

UNIVERSIDAD ABIERTA INTERAMERICANA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y RELACIONES HUMANAS



Violencia Laboral. Estrategias de Afrontamiento que utilizan las mujeres de Rosario en 2023.

Apellido y Nombre: Irrazábal, Suiem Nabila

Tutor de Tesis: Gómez Alonso, Raúl

Título a obtener: Lic. en Psicología

N° de Legajo: B00006139-P1

Fecha: Diciembre 2023

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo describir las estrategias de afrontamiento utilizadas por mujeres de edades comprendidas entre 20 a 60 años de Rosario. El diseño de la investigación fue no experimental con alcance descriptivo. El objetivo principal fue analizar las estrategias de afrontamiento empleadas por estas mujeres en el ámbito laboral. Para alcanzar dicho objetivo, se recopilaron datos de 65 mujeres que se encontraban trabajando en Rosario en el momento de la investigación, de las cuales 33 habían experimentado situaciones de violencia laboral. A cada participante se le administró un cuestionario de Violencia Laboral de tipo Likert junto con el inventario de Estrategias de Afrontamiento.

Los resultados del estudio revelaron que las estrategias de afrontamiento más utilizadas por estas mujeres fueron la Resolución de conflictos, el Apoyo social, el Pensamiento desiderativo y la Expresión emocional. Por otro lado, las estrategias menos utilizadas fueron la Autocrítica, la Retirada social y la Evitación de problemas. Además, la Reestructuración cognitiva no arrojó resultados en este estudio.

Palabras Clave: Violencia - Violencia Laboral - Estrategias de Afrontamiento

Agradecimientos

Deseo expresar mi profundo agradecimiento a todas las personas que estuvieron presentes y brindaron su apoyo en este trayecto.

En especial, quiero agradecer a mi madre y a mi abuela, quienes siempre creyeron en mí y cuya fuerza fue esencial para llegar a donde me encuentro.

A mis amigas, quienes entendieron mis ausencias y estuvieron siempre disponibles, les agradezco de todo corazón.

Mica y Roci, merecen un reconocimiento especial, son mis hermanas y me brindaron un apoyo fundamental durante mi estadía en Rosario.

A mis amigos que conocí en la facultad, les agradezco por estos años de cursada y apoyo mutuo. Sin ustedes, nada hubiera sido igual. En particular, quiero mencionar a Franco y Paula, quienes han sido amigos excepcionales.

A mis queridos perros, mis leales compañeros mientras escribía, también les agradezco. Finalmente, deseo expresar mi gratitud a todas las personas que contribuyeron a hacer posible esta investigación. Les agradezco sinceramente a todos.

Índice

Resumen	2
Agradecimientos.....	3
Introducción	6
Estado del arte.....	8
Problema	12
Objetivos.....	12
Objetivo general	12
Objetivos específicos	12
Marco Teórico	13
Capítulo 1: Violencia	13
<i>Tipos de Violencia</i>	<i>15</i>
<i>Violencia Laboral.....</i>	<i>16</i>
<i>Violencia Laboral en Mujeres</i>	<i>20</i>
Capítulo 2: Estrategias de afrontamiento	25
Marco Metodológico	31
Área de estudio	31
Tipo de estudio.....	31
Definición conceptual y operacional de las variables	31
Participantes	32
Técnicas.....	32
Instrumentos	33
Procedimiento	34
Consideraciones Éticas	34
Resultados.....	35

1. Datos sociodemográficos	35
2. Violencia Laboral	38
3. Estrategias de Afrontamiento	44
Conclusión	53
REFERENCIAS	57
Anexos	61
Anexo I.	61
Anexo II.....	62

Introducción

La violencia laboral, una problemática que afecta a numerosas mujeres en diferentes entornos de trabajo, representa una preocupación constante en la sociedad actual. La discriminación, el acoso psicológico, la violencia verbal y otras formas de agresión en el ámbito laboral son desafíos importantes que muchas mujeres enfrentan en sus vidas profesionales. Asimismo, la lucha por la igualdad y la creciente participación de las mujeres en el mercado laboral han llevado a un mayor análisis de estas problemáticas.

En este contexto, surge la necesidad de comprender en profundidad la violencia laboral experimentada por las mujeres y las estrategias de afrontamiento que emplean para hacer frente a estas situaciones. Esta investigación se enfocó en responder a la pregunta central: ¿Qué características poseen las estrategias de afrontamiento que utilizan las mujeres entre 20 y 60 años de Rosario ante la violencia laboral? Para abordar este problema, se estableció como objetivo central describir qué características poseen las estrategias de afrontamiento que utilizan las mujeres ante la violencia laboral, incluyendo la caracterización de situaciones vividas como violencia laboral, la identificación de las estrategias de afrontamiento empleadas por las mujeres, así como la clasificación y diferenciación de las distintas estrategias utilizadas por ellas.

Esta investigación se justifica por varias razones. En primer lugar, existe una clara relevancia social en el estudio de la violencia laboral en mujeres, dado que enfrentan

desafíos. Comprender sus experiencias y estrategias de afrontamiento es fundamental para abordar este problema en su totalidad. Además, a pesar de la creciente atención que recibe la violencia laboral, existe una brecha en la literatura en lo que respecta a las estrategias de afrontamiento utilizadas por las mujeres. Esta falta de investigaciones centradas en el tema motiva este estudio, que busca proporcionar una visión más completa de cómo las mujeres hacen frente a la violencia laboral.

Este estudio se fundó en una revisión exhaustiva de la literatura existente sobre la violencia laboral y las estrategias de afrontamiento. A pesar de que, como se mencionó anteriormente, la literatura disponible en este ámbito es limitada, se han identificado estudios que tratan la violencia laboral y las estrategias de afrontamiento, pero la mayoría no se enfocan exclusivamente en la población femenina, como lo hizo esta investigación. Para abordar de manera integral esta problemática, se empleó una metodología que integra encuestas y análisis cualitativos, lo que permitió obtener una visión completa de las experiencias de las mujeres frente a situaciones de violencia laboral.

En resumen, esta tesis se adentró en una problemática actual y de gran relevancia: la violencia laboral experimentada por las mujeres. Mediante un minucioso análisis de las estrategias de afrontamiento que emplearon estas mujeres, se pretendió proporcionar una comprensión más profunda de cómo afrontaron los desafíos en el entorno laboral.

Estado del arte

En el marco de esta investigación, se llevó a cabo una exhaustiva revisión de la literatura, haciendo uso de bases de datos académicos como “Google Académico”, “Scielo” y “Redalyc”. A pesar de la relativa escasez de estudios centrados específicamente en la violencia laboral dirigida hacia la población femenina, es importante destacar que el campo de investigación sobre la Violencia Laboral ha experimentado un crecimiento constante, abordando este problema en ambos sexos. Esta perspectiva ampliada proporcionó una sólida base para explorar las estrategias de afrontamiento que emplean los trabajadores en diversos entornos laborales. El presente estudio tuvo como objetivo contribuir a este conocimiento en evolución, centrándose en las estrategias de afrontamiento utilizadas por mujeres en situaciones de violencia laboral.

En principio, en “¿Cómo afrontan la violencia laboral los trabajadores/as chilenos/as?”, Palma Contreras et al. (2018) abordaron la importancia de la violencia laboral como un estresor significativo en el entorno laboral, así como su impacto a nivel individual y organizacional. La investigación se enfocó en analizar las estrategias de afrontamiento utilizadas por los trabajadores y trabajadoras chilenos mediante entrevistas en profundidad a

una muestra no probabilística intencional, y orientada conceptualmente, de 70 participantes. Los resultados revelaron que, en su mayoría, los entrevistados optaron por un enfoque pasivo de afrontamiento a nivel individual, aunque recurrieron a estrategias más activas cuando la violencia laboral se volvió recurrente. Asimismo, se destacó la importancia de la medición sindical, el apoyo de compañeros y la actitud de la organización en la gestión de estos casos. Se observaron opiniones variadas con respecto a la intervención de organismos estatales en este contexto.

Por su parte, Ciraami (2020), en su estudio “¿Cómo afrontan los trabajadores la violencia laboral? Estudio preliminar mediante un análisis factorial exploratorio”, se examinaron las estrategias de afrontamiento empleadas por los trabajadores para lidiar con situaciones de violencia en el entorno laboral. La muestra consistió en 142 participantes, con un 63% de mujeres y un 37% de hombres. Se utilizó el cuestionario COPE-28 para evaluar estas estrategias.

A través de un análisis factorial exploratorio, se identificaron tres factores principales que explican el 60% de la varianza en las estrategias de afrontamiento. El primer factor, denominado “Afrontamiento de Aproximación y de Apoyo”, se compuso de estrategias que implicaban la búsqueda de apoyo social, emocional, desahogo, planificación y afrontamiento activo. El segundo factor, titulado “Afrontamiento Evitativo”, incluyó estrategias como desconexión, distracción, autoinculpación, negación y el uso de sustancias como formas de enfrentar la violencia laboral. Por último, el tercer factor, llamado “Afrontamiento de Reestructuración”, agrupó estrategias que involucran la aceptación, la reevaluación positiva y el uso del humor para abordar estas situaciones.

En otra investigación, titulada “Enfrentamiento de la violencia en el trabajo de enfermería en el contexto hospitalario y en la Atención Primaria de Salud”, realizada por Busnello et al. (2021), el objetivo principal fue comprender y analizar los mecanismos de afrontamiento utilizados por profesionales de enfermería. Este estudio, que siguió un enfoque secuencial mixto, incluyó a 198 trabajadores de enfermería en un hospital y 169 de atención primaria de salud en un municipio del sur de Brasil. Para recopilar datos, se llevaron a cabo entrevistas en la etapa cualitativa y una encuesta en la etapa cuantitativa. Los resultados revelaron que el 51% de los participantes habían sido víctimas de violencia en sus entornos

laborales. Las estrategias de afrontamiento utilizadas se clasificaron, principalmente, en dos categorías: individuales y colectivas. A pesar de las diferencias en el perfil de las víctimas y de los perpetradores de violencia en ambas escenas, se observó que la violencia era una problemática significativa en ambos entornos. Un aspecto destacado del estudio fue la importancia del trabajo colectivo en la lucha contra la violencia laboral, con un enfoque especial en el diálogo y el apoyo mutuo entre los miembros del equipo.

En la misma línea, Ferrada-Muñoz et al. (2022) en “Violencia laboral y su efecto en enfermeras a nivel hospitalario: Una revisión sistemática” llevaron a cabo una revisión bibliográfica con sistema cualitativo con el propósito de identificar los efectos de la violencia laboral en enfermeras a nivel intrahospitalario, así como las estrategias de afrontamiento y prevención de la violencia laboral entre este colectivo. Los resultados de la revisión indicaron que la violencia y el acoso laboral ejercen un impacto negativo en las relaciones interpersonales, la salud física y el rendimiento laboral de las enfermeras. Entre las estrategias de afrontamiento utilizadas por las enfermeras se destacaron el análisis del problema, la búsqueda de apoyo en personas de confianza, la confrontación del acosador y la aplicación del sistema en la resolución de conflictos. A nivel de prevención organizacional, se identificaron medidas como la capacitación, la mejora de las normativas, la imposición de sanciones contra los acosadores y la vigilancia activa de estas situaciones. En conclusión, este estudio subraya que la violencia laboral tiene repercusiones significativas tanto en la persona afectada como en todo el sistema organizativo de salud. Además, resalta la importancia fundamental de desarrollar medidas y estrategias preventivas para abordar la violencia y el acoso laboral en el entorno hospitalario. Los resultados de este estudio proporcionan valiosa información para comprender y combatir la violencia laboral en el sector de la enfermería.

Por último, en “Ciências socialmente aplicáveis: Integrando saberes e abrindo caminhos”, de acuerdo con Ciriámi y Ferrari (2022), los estudios sobre afrontamiento en estrés o violencia en el trabajo no proporcionan información sobre el proceso de afrontamiento en específico, sino que redundan en la clasificación de estrategias de afrontamiento y la relación de éstas con la sintomatología, dejando a un lado el estudio del proceso de afrontamiento en detalle.

Acorde a lo anterior, el objetivo fue explorar las estrategias de afrontamiento que utilizan los trabajadores para enfrentar situaciones de violencia, teniendo en cuenta: 1) víctimas y testigos, 2) procesos creativos y funcionales y 3) utilizando una metodología cualitativa mediante análisis del discurso. El análisis se desarrolló con información relevada en dos entrevistas administradas a dos trabajadores de Ciudad de Buenos Aires y Gran Buenos Aires. A partir de las unidades de significado surgen tres dimensiones para explicar las distintas categorías extraídas en el análisis; en cada una de las dimensiones se distinguen dos categorías polarizadas que pueden comprenderse como un continuo: 1) Afrontamiento de Acatamiento/Creativo, 2) Afrontamiento Pasivo/Activo y 3) Afrontamiento Instrumental/Resiliente. Como conclusión, el carácter adaptativo y funcional de cada estrategia de afrontamiento se asocia a la flexibilidad, el aprendizaje y sus resultados a mediano y largo plazo.

Problema

¿Qué características poseen las estrategias de afrontamiento que utilizan, ante la violencia laboral, las mujeres entre 20 a 60 años de Rosario?

Objetivos

Objetivo general

Describir qué características poseen las estrategias de afrontamiento que utilizan las mujeres ante la violencia laboral.

Objetivos específicos

1. Caracterizar situaciones vividas como violencia laboral.
2. Identificar las estrategias de afrontamiento utilizadas por las mujeres.
3. Clasificar y diferenciar las distintas estrategias utilizadas por las mujeres.

Marco Teórico

Capítulo 1: Violencia

Es apropiado comenzar esta sección haciendo referencia a la definición del término “violencia”. Inicialmente, es importante señalar que encontrar una definición precisa y única para la palabra “violencia” puede ser un desafío, ya que diversos autores han intentado darle significado. En muchos casos, se ha limitado el concepto de violencia a la imposición de fuerza física, lo que tiende a reducir y pasar por alto la amplitud y la complejidad inherente de este concepto.

Para dar comienzo, Espín Falcón et al. (2008) mencionan que violencia proviene del latín *violentilla*, y establece un comportamiento deliberado que incita, o puede incitar, daños físicos o psicológicos a otras personas, y se lo puede asociar con la agresión, ya que también puede ser psicológica o emocional, a través de amenazas u ofensas.

Siguiendo en la misma línea, según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2002):

La violencia se define como el uso intencional de la fuerza física o el poder real, o como amenaza contra uno mismo, una persona, grupo o comunidad que tiene como resultado la probabilidad de causar daño psicológico, lesiones, la muerte, privación o mal desarrollo (p. 3).

La definición redactada por la OMS (2002) alude a acciones que van más allá del contacto físico y amenazas, sino que además cubre la violencia interpersonal y toma en cuenta las consecuencias del comportamiento violento, como pueden ser daños psíquicos, privaciones y deficiencias del desarrollo que comprometen el bienestar de los individuos, las familias y las comunidades.

Por otro lado, Rousseaux Modesí (2013) menciona que la violencia se refiere a aquello que priva a los sujetos de su libertad e igualdad de derechos, lo que pueda llegar a

interferir con el máximo desarrollo y posibilidad que poseen las personas respecto a su libre elección.

Siguiendo al autor, existen numerosos factores que pueden operar en la violencia, como pueden ser culturales, políticos, familiares, socioeconómicos, ambientales, el aumento de la oferta, el consumo del alcohol y de otras sustancias psicoactivas, e incluso los medios de comunicación con sus altos contenidos de violencia en sus diversas formas. El autor menciona factores de dos tipos:

1. -Objetivos: engloba la pobreza, desempleo, urbanización desigual, discriminación de género y étnica, el uso, abuso y comercialización de sustancias psicoactivas, y uso no adecuado de los medios de comunicación.

- 2.-Subjetivos: se encuentra la necesidad de ejercer control (especialmente sobre niños y mujeres), móviles económicos (hurto y robo), móviles políticos (guerras).

Como se indica en un principio, la violencia no solo puede ser reducida y simplificada a una mera concepción de fuerza física, como menciona Martínez Pacheco (2016). De ser así se dejaría de lado por ejemplo la violencia simbólica de Bourdieu, la cual se ejerce sobre un individuo con su propia complicidad, y que además supone la internalización por parte del dominado, generando invisibilidad de la relación de dominación, haciendo que sea aceptada por todos, hasta por los subordinados.

También es importante mencionar que la violencia no siempre puede tener como objetivo la producción de daño hacia otra persona, sino que también puede pensarse como fin de esta la obtención de ciertos resultados, por ejemplo en relaciones laborales cuando a un trabajador no se le reconoce o no se le presta atención con la intención de que este renuncie a su trabajo, produciendo daño emocional en la persona ignorada (Martínez Pacheco, 2016).

Siguiendo al autor, el término “violencia” revela diferentes acciones, en diferentes contextos, con diferentes actores, y va adquiriendo nuevas significaciones a lo largo de los distintos tiempos históricos, esta no constituye un hecho aislado, sino que se demuestra que a pesar de poseer distintas significaciones, siempre emerge en la interacción humana, en las relaciones sociales, y se encuentra vinculada al tinte que contraen ciertas relaciones. Entonces finalmente, la violencia puede ser tomada como un adjetivo que va a calificar ciertas formas de relación.

Tipos de Violencia

La violencia se manifiesta en diversas formas y está intrínsecamente relacionada con múltiples variables, como la autoría, el contexto, el objetivo, la naturaleza del daño, la ubicación, el tiempo y otros factores. La Organización Mundial de la Salud (2002) amplió la definición de violencia, clasificándola en tres categorías generales según las características de los perpetradores de dichos actos.

1. La violencia autoinfligida: la cual comprende comportamientos suicidas y autolesiones.
2. La violencia interpersonal: abarca violencia familiar, que incluye menores, pareja y ancianos; así como violencia entre personas sin parentesco.
3. La violencia colectiva: la cual puede ser social, política y económica (OMS, 2002).

Los comportamientos violentos se dividieron en categorías dependiendo el tipo de violencia ejercida, en relación a quién ejerce la violencia y quién es víctima de la misma.

1. Violencia interpersonal: engloba actos y comportamientos desde la violencia física, sexual y psíquica hasta las privaciones y el abandono, se divide en 2 subcategorías:
 - Violencia familiar o de pareja: sucede entre miembros de la familia o de la pareja, incluido el maltrato a menores, y el maltrato a personas mayores.
 - Violencia comunitaria: presente entre personas que no poseen parentesco y que pueden conocerse o no; además comprende la violencia juvenil, actos fortuitos de violencia, ataque sexual por parte de extraños y la violencia en establecimientos, ya sean escuelas, lugares de trabajo, prisiones u hogares de ancianos (Espín Falcón et al., 2008).
2. Suicidio y violencia autoinfligida: de acuerdo con la OMS (2002), este tipo de violencia engloba desde el comportamiento suicida y automaltrato, hasta la consumación del suicidio.
3. Violencia colectiva: realizado por el Estado o por personas pertenecientes a un grupo frente a miembros de otro grupo para poder lograr ciertos objetivos políticos, económicos o sociales. Así mismo, Espín Falcón et al. (2008) agregaron una subdivisión en tres categorías:

- Violencia social: actos delictivos de odio cometidos por grupos organizados, las acciones terroristas y la violencia de masas.
- Violencia política: comprende guerra y conflictos violentos afines, la violencia del Estado y actos similares llevados a cabo por grupos más grandes.
- Violencia económica: ataques de grupos grandes con fin de lucro económico, como los llevados a cabo con el fin de negar el acceso a servicios esenciales, o crear división económica y fragmentación.

Siguiendo con la coexistencia de distintas clasificaciones de violencia, García-Villanueva et al. (2012) la subdividieron de la siguiente manera:

1. Violencia física: es aquella que está presente en cualquier forma de maltrato y agresión en la que se emplee fuerza física. Farías et al. (2012) agregaron que corresponde al tipo de agresión más evidente, ya que este tipo de acto violento puede dejar marcas perceptibles en el cuerpo, aunque este tipo de lesiones no siempre es visible. Ésta incluye el hecho de pegar, empujar, patear, golpear, retener a alguien en contra de su voluntad, entre otras.
2. Violencia psicológica o emocional: puede representarse a través de gritos, humillaciones, hostigamiento, amenazas, insultos, atribución de culpas, chantaje, además de buscar controlar el accionar de la víctima, así como la destrucción de objetos, personas o pertenencias.
3. Violencia económica: la víctima es manipulada como administración, se busca el deterioro y control de los recursos económicos como bienes, dinero y propiedades con el fin de manipularla.
4. Violencia sexual: implica la vulneración del derecho a la integridad y libertad sexual de la persona. Comprende cualquier comportamiento de tipo sexual, desde la mirada insinuante hasta la violación, como son relaciones sexuales sin consentimiento, actos sexuales no deseados con o sin acceso carnal, la prostitución forzada, presionar a ver o escuchar contenido pornografico, acoso, trata de mujeres, explotación.

Violencia Laboral

Dado el reconocimiento de la diversidad de formas de violencia y su presencia en variados entornos que afectan a individuos, incluido el ámbito laboral, este segmento se concentra específicamente en la Violencia Laboral que ocurre en las organizaciones.

La cultura de la violencia que prevalece universalmente, abarca desde naciones altamente desarrolladas hasta aquellas en vías de desarrollo. La problemática de la violencia laboral no es una novedad, si bien ha cobrado mayor prominencia en ciertos países, particularmente en América latina, en tiempos recientes. Investigadores, impulsados por la necesidad de comprender a fondo esta significativa preocupación social, han explorado de manera progresiva esta temática. Su información se basa en experiencias, conocimientos, estadísticas y resultados relativos a la extensión y la profundidad de la manifestación de esta forma de violencia en individuos.

Desde los orígenes los actos violentos se basaban en relaciones de poder, dominancia, modos de producción esclavista, obligando a otros a trabajar hasta llegar a límites extremos, como el deceso de los trabajadores. Acevedo (2012) menciona que ciertos rasgos relacionados a la explotación a los empleados sigue persistiendo en la actualidad, llevando a estos a enfermar (estrés, fatiga laboral) o peor aún, a perecer por paro cardíaco, suicidio o extenuación.

Conceptualmente la violencia laboral alude según Chapell y Di Martino a “cualquier incidente en el cual un empleado es abusado, amenazado o atacado por un miembro del público (paciente, cliente y/o compañeros de trabajo” (como se citó en Paravic Klijn et al., 2004, p. 54). Teniendo en cuenta que si bien, la violencia física conlleva impactos en la salud del trabajador, aquella que se infringió mediante comportamientos repetitivos también daña progresivamente la integridad psicológica del damnificado, con posibilidad de experimentar consecuencias mayores. Siguiendo la misma línea, Cirami y Ferrari (2022) mencionan que este tipo de violencia conlleva la interacción de varios sujetos (víctima, hostigador, testigos, cómplices, oyentes).

De igual modo, Fuentes-Valdivieso (2013) comenta que las conductas agresivas en los ambientes laborales pueden manifestarse de manera sutil. A pesar de ello, algunas veces, estas conductas logran alcanzar niveles de agresión inimaginables que tienen como finalidad lograr estrategias para el despido laboral, evitando así que se exponga una comunicación formal o un procedimiento lícito para darle a conocer a alguien su despido, o que su presencia es indeseable en el sitio de trabajo. Las personas utilizan el acoso para su beneficio, como

estrategia en el ambiente laboral para manejar a su antojo sus intereses dentro de la empresa o institución.

A su vez, desde La Organización Internacional del Trabajo (OIT), este tipo de violencia en el ámbito laboral, se entiende como “cualquier acción, que no pueda considerarse una actitud razonable y con el cual se agrede, perjudica, degrada o hiere a una persona dentro del contexto laboral” (OIT, como se citó en Ansoleaga et al., 2015).

Conforme a la previa taxonomía de violencia, esta puede presentarse en forma ostensible en situaciones específicas, tales como insultos, gritos, agresión física, o agresión sexual; en otros contextos se manifiesta de manera más sutil, llegando incluso en ocasiones a complicar el proceso de identificación por parte del individuo afectado por la situación, esta puede incluir secuencias de conductas, comportamientos, decisiones, ordenes que se desarrollen a lo largo del tiempo.

Resulta importante señalar ciertos puntos que deben tenerse en cuenta sobre la Violencia Laboral, esta puede acoger múltiples formas. Acevedo (2012) las clasifica en: hostigamiento laboral, persecución, amenazas, acoso sexual, discriminación en el acceso al empleo, sarcasmo, permanencia en el trabajo, insultos, aislamiento, entre otros; por otro lado en las vinculadas a remuneraciones, estas son de acuerdo a edad, género, etnia, apariencia física, discapacidad, orientación sexual.

Más allá de las múltiples formas en las que se puede dar, según distintos investigadores existen tres formas más reconocidas de violencia laboral, de acuerdo con Porras Velasquez (2017) son:

- Agresión física: Aquellas conductas dirigidas a ocasionar daño físico sobre los trabajadores, es el tipo de agresión con consecuencias más evidentes a la vista. Incluye golpes, empujar, patear, y retener al otro.

- Acoso sexual: Acevedo (2012) menciona que el acoso sexual incluye conductas con implicaciones sexuales, las cuales no son solicitadas ni deseadas por la víctima, en el caso del acoso sexual en el ambiente laboral, estas pueden tener como resultado degradación y humillación de la persona a la cual va dirigida generando un ambiente de trabajo hostil.

- Acoso psicológico: El psiquiatra alemán Heinz Leymann, referente en investigaciones sobre acoso laboral, o como él lo denominó “terror psicológico” o “mobbing. Desde lo conceptual, definió el acoso psicológico como un daño a la dignidad humana, cuando una persona o grupo de personas ejercen maltrato modal o verbal hostil (violencia

psicológica extrema), alterno, continuo, recurrente y sostenido en el tiempo, sobre un trabajador con el objetivo de desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir la capacidad laboral para poder eliminarlo del puesto que ocupe.

Los tres modos de violencia antes mencionados pueden surgir de manera conjunta o en sucesión. Independientemente de las formas de violencia mencionadas, todas ellas son igual de importantes y atentan contra la dignidad e integridad de la persona a la cual se le ejerce violencia. Otro punto a tener en cuenta es que puede darse desde distintos ángulos:

1. Vertical: la cual se subdivide en dos.

a. Descendente: la cual proviene de un jefe dirigido a sus subalternos.

b. Ascendente: de los subalternos hacia su jefe o jefa.

2. Horizontal: se ejerce entre compañeros de la misma jerarquía (entre pares).

Siguiendo con la clasificación, Farías et al. (2012) definen como violencia interna a aquella que se desarrolla dentro de la empresa, donde los actos son realizados por los propios compañeros de trabajo sin importar la jerarquía, y por último como violencia externa a aquella cometida por personas que son ajenas al lugar de trabajo, como pueden ser clientes, pacientes, usuarios, etc.

Ciertos autores como Toro y Gómez-Rubio (2016) señalan que la explicación de los procesos de violencia laboral pueden conceptualizarse bajo tres formas: 1. En lo que concierne a las variables individuales de personalidad, tanto de acosadores y de víctimas; 2. en términos de las características que surgen de las relaciones interpersonales; 3. a partir de las características del entorno socio-laboral. El primer enfoque sostiene que existen características de vulnerabilidad en aquellos trabajadores que sufren de violencia laboral. El segundo corresponde a una mirada antropológica, donde los conflictos interpersonales son propios de las relaciones sociales, y el tercer enfoque refiere con un entorno laboral débilmente organizado, que como consecuencia propicia la aparición de situaciones violentas. Se destacan como factores determinantes para la violencia laboral los entornos de trabajo estresantes, lugares donde se niegue la existencia de acoso, donde se valore la competencia y aumente la inestabilidad, y donde no exista la ética laboral en la organización. De esta forma, para los autores, son este tipo de organizaciones las más proclives a sufrir violencia laboral.

Aun así, la violencia laboral forma parte de la vida cotidiana del personal de las organizaciones, y el acoso (y la violencia en general) es una característica inherente a las relaciones sociales.

Violencia Laboral en Mujeres

Como se mencionó previamente, la violencia en el ámbito laboral se refiere a situaciones de abuso de poder dirigidas hacia los trabajadores por parte de superiores, compañeros o terceros, relacionados directa o indirectamente con la empresa. Esto ha llevado a que, según los resultados de diversas investigaciones, las mujeres constituyan el grupo más afectado por esta problemática.

Desde el inicio del siglo XX hasta la actualidad, las mujeres han recibido salarios inferiores a sus colegas varones, perpetuando un patrón de desigualdad. Esta desigualdad ha dado lugar a la creación de trabajos diferenciados y excluyentes, donde se asignaba a las mujeres la responsabilidad del cuidado de la familia y a los hombres, el de garantizar el bienestar material del hogar. A pesar de que las mujeres se incorporaron masivamente al mercado laboral en el siglo XX, se encontraron con un ambiente tradicionalmente masculino, marcado por la violencia y la discriminación.

La creencia arraigada de que las mujeres no pertenecían al ámbito laboral persiste en la sociedad y se relacionó con la escasa valoración histórica del trabajo femenino, un problema que persiste en ciertos sectores incluso en la actualidad. Las dificultades que enfrentan las mujeres en el mundo laboral son múltiples y abarcan aspectos fundamentales de sus vidas, como las aspiraciones profesionales y el crecimiento laboral. Estas dificultades incluyen discriminación en el mercado laboral, desigualdad en las condiciones laborales, disparidad salarial, desigualdad en la distribución de responsabilidades familiares, segregación laboral, entre otros. Como resultado, las mujeres todavía no cuentan con entornos laborales verdaderamente igualitarios, ya que siguen enfrentando abusos de poder basados en la supremacía masculina, lo que las expone a riesgos y situaciones de violencia de género. (Observatorio Nacional de la Violencia contra las mujeres, 2018).

En la misma línea, Dora Barrancos (2011) menciona que, hace mucho, hubo tiempos en que la especie humana no tenía en cuenta la diferenciación de tareas según los sexos y que es plausible que, en las primeras etapas de la hominización, tanto hombres como mujeres hayan realizado las mismas labores. Seguramente, las primeras fases de la humanidad no tenían noción sobre especializaciones dominantes entre los géneros, pero con el advenimiento del sistema patriarcal las funciones se volvieron tajantes y, en efecto, las actividades, muy contrarias. Se tenía en cuenta y se sostuvo sin cuestionar, hasta hace poco tiempo, la norma impuesta a las mujeres sobre las funciones femeninas que hacían referencia únicamente a la

labor reproductiva, al cuidado de la descendencia y la atención al cónyuge, lo que significaba que se dedicaban completamente a la vida doméstica.

La misma autora señala ciertas formas y situaciones en las que opera la violencia hasta el día de hoy, y con las cuales las mujeres deben enfrentarse al acceder al mercado laboral.

- La segmentación del mercado: En la mayoría de los puestos de producción, aún prevalece una marcada presencia masculina. La retórica del pasado que argumentaba la inadecuación física entre sexos ya no es sostenible. Sin embargo, se ha justificado la falta de presencia femenina con afirmaciones infundadas, como la supuesta diferencia en calificación entre hombres y mujeres. Estas afirmaciones carecen de veracidad, dado que en muchos puestos de trabajo no se requiere una formación especial, y aun así, persiste la exclusión de mujeres. En Argentina, las mujeres presentan niveles más elevados de educación formal y cuentan con una mayor proporción de finalización del nivel secundario. Además, son quienes obtienen más títulos universitarios y registran los mejores promedios en estos niveles educativos.

- La brecha salarial: La brecha salarial es innegable, destacando las notables disparidades entre los salarios de hombres y mujeres. Esta desigualdad salarial tiende a profundizar o mitigarse dependiendo de los sectores económicos y las diversas áreas de actividades laborales. Resultados de investigaciones recientes han indicado que la brecha tiende a reducirse en los segmentos de empleo de menor calificación. En algunas áreas específicas del país, parece que es prácticamente inexistente. No obstante, es importante destacar que estas situaciones son excepcionales y limitadas en su alcance.

- El techo de cristal: Un fenómeno ampliamente reconocido en la literatura es lo que se conoce como el “techo de cristal”. Este fenómeno es particularmente relevante en las carreras profesionales de las mujeres y se refiere a una barrera invisible que les impide ascender más allá de ciertos niveles laborales. Las mujeres se encuentran con dificultades para traspasar este techo de cristal, ya que se enfrentan a restricciones de género que limitan su acceso a posiciones de alto rango, como cargos directivos y de toma de decisiones, que suelen estar reservadas tradicionalmente para hombres. Existe una naturalización en la sociedad de que los roles de mayor poder y liderazgo sean ocupados principalmente por candidatos masculinos.

Es evidente que el reconocimiento de derechos y libertades no alcanza en la sociedad patriarcal en la que vivimos, ya que siguen presentes evidentes relaciones asimétricas entre los sexos, ya que al día de hoy el ser hombre o mujer sigue condicionando las posibilidades de acceder en igualdad de condiciones a derechos fundamentales como la educación, la salud, el trabajo o el poder.

Es pertinente tener en cuenta que la violencia que reciben las mujeres en las empresas no solo se percibe y se cierra en el clásico concepto de violencia expuesto en un primer momento, ya que comprende un hecho mucho más complejo y heterogéneo. En la sociedad en la que nos hallamos inmersos, continúan existiendo marcadas relaciones asimétricas entre los sexos; el ser hombre o mujer sigue condicionando en las posibilidades de obtener igualdad de condiciones, tanto en cuestiones básicas como en derechos fundamentales como la educación, la salud o el trabajo. Mena Méndez et al. (2019) argumentan que las organizaciones constituyen espacios de producción, de prestación de bienes o servicios específicos, pero que además, en estos mismos espacios se concentra un grupo de personas de ambos sexos con características biopsicosociales diversas, por lo cual, estos espacios pasan a ser también de socialización y sociabilidad, y esto genera, a su vez, conflictos, desacuerdos y prácticas discriminatorias.

Los autores mencionan distintas formas de violencia que puede recibir la mujer en las organizaciones, entre ellas se encuentran: relegación de roles concretos, impedir ascensos, agresión física, acoso sexual, machismo, persecución y exigencia extrema, inequidad en el ámbito laboral, etc. Es fundamental entender que las mujeres presencian múltiples experiencias de diferentes tipos de acoso, que no siempre es necesariamente sexual, en tanto que están sujetas a las diversas formas de opresión de género construidas históricamente y viven con mayor frecuencia acoso en el trabajo.

Resulta importante mencionar que la existencia de “machismo” en las empresas se refleja generalmente en conductas, donde la mayoría de éstas son percibidas por los directivos como normales y que no constituyen violación alguna. Por ejemplo: contratar mujeres para puestos donde según ellos, “son puestos para mujeres”; establecer requisitos para ciertos puestos, el más común el de secretaria, donde deben ser jóvenes, “hermosas” y educadas; devaluar a la trabajadora frente a los demás; esperar que su secretaria realice acciones que no se encuentran contempladas dentro del contrato laboral.

Por su parte, Gómez Castañeda y López Monrroy (2010) sostienen que entre los distintos mecanismos de violencia, la del tipo sexual es la que presenta mayores diferencias cuantitativas entre varones y mujeres, lo cual se explicaría por los patrones socioculturales que se encuentran vigentes en la sociedad. Los autores insisten en que existen tipos de trabajo en los que la figura del “hombre-acosador” puede apreciarse más claramente que en otros tipos de trabajo. Por ejemplo, en el caso de trabajadoras domésticas, personal femenino de enfermería o personal femenino en supermercados, entre otros, todos constituyen puestos de trabajo en los que la mujer tiene un papel y una posición de subordinación con un jefe, generalmente, un hombre. También ocurre en empresas fronterizas, en las que se abusa de mujeres pobres, que se encuentran sin vivienda o que son madres solteras, y muchas de ellas además discriminadas tanto por su procedencia como por su color de piel. Las mujeres en estas situaciones no solo deben soportar el acoso sexual de parte de sus superiores, sino que también humillación por tareas mal remuneradas, víctimas de una estructura laboral en donde son percibidas con estereotipos de “secretaria”, “mucama”, “oficinista”.

En este sentido, los datos estadísticos de la Oficina de Asesoramiento de Violencia Laboral exhiben que las mujeres poseen mayor vulnerabilidad y exposición frente a la violencia, ya que se pone en juego el hecho de la dificultad para presentar pruebas en contra del abusador, abusos y asimetrías de poder. La mujer constituye, desde la perspectiva masculina, una “competencia” que, en creencia de ellos, le saca el trabajo a otro hombre. A su vez, es importante remarcar que el sistema patriarcal, en tanto que forma parte de la cultura dominante, ha hecho posible que algunas mujeres desprecien a otras mujeres, además de admitir la existencia de una rivalidad histórica entre ellas, pero ésta se gesta en el ámbito de una sociedad patriarcal y hace que las mujeres no reconozcan sus trayectorias laborales o académicas.

Fuentes-Valdivieso (2013) sostiene que los ataques de violencia grupales tienen generalmente un autor intelectual, derivan de ideas preconcebidas sobre cuándo, dónde y a quién atacar, pero lo fundamental es que sostienen un porqué atacan a alguien en específico.

Estos ataques requieren ser planeados con anterioridad, se necesita tiempo y conocimiento sobre el sujeto que será la víctima.

La violencia de género se encuentra con cotidianidad en los ambientes laborales, en tanto que, como se mencionó en un principio, no se reconoce el trabajo de las mujeres. Las mismas niegan las trayectorias de otras mujeres porque en los esquemas culturales en las que

han sido criadas, y educadas, no existe un reconocimiento para ellas, sino sólo para los hombres. Es importante que algunos hombres puedan evidenciar que existe desigualdad e inequidad para con las mujeres, sin embargo, éstos siguen rivalizando, generando competencia y descalificando en diversos momentos de la vida académica y profesional, sobre todo cuando ven amenazado su poder patriarcal.

Finalmente, la violencia de género y la violencia a las mujeres coexisten en las distintas empresas aunque su existencia todavía esté en entredicho. La autora sostiene que se requiere de reflexiones personales, colectivas y de políticas educativas para poder parar las rivalidades que trae como consecuencia la violencia laboral.

Capítulo 2: Estrategias de afrontamiento

Según Lazarus y Folkman (1986), el afrontamiento se refiere a los esfuerzos cognitivos y conductuales en constante evolución que una persona emplea para enfrentar demandas particulares, ya sean de origen externo o interno, cuando se perciben como superiores a los recursos disponibles del individuo. Según diferentes investigaciones, esta definición es la más difundida y, por consiguiente, la base de muchos otros estudios sobre afrontamiento. Los pensamientos y acciones de afrontamiento se encuentran siempre dirigidos hacia condiciones particulares, por lo tanto, es necesario conocer aquello que el individuo afronta para poder entender el afrontamiento y evaluarlo.

Conforme a Lazarus y Folkman (1986), el afrontamiento se origina a partir de la evaluación que realiza el individuo de la situación. Este proceso comprende tres etapas: evaluación primaria, evaluación secundaria y reevaluación. La evaluación primaria representa la primera valoración sobre las repercusiones y consecuencias de la situación. Después de ésta, se descubren tres posibilidades de valoración: irrelevante, benigna o estresante. Si la evaluación es “irrelevante”, significa que la situación no tiene implicaciones significativas para el individuo, es esencialmente neutra. En caso de que la evaluación sea “benigna”, la situación se percibe como positiva para el individuo, ya que garantiza su bienestar o contribuye a él, generando emociones positivas. Por otro lado, las evaluaciones “estresantes” conllevan daño o pérdida, si el individuo sufre algún perjuicio debido a la situación, amenaza, si el daño o pérdida aún no ha ocurrido, pero se prevé su aparición y desafío, si el individuo se siente desafiado por la situación, y esto da lugar a la evaluación de las fuerzas necesarias para confrontarla. Es crucial resaltar una diferencia fundamental: las evaluaciones estresantes que conllevan amenaza generan emociones negativas, mientras que aquellas que implican desafío van acompañadas de emociones positivas. Este proceso de evaluación y las emociones ligadas a cada tipo de evaluación son esenciales para comprender cómo los

individuos afrontan situaciones estresantes y cómo estas percepciones influyen en sus estrategias y respuestas ante el entorno.

Posteriormente, viene la evaluación secundaria, la cual se activa cuando el individuo se encuentra ante una situación amenazante o desafiante de acciones. En esta etapa, se busca determinar que pueden emprenderse y cuáles son las opciones más efectivas para enfrentar esa situación específica. Por fin, la evaluación secundaria se interpreta como una evaluación de las estrategias de afrontamiento. Es esencial destacar que la evaluación primaria y secundaria están interconectadas, y su interacción determina el grado e intensidad de estrés experimentado por la persona, así como sus respuestas emocionales subyacentes ante la situación. Esto puede manifestarse mediante el mal humor, la ansiedad, la culpa, etc.

Por último, la reevaluación se produce cuando, después de la evaluación inicial, ocurre un cambio que requiere y provoca una nueva valoración de la situación. Como es sabido, el individuo y su entorno mantienen una relación bidireccional influyente; por lo tanto, un cambio en cualquiera de los dos genera nueva información que debe ser reevaluada junto con la información anterior.

Siguiendo en la misma línea, Macías et al. (2013) sostienen que las estrategias de afrontamiento se entienden como recursos psicológicos a través de las cuales el sujeto busca hacer frente a situaciones estresantes. La puesta en marcha de éstas no siempre asegura el éxito, sin embargo sirven para generar, evitar o disminuir conflictos en las personas, atribuyéndose beneficios personales y contribuyendo a su fortalecimiento.

Así mismo, el afrontamiento se refiere a un conjunto de técnicas para lidiar con situaciones estresantes que pueden afectar al individuo, con el objetivo de tolerar, reducir, aceptar aquello que excede sus capacidades. Esto implica la reevaluación del estímulo a través de acciones, pensamientos, afectos y emociones empleados por el individuo al enfrentar la situación abrumadora. En consecuencia, el afrontamiento se integra como un componente fundamental de los recursos psicológicos o psicosociales empleados por el individuo para enfrentar situaciones estresantes, y su impacto se encuentra mediado por los rasgos de personalidad que caracterizan a la persona (Burgos et al., 2000; Hesselink et al., 2004, como se citó en Macías et al., 2013).

Por su parte, Góngora-Coronado y Vásquez-Velázquez (2018) indican que se ha puesto mucho esfuerzo en poder desarrollar esquemas de clasificación referente a las respuestas, estrategias o a los tipos de afrontamiento. Una característica común de muchas de estas taxonomías ha sido la distinción entre estrategias de afrontamiento más activas o de aproximación y estrategias más pasivas, que conllevan la automodificación o la evitación, e incluyen esfuerzos cognitivos y conductuales para abordar el desafío y gestionar la evaluación de la amenaza (Billings y Moos, 1984, como se citó en Góngora-Coronado y Vásquez-Velázquez, 2018). Como se mencionó en un inicio, la clasificación destacada y ampliamente aceptada es la presentada por Lazarus y Folkman (1986), quienes señalan que se pueden diferenciar dos tipos generales de estrategias; ambas pueden interferir entre sí en el proceso de afrontamiento, dificultando o facilitando la aparición del otro.

1. Estrategias de resolución de problemas: se encuentran directamente centradas en manejar o perturbar el problema que causa el malestar.

2. Estrategias de regulación emocional: constituyen métodos específicos para regular la respuesta emocional ante el problema.

El afrontamiento es un proceso mediante el cual el individuo, en ciertos momentos, tendrá que contar con estrategias defensivas, y en otros, con aquellas que puedan utilizarse para resolver el problema, todo esto mientras se va modificando su relación con el entorno.

Existen múltiples estrategias que pueden utilizar los individuos, el manejo de unas u otras puede estar determinado por la naturaleza del estresor y las circunstancias en las que se origina. Las estrategias de afrontamiento abarcan mucho más que la resolución de un conflicto, ya que su desarrollo efectivo sirve también a otras funciones. Esta función está relacionada con el objetivo que persigue cada una de las estrategias, y el resultado va a estar ligado al efecto que cada estrategia tiene. En síntesis, las funciones no se definen en términos de resultados, aunque lo esperable es que ciertas funciones tengan determinado resultado (Lazarus y Folkman, 1986).

Los recursos para el afrontamiento son factores que proceden e influyen en el afrontamiento, lo que a su vez influye en el estrés, incluso pueden neutralizar sus efectos. Como recursos principales, se encuentran las propiedades del individuo, como la salud, la

energía (recursos físicos), las creencias positivas (recursos psicológicos) y las técnicas sociales (aptitudes) y de resolución de problemas. Las demás categorías son consideradas como ambientales e incluyen los recursos sociales y materiales. Entonces, el modo de afrontamiento de un individuo va a estar determinado por los recursos que posee la persona.

Además, el afrontamiento está condicionado por las coacciones que limitan la utilización de recursos disponibles. Los altos grados de amenaza, como puede suceder en casos de Violencia Laboral, también pueden repercutir en que un individuo utilice sus recursos de afrontamiento de forma efectiva (Lazarus y Folkman, 1986).

En relación a las técnicas utilizadas para evaluar las estrategias de afrontamiento, la gran mayoría de ellas se fundamentan en la teoría de Lazarus y Folkman; por su parte, Cano García et al. (2007) realizaron a partir de sus investigaciones, una adaptación del Inventario de Estrategias de Afrontamiento (CSI) al ámbito español, debido a la escasez y limitaciones de los instrumentos en el idioma y, sobre todo, debido a las potencialidades que presenta el CSI. Como resultado, proponen los siguientes tipos de estrategias:

- 1) Resolución de problemas: estrategias cognitivas y conductuales orientadas a eliminar el estrés modificando la situación generadora.
- 2) Reestructuración cognitiva: estrategias cognitivas que modifican el significado atribuido a la situación estresante.
- 3) Apoyo social: estrategias referidas a la búsqueda de apoyo emocional a través de otras personas.
- 4) Expresión emocional: estrategias encaminadas a liberar las emociones que acaecen en el proceso de estrés.
- 5) Evitación de problemas: estrategias que incluyen negación y evitación, tanto de pensamientos o actos, relacionados con el acontecimiento estresante.
- 6) Pensamiento desiderativo: estrategias cognitivas que reflejan el deseo de que la realidad no fuera estresante.

7) Retirada social: estrategias vinculadas con el aislamiento de amigos, familiares, compañeros y personas significativas asociadas con la reacción emocional en el proceso estresante.

8) Autocrítica: estrategias basadas en la autoinculpación y la autocrítica por la ocurrencia de la situación estresante o su inadecuado manejo.

Además, las estrategias de afrontamiento se han clasificado en dos categorías principales, que son: manejo adecuado y manejo inadecuado, de acuerdo con los autores, quienes las consideran reflejo de un estilo activo y adaptativo, y pasivo y desadaptativo, respectivamente. Dentro del Manejo Adecuado se distinguen dos enfoques: el centrado en el problema, abarcando las dos primeras estrategias que son: Resolución de problemas y Reestructuración cognitiva; y el centrado en la emoción, que comprende las dos siguientes: Apoyo social y Expresión emocional. Contrastando con ello, las cuatro últimas estrategias se sitúan en la categoría de Manejo Inadecuado, evidenciando un estilo de afrontamiento pasivo y desadaptativo. Las dos primeras estrategias que son: Evitación de problemas y Pensamiento desiderativo, se encuentran en el Manejo Inadecuado centrado en el problema, mientras que las dos últimas, que son: Retirada social y Autocrítica, pertenecen al manejo inadecuado centrado en la emoción.

A pesar de la existencia de investigaciones centradas en el afrontamiento del estrés laboral o la violencia en el entorno de trabajo, en términos generales, se repite la categorización de las estrategias de afrontamiento y su correspondencia con sintomatología, descuidando en gran medida el análisis minucioso del proceso de afrontamiento en su totalidad. Las investigaciones clásicas, que se centran en el afrontamiento, concuerdan en la categorización del afrontamiento en función de su enfoque en el problema, en la emoción, o incluyen evitación cognitiva y/o conductual. En este contexto, algunas investigaciones, como por ejemplo, Palma Contreras (2018) señaló que el afrontamiento activo, ya sea de naturaleza individual o colectiva, son considerados más efectivos en el afrontamiento de la violencia laboral. Cuando la violencia es reiterada y de tipo físico, es más probable que los individuos opten por un afrontamiento activo. Además, se ha encontrado que el apoyo social, ya sea de compañeros de trabajo o mediante la mediación sindical, puede contribuir a mejorar la capacidad de respuesta de las víctimas.

Otros estudios llegaron a conclusiones comparables al examinar casos de violencia en el personal hospitalario, como lo evidencia Ferrada-Muñoz et al (2022). En este estudio, se consideraron distintas estrategias de afrontamiento, entre las que se incluyen enfoques de afrontamiento activo, como enfrentar directamente al acosador, comunicar como el comportamiento incomoda a uno mismo, mantener al acosador alejado de los demás, reportar al acosador y el incidente utilizando el sistema del lugar de trabajo, entre otras. Estas estrategias reflejan la importancia de abordar la violencia laboral en el personal hospitalario y promover medidas efectivas de prevención y afrontamiento.

Marco Metodológico

Área de estudio

El estudio se llevó a cabo en el área geográfica de la ciudad de Rosario, ubicada en la provincia de Santa Fe, Argentina. Rosario, con una población estimada de alrededor de 995.497 habitantes, sirvió como contexto geográfico de la investigación.

Tipo de estudio

La presente investigación se clasificó como un estudio descriptivo, de diseño no experimental y de corte transversal. Se trató de un diseño no experimental ya que no se manipularon variables ni se aplicaron tratamientos a los participantes. Su enfoque descriptivo tuvo como objetivo principal describir las características de las estrategias de afrontamiento utilizadas por mujeres frente a la violencia laboral. Este estudio se llevó a cabo en un único momento temporal, a través de la aplicación de un instrumento de medición, en una sola ocasión, por lo que se conceptualizó de corte transversal, con utilización de estrategias tanto cuantitativas como cualitativas (Hernández Sampieri et al., 2014).

Definición conceptual y operacional de las variables

Violencia laboral: se define como cualquier conducta que no puede ser considerada como una actitud razonable y que resulta en una agresión, perjuicio, degradación o daño hacia una persona dentro del contexto laboral (OIT, como se citó en Ansoleaga et al., 2015). Para este trabajo se consideró ser víctima o no de violencia y la modalidad de la misma a partir de las respuestas de las participantes a un cuestionario de elaboración propia.

Estrategias de Afrontamiento: se refiere a los esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas, ya sean de origen externas y/o internas, que son percibidas como excedentes o desbordantes en relación con los recursos disponibles del individuo (Lazarus y Folkman, 1986). Se decidió su operacionalización a través del inventario de Estrategias de Afrontamiento adaptado por Cano García et al. (2007).

Se utilizaron, además de las dos variables centrales definidas, ciertas variables sociodemográficas para su consideración, tales como: edad, ocupación y antigüedad en el puesto.

Participantes

Población: se constituyó por mujeres que estuvieran empleadas en el área geográfica de la ciudad de Rosario.

Muestra: la muestra seleccionada en esta investigación consistió en un grupo de 65 mujeres, entre 20 a 60 años, que trabajaban en Rosario en el momento de la investigación.

Unidad de análisis: estuvo constituida por cada una de las mujeres que formaron parte de la muestra.

Esta muestra se seleccionó de manera no probabilística por conveniencia, esta elección se basó en la practicidad y accesibilidad de los participantes (Hernández Sampieri et al., 2014). Dada la naturaleza del estudio y los recursos disponibles, este método permitió una selección eficiente de mujeres en el rango de edad deseado que trabajaban en Rosario en el momento de la investigación.

Técnicas

- Cuestionario de Violencia Laboral.
- Inventario de Estrategias de Afrontamiento.

Instrumentos

- Cuestionario de Violencia Laboral: es un instrumento de elaboración propia. Para evaluar la presencia de Violencia Laboral en el entorno de trabajo, se diseñó un cuestionario específico basado en una Escala Likert. Este cuestionario consta de 18 ítems, cada uno de los cuales se formuló y fundamentó utilizando la teoría presentada en el marco teórico sobre Violencia Laboral. La elección de esta escala se alineó con la literatura existente sobre el tema y permitió una medición precisa de las experiencias de violencia laboral de los participantes (Ver Anexo I).

- Inventario de Estrategias de Afrontamiento: con el fin de explorar las estrategias de afrontamiento empleadas por los participantes en respuesta a situaciones de Violencia Laboral, se recurrió a la Adaptación Española del Inventario de Estrategias de Afrontamiento. Dicha adaptación fue realizada por Francisco Javier Cano García, Luis Rodríguez Franco y Jesús García Martínez. La elección de esta adaptación se fundamentó en la escasez y limitaciones de instrumentos disponibles en el idioma español que dependen de este contexto.

La adaptación del inventario se llevó a cabo dada la necesidad de contar con una herramienta adecuada en nuestro idioma. Para este propósito, el inventario original fue convertido y aplicado a una muestra representativa de 337 personas adultas con diversas características sociodemográficas. Esta muestra se obtuvo de manera incidental durante actividades paramétricas en la provincia de Sevilla, España.

Los resultados de esta adaptación revelaron propiedades psicométricas destacadas, superando incluso a las del estudio original. Un total de ocho factores fueron identificados, explicando un 61% de la variabilidad con solo 40 ítems, en contraposición a los 72 ítems que explicaban un 47% en la versión original del instrumento. Además, se obtuvieron coeficientes de consistencia interna que oscilaron entre 0,63 y 0,89. La validación convergente se confirmó a través de intercorrelaciones entre las escalas y correlaciones con disposiciones de personalidad (NEO-FFI) y percepción de eficacia en el afrontamiento. Resumidamente, se trata de un cuestionario compuesto por 41 preguntas con una escala de respuesta tipo Likert,

que varía de 0 a 4 (en absoluto; un poco; bastante; mucho; totalmente), de estas preguntas 40 evalúan el grado en que las personas aplican estrategias de afrontamiento, mientras que la última indica si la persona se sintió capaz de enfrentar la situación. La elección de este instrumento se basó en su validación previa y en su eficacia probada para medir las estrategias de afrontamiento, asegurando así la confiabilidad y relevancia de la evaluación en el contexto de la violencia laboral (Ver Anexo II).

Procedimiento

La convocatoria de participantes en este estudio se realizó a través de mensajes de difusión en redes sociales, los cuales dirigieron a las interesadas a un enlace de Google Forms. En esta plataforma, se comunicaron en primera instancia los requisitos para participar. Una vez que las participantes aceptaron estos requisitos y manifestaron su voluntad de participar, se las redirigió hacia los cuestionarios subsiguientes. Es importante destacar que la participación en el estudio fue completamente voluntaria y se mantuvo en el anonimato y la confidencialidad de las personas involucradas.

Consideraciones Éticas

La presente investigación se llevó a cabo con fines académicos, priorizando la protección de la identidad de las participantes que voluntariamente contribuyeron a la investigación. Se aseguró su anonimato y confidencialidad, mediante la obtención de su consentimiento informado al aceptar realizar el cuestionario. Se proporcionó una explicación detallada sobre los propósitos de la investigación y los objetivos académicos del trabajo antes de la realización de cada cuestionario.

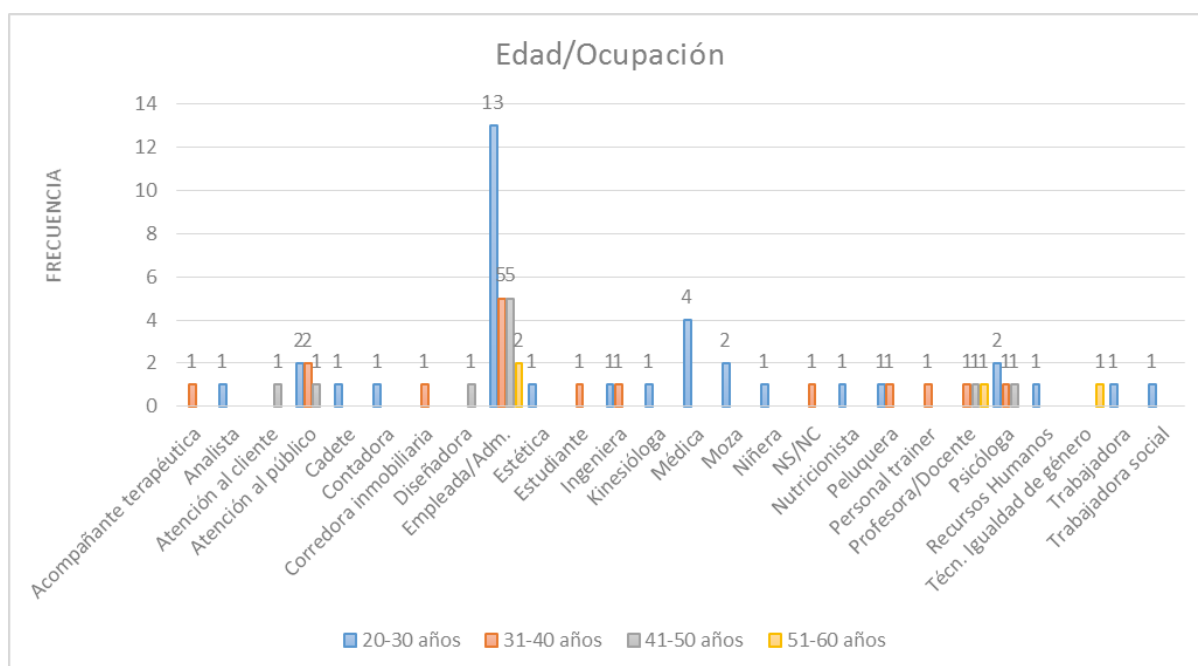
Resultados

1. Datos sociodemográficos

En primer lugar, en este análisis sociodemográfico, se examinaron datos relevantes de un grupo de 65 mujeres que participaron en el estudio. La representación visual a través de gráficos fue fundamental para comprender de manera clara y concisa las características demográficas esenciales. Este conjunto de datos se centró en tres variables claves: edad, ocupación y antigüedad laboral. Estos factores sociodemográficos jugaron un papel fundamental en la comprensión de la dinámica laboral y su relación con las experiencias de los participantes en el estudio. El análisis detallado de estas variables proporcionaron una visión significativa de la diversidad y particularidad de este grupo de mujeres, enriqueciendo así la interpretación de los resultados y conclusiones del estudio.

Gráfico 1.

Distribución de los 65 sujetos según edad y ocupación



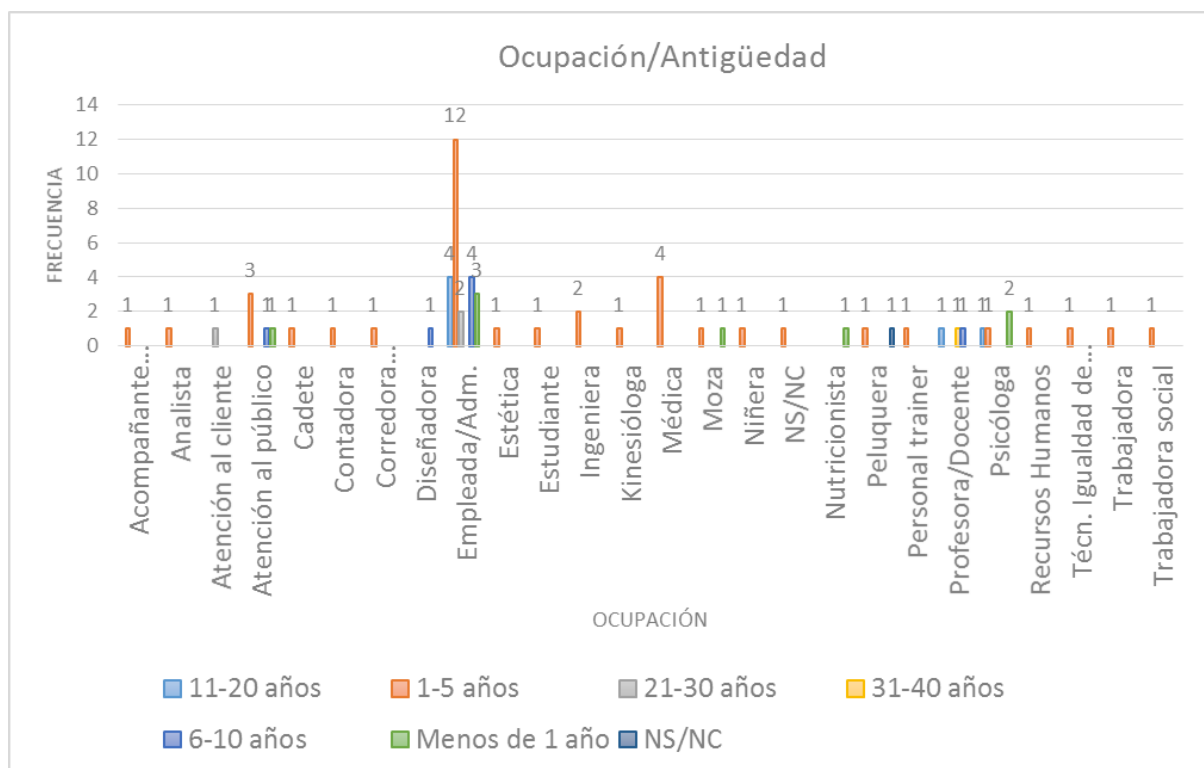
Fuente: elaboración propia.

En el Gráfico 1, se evidenció un claro predominio en la ocupación empleada/administrativa, representando el 20% del total de respuestas. Este predominio se hizo especialmente evidente en el grupo de mujeres con edades comprendidas entre 20 a 30 años. Asimismo, se observó un predominio similar en la ocupación empleada/administrativa en los grupos de edad de 31 a 40 años y de 41 a 50 años, ambos con un 7,7% de las respuestas respectivamente. Por último, se observó la ocupación médica en el grupo de

mujeres de 20 a 30 años, representando el 3,1% de las respuestas totales y siendo otra categoría relevante en la muestra.

Gráfico 2.

Distribución de los 65 sujetos según ocupación y antigüedad



Fuente: elaboración propia

En el Gráfico 2, se evidenció que el 20% de las mujeres en el grupo ocupacional empleada/administrativa tienen una antigüedad laboral de 1 a 5 años, superando a las demás categorías. Los siguientes grupos grandes correspondieron a 4 respuestas de mujeres que trabajan en el campo médico y tienen una antigüedad laboral de 1 a 5 años, lo que representó un 6% del total de respuestas. Además, se observó que un grupo de empleadas/administrativas representó el 6% de las respuestas con una antigüedad laboral de 6 a 10 años, mientras que otro grupo de empleadas/administrativas también constituyó el 6% de las respuestas con una antigüedad de 11 a 20 años en la misma categoría.

Los resultados en las variables sociodemográficas arrojaron aspectos de relevancia. Por ejemplo, se evidenció un mayor porcentaje de mujeres que han experimentado violencia laboral, identificadas en ocupaciones tales como empleadas, comerciantes o trabajadoras en relación de dependencia. No obstante, esta observación puede ser atribuida a la falta de diversidad en la muestra de la investigación en términos de variabilidad ocupacional, resultando en una representación superior de mujeres trabajadoras en relación de dependencia en comparación con otros grupos ocupacionales. Además, la edad no parece constituir un dato relevante o influyente, ya que la muestra incluyó mujeres de diversas edades que han experimentado situaciones de violencia laboral.

2. Violencia Laboral

En este apartado, se presentaron y analizaron en detalle los datos más importantes relativos a las respuestas proporcionadas por las mujeres encuestadas con respecto a la violencia laboral. Este estudio se enfocó en arrojar luz sobre las experiencias específicas de violencia que enfrentan las mujeres en el lugar de trabajo.

Para una mejor comprensión de la investigación y una interpretación más precisa del análisis, se seleccionaron los datos más relevantes de la primera etapa del cuestionario que corresponden al Cuestionario de Violencia Laboral. En esta etapa, se destacaron 7 ítems como ejes de un total de 18 (Ver anexo I). Estos se han identificado como puntos críticos que vislumbraron la naturaleza y la gravedad de la violencia laboral experimentada por las participantes.

Gráfico 3.

Violencia Laboral



Fuente: elaboración propia.

En un primer momento, se destacó que cerca del 40% de las mujeres encuestadas expresaron sentirse humilladas y menospreciadas en su entorno laboral, según sus respuestas a las afirmaciones evaluadas. Estos sentimientos reflejaron una percepción generalizada de desigualdad y menosprecio que prevaleció en el ámbito laboral de las encuestadas. Este panorama reveló la existencia de un problema importante en el mundo laboral, donde un porcentaje considerable de mujeres se enfrentó a situaciones de violencia laboral. Un dato es que, alrededor del 23,1% de las participantes, es decir, 15 mujeres, expresaron un rechazo total a estas afirmaciones. Esto pone de manifiesto una diversidad de percepciones en este contexto. ¿Por qué algunas mujeres informaron sentirse humilladas y menospreciadas, mientras que otras no experimentaron estas situaciones? Este hallazgo se puede relacionar con la teoría de Gómez Castañeda y López Monroy (2010), quienes argumentaron que la vivencia cuantitativa de violencia laboral, incluyendo humillación y menosprecio, varía según los patrones socioculturales. En particular, en ocupaciones donde las mujeres desempeñan roles subordinados, el riesgo de experimentar violencia laboral tiende a aumentar. Ejemplos claros de esto se encontraron en ocupaciones como empleadas de comercio, trabajadoras domésticas y aquellas que mantienen una relación de dependencia laboral. Este último punto resultó crucial, ya que al analizar las ocupaciones de las mujeres que pasaron por situaciones de violencia laboral, se observó que un considerable porcentaje de ellas desempeñaban roles como “empleada”, “comerciante” o tenían una “relación de dependencia”. Estas ocupaciones comparten un patrón de subordinación, en su mayoría con jefes o superiores masculinos, lo que crea un ambiente propenso a la humillación y el menosprecio. Los resultados de la encuesta parecieron alinearse con esta teoría, ya que las mujeres en estas ocupaciones enfrentan un mayor riesgo de experimentar violencia laboral. En resumen, el estudio reveló la presencia de una percepción generalizada de violencia laboral entre las encuestadas, con un mayor riesgo asociado a ocupaciones que implican roles subordinados. Estos hallazgos no solo confirmaron la relevancia de la teoría de Gómez Castañeda y López Monroy (2010) en el contexto de la violencia laboral, sino que también subrayaron la importancia de abordar estas cuestiones en determinadas ocupaciones para promover entornos laborales más seguros y equitativos.

Los datos sobre la percepción de trato igualitario entre compañeros de trabajo en el entorno laboral revelaron una realidad preocupante. Aunque un 32,3% de las mujeres

encuestadas estuvo completamente de acuerdo en que recibían un trato igualitario, un importante 20% expresó un desacuerdo total, indicando que sienten que no se les brindó un trato equitativo en comparación con sus compañeros masculinos. Esto puso de manifiesto una brecha considerable en la percepción de desigualdad en el ámbito laboral. Estos porcentajes reflejaron una variabilidad significativa en las percepciones sobre la igualdad en el trato laboral entre compañeras y compañeros masculinos. Este hallazgo se alinea con la teoría presentada por Barrancos (2011), quien sostuvo que la segmentación del mercado laboral y la persistente brecha salarial reflejan una desigualdad estructural profundamente arraigada en nuestra sociedad. A pesar de que las mujeres poseen un nivel educativo similar o incluso superior al de los hombres, siguen enfrentando desafíos importantes para acceder a ciertos puestos y obtener remuneraciones equiparables. La relación de estos hallazgos con la investigación en cuestión se volvió evidente cuando se consideró que la percepción de un trato igualitario en el trabajo es esencial para comprender cómo las mujeres enfrentan la violencia laboral. La falta de igualdad en el trato puede contribuir al surgimiento de situaciones de violencia laboral, y estas percepciones desiguales pueden tener un impacto en el afrontamiento de las mujeres. Por lo tanto, estos resultados destacaron la necesidad de abordar la desigualdad en el ámbito laboral como un factor relevante en la lucha contra la violencia laboral.

Es importante resaltar la relevancia de los resultados, que indicaron una alta prevalencia de la violencia verbal en el entorno laboral entre las mujeres encuestadas. El hecho de que el 29,2% de las participantes haya informado haber experimentado violencia verbal destaca la urgencia del problema. Entre los hallazgos clave, se destacó que el 20% de las mujeres expresaron un grado parcial de acuerdo con esta problemática, lo que permitió sugerir que experimentaron episodios de violencia verbal en su entorno laboral, pero no necesariamente de manera continua o extrema. Además, un 36,9% manifestó un desacuerdo total, lo que pudo deberse a la falta de conciencia sobre la violencia verbal, la percepción de que no califica como violencia o la falta de disposición para reconocer la problemática. Estos resultados fueron coherentes con investigaciones previas, como por ejemplo la investigación de Acevedo (2012), que ha demostrado que la violencia verbal en el trabajo es un problema común, ya que entre sus resultados tuvo a las agresiones verbales como uno de los resultados más altos dentro de las agresiones, pero a menudo es subestimado o minimizado.

Asimismo, los resultados del estudio revelaron una variedad de percepciones en cuanto a la exclusión en el entorno laboral por parte de las trabajadoras. Un 36,9% de las participantes expresaron un fuerte desacuerdo, lo que indicó que sintieron que no estuvieron excluidas y que tuvieron igualdad de oportunidades en su lugar de trabajo. Este grupo reflejó una percepción positiva de equidad en el ámbito laboral. Estos hallazgos pudieron relacionarse con la teoría que destacó la persistente desigualdad en la sociedad, y por ende, en el ámbito laboral (Observatorio Nacional de la Violencia contra las mujeres, 2018). A pesar de la masiva inserción de las mujeres en el mercado laboral, este ámbito sigue siendo predominantemente masculino, y las mujeres han enfrentado históricamente resistencia y discriminación al tratar de integrarse. Es posible que este subgrupo de mujeres que no siente exclusión haya experimentado avances en la igualdad de oportunidades en ciertos sectores laborales. En contraste, un 6,2% de las encuestadas mostró un fuerte acuerdo con la percepción de exclusión en el entorno laboral. Estas mujeres experimentaron una sensación marcada de exclusión en su lugar de trabajo, lo que sugirió que, a pesar de los avances, persisten ciertas barreras que excluyen a las mujeres de ciertos sectores laborales (Mena Méndez et al., 2019). Esta percepción podría estar relacionada con la persistencia de estructuras históricas que subvaloran el trabajo femenino y la resistencia en ciertos sectores. Un 29,2% se mostró parcialmente de acuerdo, lo que indicó matices en la percepción de la exclusión. Estos matices pueden relacionarse con diversas situaciones y dinámicas presentes en el ámbito laboral que no brindan igualdad de oportunidades para todas las trabajadoras. En resumen, estos porcentajes reflejaron una compleja variedad de percepciones sobre la exclusión en el ámbito laboral, y estas percepciones pueden vincularse con la teoría que destacó cómo la persistente desigualdad y las estructuras históricas subyacentes pueden influir en la experiencia laboral de las mujeres. Esta interacción entre los resultados y la teoría arrojó luz sobre los desafíos que persisten y los avances que se han logrado ver en el camino hacia la igualdad de la mujer en el ámbito laboral.

Los resultados del estudio revelaron una gama diversa de percepciones en relación con la violencia laboral en el entorno de trabajo de las participantes, y uno de los aspectos cruciales fue la experiencia de enfrentar gritos en el lugar de trabajo. Un 35,4% de las encuestadas expresó un fuerte desacuerdo con la experiencia de que se les levante la voz en su lugar de trabajo, lo que indicó un rechazo firme hacia esta forma específica de violencia

laboral. Por otro lado, un 27,7% indicó estar totalmente de acuerdo con haber experimentado gritos en el trabajo. Este porcentaje destacó un grupo considerable que ha enfrentado directamente esta forma de violencia laboral en su entorno laboral. La percepción de esta violencia puede estar influenciada por diversas variables, como por ejemplo nivel jerárquico, lugar de trabajo, dinámicas, etc. Además, un 20% manifestó estar parcialmente de acuerdo con esta afirmación, resaltando aún más la diversidad de percepciones y experiencias de violencia laboral en el grupo de encuestadas. Estos matices en la percepción pueden relacionarse con la cultura laboral, las políticas de la empresa y la educación sobre el tema. Las diferencias en la percepción de la violencia laboral pueden ser influenciadas por la tolerancia o el reconocimiento de estas conductas en diferentes entornos laborales. Estos resultados en relación a la experiencia de gritos en el trabajo encontraron apoyo en la teoría presentada por García-Villanueva et al. (2012), que señaló que la violencia psicológica o emocional en el ámbito laboral puede manifestarse de diversas maneras, incluyendo gritos, humillaciones, hostigamientos, amenazas, insultos, atribuciones de culpas, chantaje y la búsqueda de controlar el accionar de la víctima, así como la destrucción de objetos, personas o pertenencias. Estos datos pusieron de manifiesto cómo estas formas específicas de violencia laboral, como los gritos, pueden afectar a un grupo importante de mujeres en su entorno laboral.

En relación al acoso psicológico en el ámbito laboral, se observó que un 40% de las participantes, equivalente a 26 mujeres, expresó un total desacuerdo con haber experimentado este tipo de acoso en su entorno laboral. Esto indicó que estas mujeres no percibieron esta forma de acoso en su lugar de trabajo. Un total de 30,8% de las respuestas, representadas por 20 mujeres, indicaron estar parcialmente de acuerdo, mostrando cierta ambigüedad en la percepción del acoso psicológico. Por otro lado, un 12,3% de las participantes, que corresponde a 8 mujeres, señaló estar totalmente de acuerdo con haber experimentado acoso psicológico en el trabajo. Esto reflejó un subgrupo que experimentó claramente esta forma de acoso en su entorno laboral. Estos resultados resaltaron la diversidad de experiencias en cuanto al acoso psicológico en el trabajo.

En relación a la discriminación por ser mujer en el ámbito laboral, se consideró esencial analizar las percepciones de las participantes. Un 44,6% de ellas, lo que se traduce en 29 mujeres de la muestra, expresaron un total desacuerdo con haber experimentado

discriminación por ser mujer en su entorno laboral. Este hallazgo podría indicar que en esos entornos laborales específicos, las políticas de igualdad y la cultura organizacional están efectivamente promoviendo un ambiente inclusivo y equitativo, lo que es un indicador positivo de progreso en la promoción de la igualdad y la lucha contra la discriminación en el entorno laboral. Sin embargo, es fundamental reconocer que la percepción de la discriminación puede variar. La discriminación por ser mujer sigue siendo un desafío persistente en la sociedad y, como resultado, su manifestación en el ámbito laboral puede variar. Al respecto, la teoría de Mena Mendéz et al. (2019) resaltó que las organizaciones no solo son lugares de producción, sino también de socialización y sociabilidad. En estos contextos, la concentración de grupos de ambos sexos puede llevar a conflictos y prácticas discriminatorias que afectan la percepción de discriminación. Esta observación respalda la idea de que la percepción de discriminación en el trabajo puede ser influenciada por la dinámica particular de cada organización. Asimismo, las dificultades que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral son numerosas e incluyen la desigualdad salarial, la discriminación en el mercado laboral y la segregación en roles laborales. Estos factores contribuyen a que muchas mujeres experimenten situaciones de violencia en el trabajo.

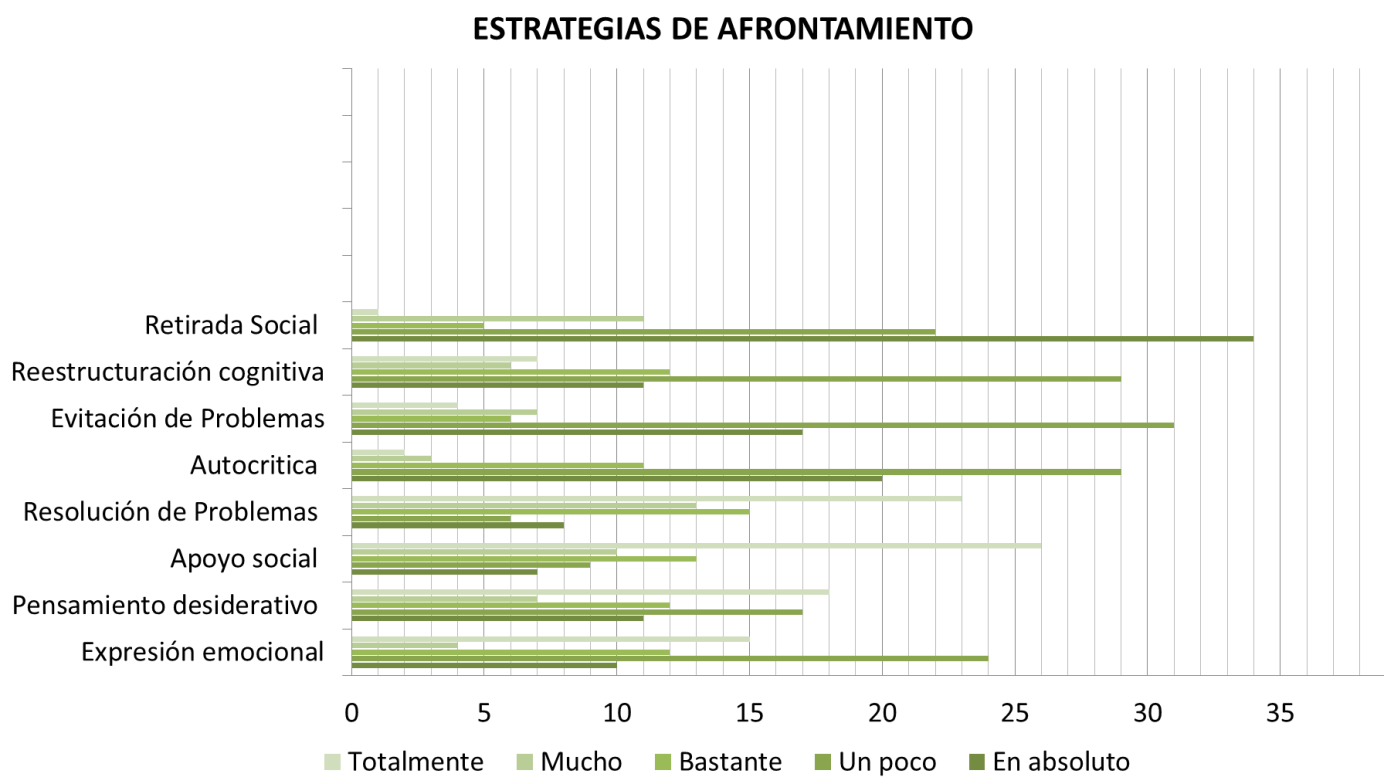
3. Estrategias de Afrontamiento

En esta sección, se realizó un análisis integral de las estrategias de afrontamiento empleadas por las 65 mujeres que participaron de la encuesta. Posteriormente, se profundizó en un análisis detallado de las estrategias específicas utilizadas por las 33 mujeres que enfrentan situaciones de violencia laboral.

El análisis se centró en desentrañar y comprender las estrategias particulares que estas mujeres emplearon para hacer frente a los desafíos presentes en su entorno laboral. Los datos se extrajeron cuidadosamente de la segunda etapa del inventario, específicamente del Inventario de Estrategias de Afrontamiento (Cano García et al., 2007). Este inventario incluye un total de 41 artículos (Ver anexo II), de los cuales se han identificado 8 artículos clave, uno por cada estrategia de afrontamiento evaluada. Esto proporcionó una visión precisa y representativa de las estrategias utilizadas para abordar la violencia laboral.

Gráfico 4.

Estrategias de Afrontamiento



Fuente: elaboración propia.

Dentro del contexto de las 8 estrategias de afrontamiento presentadas por los autores, la estrategia de Expresión Emocional, haciendo referencia al ítem dejar salir los sentimientos para reducir el estrés, esta estrategia adquirió un papel central, ya que se relacionó directamente con la liberación y comunicación de las emociones experimentadas durante situaciones estresantes. Esta estrategia implica compartir sentimientos, mantener una comunicación abierta acerca de las preocupaciones y expresar lo que se está sintiendo emocionalmente, en contraposición a mantener esas emociones internamente. En relación a los resultados de la encuesta, se hizo evidente que existe una variación significativa en las respuestas de las participantes en cuanto a la utilidad de la expresión emocional para reducir el estrés en el ámbito laboral. Un 15,4% de las encuestadas mostró un claro desacuerdo, indicando que no consideran efectiva esta estrategia. Por otro lado, un 36,9% estuvo un poco de acuerdo, lo que sugirió que ven cierta utilidad en la expresión emocional, aunque con algunas contraposiciones. Además, un 23,1% expresó un acuerdo total, respaldando firmemente la eficacia de la expresión emocional como estrategia de afrontamiento en el trabajo. Estos resultados revelaron que las mujeres encuestadas tienen perspectivas diversas sobre la efectividad de la expresión emocional como estrategia de afrontamiento en el trabajo.

En lo que respecta al Pensamiento Desiderativo, haciendo foco al ítem de desear que la situación no existiera o de que alguna manera terminase, esta se trata de una estrategia cognitiva que refleja el anhelo de que la realidad no sea estresante o de que la situación problemática desaparezca. Los resultados de la encuesta revelaron una diversidad de opiniones por parte de las mujeres encuestadas en relación con esta estrategia. Un 16,9% mostró su desacuerdo con esta estrategia, mientras que un 18,5%, equivalente a 12 mujeres, se manifestó bastante de acuerdo, y un 27,7%, de 18 mujeres, expresó un total acuerdo con el pensamiento desiderativo. Esto reflejó que algunas mujeres consideran que desear que la situación no sea estresante es una estrategia que utilizan, mientras que otras no comparten esta perspectiva.

En relación al Apoyo Social, específicamente la posibilidad de hablar con una persona de confianza, como una estrategia de afrontamiento, los resultados de la encuesta mostraron una amplia diversidad de respuestas. El 40% de las encuestadas, que corresponde a 26

mujeres, expresaron un acuerdo total con esta estrategia. Además, un 20% de las participantes, equivalente a 13 mujeres, mostraron un acuerdo bastante alto. Sin embargo, un 10,8% de las encuestadas, que representa a 7 personas, indicaron “en absoluto” en relación a esta estrategia. Estos resultados evidenciaron la importancia del apoyo social para las mujeres encuestadas, como una estrategia de afrontamiento en el entorno laboral. La posibilidad de hablar con una persona de confianza se percibe como una herramienta valiosa para lidiar con el estrés. No obstante, la variación en las respuestas sugiere que no todas las mujeres recurren a esta estrategia.

Por su parte, la estrategia de afrontamiento Resolución de Problemas, haciendo foco en hacer frente al problema, se refiere a la aplicación de estrategias cognitivas y conductuales para eliminar el estrés al modificar la situación generadora de este. Los resultados del cuestionario que indicaron que el 25,4% de las participantes estuvo totalmente de acuerdo con esta estrategia, mostraron que un grupo importante de mujeres prefiere abordar el estrés laboral de manera activa. Estas mujeres optan por identificar problemas o fuentes de estrés en su entorno laboral y trabajan en solucionar o modificar la situación para reducir el estrés. Por otro lado, el 12,3% que expresó un claro desacuerdo “en absoluto” y el 9,2% que mostró cierto grado de acuerdo “un poco” pueden representar a mujeres con enfoques diferentes. Aquellas que están en desacuerdo pueden optar por estrategias de afrontamiento que no implican abordar directamente los problemas o situaciones estresantes en su entorno laboral, mientras que las que están en algo de acuerdo pueden estar dispuestas a considerar la resolución de problemas, pero no la priorizan en la misma medida que el grupo que está totalmente de acuerdo.

Los resultados relacionados con la estrategia de afrontamiento Autocrítica, que implica autoinculpación y autocrítica por la ocurrencia de situaciones estresantes o su manejo inadecuado, expusieron una variación significativa en las respuestas de las participantes. El 30,8% que expresó un claro desacuerdo sugirió que un grupo considerable de mujeres no se critica a sí mismo por lo ocurrido en situaciones estresantes en el entorno laboral. Esto podría indicar que estas mujeres tienden a evitar culparse a sí mismas o a criticarse de manera excesiva en momentos de estrés. Por otro lado, un 44,6% que mostró cierto grado de acuerdo indicó que una proporción considerable de participantes está dispuesta a considerar la autocrítica como una estrategia de afrontamiento. Esto podría implicar que estas mujeres

pueden ser autocríticas en ciertas circunstancias o en ciertos grados, pero no necesariamente de manera intensa o excesiva. Es relevante notar que solo un 4,6% manifestó un acuerdo alto con la autocrítica, lo que indicó que solo un pequeño grupo de mujeres está dispuesto a asumir una autocrítica por lo ocurrido en situaciones estresantes.

Con respecto a la estrategia Evitación de Problemas, en relación a quitar importancia a la situación y no preocuparse más. Los resultados reflejaron una variedad de respuestas por parte de las participantes. Un 47,7% de las encuestadas mostró cierto grado de acuerdo con esta estrategia, lo que indicó que para muchas mujeres, reducir la importancia de la situación y evitar preocuparse en exceso puede ser una forma de afrontar el estrés en el ámbito laboral. Sin embargo, un 26,2% expresó un claro desacuerdo total con esta estrategia, sugiriendo que no todos los encuestados consideran útil la evitación de problemas como método de afrontamiento. Además, solo un 6,2% manifestó un acuerdo total con esta estrategia. Estos hallazgos son coherentes con la teoría del afrontamiento, que postuló que las personas recurren a diferentes estrategias según sus circunstancias personales.

Siguiendo con la estrategia de Reestructuración Cognitiva, los resultados mostraron que un 44,6% de las encuestadas, 29 mujeres, manifestaron cierto grado de acuerdo con la idea de preguntarse qué era realmente importante y descubrir que las cosas no estaban tan mal después de todo. Además, un 10,8%, es decir 7 mujeres, expresaron un acuerdo total con esta estrategia. Sin embargo, es relevante señalar que este enfoque no es adoptado de manera unánime, ya que una parte relevante no mostró un acuerdo total con esta estrategia. Estos hallazgos sugieren que muchas mujeres emplean la reestructuración cognitiva como una forma de afrontar el estrés en el entorno laboral, lo que concordó con la teoría del afrontamiento, que señaló que modificar el significado atribuido a una situación estresante puede ser una estrategia efectiva para reducir el impacto del estrés.

Para finalizar, en relación a la estrategia de Retirada social y al hecho de intentar ocultar los sentimientos, los resultados de la encuesta mostraron que un 52,3% de las participantes, que corresponde a 34 mujeres, expresaron un claro desacuerdo con esta estrategia. Un 33,8% representado por 22 mujeres, mostró cierto grado de acuerdo, indicando que algunas mujeres pueden recurrir a esta estrategia. Sin embargo, solo el 1,5% de las encuestadas, una persona entre las 65 mujeres, expresó estar totalmente de acuerdo en ocultar

sus sentimientos. Estos resultados sugirieron que la mayoría de las mujeres encuestadas no optaron por la retirada social y ocultar sus sentimientos como una estrategia de afrontamiento ante situaciones estresantes.

3.1. Estrategias de afrontamiento más utilizadas por mujeres que han padecido violencia laboral

En esta sección, se ha sumergido en un análisis minucioso de las estrategias de afrontamiento, con un enfoque en las vivencias de las 33 mujeres que enfrentaron situaciones de violencia laboral. Estas participantes fueron seleccionadas cuidadosamente del grupo inicial de 65 encuestadas, después de haberles administrado tanto el cuestionario sobre Violencia Laboral como el Inventario de Estrategias de Afrontamiento. Los criterios específicos utilizados en la selección resultaron fundamentales para este estudio. Estos criterios permitieron identificar a las mujeres que habían experimentado violencia laboral, y a continuación, se analizaron las estrategias de afrontamiento más utilizadas entre estas 33 mujeres.

Tabla 1.

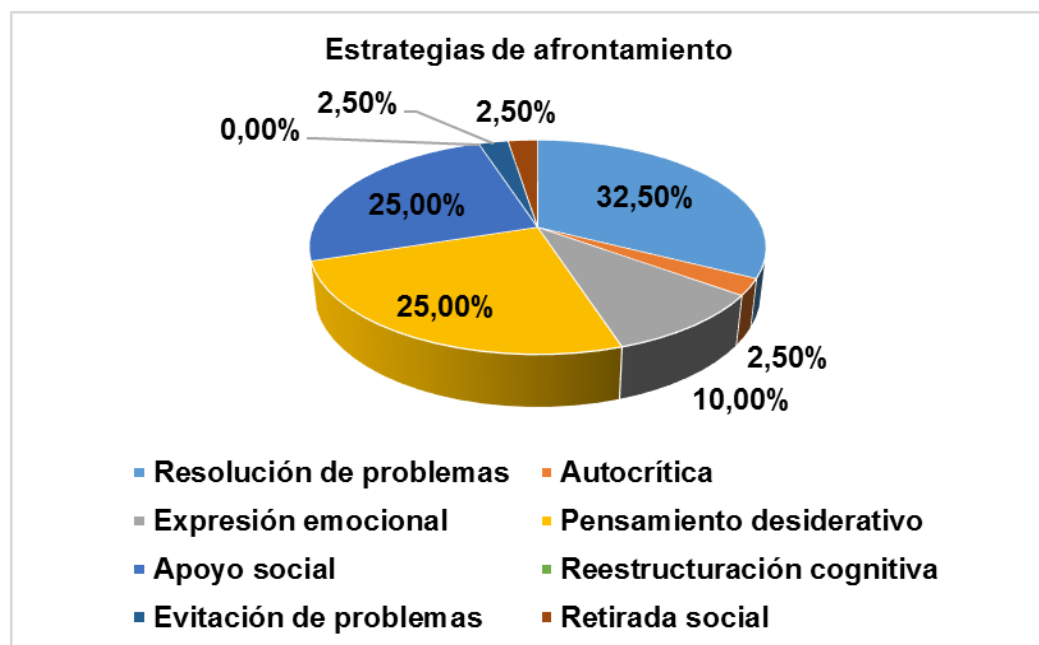
Tabla de frecuencia de estrategias de afrontamiento

Estrategias	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Resolución de problemas	13	32,50%
Autocrítica	1	2,50%
Expresión emocional	4	10,00%
Pensamiento desiderativo	10	25,00%
Apoyo social	10	25,00%
Reestructuración cognitiva	0	0,00%
Evitación de problemas	1	2,50%
Retirada social	1	2,50%
Total	40	100,00%

Fuente: elaboración propia.

Gráfico 5.

Estrategias de afrontamiento más utilizadas por mujeres que padecen violencia laboral



Fuente: elaboración propia.

Dentro de las 8 estrategias de afrontamiento analizadas en este estudio, la estrategia de Resolución de problemas sobresalió como la más utilizada por las participantes para lidiar con situaciones de violencia laboral. Un total de 13 mujeres, lo que representó el 32,50% del grupo de participantes, eligió esta estrategia como su enfoque principal para abordar activamente los desafíos en el entorno laboral. La preferencia por la estrategia Resolución de problemas indicó que estas mujeres se enfrentaron activamente a la violencia laboral, aplicando estrategias cognitivas y conductuales orientadas a eliminar el estrés modificando la situación generadora o su percepción, en línea con la teoría del afrontamiento. La estrategia de Resolución de problemas en el ámbito laboral implicó la aplicación de estrategias cognitivas y conductuales para eliminar o reducir el estrés asociado con situaciones de violencia laboral mediante la modificación de la situación estresante. Esto podría incluir abordar la fuente de la violencia laboral, buscar soluciones prácticas y tomar medidas concretas para cambiar la situación o su percepción. Es importante destacar que esta

estrategia es un enfoque activo que busca abordar directamente la fuente del estrés en el lugar de trabajo.

En segundo lugar, se encontraron las estrategias más frecuentes elegidas, que fueron Pensamiento desiderativo y Apoyo social, ambas representadas por 10 mujeres, respectivamente, y representando cada una un 25%. Estas estrategias se posicionaron como enfoques notables en el afrontamiento de la violencia laboral dentro de la muestra e indicaron la importancia de buscar activamente soluciones y apoyo emocional en su proceso de afrontamiento. El apoyo social desempeña un papel esencial en el ámbito laboral, proporcionando a los individuos herramientas para expresar sus emociones, identificarse con compañeros de confianza que han enfrentado situaciones similares. Siguiendo la perspectiva de Lazarus y Folkman (1986), las habilidades sociales, indispensables para la adaptación humana, destacan por su capacidad de comunicación y resolución de problemas en interacciones sociales. En el ámbito laboral, la colaboración y apoyo entre colegas brindan un mayor control en situaciones de violencia laboral. Este apoyo emocional, informativo y tangible se convierte en un recurso fundamental para enfrentar estas circunstancias.

La estrategia de Expresión emocional, centrada en liberar emociones relacionadas con el estrés, fue seleccionada por el 10% de las mujeres, lo que sugirió una necesidad de gestionar sus emociones en el proceso de afrontamiento.

Por otro lado, estrategias menos comunes incluyeron Retirada social, Autocrítica y Evitación de Problemas, cada una elegida por el 2,50% de las participantes. Estas estrategias apuntan a un enfoque más pasivo en el afrontamiento de la violencia laboral, y podrían estar influenciadas por motivos laborales. Por ejemplo, la Retirada Social podría ser el resultado del temor a posibles represalias por parte del perpetrador de la violencia, lo que lleva a las víctimas a alejarse de las interacciones laborales conflictivas, mientras que la Autocrítica podría surgir debido a una percepción de falta de poder para cambiar la situación estresante en el entorno laboral. La Evitación de Problemas, por su parte, puede reflejar la tendencia a evitar situaciones estresantes en el entorno laboral.

Es importante señalar que la estrategia de Reestructuración cognitiva, que implica modificar el significado atribuido a las situaciones estresantes, no fue seleccionada por

ninguna participante en este estudio. Esto sugiere que las mujeres quizás no se centran en cambiar su percepción de las situaciones estresantes en el contexto de la violencia laboral.

Estas estrategias presentan una variedad de enfoques en la forma en que las mujeres las utilizan para enfrentar la violencia laboral. Aunque todas estas estrategias tienen como objetivo abordar el estrés relacionado con el trabajo, algunas se destacan por su prevalencia en comparación con otras. Estas estrategias pueden categorizarse en dos grupos generales: manejo adecuado y manejo inadecuado del estrés, según Cano García et al. (2007). En un nivel general, se pudieron identificar divergencias y convergencias notables en la forma en que estas estrategias se utilizan para afrontar la violencia laboral.

La estrategia de manejo adecuado, donde se encuentran tres de las cuatro estrategias más utilizadas, que incluyen Resolución de Problemas, Apoyo Social y Expresión Emocional, comparten una similitud clave en su enfoque activo y adaptativo al enfrentar el estrés. En Resolución de Problemas, seleccionada por un notable 32,50% de las participantes, las mujeres buscaron identificar soluciones prácticas y tomar medidas para abordar y modificar tanto la situación generadora de estrés como su percepción. El Apoyo Social, seleccionado por el 25%, refleja la importancia de buscar apoyo emocional en el proceso de afrontamiento, proporcionando una red de apoyo en momentos de dificultad. La Expresión Emocional, elegida por el 10%, permite a las mujeres expresar sus sentimientos, lo que puede contribuir a una mejor gestión del estrés. Esta investigación ha destacado un mayor empleo de estrategias activas, tanto aquellas que se enfocan en resolver el problema como las que se centran en lidiar con las emociones.

En contraste, las estrategias de manejo inadecuado, donde se encuentran las menos utilizadas por las mujeres, como la Autocrítica, la Evitación de Problemas y Pensamiento Desiderativo, evidenciaron una diferencia marcada al revelar un enfoque más pasivo en el afrontamiento de la violencia laboral. Por ejemplo, la Autocrítica, seleccionada por un bajo 4,6%, implica una tendencia hacia la autoinculpación y la autocrítica, lo que puede tener efectos negativos en la persona. La Evitación de Problemas y el Pensamiento Desiderativo, ambas elegidas por el 2,50% de las participantes, indican un enfoque en la evitación de situaciones estresantes y la tendencia a desear que la realidad no fuera estresante (Cano García et al., 2007).

Conclusión

En cuanto al primer objetivo específico de caracterizar situaciones vividas de violencia laboral, se extrajo información valiosa tanto a través del Cuestionario de Violencia Laboral como al analizar las divergencias presentes en el trabajo.

Los datos recopilados revelaron divergencias significativas en las experiencias y percepciones de las mujeres en su entorno laboral en relación con la violencia laboral. Por ejemplo, un 38,5% de las participantes estuvo parcialmente de acuerdo en sentirse humillada y/o desvalorizada en el trabajo, mientras que un 23,1% estuvo totalmente en desacuerdo. Asimismo, en lo que respecta al trato igualitario entre mujeres y sus compañeros masculinos en el trabajo, un 32,3% estuvo de acuerdo, pero un 20% estuvo en desacuerdo. En cuanto a sufrir violencia verbal en el trabajo, un 29,2% estuvo de acuerdo, pero un 36,9% estuvo en desacuerdo. Además, el 35,4% estuvo en desacuerdo con la idea de que les hayan gritado o levantado la voz en el trabajo, mientras que el 27,7% estuvo totalmente de acuerdo. Respecto a sentirse acosada psicológicamente en el trabajo, el 40% estuvo totalmente en desacuerdo, pero el 30,8% estuvo de acuerdo; por último, en relación con sentirse discriminada por ser mujer, el 44,6% estuvo en desacuerdo, mientras que el 32,3% estuvo de acuerdo.

En esta etapa del estudio, junto con el siguiente objetivo específico se buscó identificar las estrategias de afrontamiento utilizadas por las mujeres frente a la violencia laboral. Para lograr este propósito, se empleó el Inventario de Estrategias de Afrontamiento adaptado por Cano García et al. (2007), que permitió identificar las estrategias utilizadas por las participantes. Se pudo identificar, a partir del inventario mencionado, que las mujeres de

Rosario utilizaron, en mayor medida, la estrategia de afrontamiento Resolución de problemas con 32,50 %; siguiendo Pensamiento desiderativo con 25,00% y Apoyo Social, con 25,00%; luego Expresión emocional con 10,00%; por último, Evitación de Problemas 2,50%; Retirada social 2,50% y Autocrítica 2,50%, finalizando por la estrategia que salió sin resultados, que fue Reestructuración cognitiva.

Los resultados obtenidos en este estudio son coherentes con los resultados obtenidos en la investigación realizada por Ferrada-Muñoz et al. (2022), que resalta la importancia del análisis del problema y la búsqueda de apoyo como estrategias de afrontamiento empleadas por enfermeras en su estudio. Estos enfoques son similares a las estrategias de Resolución de Problemas y Apoyo Social mencionadas en este trabajo. Además, los resultados aquí obtenidos concuerdan con los hallazgos de la investigación de Ciriaco (2020) y la investigación de Palma Contreras et al. (2018), quienes también identificaron altos niveles de estrategias de afrontamiento basadas en el apoyo social. Esto subraya la relevancia y consistencia de la importancia del apoyo social y el afrontamiento activo en situaciones de violencia laboral.

Como tercer objetivo, se planteó la clasificación y diferenciación de las distintas estrategias utilizadas por las mujeres. Estas estrategias se agruparon en cuatro categorías: Manejo adecuado centrado en el problema, que incluye las subescalas Resolución de problemas y Reestructuración cognitiva; Manejo adecuado centrado en la emoción, que engloba las subescalas Apoyo social y Expresión emocional; Manejo inadecuado centrado en el problema, compuesto por las subescalas Evitación de problemas y Pensamiento desiderativo; y Manejo inadecuado centrado en la emoción, que comprende las subescalas Retirada social y Autocrítica. Estas clasificaciones ofrecieron una visión detallada de las estrategias utilizadas por las mujeres para enfrentar la violencia laboral y permiten comprender mejor su afrontamiento en esta problemática. A partir de la clasificación se pudo observar las preferencias y tendencias en los enfoques de afrontamiento. Como se pudo observar a lo largo del trabajo, el objetivo de identificar y categorizar se ha cumplido. Observándose una clara tendencia hacia el uso de estrategias activas y adaptativas por parte de la mayoría de las participantes, lo que incluye la Resolución de Problemas, el Apoyo Social, y la Expresión Emocional. Estas estrategias reflejan un enfoque para abordar la violencia laboral, buscando soluciones prácticas, apoyo emocional. Sin embargo, también se

ha identificado un grupo minoritario de mujeres que recurren a estrategias más pasivas, como la Autocrítica, la Evitación de Problemas, y el Pensamiento Desiderativo. Estos hallazgos subrayaron la diversidad de enfoques que las mujeres adoptan para afrontar la violencia laboral.

Como se ha visto a lo largo del trabajo, este estudio ha revelado que las mujeres emplean diversas estrategias de afrontamiento frente a la violencia laboral. La estrategia de Resolución de problemas se destacó como la más utilizada, reflejando un enfoque orientado a eliminar el estrés, modificando la situación estresante. Además, se observó, como se mencionó anteriormente, que esta estrategia se encuentra categorizada como manejo adecuado centrado en el problema, lo que indicó que las participantes que la eligieron tienden a afrontar la violencia laboral de manera activa al centrarse en la resolución de los problemas.

En resumen, este estudio ha proporcionado una visión completa de las estrategias de afrontamiento utilizadas por las mujeres en situaciones de violencia laboral. Estas estrategias reflejan la diversidad de enfoques que las mujeres adoptan para lidiar con esta problemática, y puede servir como base para el desarrollo de intervenciones destinadas para apoyar a las mujeres en el entorno laboral.

Este estudio presentó tanto fortalezas como limitaciones. Entre las fortalezas, se destacó la obtención de resultados que proporcionaron información crucial sobre las estrategias de afrontamiento empleadas en situaciones de violencia en el ámbito laboral. Los hallazgos de este estudio arrojaron luz sobre la diversidad de enfoques que las mujeres adoptaron para lidiar con esta problemática y su capacidad para enfrentar la violencia laboral. Este conocimiento puede servir como base para el desarrollo de intervenciones destinadas a apoyar a las mujeres en el entorno laboral, promoviendo un entorno más seguro y saludable. Además, es relevante destacar la relevancia del estudio en la comprensión y abordaje de la violencia laboral, ya que esta problemática impacta directamente a las mujeres en su lugar de trabajo.

Es importante señalar que este estudio también tiene limitaciones. Una limitación notable radicó en la falta de realización de estudios complementarios, como entrevistas, que habrían permitido profundizar en ciertos datos obtenidos y proporcionar una comprensión más detallada sobre el uso específico de determinadas estrategias. En futuras investigaciones,

se puede considerar la integración de métodos adicionales, como entrevistas cualitativas, para obtener una comprensión más profunda y completa de las experiencias individuales y las estrategias de afrontamiento empleadas. Promover el diálogo y la concienciación sobre la violencia laboral es esencial, y este estudio contribuye a este esfuerzo.

A comentario personal, en el transcurso de esta investigación, he tenido el privilegio de adentrarme en un tema de gran relevancia: la violencia laboral experimentada por mujeres. Este estudio me ha brindado una comprensión más profunda de las estrategias de afrontamiento que utilizan las mujeres de Rosario para enfrentar las adversidades en sus entornos laborales. Uno de los aspectos más destacados de esta investigación ha sido la identificación de la brecha en la literatura existente sobre las estrategias de afrontamiento específicas de las mujeres frente a la violencia laboral. Este vacío en la investigación me motivó a profundizar en el tema y contribuir al conocimiento existente. Mi esperanza es que esta tesis pueda servir como un punto de partida para futuras investigaciones en este campo y que inspire a otros a explorar aún más estas cuestiones. A medida que avanzamos hacia un futuro en el que todas las personas, puedan trabajar en entornos seguros y respetuosos, estoy convencida de que la investigación y la acción continua desempeñarán un papel crucial en la consecución de este objetivo.

REFERENCIAS

- Acevedo, D. (2012). Violencia laboral, género y salud. Trabajadoras y trabajadores de la manufactura. *Salud de los Trabajadores*, 20(2), 167–177.
- Ansoleaga, E., Gómez-Rubio, C., y Mauro, A. (2015). Violencia laboral en América Latina: una revisión de la evidencia científica. *Revista Argentina de Psiquiatría*, 26, 444–452.
- Barrancos, D. (2011). El mercado sexista. *Voces en el Fénix*, (6), 44-48.
- Busnello, G. F., De Lima Trindade, L., Dal Pai, D., Brancalione, D., Calderan, M. M. y Boff Bauermann, K. (2021). Enfrentamiento de la violencia en el trabajo de enfermería en el contexto hospitalario y en la Atención Primaria de Salud. *Enfermería global*, 20(62), 216-228.
- Cano García, F., Rodríguez Franco, L. y García Martínez, J. (2007). Adaptación Española del Inventario de Estrategias de Afrontamiento. *Actas Españolas de Psiquiatría*, 35(1), 29-39.
- Cirami, L. (2020). *¿Cómo afrontan los trabajadores la violencia laboral? Estudio preliminar mediante un análisis factorial exploratorio*. [Ponencia]. XVI Jornadas Internacionales de Investigación en Psicología UCES 2020. XVIII Jornadas Internacionales de Actualización del Algoritmo David Liberman. I Simposio de Especialistas en Salud Mental en Emergencias y Desastres. UCES, Buenos Aires, Argentina.

- Cirami, L. y Ferrari, L. (2022). Estudio cualitativo de las estrategias de afrontamiento: Hacia un modelo de afrontamiento creativo, reactivo y protectorio. En J. J. Martins Rodrigues y M. A. Marquez (Org.), *Ciências socialmente aplicáveis: Integrando saberes e abrindo caminhos*. Artemis.
- Elizalde, C., Figueroa, G., Tortolero, R. y Gómez, I. (2021). Clima organizacional y su relación con la violencia laboral en mujeres trabajadoras de Durango México. *Revista Gestionar*, 1(4), 43–59.
- Espín Falcón, J. C., Valladares González, A. M., Abad Araujo, J. C., Presno Labrador, C. y Gener Arencibia, Nancy. (2008). La violencia, un problema de salud. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 24(4), 1-6.
- Farías, A., Sánchez, J., Petiti, Y., Alderete, A. M. y Acevedo, G. (2012). Reconocimiento de la Violencia Laboral en el sector de la salud. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 13(3), 7–15.
- Ferrada Muñoz, M., Bermúdez Véliz, V., Orquera Araya, F. y Véliz Rojas, L. (2022). Violencia laboral y su efecto en enfermeras a nivel hospitalario: Una revisión sistemática. *Horizonte de enfermería*, 33(1), 126–141.
- Fuentes-Valdivieso, R. (2013). Acoso laboral o mobbing y violencia de género. *Revista Sanidad Militar México*, 67(1), 33-37.
- García-Villanueva, J., De la Rosa-Acosta, A. y Castillo-Valdés, J. S. (2012). Violencia: análisis de su conceptualización en jóvenes estudiantes de bachillerato. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 10(1), 495-512.
- Gómez Castañeda, E. C. y López Monrroy, E. E. (22-24 de junio de 2010). *El mobbing laboral desde una perspectiva de género en Argentina*. Cuartas Jornadas de Jóvenes Investigadores UNT-CONICET. Universidad Nacional de Catamarca y Tucuman.
- Góngora-Coronado, E. A. y Vásquez-Velázquez, I. I. (2018). From coping with stress to positive coping with life: Theoretical Review and Application. *Psychology*, 9(15), 2909–2932.

- Hernandez, T. (2000). Des-cubriendo la violencia. *Tribuna del Investigador*, 7(1), 11–27.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill.
- Macías, M. A, Madariaga Orozco, C., Valle Amarís, M. y Zambrano, J. (2013). Estrategias de afrontamiento individual y familiar frente a situaciones de estrés psicológico. *Psicología desde el Caribe*, 30(1), 123-145.
- Martínez Pacheco, A. (2016). La violencia. Conceptualización y elementos para su estudio. *Política y cultura*, 46, 7-31.
- Mena-Méndez, D., Espín-Sandoval, L. F. y Lascano-Ceballos, A. D. (2019). La perspectiva de género en el sector empresarial. Problemas, tendencias y buenas prácticas. *Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, 13(13), 91–108.
- Lazarus, R. S. y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Martínez Roca.
- Observatorio Nacional de Violencia contra las mujeres. (2018). *Violencia contra las mujeres en el ámbito laboral*. Instituto Nacional de las Mujeres.
- Organización Mundial de la Salud. (2002). *Informe Mundial sobre la Violencia y la Salud*. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/67411/a77102_spa.pdf;jsessionid=D403BAA55036692C59FFD01F0862EF7?sequence=1
- Páez, D., Velasco, C. y Campos, M. (2004). Formas de afrontamiento, mecanismo de defensa e inteligencia emocional: comparación teórica y evaluación empírica de su frecuencia y funcionalidad. *Revista de Psicoterapia. Monográfico sobre Inteligencia Emocional y Psicoterapia*, 15(60), 23-46.
- Palma Contreras, A., Ahumada Muñoz, M. y Ansoleaga Moreno, E. (2018). ¿Cómo afrontan la violencia laboral los trabajadores/as chilenos/as? *Psicoperspectivas*, 17(3), 1-12.
- Paravic Klijn, T., Valenzuela Suaso, S. y Burgos Moreno, M. (2004). Violencia percibida por trabajadores de atención primaria de salud. *Ciencia y enfermería*, 10(2), 53–65.

- Porras Velásquez, N. R. (2017). Violencia psicológica en el trabajo: Aproximaciones desde la perspectiva psicosocial. *Integración académica en Psicología*, 5(13), 20-27.
- Quiroz, C. N., Méndez, P. O., Valero, C. Z. V. y Trujano, R. S. (2010). Inventario de Estrategias de Afrontamiento: una replicación. *Psicología y Salud*, 20(2), 213–220.
- Rousseaux Modesí, A. (2013). La violencia contra la mujer como problema social. *Revista Información Científica*, 78(2), 1-11.
- Toro, J. P. y Gómez-Rubio, C. (2016). Factores facilitadores de la violencia laboral: Una revisión de la evidencia científica en América Latina. *Ciencia y Trabajo*, 18(56), 110-116.

Anexos

Anexo I.

Mi nombre es Suiem Irrazábal. Estoy llevando a cabo una investigación como parte de mi proceso de obtención del título en Psicología. El objetivo principal es comprender e identificar las Estrategias de Afrontamiento en situaciones de Violencia Laboral en Mujeres de 20 a 45 años de la ciudad de Rosario.

Quiero asegurarte que cualquier información que compartas será tratada de manera anónima y confidencial, tus datos no serán divulgados en ningún caso. Los resultados de este estudio serán utilizados únicamente con fines académicos y científicos. Tu participación en esta investigación es de gran importancia y se agradece mucho.

Si podes compartir esta invitación, sería de gran ayuda. ¡Muchas gracias por colaborar!

Cuestionario de Violencia Laboral.

1. Me siento cómoda en mi puesto de trabajo.
2. Me he sentido humillada y/o desvalorizada en el trabajo.
3. El trato hacia mí y mis compañeros masculinos es el mismo.
4. Cumpro en mi trabajo con la función que me corresponde.
5. He sufrido situaciones de violencia verbal en mi trabajo.
6. He sido agredida en mi puesto de trabajo por otra mujer.
7. Me siento en libertad en mi puesto de trabajo.
8. Me siento preparada para desarrollar una función superior a la que desempeño.

9. Me he sentido excluida en el ámbito laboral.
10. Me han gritado o levantado la voz en el trabajo.
11. Siento que puedo crecer en mi trabajo.
12. Mi tarea es considerada “femenina” socialmente.
13. Mi salario y el de mis compañeros masculinos que ocupan el mismo puesto es diferente.
14. Estoy satisfecha con el trato que recibo en el trabajo.
15. Me he sentido acosada psicológicamente en el trabajo.
16. Estoy satisfecha con mi puesto de trabajo.
17. He sido víctima de acoso sexual de parte de un jefe y/o compañeros.
18. Me he sentido discriminada por ser mujer.

Anexo II.

Inventario de estrategias de afrontamiento

El propósito de este cuestionario es encontrar el tipo de situaciones que causa problemas a las personas en su vida cotidiana y cómo éstas se enfrentan a estos problemas. Piense durante unos minutos en un hecho o situación que ha sido muy estresante para usted en el último mes. Por estresante entendemos una situación que causa problemas, le hace sentirse a uno mal o que cuesta mucho enfrentarse a ella. Esté segura de que responde a todas las frases y de qué marca sólo una opción en cada una de ellas. No hay respuestas correctas o incorrectas; sólo se evalúa lo que usted hizo, pensó o sintió en ese momento.

0 = En absoluto; 1 = Un poco; 2 = Bastante; 3 = Mucho; 4 = Totalmente

Esté seguro de que responde a todas las frases y de que marca sólo un número en cada una de ellas. No hay respuestas correctas o incorrectas; sólo se evalúa lo que usted hizo, pensó o sintió en ese momento.

1 Luché para resolver el problema 0 1 2 3 4

2 Me culpé a mí mismo 0 1 2 3 4

3 Deje salir mis sentimientos para reducir el estrés 0 1 2 3 4

4 Deseé que la situación nunca hubiera empezado 0 1 2 3 4

5 Encontré a alguien que escuchó mi problema 0 1 2 3 4

6 Repasé el problema una y otra vez en mi mente y al final vi las cosas de una forma diferente 0 1 2 3 4

7 No dejé que me afectara; evité pensar en ello demasiado 0 1 2 3 4

8 Pasé algún tiempo solo 0 1 2 3 4

9 Me esforcé para resolver los problemas de la situación 0 1 2 3 4

10 Me di cuenta de que era personalmente responsable de mis dificultades y me lo reproché 0 1 2 3 4

11 Expresé mis emociones, lo que sentía 0 1 2 3 4

12 Deseé que la situación no existiera o que de alguna manera terminase 0 1 2 3 4

13 Hablé con una persona de confianza 0 1 2 3 4

14 Cambié la forma en que veía la situación para que las cosas no parecieran tan malas 0 1 2 3 4

15 Traté de olvidar por completo el asunto 0 1 2 3 4

16 Evité estar con gente 0 1 2 3 4

- 17 Hice frente al problema 0 1 2 3 4
- 18 Me critiqué por lo ocurrido 0 1 2 3 4
- 19 Analice mis sentimientos y simplemente los deje salir 0 1 2 3 4
- 20 Deseé no encontrarme nunca más en esa situación 0 1 2 3 4
- 21 Dejé que mis amigos me echaran una mano 0 1 2 3 4
- 22 Me convencí de que las cosas no eran tan malas como parecían 0 1 2 3 4
- 23 Quité importancia a la situación y no quise preocuparme más 0 1 2 3 4
- 24 Oculté lo que pensaba y sentía 0 1 2 3 4
- 25 Supe lo que había que hacer, así que doblé mis esfuerzos y traté con más ímpetu de hacer que las cosas funcionaran 0 1 2 3 4
- 26 Me recriminé por permitir que esto ocurriera 0 1 2 3 4
- 27 Dejé desahogar mis emociones 0 1 2 3 4
- 28 Deseé poder cambiar lo que había sucedido 0 1 2 3 4
- 29 Pasé algún tiempo con mis amigos 0 1 2 3 4
- 30 Me pregunté qué era realmente importante y descubrí que las cosas no estaban tan mal después de todo 0 1 2 3 4
- 31 Me comporté como si nada hubiera pasado 0 1 2 3 4
- 32 No dejé que nadie supiera como me sentía 0 1 2 3 4
- 33 Mantuve mi postura y luché por lo que quería 0 1 2 3 4
- 34 Fue un error mío, así que tenía que sufrir las consecuencias 0 1 2 3 4
- 35 Mis sentimientos eran abrumadores y estallaron 0 1 2 3 4

36 Me imaginé que las cosas podrían ser diferentes 0 1 2 3 4

37 Pedí consejo a un amigo o familiar que respeto 0 1 2 3 4

38 Me fijé en el lado bueno de las cosas 0 1 2 3 4

39 Evité pensar o hacer nada 0 1 2 3 4

40 Traté de ocultar mis sentimientos 0 1 2 3 4

Me consideré capaz de afrontar la situación 0 1 2 3 4

FIN DE LA PRUEBA