles altos en estas estrategias de afrontamiento.

Por otro lado, las estrategias mayormente empleadas por las mujeres fueron: búsqueda de apoyo social (32%); religión (32%) y focalizado en la solución del problema (25%).

DISCUSIÓN

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar la relación entre mobbing y estrategias de afrontamiento al estrés según sexo de los trabajadores de una Microred de salud de la provincia de Arequipa, 2022.

Participaron 100 trabajadores (23 hombres y 77 mujeres). En los hombres se halló correlación entre mobbing y las estrategias: focalizado en la solución del problema ($Rho=.48$ y $p=.02$) y expresión emocional abierta ($Rho=.41$ y $p=.04$). Por otro lado, en las trabajadoras mujeres, se encontró que el mobbing se relacionaba con las estrategias: focalizado en la solución del problema ($Rho=.23$ y $p=.04$); auto focalización negativa ($Rho=.28$ y $p=.01$); reevaluación positiva ($Rho=.24$ y $p=.04$) y religión ($Rho=.28$ y $p=.01$).

A nivel metodológico, se debe aclarar que el CAE, que fue el instrumento empleado para la recolección de datos, permite la medición simultánea de múltiples estrategias de afrontamiento al estrés, por lo que, los trabajadores podrían emplear una o más estrategias de afrontamiento simultánea o intercaladamente, dependiendo de las exigencias del contexto. Por otro lado, el Cuestionario LIPT – 60, mide los niveles de victimización tanto de manera general como por dimensiones desde el punto de vista de la víctima, sin embargo, no aborda dicha problemática desde el papel de agresor o testigo, siendo ello una de las limitaciones del estudio.

En relación con el primer objetivo específico planteado, se determinó que en los trabajadores hombres: 17% informó nunca haber padecido mobbing y 9% informó niveles altos. Al contrario, las trabajadoras mujeres: 12% informó nunca haber padecido mobbing y 1% informó niveles altos. Se obtuvo un $p=.04$ en la prueba U de Mann-Whitney, valor que indicaría que existe diferencia estadísticamente significativa en los niveles de mobbing, siendo los hombres quienes informaron mayores niveles de victimización.

Dichos resultados se oponen a los informados por diversos autores como Vesile y Aytolan (2017), quienes determinaron que en el sector salud, las mujeres se encuentran más expuestas a mobbing; los mismos autores, señalan que las enfermeras serían el grupo ocupacional con mayor índice de victimización. Al respecto Butler (2004), señala que existe un juego de poder en la sociedad entre hombres y mujeres, siendo que, los primeros son percibidos como superiores a las mujeres e integrantes de la comunidad LGTBI. Debido a ello, los hombres heterosexuales pueden ser renuentes a aceptar la autoridad de mujeres o integrantes de la comunidad LGTBI cuando ocupan puestos de poder (Fuentes, 2018).

En relación con el segundo objetivo específico planteado, en las mujeres se encontró que: 1% informó niveles altos en todas las dimensiones evaluadas. Por su lado, los hombres informaron niveles altos en: intimidación manifiesta (13%); entorpecimiento del progreso (9%); intimidación encubierta (9%); incomunicación (9%); desprestigio personal (8.5%). Se consideró como predominante a intimidación manifiesta, dado que es el tipo de mobbing con mayor incidencia de trabajadores de ambos sexos que informaron niveles altos.

A nivel organizacional, debido a la elevada incidencia de trabajadores que informaron niveles altos de mobbing y basándose en los antecedentes consultados, se puede inferir que la Microred de salud posee características laborales negativas. Ruíz et al. (2020), señalan que el mobbing se relaciona negativamente con la satisfacción y desempeño laboral.

Araya y Medina (2019), señalan que la satisfacción y el clima laboral son variables fundamentales en la gestión de las organizaciones, su carencia acarrea el incremento de fenómenos como el ausentismo, rotación de personal, enfermedades. Flores (2019), determinó que el mobbing se relacionaba inversamente con el bienestar psicológico. Vesile y Aytolan (2017), encontraron una relación inversa entre mobbing y satisfacción laboral externa y general.

Respecto al tercer objetivo específico, se determinó que las estrategias de afrontamiento al estrés más utilizadas por los trabajadores hombres son: evitación (44%); focalizado en la solución del problema (43%) y reevaluación positiva (40%). Por otro lado, las estrategias mayormente empleadas por las trabajadoras mujeres fueron: búsqueda de apoyo social (32%); religión (32%) y focalizado en la solución del problema (25%).

Se puede apreciar la influencia de los roles de género y los estereotipos en las estrategias de afrontamiento empleadas según sexo de los trabajadores, siendo los hombres quienes tienden a emplear estrategias si bien adaptativas, son también solitarias. Los varones son condicionados socialmente para ignorar sus afectos, priorizando el trabajo sobre sus necesidades personales, evitan demostrar debilidad, miedo o cansancio, buscan apoyo emocional ante las crisis, y tienden a correr mayores riesgos (Muñoz et al., 2020). Mientras que las mujeres tienden a aplicar estrategias mayormente basadas en la búsqueda de apoyo social y espiritual, lo que implica un mayor grado de compenetración emocional, así como la narración de hechos a los actores que actúan como soporte.

Resulta interesante notar las diferencias según sexo de los trabajadores en las estrategias de afrontamiento al estrés aplicadas, lo cual indicaría la influencia de algunos factores relacionados con el género y la socialización diferenciada. La socialización diferenciada se refiere al proceso en que se motivan algunas actitudes y aptitudes según el sexo de los individuos (Ríos y Grajeda, 2022), siendo que en los hombres se suele promover la extroversión, independencia, agresividad mientras se les reprime el aspecto emocional; en las mujeres se suele promover la introversión, la afectividad, el sentimentalismo y se reprime la agresividad.

CONCLUSIONES

Primero, en los trabajadores hombres, se hallaron correlaciones directas y moderadas entre mobbing y las estrategias: Focalizado en la solución del problema y expresión emocional abierta.

Por otro lado, en las mujeres, se halló correlación directa y moderada entre mobbing y las estrategias: Focalizado en la solución del problema, auto focalización negativa, reevaluación positiva y religión. Segundo, se hallaron diferencias según sexo de los trabajadores respecto a la incidencia de mobbing, siendo los hombres, quienes informaron mayores niveles de mobbing que las mujeres. Tercero, se determinó que intimidación manifiesta, fue el tipo de mobbing predominante en hombres y mujeres. Cuarto, se hallaron diferencias según sexo de los trabajadores, en relación con las estrategias de enfrentamiento al estrés empleadas, siendo evitación, la estrategia predominante aplicada por los trabajadores hombres y búsqueda de apoyo social, fue la estrategia predominante aplicada por las mujeres.

Referencias

- Abad, J. N. (2017). Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Afrontamiento al Estrés – CAE de una Institución Hospitalaria de Chimbote [Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/10280>
- Araya, M., y Medina, A. I. (2019). Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. *Revista Médica de Risaralda*, 25(2), Art. 2. <https://doi.org/10.22517/25395203.19311>
- Butler, J. (2004). *Deshacer el género*. Paidós. <https://www.caladona.org/grups/uploads/2014/02/butler-judith-deshacer-el-genero-2004-ed-paidos-2006.pdf>
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2018). Código de Ética y Deontología. Adaptado al Estatuto Nacional y a la Ley 30702 del 21 de diciembre de 2017. http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología e Innovación Tecnológica (CONCYTEC). (2019). Código Nacional de la Integridad Científica. *CONCYTEC*. Código Nacional de la Integridad Científica. *CONCYTEC*. <https://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/Codigo-integridad-cientifica.pdf>

- De Rivera, L. y Abuín, M. R. (2005). Cuestionario de Estrategias de Acoso en el Trabajo. LIPT-60. (Manual). *Research gate*.
https://www.researchgate.net/publication/341325794_Cuestionario_de_Estrategias_de_Acoso_en_el_Trabajo_LIPT-60_Manual
- Del Castillo, A. T. (2016). Propiedades psicométricas del cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo LIPT – 60 en la Municipalidad Distrital de Independencia de Huaraz. *Universidad César Vallejo*.
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2970471>
- Fernández, S. K. (2018). Mobbing y terceros afectados desde la complejidad. *Perinatología y Reproducción Humana*, 32(4), 167-173.
<https://doi.org/10.1016/j.rprh.2018.06.009>
- Flores, A. P. (2019). Mobbing y Bienestar Psicológico en Trabajadores de las Micro Redes de Salud Alto Inclan y la Punta. Arequipa, 2018 [Universidad Católica de Santa María]. <https://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/9513>
- Fuentes, R. (2018). Mobbing, amistad y enemistad en instituciones médicas. *Perinatología y Reproducción Humana*, 32(4), 174-181.
<https://doi.org/10.1016/j.rprh.2018.06.008>
- Hernández y Mendoza. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mc Graw Hill Education.
- Manrique, A. M. (2020). Acoso laboral (mobbing): Riesgo psicosocial emergente invisible. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 38(2), Art. 2.
- Medina, M., Palmer, L. Y., Montelongo, K. A. Q., Ramírez, M. C. M., y Palmer, D. A. L. (2017). Síndrome de mobbing en médicos especialistas en un hospital de segundo nivel en México. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 18(1), 44-47.
- Muñoz, S. I., Molina, D., Ochoa, R., Sánchez, O., y Esquivel, J. A. (2020). Estrés, respuestas emocionales, factores de riesgo, psicopatología y manejo del personal de salud durante la pandemia por COVID-19. *Acta Pediátrica de México*, 41(S1), 127-136.
- Ñaupas, H., Palacios, J. J., Romero, H. E., y Valdivia, M. R. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. <http://www.ebooks7-24.com/?il=8046>

- Ovejero, A. (2006). El mobbing o acoso psicológico en el trabajo: Una perspectiva psicosocial. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(1), 101-121.
- Peña, M. F. (2018). Mobbing o asedio grupal: ¿qué es y cómo identificarlo? *Perinatología y Reproducción Humana*, 32(4), 160-166. <https://doi.org/10.1016/j.rprh.2018.06.007>
- Reguant, M., Vilà, R., y Torrado, M. (2018). La relación entre dos variables según la escala de medición con SPSS. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 11(2), 45-60. <https://doi.org/doi.org/10.1344/reire2018.11.221733>
- Ríos, G. J., y Montalvo, A. T. G. (2023). Un estudio acerca de la relación entre sexismo ambivalente y homofobia moderna en jóvenes arequipeños. *Revista Científica de Psicología Eureka*, 20(1), Art. 1.
- Ruíz, K. J., Pacheco, L. A., García, M. I., Gutiérrez, M. C., y Guevara, M. C. (2020). Mobbing perception among Intensive Care Unit nurses. *Enfermería Intensiva (English Ed.)*, 31(3), 113-119. <https://doi.org/10.1016/j.enfie.2019.03.007>
- Sandín, B., y Chorot, P. (2003). Cuestionario de afrontamiento del estrés (CAE): Desarrollo y validación preliminar. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 8(1), Art. 1. <https://doi.org/10.5944/rppc.vol.8.num.1.2003.3941>
- Supo, J. (2014). *Cómo probar una hipótesis – El ritual de la significancia estadística*. Médico Bioestadístico. www.bioestadistico.com
- Vesile y Aytolan (2017). Healthcare professionals' exposure to mobbing behaviors and relation of mobbing with job satisfaction and organizational commitment. *Procedia Computer Science*, 120, 931-938. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2017.11.328>