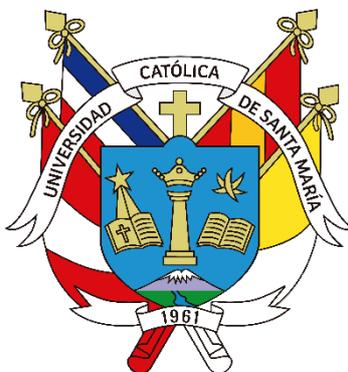


Universidad Católica de Santa María
Facultad de Ciencias y Tecnologías Sociales y
Humanidades
Escuela Profesional de Psicología



**SEXISMO AMBIVALENTE Y ACOSO LABORAL EN CENTROS DE LA
RED DE SALUD PUNO**

Tesis presentada por las Bachilleres:
Calla Quispe, Ruby Andromeda
Ticse Burgos, Maryhory Darlyng
para optar el Título Profesional de
Licenciada en Psicología

Asesor (a):
Mg. Alarcón Farfán, Verónica
Elizabeth

Arequipa - Perú

2023

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

PSICOLOGIA

TITULACIÓN CON TESIS

DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR

Arequipa, 11 de Octubre del 2023

Dictamen: 008839-C-EPSIC-2023

Visto el borrador del expediente 008839, presentado por:

2018205742 - TICSE BURGOS MARYHORY DARLYNG

2018818022 - CALLA QUISPE RUBY ANDROMEDA

Titulado:

SEXISMO AMBIVALENTE Y ACOSO LABORAL EN CENTROS DE LA RED DE SALUD PUNO

Nuestro dictamen es:

APROBADO

**29281582 - VILCHES VELASQUEZ FLOR ALEIDA
DICTAMINADOR**



**29247715 - GUZMAN GAMERO RUFINO RAUL LIZANDRO
DICTAMINADOR**



**29680041 - LARA QUILLA JAIME ERNESTO
DICTAMINADOR**



SEXISMO AMBIVALENTE Y ACOSO LABORAL EN CENTROS DE LA RED DE SALUD PUNO

INFORME DE ORIGINALIDAD

2%

INDICE DE SIMILITUD

3%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

1%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

pepsic.bvsalud.org

Fuente de Internet

1%

2

Submitted to Universidad Católica de Santa María

Trabajo del estudiante

1%

3

repositorio.usmp.edu.pe

Fuente de Internet

1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Apagado

Dedicatoria

Dedico esta tesis a mis amados padres, mi querido padre Francisco y mi querida madre Elsa quienes desde muy pequeña me dieron todo su amor infinito y su protección, quienes me enseñaron que nunca es tarde para empezar de cero y conseguir el éxito, por ser personas resilientes que, a pesar de los golpes de la vida, siempre están agradecidos con ella.

Gracias mamá por ser mi escudo y curar las heridas del alma, gracias papá por haber sido mi superhéroe desde pequeña y siempre velar por mí y ser la niña de tus ojos, espero me alcance la vida para poder devolverles todo el amor que me dieron, este logro también es suyo, los amo eternamente.

A mis queridos hermanos, mis primeros amigos; la Dra. Katherin y el Ing. Francis quienes a lo largo de estos años fueron mi compañía, mi protección y siempre estuvo presente aquellos abrazos para poder consolarme y darme la fortaleza para seguir, cómo olvidarme de mi querido ángel Flor Marilyn, que desde hace mucho no está con nosotros, pero desde donde está siempre nos cuida.

Mis amados sobrinos, Matías Gabriel y Joaquim Leonel, por ser la luz y la alegría en mi vida, que desde que llegaron a este mundo solo vinieron hacer mis días más felices, quienes me enseñaron a perdonar y ver el mundo con otros ojos.

Finalmente me dedico esta tesis a mí misma, por nunca haber desistido, que a pesar de las adversidades nunca se fueron las ganas de salir adelante e ir tras mis sueños, a mi niña del pasado, que nunca nos dimos por vencidas y aquí seguiremos tratando de ser felices cada día.

Ruby Andromeda Calla Quispe

Dedicatoria

Dedico esta tesis a mi querida familia, a mi amada madre Martha Burgos, quien siempre me sostuvo en sus brazos, me dio el amor más puro y sincero, las palabras más sabias y reconfortantes que siempre me acompañarán. Para ti, mujer de mis ojos, va cada uno de mis logros y mi vida entera. Te amo en esta vida y en mil vidas más.

A mi grandiosa abuela Magdalena Yucra, quien siempre estuvo a mi lado a pesar de la distancia, gracias por creer en mí, por ser la mujer que eres, dejando toda una historia de lucha y esfuerzo, sé que no podrás leer estas palabras, pero estaré a tu lado para leerlas hasta que la vida me lo permita.

A mis apreciadas hermanas; Lesli y Alessandra, por su compañía en las diferentes etapas de mi vida.

Dedico este grandioso logro, a mi pequeña Maryhory, por ser fuerte, maravillosa y valiente, no dudes de toda tu grandiosidad, no dejes de soñar ¡Que el mundo es tuyo!

Finalmente, terminó esta pequeña dedicatoria dirigiéndome a mis amigas del corazón, por ser quienes son y enseñarme a lo largo de mi vida universitaria, que la amistad sincera existe, en cada día y noche, entre risas y lágrimas.

Maryhory Darlyng Ticse Burgos

Agradecimiento

Agradecemos en primer lugar a nuestra querida Escuela de Psicología, por haber sido parte de nuestra formación académica y profesional, a toda la plana docente por compartir sus conocimientos y sobre todo la labor de servir a los demás.

A nuestra querida asesora, la Mg. Veronika Elizabeth Alarcón Farfán por acompañarnos en todo el proceso de nuestra investigación, por su apoyo, empatía y paciencia.

Agradecemos a nuestras familias, por confiar en nosotras y ser una fuente de motivación, inspiración y amor, a nuestro querido amigo Renzo Revilla que a lo largo de los 5 años de formación profesional nos brindó su sincera amistad y compañía.

Ruby Andromeda Calla Quispe

Maryhory Darlyng Ticse Burgos

RESUMEN

El propósito del estudio consistió en identificar la relación entre el sexismo ambivalente y el acoso laboral entre los trabajadores de los establecimientos Metropolitano, Simón Bolívar y José Antonio Encinas de la Red de Salud Puno, realizando una investigación descriptiva-correlacional de naturaleza cuantitativa, con un diseño no experimental de corte transversal. La información se recolectó mediante dos cuestionarios; la Escala de Sexismo Ambivalente (ASI) y el Inventario de Acoso Laboral (LIPT-60); el estudio fue llevado a cabo en 119 colaboradores y se empleó la prueba estadística Rho de Spearman a través del software SPSS versión 26 para analizar los datos obtenidos. Por último, se ha encontrado que existe una correlación positiva de magnitud media-débil entre el sexismo ambivalente y el acoso laboral ($\rho = .362, p < .05$).

Palabras clave:

Sexismo ambivalente, acoso laboral, centros de salud.

ABSTRACT

The purpose of the study was to identify the relationship between ambivalent sexism and workplace harassment among employees of the Metropolitano, Simón Bolívar, and José Antonio Encinas facilities of the Puno Health Network, conducting a quantitative descriptive-correlational research with a non-experimental cross-sectional design. Data was collected using two questionnaires: The Ambivalent Sexism Inventory (ASI) and the Workplace Harassment Inventory (LIPT-60). The study involved 119 participants and data analysis was conducted using the Spearman's Rho statistical test through SPSS version 26 software. Finally, it was found that there is a moderately weak positive correlation between ambivalent sexism and workplace harassment ($\rho = .362, p < .05$).

Key words:

Ambivalent sexism, workplace harassment, health centers.

ÍNDICE

DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO.....	V
RESUMEN	VI
ABSTRACT	VII
CAPÍTULO I. PROBLEMA Y MARCO TEÓRICO	2
INTRODUCCIÓN.....	2
PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	4
VARIABLES.....	5
<i>Definición Operacional de las Variables</i>	5
Variable 1: Sexismo Ambivalente.	5
Variable 2: Acoso Laboral.	5
OBJETIVOS.....	5
<i>Objetivo General</i>	5
<i>Objetivos Específicos</i>	5
ANTECEDENTES TEÓRICO-INVESTIGATIVOS	7
<i>Sexismo</i>	7
Rol de Género.	7
<i>Sexismo Ambivalente</i>	8
Paternalismo.....	8
Diferenciación de género.	8
Heterosexualidad.....	8
<i>Sexismo Hostil</i>	9
<i>Sexismo Benévolo</i>	10
<i>Sexismo Institucional</i>	10

Techo de Cristal.	12
Piso Pegajoso.	13
Acantilado de Cristal.....	14
Abeja Reina.....	15
<i>Sexismo en Centros de Salud.....</i>	<i>16</i>
<i>Acoso Laboral.....</i>	<i>17</i>
<i>Tipos de Acoso Laboral.....</i>	<i>18</i>
Vertical Ascendente.	19
Horizontal.....	19
Vertical Descendente.	19
<i>Etapas de Acoso Laboral.....</i>	<i>19</i>
Primer Periodo.	20
Segundo Periodo.	20
Tercer Periodo.....	21
Cuarto Periodo.	21
<i>Expresiones de Acoso Laboral.....</i>	<i>22</i>
Actitudes Contra el Ejercicio del Trabajo.....	22
Actitudes Contra la Reputación o Dignidad Personal.....	23
Aislamiento y Rechazo de la Comunicación.	23
Violencia Verbal, Física o Sexual.....	23
<i>Causas del Acoso Laboral.....</i>	<i>23</i>
<i>Consecuencias del Acoso Laboral.....</i>	<i>24</i>
<i>Tipos de Estados de Acoso Laboral.....</i>	<i>25</i>
<i>Acoso Laboral en Centros de Salud.....</i>	<i>26</i>
<i>Acoso Laboral y Apoyo Social.....</i>	<i>27</i>

HIPÓTESIS.....	27
CAPÍTULO II. MÉTODO.....	29
MÉTODO.....	29
INSTRUMENTOS	29
<i>Escala de Sexismo Ambivalente (ASI)</i>	29
<i>Inventario de Acoso Laboral (Lipt-60)</i>	30
PARTICIPANTES	31
<i>Población</i>	31
<i>Muestra</i>	31
PROCEDIMIENTO.....	32
CONSIDERACIONES ÉTICAS.....	33
ANÁLISIS DE DATOS	33
CAPÍTULO III. RESULTADOS	36
RESULTADOS.....	36
DISCUSIÓN.....	46
CONCLUSIONES	52
SUGERENCIAS.....	53
LIMITACIONES	54
REFERENCIAS	55
ANEXOS	64
ANEXO 1. CONSENTIMIENTO INFORMADO	64
ANEXO 2. FICHA DE DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS	65
ANEXO 3. INVENTARIO DE SEXISMOS AMBIVALENTE (ASI).....	66
ANEXO 4. CUESTIONARIO DE ESTRATEGIAS DE ACOSO EN EL TRABAJO: LIPT – 60	67
ANEXO 5. OFICIO DE AUTORIZACIÓN PARA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	69

ANEXO 6. OFICIO DE PERMISO DE LA RED DE SALUD PUNO	70
ANEXO 7. OFICIO DE PERMISO DE LA MICRO RED SIMÓN BOLÍVAR	71
ANEXO 8. BOLETA DE PAGO POR DERECHO A REALIZACIÓN DE TESIS	72



Índice de Tablas

Tabla 1.

Características sociodemográficas de los trabajadores de la red de salud puno32

Tabla 2.

Prueba de normalidad.....34

Tabla 3.

Coefficiente de correlación de spearman entre el sexismo ambivalente y el acoso laboral36

Tabla 4.

Matriz de correlación entre el sexismo hostil, benévolo y ambivalente con acoso laboral de acuerdo a las microredes.....37

Tabla 5.

Niveles de sexismo ambivalente y acoso laboral de acuerdo a las microredes38

Tabla 6.

Niveles de acoso laboral en los trabajadores de la red de salud puno según las 3 macro-dimensiones.....39

Tabla 7.

Comparación del sexismo ambivalente y acoso laboral según la microred a la que pertenecen los trabajadores40

Tabla 8.

Niveles de sexismo ambivalente de acuerdo al sexo de los trabajadores41

Tabla 9.

Comparación del sexismo ambivalente de acuerdo al sexo de los trabajadores.....41

Tabla 10.

Niveles de sexismo ambivalente de acuerdo al grupo etario de los trabajadores42

Tabla 11.

*Comparación del sexismo ambivalente de acuerdo al grupo etario de los trabajadores***43**

Tabla 12.

Niveles de acoso laboral según el sexo de los trabajadores**44**

Tabla 13.

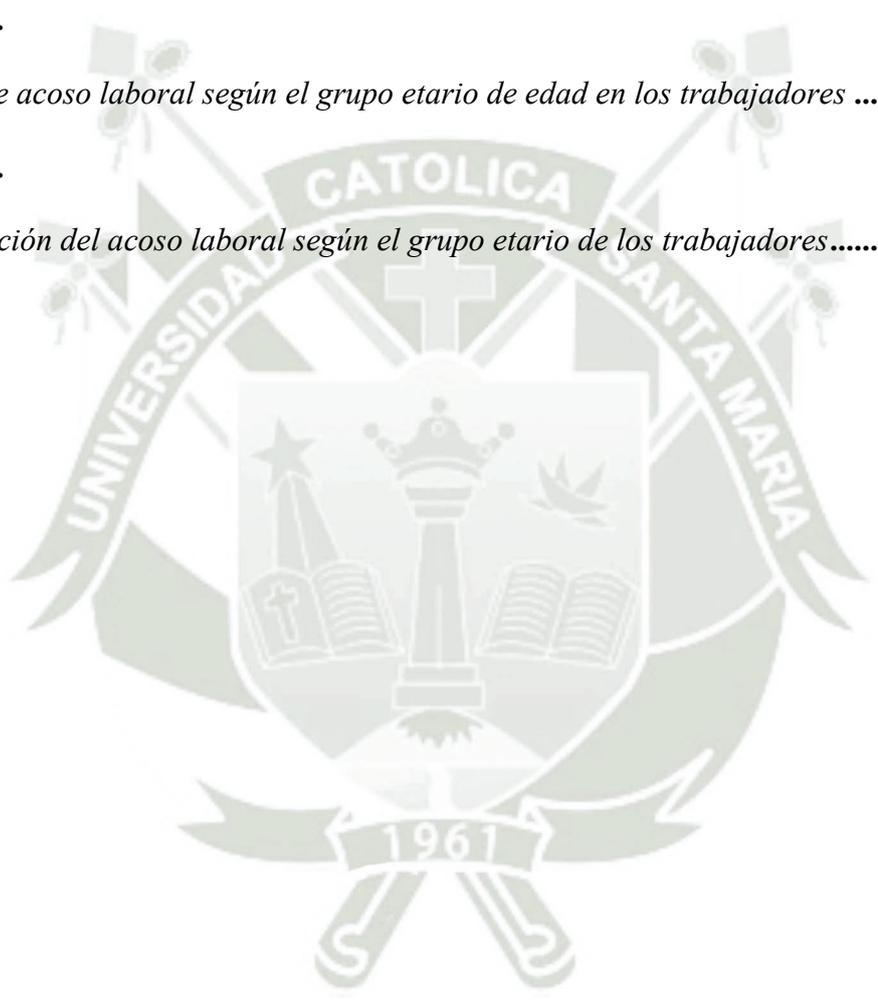
Comparación del acoso laboral según sexo de los trabajadores.....**44**

Tabla 14.

Niveles de acoso laboral según el grupo etario de edad en los trabajadores**45**

Tabla 15.

Comparación del acoso laboral según el grupo etario de los trabajadores.....**45**





CAPÍTULO I. PROBLEMA Y MARCO TEÓRICO

Capítulo I. Problema y Marco Teórico

Introducción

La OIT en el informe mundial de percepciones sociales y de empleo en el mundo (2019), indica que el mercado laboral cuenta con una proporción del 51.7% de mujeres, siendo una proporción distante al de los hombres que se sitúan en un 76.9%; asimismo, en datos recientes refiere que en 2020 la tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral disminuyó, registrando una caída histórica del 10.3%, llegando a un nivel del 46.4%; donde 12 millones de mujeres dejaron de formar parte del campo laboral, sumado a ello se resalta que existen 12 millones de mujeres afectadas por el desempleo antes de la pandemia del COVID-19, siendo alrededor de 24 millones de mujeres que se encuentran desempleadas.

La ONU para el año 2021 proyectó que solo el 43.2% de las mujeres contrarían con empleo, en cambio el 68.6% de los hombres estarían laborando; además evidenciaron notables disparidades de género en las condiciones de trabajo, donde la mayoría de las mujeres se ven obligadas a aceptar sueldos reducidos, largas jornadas laborales, escasas oportunidades de ascenso, exposición a riesgos de salud y vulnerabilidad ante situaciones de violencia o acoso; además, dentro del campo de las ciencias de la salud, se observa la prevalencia del género femenino, especialmente en el área de enfermería, lo que respalda el hecho de ser el grupo más afectado por el acoso laboral; observándose en un estudio realizado con enfermeras, que el 65.84% sufre de mobbing, siendo más de la mitad de la muestra, según lo señalado por Capacute-Chambilla (2019), padeciendo también de hostilidad laboral los internos de medicina; donde uno de cada seis internos a menudo es expuesto a un excesivo trabajo y cuatro de cada diez son supervisados excesivamente, percibiendo mayor acoso médicos residentes, generando ello un círculo vicioso donde ciertos médicos sostienen que las futuras generaciones deben enfrentar dificultades similares a las

que ellos experimentaron, argumentando que esto contribuye a desarrollar su "carácter" (Sierra et al., 2019).

Por otra lado, entre el año del 2020 y 2023 la SUNAFIL, revisó 5059 situaciones de acoso sexual en el entorno laboral, de los cuales durante el presente año, se registró 230 denuncias; asimismo, según los datos del SIT las cuatro ciudades del Perú que han sido objeto de mayor cantidad de inspecciones e intervenciones han sido Lima Metropolitana (2827 casos), La Libertad (318 casos), Lambayeque (264 casos) y Arequipa (237 casos). El Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que avala el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley sobre la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, refiere en el apartado de disposiciones generales del artículo 3, que la conducta sexista está conformada por acciones o conductas que respaldan preconcepciones en las cuales las mujeres y los hombres son asociados con características, funciones o dominios específicos, ejecutándose una posición de subordinación de un género con respecto al otro. Sin embargo, se observa la nula existencia de algún Decreto Supremo o Ley en nuestro país sobre el acoso laboral; según la OIT el 8 de junio del 2022 Perú se convirtió en el sexto país en dar su aprobación al instrumento de ratificación del Convenio de 2019 sobre Violencia y Acoso en el Trabajo (número 190), mediante el ex ministro Juan Ramón Lira; donde se establece que todo individuo posee la facultad a un espacio laboral sin violencia y hostigamiento. El Convenio 190 se encuentra en vigor y el gobierno de Perú tiene un plazo de 2 años para alinear su legislación laboral interna con la normativa internacional, considerando métodos de prevención, supervisión, seguimiento y compensación.

Por esta razón, en el estudio actual se habla sobre el acoso laboral, que según Leymann (1996) es el fenómeno de mobbing, el cual habla sobre las agresiones realizadas en el campo laboral como “una comunicación agresiva y carente de ética, llevada a cabo por una o varias personas, principalmente dirigida hacia alguien que se encuentra en una posición

vulnerable”; este evento se adopta dentro del lugar de trabajo para adquirir “poder” y sea una causal, relacionándose con la moral de los individuos (Barón, 2004).

Al mismo tiempo, en el estudio se detalla sobre el sexismo ambivalente, que se encuentra conformado por el sexismo hostil; que representa la discriminación y dominio, y el sexismo benévole; que es de naturaleza más sutil y paternalista, formando ambos un mismo constructo (Glick y Fiske, 1996) el cual se da hacia hombres y mujeres, sin distinción alguna.

El enfoque de esta investigación se encuentra expuesto en la realidad de la inequidad de género en el entorno laboral, que en mayor proporción afecta a la población femenina a comparación de la población masculina; actualmente la variable de acoso laboral ha sido explorada y analizada en diversos ámbitos organizaciones, pero la variable de sexismo ambivalente viene siendo estudiada recientemente, señalado por la misma literatura. Por ello, tras un largo análisis de las variables de estudio en el ámbito sanitario, se lleva a cabo esta investigación con la finalidad de establecer la relación entre el sexismo ambivalente y el acoso laboral en trabajadores de tres establecimientos de la Red de Salud Puno.

Pregunta de Investigación

¿Cómo se relaciona el sexismo ambivalente y el acoso laboral en trabajadores de los establecimientos Metropolitano, Simón Bolívar y José Antonio Encinas de la Red de Salud Puno?

Variables

Definición Operacional de las Variables

Variable 1. Sexismo Ambivalente. Este concepto respalda la idea de dos formas distintas pero relacionadas de sexismo: el sexismo hostil y el sexismo benévolo (Glick y Fiske, 1996). La variable será medida con la Escala de Sexismo Ambivalente (ASI), la cual está dividida en las dimensiones de Sexismo Hostil y Sexismo Benévolo, esta última incluye aspectos de paternalismo, diferenciación de género e intimidad heterosexual.

Variable 2. Acoso Laboral. Ocurre cuando una persona o un grupo de personas practican violencia extrema en el entorno laboral, sucediendo de forma sistemática en un tiempo prolongado (Leymann, 1996). Esta variable será medida con el Inventario de Acoso Laboral (Lipt-60), que está dividido en tres macro - dimensiones: Número de Estrategias de Acoso Psicológico (NEAP), Índice Global de Acoso Psicológico (IGAP) e Índice Medio de Intensidad de las Estrategias de Acoso Psicológico (IMAP). Asimismo, comprende 6 factores: Desprestigio laboral, entorpecimiento del progreso, bloqueo de la comunicación, intimidad encubierta, intimidad manifiesta y desprestigio personal.

Objetivos

Objetivo General

Determinar si existe una correlación entre el sexismo ambivalente y el acoso laboral en trabajadores de los establecimientos Metropolitano, Simón Bolívar y José Antonio Encinas de la Red de Salud Puno.

Objetivos Específicos

Describir los niveles de sexismo ambivalente y acoso laboral en trabajadores de los establecimientos Metropolitano, Simón Bolívar y José Antonio Encinas de la Red de Salud Puno.

Describir los niveles de acoso laboral en los trabajadores de los establecimientos Metropolitano, Simón Bolívar y José Antonio Encinas de la Red de Salud Puno, según las tres macro-dimensiones del LIPT-60.

Comparar el sexismo ambivalente y acoso laboral en los trabajadores de los establecimientos Metropolitano, Simón Bolívar y José Antonio Encinas de la Red de Salud Puno.

Comparar el sexismo ambivalente según el sexo en los trabajadores de los establecimientos Metropolitano, Simón Bolívar y José Antonio Encinas de la Red de Salud Puno.

Comparar el sexismo ambivalente según el grupo etario en los trabajadores de los establecimientos Metropolitano, Simón Bolívar y José Antonio Encinas de la Red de Salud Puno.

Comparar el acoso laboral según el sexo en los trabajadores de los establecimientos Metropolitano, Simón Bolívar y José Antonio Encinas de la Red de Salud Puno.

Comparar el acoso laboral según el grupo etario en los trabajadores de los establecimientos Metropolitano, Simón Bolívar y José Antonio Encinas de la Red de Salud Puno.

Antecedentes Teórico-Investigativos

Sexismo

El sexismo señala la desigualdad de género continúa, generalizada en muchas áreas como en el ámbito laboral, académico y familiar, siendo los estereotipos de género uno de los factores más frecuentes en la difusión de desigualdades dentro de la sociedad; conectando los rasgos de género y la deseabilidad social con el sexismo hostil y benévolo. Además, las personas usualmente muestran actitudes sexistas y se comportan de manera consistente con su identidad de género en función a rasgos estereotipados (Agut et al., 2022).

La mezcla de estereotipos negativos y positivos que son parte del sexismo, han creado “estereotipos de género complementarios” que ofrecen una justificación para la desigualdad de género, las cuales se pueden presentar de forma paternalista y condescendiente según Gothreau et al. (2022), además muchas veces las personas no necesitan ser plenamente conscientes de que presentan estereotipos sexistas.

Rol de Género. El género y los roles se construyen socialmente y cambian con el tiempo; el rol de género hace referencia a las responsabilidades, así como a las oportunidades que se derivan del hecho biológico de ser hombre o mujer; esto incluye creencias, valores, actitudes, representaciones, prejuicios, estereotipos, normas sociales, obligaciones y restricciones en cuanto al comportamiento, la sexualidad y las relaciones de hombres y mujeres (Li et al., 2022).

La Teoría del Rol Social de Eagly y Wood (2012), postula las disparidades de género en la conducta y las características individuales de las personas, las cuales se ven afectadas por las creencias y las anticipaciones de lo que se espera del papel de género en la sociedad. Una de esas creencias es la división del trabajo por género, donde se presenta la noción de que las mujeres son sociables y se espera que asuman roles familiares como amas de casa y cuidadoras, mientras que los hombres asumen roles ocupacionales y se concentran en su

trabajo. Según Li et al. (2022) señalan que la Teoría del Rol Social es útil para comprender los estereotipos de género de los grupos sociales, ya que cada rol familiar, ocupacional o de otro tipo, están acompañados de ciertas expectativas, normas y comportamientos dentro de un contexto social particular.

Por otro lado, los estereotipos de género se construyen en base a los roles de género, siendo reflejos de actitudes sexistas, sociales y culturales sobre rasgos, características, actividades que distinguen a hombres y mujeres, dado que son conceptos predeterminados acerca de cómo deben ser y como son las conductas de los hombres y las mujeres (Sánchez y Frey, 2020); proyectando las personas diferentes estereotipos, como la asociación de los hombres a niveles altos de capacidad intelectual y mejores habilidades matemáticas en comparación a las mujeres. Sin embargo, varios investigadores afirman que la agresividad es más común en hombres (Zhang et al., 2022). No obstante, es importante considerar que en numerosas ocasiones la cultura influye en la formación de diversos estereotipos.

Sexismo Ambivalente

Es un conjunto de creencias generalizadas, que está integrado por tres elementos (Glick y Fiske, 1996):

Paternalismo. Es el paternalismo de protección, en el cual el hombre asume la responsabilidad de cuidar y salvaguardar a la mujer.

Diferenciación de género. Justificación que existe sobre el poder masculino ejercido en las mujeres, donde se hace hincapié a las diferencias entre características desarrolladas por las mujeres (tareas socio-afectivas y domésticas), y por los hombres (tareas de desarrollo laboral).

Heterosexualidad. Principio de ambivalencia en conductas sexistas, donde se señala que las mujeres tienen un “poder sexual” frente a los hombres y a su vez los hombres tienen una dependencia diádica.

Por ende, según Agut et al. (2022), el sexismo ambivalente combina rasgos positivos y rasgos negativos de la visualización de las mujeres, es decir, por un lado, las mujeres son percibidas como virtuosas, las cuales deben de ser colocadas en un pedestal y, por otro lado, son percibidas como inferiores.

Por ello, se señala que el sexismo ambivalente divide a las mujeres en dos subgrupos polarizados: 1) Mujeres que adoptan roles no tradicionales (p. ej. mujeres profesionales) que son tratadas de forma hostil por el entorno social, y 2) Mujeres que adoptan roles tradicionales (p. ej. amas de casa) a quienes el estatus social las coloca en un pedestal porque cumplen con los estándares establecidos (Eagly y Wood, 2012)

La teoría del sexismo ambivalente de Glick y Fiske (1996) postula que las actitudes sexistas se dividen en dos dimensiones independientes aunque relacionadas. El sexismo hostil se caracteriza por actitudes negativas y despectivas hacia las mujeres que desafían los roles tradicionales de género, mientras que el sexismo benévolo implica actitudes positivas y paternalistas hacia las mujeres que se adhieren a dichos roles tradicionales.

Sexismo Hostil

De acuerdo con Gothreau et al. (2022) el sexismo hostil, identifica a las mujeres en una categoría que se encuentra en competencia con los hombres y amenazan la jerarquía de género (p. ej. feministas o mujeres profesionales), incluidas las creencias de que las mujeres usan su sexualidad para manipular a los hombres; dándose a conocer actitudes sexistas hostiles, refiriendo que las mujeres se consideran inferiores que los hombres y, por lo tanto, incapaces e indignas de poder; asignando roles determinados a las mujeres y estableciendo estrategias para afirmar el dominio del sexo masculino sobre el sexo femenino (Glick y Fiske, 1996).

Asimismo, en diversas investigaciones se señala que las personas sexistas hostiles son más propensas a tolerar la violencia hacia las mujeres (Gothreau et al., 2022), esto no es

sorprendente, dado que en anteriores estudios se encontraron correlaciones positivas entre la violencia basada en el género y el sexismo hostil.

Sexismo Benévolo

Expresa actitudes aparentemente positivas hacia las mujeres como una forma de justificar la supremacía masculina, enfatizando el papel masculino de protector y proveedor a través de la caballerosidad, donde pone a la mujer en un pedestal (Mastari et al., 2019), siendo una forma de paternalismo, dirigido a proteger a las mujeres donde los roles de género se encuentran presentes de forma estereotipada, como la idealización de las relaciones heterosexuales, considerando a la mujer el complemento perfecto del hombre; sin embargo, se asume que las mujeres son débiles y necesitan un hombre que las proteja, lo que refuerza su estatus inferior en la sociedad (Connor et al., 2019).

Glick y Raberg (2018) señalan que el sexismo benevolente, también fortalece los estereotipos tradicionales y aumenta el dominio masculino, generando consecuencias perjudiciales para las mujeres, como la ralentización en los procesos laborales, debilitando sus ambiciones profesionales y su resistencia colectiva a la desigualdad de género. Sin embargo, los sexistas benévolos reaccionan negativamente hacia el trato hostil a las mujeres.

Sexismo Institucional

Hay muchos indicadores de que las mujeres en relación con los hombres, continúan teniendo más dificultades para lograr el éxito profesional.

Las explicaciones comunes para la persistencia de las disparidades de género en el campo ocupacional incluyen la discriminación o el sesgo de género, que está indisolublemente relacionado con las actitudes y creencias sexistas, que explican las disparidades de género en el ámbito laboral (Prosen, 2022).

El éxito profesional objetivo se ha definido como los resultados laborales que se pueden observar y evaluar como el salario, mientras que el éxito profesional subjetivo se ha

definido como percepciones o juicios sobre la propia progresión profesional que es de naturaleza multifacética como el reconocimiento; según Cheng et al. (2020) puede ir más allá de las simples evaluaciones de satisfacción profesional.

En numerosos estudios se ha encontrado que los hombres tienden a obtener un mayor éxito profesional objetivo en comparación con las mujeres, ya que es una actividad dependiente y visible para otros en el entorno laboral. Además, las diferencias de género en el éxito profesional objetivo tienden a permanecer, incluso cuando se controlan varios factores, como el horario laboral, el cargo y el tiempo (Cheng et al., 2020); en general, existe una gran cantidad de evidencia consistente que documenta que las mujeres están logrando niveles más bajos de éxito profesional objetivo en relación con sus contrapartes masculinas.

Cheng et al. (2020) señala que las personas con mayor sexismo hostil en el ámbito laboral, tienen menos probabilidades de recomendar candidatas para un puesto gerencial y ser más escépticos sobre las habilidades de las mujeres en el trabajo; en cambio aquellos que tienen una puntuación más elevada en sexismo benévolo presentan una menor probabilidad de ofrecer a las mujeres oportunidades de desarrollo desafiantes y prefieren que desempeñen roles más femeninos en el lugar de trabajo; encontrándose en la literatura que las mujeres tratadas de manera sexista experimentan resultados perjudiciales en el entorno laboral, que influyen en actitudes laborales negativas, bajo desempeño laboral y mayor rotación.

Los colaboradores con mayor sexismo hostil tienden a ver el mundo como un contexto competitivo, mientras aquellos con un mayor sexismo benévolo tienden a ver el mundo como un lugar peligroso donde los valores morales tradicionales están siendo desafiados; asimismo, se ha teorizado por Cheng et al. (2020) que las personas exhiben un mayor grado de sexismo hostil suelen solicitar y buscar más hombres que mujeres para obtener asesoramiento profesional, participando con mayor frecuencia en comparaciones sociales en el trabajo, ya que estos comportamientos reflejan creencias sexistas sobre la

superioridad de los varones en contraste con las mujeres y una alta sensibilidad de estatus social.

Las mujeres con mayor sexismo benévolo tienen más probabilidades de interrumpir sus carreras para formar y mantener una familia o mudarse con sus maridos, priorizando a la familia sobre el trabajo, dando su respaldo a los roles de género convencionales; como resultado, estas mujeres tienen una mayor probabilidad de percibir o experimentar que el trabajo interfiere con la familia (Cheng et al., 2020) a comparación de las mujeres con menor sexismo benévolo.

A lo largo de la historia, se ha debatido sobre la progresión de las mujeres a posiciones de alto nivel en el contexto laboral, particularmente en relación con el liderazgo. Este debate suele estar acompañado de metáforas que resaltan las disparidades de género, como lo señala Grangeiro et al. (2021) en un análisis de la literatura internacional acerca de las metáforas que representan los obstáculos que enfrentan las mujeres en su avance en el entorno laboral, describiendo las siguientes:

Techo de Cristal. El término surgió en la década de 1980 como una manera de explicar una barrera invisible que obstaculiza la participación de las mujeres en roles de liderazgo dentro del contexto organizacional (Morrison y Von Glinow, 1990). Esta metáfora es preponderante al abordar los desafíos que enfrentan las mujeres que aspiran a avanzar en las estructuras de las organizaciones, ya que evita su progreso hacia cargos directivos debido a estereotipos de género, la asignación tradicional de roles basada en el género, la escasez de mentores o modelos a seguir y el limitado respaldo de la organización para que las mujeres logren un equilibrio entre sus responsabilidades familiares y laborales.

Los directorios integrados en su mayoría por hombres, tienden a promover a individuos de su mismo género, lo que resulta una disminución de la representación de mujeres en estas posiciones. Por esta razón, se argumenta que la inclusión de género en los

consejos ejecutivos debe considerarse como un elemento que podría ayudar a las mujeres a superar las barreras invisibles en su progreso profesional, conocidas como "techo de cristal". Esto se debe a que una mayor presencia de mujeres en roles directivos podría facilitar el avance de otras mujeres en sus trayectorias profesionales (Field et al., 2020).

Según un análisis realizado Tyrowicz et al. (2020) en las últimas décadas, utilizando un registro de información que abarca más de 20 millones de empresas en 41 países europeos, concluyeron que a pesar del crecimiento de la diversidad de género en la parte superior de la jerarquía, el 70% de las organizaciones no tienen directoras en el marco de supervisión.

Field et al. (2020) señalan que, si bien algunas mujeres han roto el techo de cristal y ocupado un lugar en la mesa de reuniones de las grandes empresas, su poder de decisión es reducido en comparación con el de los hombres, indicando que el reconocimiento y el poder son necesarios para el establecimiento de la igualdad de género.

Piso Pegajoso. Metáfora que tratar de explicar la diferencia del salario entre hombres y mujeres que ocupan los mismos cargos, siendo una barrera que se presenta con mayor frecuencia en países subdesarrollados o actualmente en desarrollo, ya que es más probable que los países desarrollados enfrenten el techo de cristal (Faruk, 2019).

Las creencias sexistas ambivalentes refuerzan esta barrera, ya que establecen un sistema organizado de incentivos y sanciones, que funcionan para mantener las divisiones de género y estatus en las relaciones laborales (Lee et al., 2010) generando el sexismo hostil la brecha de ingresos económicos entre géneros, al justificar la autoridad y el estatus de los hombres en el lugar de trabajo, señalando que poseen características necesarias para puestos de alto estatus, mientras que las mujeres son descritas como competidoras y quejumbrosas, porque “buscan favores especiales”, “exageran los problemas que tienen en el trabajo” y “expresan su descontento por ser objeto de discriminación” cuando “resultan derrotadas por hombres en una competencia imparcial” (Glick y Fiske, 1996); influyendo las ideologías

sexistas hostiles en la forma en que los supervisores evalúan a los trabajadores, para establecer salarios y/o bonificaciones (Connor y Fiske, 2019).

Olidi et al. (2013) dan a conocer que la metáfora también aborda un elemento importante en la carrera de las mujeres, haciendo referencia a la necesidad de conciliación entre el ámbito profesional y familiar, dado que las responsabilidades familiares, en algunas culturas recaen de manera más significativa en las mujeres eligiendo trabajos menos exigentes y flexibles; ofreciendo estos trabajos salarios más bajos, funcionando como pisos pegajosos que mantienen a las mujeres en niveles gerenciales más bajos.

Los empleadores también temen que las empleadas puedan interrumpir sus trabajos por motivos de responsabilidades familiares, lo que limita la inversión en ellas; para acumular capacitaciones específicas, para la empresa. Estas acciones de los empleadores dejan a las mujeres continuar con trabajos mal pagados (Deshpande et al., 2018), contribuyendo las políticas organizacionales a la ocurrencia de este tipo de barreras, dado que el derecho a la licencia de maternidad y la asistencia de niños en edad preescolar, pueden contribuir a la desigualdad de género si la organización enfrenta estas políticas como aumento de costos, generado por la contratación de trabajadoras.

La presencia de un piso pegajoso puede ser responsable de la aparición y continuidad de un techo de cristal, dado que la existencia del techo de cristal se deriva no solo de los obstáculos que las mujeres enfrentan en su trayectoria para ascender de puestos intermedios a altos, sino también de la dificultad para ascender a puestos medios, lo que hace que las mujeres se queden sin tiempo en su carrera profesional para alcanzar altos cargos en las organizaciones (Olidi et al., 2013).

Acantilado de Cristal. Fue una metáfora acuñada por Ryan y Haslam en 2005, donde hablan sobre las probabilidades de que las mujeres sean designadas o promovidas a roles de

liderazgo cuando la organización se encuentra en crisis, por lo que el estado de fragilidad en el que se encuentra la institución aumenta la posibilidad de fracaso (Kulich et al., 2018).

Sanchez y Frey (2020) han confirmado a través de estudios empíricos la presencia del acantilado de cristal, donde señalan que las mujeres tienen menores posibilidades de ser invitadas a trabajar en grandes empresas que logran buenos resultados, sumado a que las organizaciones en las que las mujeres desempeñan altos cargos de liderazgo se caracterizan por ser menos estables.

La discusión sobre acantilados de cristal también se ha aplicado al contexto político, donde se observa que las mujeres son elegidas para los partidos políticos con menor influencia y número de votos (Küppers, 2020).

Abeja Reina. El fenómeno fue documentado por primera vez en la literatura científica durante los años 70. Esta metáfora sugiere que las mujeres que alcanzan altos puestos de trabajo en lugares de trabajo dominados por hombres también pueden desempeñar un papel negativo para el avance de otras mujeres que están al inicio de su carrera o en niveles jerárquicos más bajos (Faniko et al., 2020).

Según Faniko et al. existen tres comportamientos característicos de la abeja reina:

Primero, se crea la distancia psicológica con otras mujeres, porque quienes ocupan puestos directivos se consideran más ambiciosas y más comprometidas con su carrera que las mujeres que ocupan puestos jerárquicamente inferiores o que se encuentran al principio de sus trayectorias profesionales.

Segundo, se aborda la asimilación de características masculinas, donde las mujeres buscan abrazar el estereotipo masculino, que consiste en características más valoradas en los ámbitos de alta jerarquía profesional.

Tercero, las mujeres de gran responsabilidad tienden a reconocer las disparidades profesionales entre pares del sexo masculino y femenino. Esto se manifiesta en su negación

de la presencia de discriminación hacia las mujeres en su lugar de trabajo, en la promoción de un enfoque basado en el mérito para el avance profesional y en su expresión de desaprobación hacia las políticas públicas u organizacionales que buscan abordar la falta de progresión en las carreras de las mujeres.

Estudios empíricos han evidenciado la presencia de la abeja reina entre mujeres en roles de liderazgo en compañías de Países Bajos en Europa, oficiales de policía superiores e investigadores (Faniko et al., 2020). En estos estudios, las propias mujeres son más comprometidas, más masculinas y más ambiciosas que las que se encuentran al comienzo de sus carreras o en puestos de menor nivel.

Se ha identificado también que la autodescripción masculina se caracteriza por el sacrificio. Las mujeres directivas afirman haber realizado esfuerzos a favor de sus carreras, para alcanzar el éxito, lo que las diferencia de las mujeres de niveles inferiores en el contexto laboral. La metáfora de la abeja reina es un término apropiado de la biología con el fin de entender y justificar la mínima presencia de mujeres en altos cargos jerárquicos, los investigadores que estudian el fenómeno afirman que su origen no tiene relación con características intrínsecas a la mujer. Por el contrario, estos comportamientos son consecuencia de las dificultades vividas a lo largo de sus carreras profesionales (Faniko et al., 2020).

Sexismo en Centros de Salud

Aunque las mujeres en el campo de la atención médica han experimentado un aumento en las últimas tres décadas, donde son la mayor parte de la fuerza de trabajo global en este sector, pero ocupan una pequeña fracción en los puestos de liderazgo (Bañuelos et al., 2023). Según, la UNESCO en 2015, las estudiantes universitarias superaron en número a sus homólogos masculinos, pero el 72% de la fuerza laboral científica mundial son hombres. Siendo ello reflejado durante la pandemia del COVID-19 donde se ha destacado el papel del

liderazgo de las mujeres al abordar los desafíos en los sistemas de salud, pero a pesar de ello el liderazgo de mujeres es menor a comparación con los hombres (Nambiar et al., 2022).

Por otra parte, según Prosen (2022), muchas mujeres en el ámbito de la salud deben lidiar con desafíos que implican relaciones patriarcales y de dominación masculina, que buscan la subordinación femenina, afectando la labor profesional de muchas mujeres en este ámbito.

Por otro lado, en relación a los estereotipos de género y actitudes sexistas en el ámbito de la salud, relacionados con la feminidad y masculinidad, existen numerosos conceptos erróneos, aunque no existe evidencia sólida que respalde la idea de que el género tenga un impacto significativo en el comportamiento profesional. Por ejemplo, existe la percepción de que la carrera de enfermería es "natural" para las mujeres debido a su función biológica y reproductiva. Esto conduce a la prolongación de estereotipos relacionados con los roles de género de las personas que ingresan a la fuerza laboral de enfermería y puede influir en aquellos que están considerando esta carrera como una opción profesional (Prosen, 2022).

Acoso Laboral

Se hace el uso de la palabra “acoso”, cuando existe un maltrato a una persona o varios individuos siendo trabajadores de una empresa, pero también puede suceder con los directivos de forma repetitiva y deliberadamente, realizando la acción de amenazar y humillar en momentos que son netamente en el trabajo.

Entre los principales objetivos del mobbing encontramos los siguientes; provocación de miedo en las víctimas, daño intelectual, emocional y físico; siendo la firme convicción del hostigador dejar fuera de la empresa a la persona hostigada, consiguiendo el poder de controlar y dañar (Piñuel, 2001).

La EU-OSHA (2005) indica que el hostigamiento en el área de trabajo se caracteriza por una serie de comportamientos continuos y repetitivos, junto con un conjunto de actitudes

irracionales, dirigidos hacia un individuo o un grupo de personas que comparten el mismo entorno laboral; estos comportamientos plantean un riesgo para la salud y la seguridad.

Se realizaron investigaciones donde se pone en énfasis que el acoso laboral puede tener una diferenciación contra las situaciones de burlas y/o bromas, que se desarrollan dentro de un contexto social, siendo aisladas a una dinámica propiamente laboral que son producto de una convivencia diaria. Por lo tanto, se resalta la importancia de diferenciar el hostigamiento laboral como un comportamiento inaceptable, de desacuerdos que se presentan en el lugar de trabajo.

Diferentes estudios revelan que las mujeres son más propensas a sufrir de acoso sexual en relación con los hombres en el entorno laboral. Para dicha valoración se ha tenido en cuenta diferentes características como la vulnerabilidad de las mujeres, el poder jerárquico y la tradición patriarcal en la sociedad. Sin embargo, los hallazgos no precisan que los hombres no sean víctimas de acoso sexual, aunque se observa que el número de víctimas femeninas siempre supera al número de víctimas masculinas (Nguyen, 2022).

Los hallazgos empíricos también muestran evidencia de que la agresión y el acoso en el lugar de trabajo son constructos distintos pero relacionados; descubriéndose los efectos severos del acoso, los cuales se manifiestan en la despersonalización de los empleados, actitudes laborales negativas en relación a su desempeño, compromiso y satisfacción, que afectan su bienestar psicológico y físico (Nguyen, 2022). Asimismo, Leymann en 1996, determina como “Mobbing” al acoso laboral, definiéndolo como cualquier situación en la que una o más personas perpetran violencia psicológica de manera continua y repetitiva en un período prolongado, hacia un individuo dentro de una organización.

Tipos de Acoso Laboral

Hasta ahora, se ha observado que varios colaboradores de una empresa u organización están en altas probabilidades de experimentar acoso psicológico. Esto sugiere que los

empleados, sin importar su posición jerárquica en la empresa, pueden verse afectados por el hostigamiento laboral. Dicho esto, en el informe del 2017 del MTSS de España se establece tres tipos de acoso laboral:

Vertical Ascendente. Ocurre cuando la persona que está siendo acosada ocupa un cargo jerárquico más alto que el o los acosadores. Este tipo de acoso no se visualiza mucho en las organizaciones; por lo cual, no es muy frecuente.

Horizontal. Es originado por diferentes motivos, por ejemplo, enemistad en el lugar de trabajo, envidia entre compañeros, discriminación (sexual, racial, religiosa, etc.); siendo una situación que se produce por la acción de colegas que ocupan un nivel jerárquico equivalente dentro de la empresa.

Vertical Descendente. Esta modalidad de hostigamiento es la más frecuente, sucede cuando la víctima posee un nivel jerárquico de subordinación con relación al agresor.

Etapas de Acoso Laboral

Se considera como factores importantes de estrés laboral aquellos que se relacionan con eventos adversos que van contra la salud; incluyendo críticas recurrentes, hostilidad verbal o comportamientos ofensivos, desencadenándose en una exclusión social o una interferencia en el desempeño laboral de las víctimas (Lagabrielle et al., 2022).

Por otro lado, los investigadores han distinguido dos formas relacionadas de acoso laboral; el primero, explica que el acoso laboral incluye comportamientos como la aplicación de presión y plazos urgentes, control excesivo, sobrecarga de trabajo y ocultamiento de información que se requiere para el desempeño laboral; mientras que el segundo, hace refiere a los chismes, comentarios hostiles, críticas y burlas (Giorgi et al., 2013)

Desde una perspectiva organizacional, Leymann (1997) instaura 4 fases distintivas en la evolución del acoso laboral que ayudan a comprender cómo se inicia y desarrolla la mayoría de los episodios de acoso:

Primer Periodo. Es el comienzo de un incidente crítico, que se debe a las presiones iniciales del acoso psicológico, donde la primera señal que se manifiesta es la confusión de la persona afectada. En este punto, el agraviado no comprende las razones detrás de la presión que está experimentando por parte de la organización, pero conserva la esperanza de que con el tiempo la hostilidad desaparecerá y podrá finalmente integrarse en los planes de la empresa.

Mientras el tiempo transcurre y la víctima toma conciencia que el hostigamiento no cesa, empieza a cuestionarse acerca de su personalidad, su forma de trabajar y pone en juego sus capacidades, empieza a analizar de manera repetitiva sus "equivocaciones" y se concentra en reflexionar sobre ellas. La víctima comienza con una excesiva preocupación desembocando el inicio de un posible trastorno de sueño, es así que notamos los primeros síntomas de ansiedad en relación a la permanencia en la organización y ciertas alteraciones de los hábitos alimenticios. Identificándose al hostigamiento en el espacio de trabajo como un elemento de peligro para el desarrollo de niveles clínicos de ansiedad (Quine, 1999).

La persona o las personas afectadas han identificado al acosador, sin embargo no siempre comprenden porque este tiene una gran influencia. La víctima en un esfuerzo por poner fin a la presión, intenta resolver la situación con el acosador para alcanzar un acuerdo o una solución, pero procura que esto no sea muy evidente o llamativo; haciendo esfuerzos evitando entrar en confrontaciones públicas o discusiones abiertas, ya que puede ser perjudicial o peligroso. Por otro lado, el hostigador puede usar este suceso a su favor y realizar amenazas con condiciones ante una denuncia pública.

Segundo Periodo. En esta fase, el acosador de manera más enfocada y decidida, intensifica las conductas de hostigamiento psicológico hacia la víctima con la intención evidente de intimidarla y provocar cualquier repercusión negativa en su bienestar.

Mayormente al incrementarse la presión viene consigo las amenazas dirigidas hacia el estatus o hacia la seguridad que puede sentir el acosado.

En esta etapa, la víctima comienza a experimentar un sentimiento de exclusión y aislamiento, ya sea de forma individual o grupal.

Tercer Periodo. Podemos ver en este periodo la intervención de los superiores, la víctima empieza a buscar apoyo o ayuda de individuos que ocupan posiciones de alto rango dentro de la organización, debido a que el incremento de la presión es demasiado y busca ayuda para poder enfrentar y solucionar el problema. La víctima tiene el objetivo de que el problema no sea de conocimiento público, ya que cree que el problema puede repercutir en daños laborales.

Sin embargo, el acosado se da cuenta que las acciones realizadas no son suficientes y comienza a notar algunos cambios, por ejemplo, empieza a sentirse aislado y el nivel de ansiedad se incrementa, pasa a tener síntomas de ansiedad severa que vienen acompañados de sentimientos de culpa, ocasionando brotes depresivos; adicionado a ello, la víctima no tiene medios para enfrentar al acosador y su fortaleza va desapareciendo. Identificándose al hostigamiento en el campo ocupacional como un elemento peligroso para el desarrollo de la depresión clínica (Niedhammer et al., 2006).

Barón en el 2004, menciona que cuando el individuo empieza a tolerar la presión del hostigamiento, ingresa de inmediato al espiral del acoso laboral.

Cuarto Periodo. En este último periodo se presenta el declive en la salud de la víctima que puede llevar al trabajador a abandonar su empleo o presentar ausencias por enfermedad (Nielsen et al., 2016).

La víctima, al considerar la posibilidad de regresar a su trabajo es consciente de que enfrentará nuevamente las mismas presiones que la llevaron a tomar una licencia médica y esta perspectiva tiende a generar un profundo temor.

Las personas afectadas por el acoso laboral, son conscientes de todo lo que están viviendo y buscan ayuda fuera de la empresa, en este punto distinguimos a dos tipos de personas en la organización; en primer lugar, las personas mayores que están atravesando el acoso laboral, las cuales tienden a buscar una jubilación mucho antes de lo que deberían, y en segundo lugar, las personas jóvenes que planean permanecer un tiempo más en el trabajo, aguantando la presión hasta que llegue un punto en el que su labor se convierta en un trabajo puramente instrumental, que no pueda dar lugar a la autorrealización personal.

Expresiones de Acoso Laboral

Heinz Leymann (1996) fue el primero en acuñar el término "Mobbing" para describir las agresiones en el entorno laboral, basándose en varios estudios realizados en Suecia, detallando el fenómeno y diseñando un cuestionario para analizar sus características, definiéndolo como una: "Comunicación conflictiva y poco ética que es conducida de manera estructurada por uno o varios individuos, hacia una persona que, debido al acoso, se encuentra en una posición vulnerable, y es mantenida en esta situación mediante actos continuos de acoso que ocurren con una alta frecuencia (al menos 1 vez por semana) y se prolongan durante un período (al menos 6 meses), generando este comportamiento hostil daños psicológicos significativos" (Grima et al., 2023).

Actitudes Contra el Ejercicio del Trabajo. La persona se encuentra bajo presiones y críticas injustas, siendo objeto de ataques maliciosos dirigidos hacia todas las tareas que lleva a cabo. Además, se le consigna una carga de tareas excesivas que resulta imposible de completar en el plazo establecido; en resumen, el objetivo es hacer que la persona cometa errores con el fin de desacreditarla, es evidente que las consecuencias para la organización son principalmente la inasistencia y la rotación de personal, junto con una reducción en el rendimiento y en el deterioro del ambiente laboral (Ghilardi y Rossini, 2019).

Actitudes Contra la Reputación o Dignidad Personal. El acoso laboral a menudo involucra un asedio constante y deliberado contra las creencias o valores éticos de las personas afectadas; esto incluye la ridiculización y críticas destructivas de su vida personal, descalificaciones, insultos personales, burlas y gestos despectivos. También se difunden rumores falsos, se acusa de problemas mentales, se dirigen hacia sus creencias, procedencia, aspecto físico y otros aspectos (Molina y Huanca, 2019).

Aislamiento y Rechazo de la Comunicación. Las tácticas predominantes se centran en excluir, suprimir o estigmatizar al trabajador, provocando un aislamiento. Esto incluye la total ignorancia, la evasión de todo tipo de comunicación, la negación de oportunidades para expresarse, la falta de atención, entre otras acciones; donde el acoso laboral, viene acompañado de comportamientos ofensivos por parte de sus compañeros, que interfiere en el desempeño laboral del acosado.

Violencia Verbal, Física o Sexual. Se manifiestan a través de actos amenazantes de forma física (empujones, portazos, gritos e invasión de la vida personal de la víctima); así como llamadas telefónicas o visitas no deseadas en el hogar y daño a propiedades.

Por otro lado, también se divide en tres categorías distintas; 1) el acoso laboral, que consiste en ocultar información relevante a la víctima o establecer plazos de trabajo irrazonables; 2) el acoso personal, que consiste en difundir rumores y chismes sobre la víctima; y 3) el acoso físico, que consiste en amenazas de agresión física o comportamiento abusivo, como alzar la voz contra la víctima (Acquadro-Maran et al., 2023).

Causas del Acoso Laboral

En un modelo propuesto por Boddewyn (1985), los factores que preceden al acoso se dividen en tres categorías:

Los agentes facilitadores, que son individuos que contribuyen a que ocurra el mobbing, es decir, hacen el camino más fácil, pero este grupo de personas por sí solas no son

capaces de causar algún daño; siendo la desigualdad de poder entre el hostigador y la víctima un factor clave en este proceso, junto con un ambiente laboral negativo o la falta de bienestar laboral.

Los elementos que generan motivación, los cuales son apreciados por el acosador, considerándolos como beneficiosos. Entre estos, se pueden incluir ventajas como eliminar a un competidor, aislar a un colega o estar vinculado a sistemas de recompensas que promueven una competencia excesiva en relación con los objetivos de la empresa.

Los elementos causantes, que son perturbaciones en la organización, como la llegada de un nuevo jefe, cambios en los roles o recortes de personal.

Estos tres elementos se ven agravados por la falta de medidas organizacionales, que podrían prevenir el acoso laboral en el ámbito laboral (Leymann, 1996).

Consecuencias del Acoso Laboral

Las consecuencias individuales de estos episodios varían desde depresión y ansiedad hasta síntomas somáticos negativos como: estrés, agotamiento emocional, fatiga, disminución de satisfacción laboral y malestar psicológico.

Otro efecto del hostigamiento laboral es la influencia hacia el sentimiento de conexión o compromiso de un trabajador con su empleo, ya que varios estudios informaron sobre las implicaciones negativas del acoso no solo en el bienestar físico y psicológico de los trabajadores, sino también en las propias empresas (Acquadro-Maran et al., 2023).

Las víctimas de la intimidación pueden sufrir no solo consecuencias físicas (p. ej., enfermedades cardíacas, problemas para dormir, dolores de cabeza), problemas psicológicos (p. ej., depresión, ansiedad), sino también tensiones conductuales (p. ej., comportamiento agresivo, llanto). El acoso laboral puede conducir a una reducción en la satisfacción en el trabajo, pérdida de productividad y una mayor intención de irse (Robert, 2018).

Las consecuencias también repercuten en tres factores; alteraciones del equilibrio socioemocional (ansiedad, depresión, obsesiones, ataques de pánico, etc.), alteraciones del equilibrio psicofisiológico (cefalea, mareos, trastornos gastrointestinales, trastornos del sueño y de la sexualidad, etc.) y alteraciones a nivel conductual (cambios en la conducta alimentaria, reacciones agresivas, pasividad, etc.) (Ghilardi et al. 2019).

El escenario de hostigamiento en el entorno laboral conlleva a que el agraviado deje la organización, ya sea de forma voluntaria o por fuerza mayor. Otras posibles repercusiones incluyen cambios de puesto o en casos graves la necesidad de una incapacidad laboral permanente.

La rehabilitación total del perjudicado generalmente lleva años y en situaciones extremas es posible que nunca recupere completamente su capacidad de trabajo (Robert, 2018).

Tipos de Estados de Acoso Laboral

Zanolli et al. (1999) identifican una triada de estados, de acoso laboral según los diferentes efectos que experimenta la víctima:

El acoso laboral en primer grado, es el estado en el cual el individuo consigue resistir y escapar en una fase inicial, o recuperase por completo en su entorno laboral actual, o en otro completamente distinto.

El acoso laboral en segundo grado, es cuando la persona acosada no puede resistir y tampoco puede escapar de inmediato, en este grado la víctima empieza a padecer alteraciones mentales prolongadas o temporales, también se ve reflejado es su estado físico, y en este periodo existe una dificultad para reingresar al campo laboral.

El acoso laboral en tercer grado, es en el cual, la persona afectada no puede reintegrarse al ámbito laboral y es poco probable que sus heridas mentales y físicas se recuperen, a menos que se someta a un tratamiento extremadamente especializado.

Acoso Laboral en Centros de Salud

Por otro lado, debido a la rápida expansión de la agresión en contexto laboral de la salud y sus impactos adversos, un número creciente de investigadores se ha dedicado a identificar las ramificaciones de esta violencia en los trabajadores en situaciones de alto riesgo, lo que destaca la importancia de implementar herramientas de intervención.

Asimismo, el acoso en el lugar de trabajo sigue siendo un problema fundamental debido a su importante impacto negativo en la salud, seguridad, productividad e imagen organizacional de los colaboradores; se sabe que en el área de la salud, las enfermeras tienen mayores índices de riesgo de sufrir acoso, en gran parte debido a la estrecha relación laboral entre las enfermeras y los pacientes u otros trabajadores (Mohammed et al., 2023). Mientras tanto, la mayoría de las víctimas, no informan ni presentan una queja formal por temor o por inacción de la gerencia.

Semenza (2019) argumentó que el ámbito de la asistencia médica ha estado plagado de violencia laboral y enfrenta desafíos importantes para combatir esta carga, y crear un entorno de trabajo seguro para sus empleados. Por otro lado, la prevalencia de hostigamiento laboral e intimidación hace que el personal de salud, se vea afectado tanto mental como físicamente. Los trabajadores no solo enfrentan un riesgo para su seguridad, sino que también están desarrollando afectaciones a nivel cognitivo, que afecta su desempeño y motivación.

Los tipos de violencia experimentados por los trabajadores de la salud incluyen el abuso verbal y la violencia física. A pesar de ser una problemática ampliamente extendida a nivel global, la mayoría de las situaciones de acoso laboral no son abordadas (Acquadro-Maran et al., 2023).

Por otro lado, en el estudio de Gohil et al. (2019) se reveló que el 89% de los encuestados que eran médicos residentes habían experimentado abuso verbal en el trabajo, pero solo el 46% de los casos fueron denunciados. En un estudio egipcio se evidenció que en

gran parte los casos de abuso verbal o agresión física no son reportados, y que solamente un 23.8% del personal de salud conformado por enfermeras sufrió violencia física y lo notificó a la administración del hospital (Kumar et al., 2023). Asimismo, un estudio transversal reveló que casi la mitad de profesionales de salud enfrentaban o presenciaban violencia en su entorno laboral (Shaikh et al., 2020).

Acoso Laboral y Apoyo Social

En el ámbito laboral existe una falta de respaldo social por parte de los supervisores y colegas, ya que el trabajo puede ser estresante, pero un mayor apoyo puede contribuir hacia el bienestar; siendo el apoyo social uno de los aspectos del entorno laboral que los gerentes deben de promover para desarrollar el bienestar de los trabajadores en las instituciones (Iida et al., 2022).

El apoyo social en el contexto organizacional puede promover una experiencia laboral positiva e impulsar un mayor compromiso en el trabajo. Según el estudio de Iida et al. (2022) el apoyo social está ligado a la lealtad en el trabajo, por lo que a mayor apoyo social se presentan mayores niveles de lealtad por parte de los colaboradores; generando entornos saludables combatiendo el hostigamiento laboral.

Hipótesis

H1: Existe una correlación positiva y significativa entre el sexismo ambivalente y el acoso laboral en trabajadores de los establecimientos Metropolitano, Simón Bolívar y José Antonio Encinas de la Red de Salud Puno.

H0: No existe una correlación positiva y significativa entre el sexismo ambivalente y el acoso laboral en trabajadores de los establecimientos Metropolitano, Simón Bolívar y José Antonio Encinas de la Red de Salud Puno.



CAPÍTULO II. MÉTODO

Capítulo II. Método

Método

Según Hernández et al. (2014), el presente estudio se clasifica como descriptivo y correlacional, porque su finalidad es definir y describir las variables de sexismo ambivalente y acoso laboral, buscando reconocer la relación y la asociación entre las variables.

Siendo un estudio cuantitativo porque se centra en información cuantificable, que se obtendrá mediante la exploración de las variables.

El enfoque de investigación elegido no implica experimentación, porque las variables serán observadas y no serán sometidas a manipulación. Asimismo, el estudio es transversal dado que la información se recolectó en un solo momento en el tiempo.

Instrumentos

Se utilizó para la recolección de información escalas en conjunto con la ficha de datos sociodemográficos y el consentimiento informado. La prueba considerada para la primera variable fue la Escala de Sexismo Ambivalente (ASI) y para la segunda variable el Inventario de Acoso Laboral (LIPT-60), las cuales se administraron de manera colectiva.

Escala de Sexismo Ambivalente (ASI)

Fue desarrollada en 1996 por Glick y Fiske, y posteriormente adecuada al español por Expósito et al., 1998.

Este instrumento presenta 22 ítems diseñados para evaluar las creencias sobre los roles de género, tanto en relación a hombres como a mujeres. Las respuestas se registran en una escala tipo Likert, donde "Totalmente en desacuerdo" se califica como 0 hasta "Totalmente de acuerdo" como 5.

ASI comprende dos factores principales: Sexismo Hostil (SH) y Sexismo Benévolo (SB). Este último se subdivide en tres dimensiones: Paternalismo (P), Diferenciación de Género (DG) e Intimidad Heterosexual (IH). Presentando la siguiente composición de ítems:

SH (2, 4, 5, 7, 10, 11, 14, 15, 16, 18 y 21), SB - P (3, 9, 17 y 20), SB - DG (8, 19 y 22) y SB - IH (1, 6, 13 y 12).

Según Manrique y Muñoz (2020), quienes evaluaron las propiedades psicométricas del Inventario de Sexismo Ambivalente en una población peruana, encontraron que el instrumento mostró una confiabilidad adecuada. El coeficiente Alfa de Cronbach fue de .87 y el coeficiente Omega de .87 en su estudio. Para este trabajo en particular, se obtuvo un alto grado de confiabilidad según el método de consistencia interna, con un Alfa de Cronbach de .92, lo que indica que el instrumento es altamente confiable y consistente en la recopilación de datos.

Inventario de Acoso Laboral (Lipt-60)

La versión del inventario desarrollada por González de Rivera y Rodríguez-Abuín (2005) basada en Leymann, es de 60 ítems siendo un inventario de tipo Likert. En esta escala, las opciones de respuesta son las siguientes: "No ha experimentado esa conducta en absoluto" valorándose con 0 hasta "Si ha experimentado mucho" asignándose un valor de 4. Esto permite evaluar la persistencia y la intensidad de métodos de acoso percibidos en el entorno laboral.

Asimismo, el inventario presenta 3 macro - dimensiones: Número de Estrategias de Acoso Psicológico (NEAP), Índice Global de Acoso Psicológico (IGAP) e Índice Medio de Intensidad de las Estrategias de Acoso Psicológico Experimentadas (IMAP). Por otra parte, el inventario de LIPT-60 está constituido por 6 factores: 1) Desprestigio Laboral (DL) (5, 10, 17, 18, 28, 46, 50, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60), 2) Entorpecimiento del Progreso (EP) (14, 27, 32, 33, 34, 35, 37), 3) Bloqueo de la Comunicación (BC) (3, 11, 12, 13, 15, 16, 51, 52, 53), 4) Intimidación Encubierta (IE) (7, 9, 43, 44, 46, 47, 48), 5) Intimidación Manifiesta (IM) (1, 2, 4, 8, 19, 29) y 6) Desprestigio Personal (DP) (6, 20, 21, 24, 25, 30, 31).

En cuanto a la confiabilidad del LIPT-60 según Andaviza (2019), se observaron valores superiores a .60 en cada una de las dimensiones: DL (.88), EP (.75), BC (.86), IE (.81), IM (.77) y DP (.80). Esto se determinó a través de un análisis estadístico que evaluó la confiabilidad mediante los coeficientes Alfa de Cronbach y Omega en las diferentes dimensiones.

En este estudio, la medida de fiabilidad evaluada mediante el método de consistencia interna Alfa de Cronbach, arrojó un valor de .98. Este resultado señala que el instrumento es altamente confiable y que los datos recopilados son consistentes entre sí.

Participantes

Población

La muestra seleccionada para este estudio consiste en 171 trabajadores distribuidos en personal asistencial y administrativo, que son parte de los establecimientos Metropolitano, Simón Bolívar y José Antonio Encinas, los cuales conforman la Red de Salud Puno.

Muestra

Se utilizó una fórmula estadística para determinar el tamaño de la muestra, teniendo en cuenta un margen de error del 5% (1,96) y un nivel de confianza del 95%. Esto se hizo con el propósito de obtener una muestra que reflejara adecuadamente las características de la población bajo estudio.

$$n = \frac{Nz^2pq}{(N - 1)e^2 + z^2pq}$$

La fórmula estadística arroja una muestra de 119 colaboradores, que se hallan distribuidos en la Red de Salud Puno. De estos, 88 son mujeres (73.9%) y 31 son hombres (26.1%). En relación al estado civil, 78 son solteros (65.5%), 31 están casados (26.1%) y 10

conviven con sus parejas (8.4%). La Tabla 1 ofrece información adicional sobre los datos sociodemográficos.

Tabla 1

Características sociodemográficas de los trabajadores de la Red de Salud Puno

Características Sociodemográficas		n	%
Edad	18-29 años	37	31.1
	30-59 años	73	61.3
	60 a más años	9	7.6
	Total	119	100.0
Cargo	Asistente social	2	1.7
	Asistente administrativo	26	21.8
	Auditor	1	0.8
	Bióloga	2	1.7
	Conserje	2	1.7
	Digitador	10	8.4
	Enfermera	19	16.0
	Estadístico	7	5.9
	Interno medicina	8	6.7
	Médico	5	4.2
	Nutricionista	1	0.8
	Obstetra	1	0.8
	Odontólogo(a)	4	3.4
	Practicante	14	11.8
	Psicólogo(a)	1	0.8
	Químico farmacéutico	9	7.6
	Técnico en enfermería	7	5.9
Total	119	100.0	

Procedimiento

Para la ejecución de la investigación, se realizó una solicitud de permisos respectivos al Director de la Red Salud de la Región Puno, con el fin de ejecutar las coordinaciones correspondientes.

Posteriormente, se estableció una reunión general con la dirección de los distintos centros de salud, así como el personal administrativo, asistencial y servicios generales, donde se proporcionaron detalles sobre la investigación; se abordaron cuestiones éticas, se enfatizó la importancia de mantener la confidencialidad de los datos e información, y se explicó cómo se administrarían los instrumentos de evaluación.

Consideraciones Éticas

Se tuvo presente la confidencialidad y el adecuado manejo de los datos, considerándose el código ético propuesto por la American Psychological Association (2020).

En primer lugar, se presentó un consentimiento informado como requisito previo para las evaluaciones que se llevaron a cabo en los participantes, sin hacer uso de coerción o exigencia alguna. El consentimiento se recepcionó a través de su llenado, el cual se presentó antes de la administración de los instrumentos de medición.

Por ende, la confidencialidad brindó una protección de resultados, tanto para la información que se recabó y la manera en la que se utilizó, dando a conocer los hallazgos del estudio de forma general.

Análisis de Datos

Los datos recopilados fueron digitalizados en Microsoft Excel y organizados en tablas de frecuencias y porcentajes. Posteriormente, se llevó a cabo un análisis de datos descriptivo e inferencial mediante el software estadístico SPSS versión 26.

Del mismo modo, se evaluó la distribución normal de los instrumentos de las variables, mediante la prueba de *Kolmogorov-Smirnov* por ser una data mayor a 50 participantes. Observándose en la Tabla 2 los datos correspondientes al instrumento ASI ($p = .20$) que presenta una combinación no paramétrica y los datos del instrumento LIPT-60 ($p = .00$) que presenta una combinación paramétrica, estableciéndose el uso de pruebas no paramétricas.

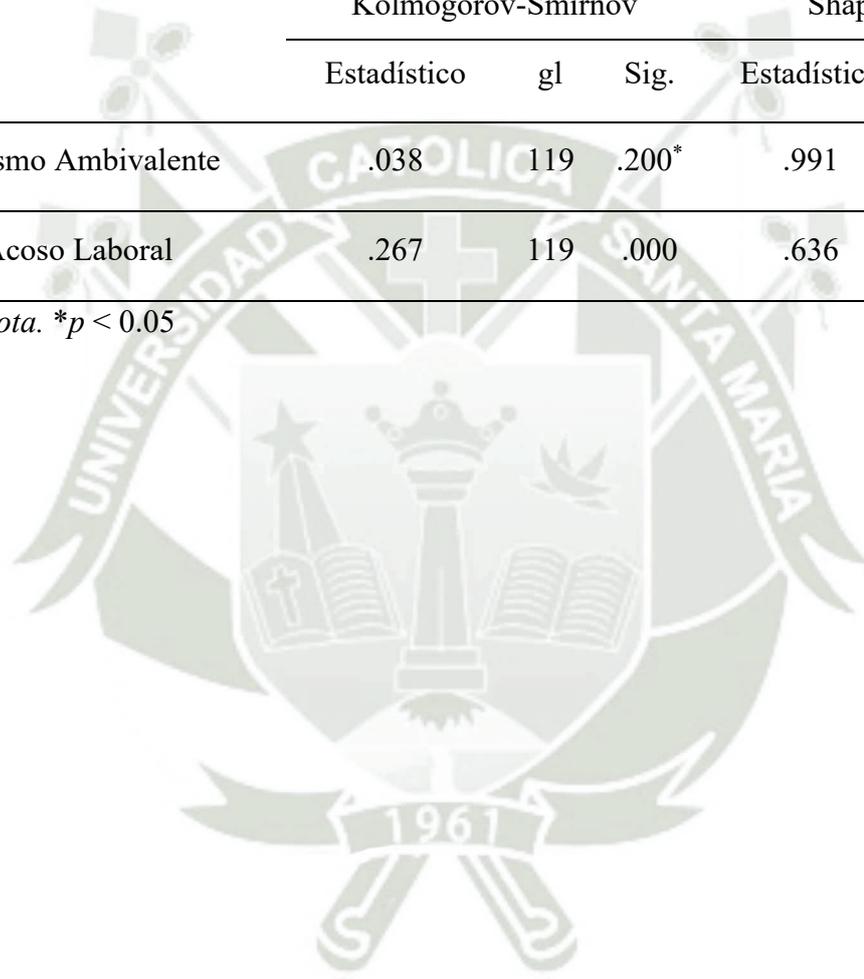
Al ser las variables de estudio categóricas y numéricas fueron procesadas mediante la prueba estadística *Rho de Spearman* que determinó el grado de asociación de las variables estudiadas en la presente investigación.

Tabla 2

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Sexismo Ambivalente	.038	119	.200*	.991	119	.678
Acoso Laboral	.267	119	.000	.636	119	.000

Nota. * $p < 0.05$





CAPÍTULO III. RESULTADOS

Capítulo III. Resultados

Resultados

Los resultados, se presentan en el siguiente orden: en primer lugar, se muestra la correlación entre sexismo ambivalente y acoso laboral, seguidamente se muestra los niveles de sexismo ambivalente y acoso laboral de acuerdo a las micro-redes, de la misma manera se presenta los niveles de acoso laboral en los trabajadores según las tres macro-dimensiones del LITP-60, en cuarto lugar la comparación del sexismo ambivalente y acoso laboral según la microred a la que pertenecen los trabajadores, a continuación se presenta los niveles de sexismo ambivalente distinguido por el sexo acompañado de pruebas de comparación, se realiza el mismo procedimiento para el grupo etario. Finalmente, se presentan los niveles de acoso laboral según el sexo y grupo etario con sus respectivas pruebas de comparación.

Tabla 3

Coefficiente de correlación de Spearman entre el sexismo ambivalente y el acoso laboral

	Acoso Laboral	
	rho	p
Sexismo Ambivalente	.36	<.001

En la Tabla 3 se interpreta que si bien el p-valor indica que existe una relación entre las variables ($p < .05$), al observar el coeficiente de correlación se evidencia que la correlación es positiva de magnitud media-débil, lo que indica que se debe de considerar la presencia de otras variables que afectan la relación, como por ejemplo el diferente contexto de los establecimientos, para ello se muestra los niveles de ambas variables en las siguientes tablas según muestra general y diferentes establecimientos.

Tabla 4

Matriz de correlación entre el sexismo hostil, benévolo y ambivalente con acoso laboral de acuerdo a las microredes

Microred	Sexismo hostil		Sexismo benévolo		Sexismo ambivalente			
	<i>rho</i>	<i>p</i>	<i>rho</i>	<i>p</i>	<i>rho</i>	<i>p</i>		
	Metropolitano	.55	<.001	.45	<.001	.56	<.001	
José Antonio Encinas	Acoso laboral		.31	.17	.34	.13	.34	.13
Simón Bolívar	.07	.73	.10	.59	.06	.78		
Muestra general	.35	<.001	.31	<.001	.36	<.001		

En la Tabla 4 se evidencia que el acoso laboral se relaciona de manera directa con el sexismo (hostil y benévolo) en la microred Metropolitano de manera individual con una magnitud moderada, mientras que en las demás microredes no se observa una relación ($p > .05$); adicionalmente se muestra que a nivel de toda la muestra se encuentran relaciones significativas ($p < .05$), sin embargo el valor del coeficiente es bajo, por lo que se concluye que la relación entre variables es estadísticamente significativa en la microred Metropolitano.

Tabla 5

Niveles de sexismo ambivalente y acoso laboral de acuerdo a las microredes

Microred	Sexismo Hostil						Sexismo Benévolo						Sexismo Ambivalente						Acoso Laboral					
	Bajo		Moderado		Alto		Bajo		Moderado		Alto		Bajo		Moderado		Alto		Bajo		Moderado		Alto	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
Metropolitano	32	26.9	33	27.7	3	2.5	46	38.7	19	16.0	3	2.5	7	5.9	53	44.5	8	6.7	57	47.9	6	5.0	5	4.2
José Antonio Encinas	9	7.6	8	6.7	4	3.4	10	8.4	8	6.7	3	2.5	3	2.5	12	10.1	6	5.0	17	14.3	2	1.7	2	1.7
Simón Bolívar	8	6.7	18	15.1	4	3.4	15	12.6	11	9.2	4	3.4	2	1.7	21	17.6	7	5.9	24	20.2	3	2.5	3	2.5
Total	49	41.2	59	49.5	19	9.3	71	59.7	38	31.9	10	8.4	12	10.1	86	72.2	21	17.6	98	82.4	11	9.2	10	8.4

La Tabla 5 permite apreciar que en los tres centros tanto para el sexismo hostil como el sexismo benévolo no se encuentra el nivel alto como predominante; asimismo el nivel con mayor prevalencia de sexismo ambivalente es el moderado tanto a nivel individual de cada microred como en el total de la muestra, mientras que para el acoso laboral es el bajo. En segundo lugar, referente al acoso laboral los tres centros reportan un nivel bajo en su mayoría, para evidenciar si las variables guardan relación se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 6

Niveles de acoso laboral en los trabajadores de la Red de Salud Puno según las 3 macro-dimensiones

Indicador	n	%
Probabilidad de pertenecer a una organización generadora de estrés	9	42.9
Moderada probabilidad de acoso	5	23.8
Alta probabilidad de padecer acoso	7	33.3
Total	21	100.0

En cuanto a la determinación de los niveles de acoso laboral según las 3 macro-dimensiones se realizó la respectiva calificación con el primer baremo que tiene la prueba, el cual hace alusión a la población general, acto seguido al encontrar valores elevados en el puntaje percentilar del IGAP (índice global de acoso psicológico) se procedió a volver a valorar a estos participantes en base al baremo 2 de la población de acoso laboral. Es así que la Tabla 6 permite apreciar que de 21 colaboradores el 42.9% indica que existe una probabilidad de que su organización es generadora de estrés, mientras que un 33.3% indicaría una alta probabilidad de padecer acoso.

Tabla 7

Comparación del sexismo ambivalente y acoso laboral según la microred a la que pertenecen los trabajadores

Variable	Microred	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>	χ^2	<i>gl</i>	<i>p</i>
Sexismo hostil	Metropolitano	68	23.0	11.1	4.37	2	.113
	José Antonio Encinas	21	26.2	14.3			
	Simón Bolívar	30	28.7	11.6			
Sexismo benévolo	Metropolitano	68	19.2	10.1	5.14	2	.077
	José Antonio Encinas	21	23.7	13.6			
	Simón Bolívar	30	23.9	11.4			
Sexismo ambivalente	Metropolitano	68	42.3	19.6	4.87	2	.088
	José Antonio Encinas	21	50.0	27.4			
	Simón Bolívar	30	52.6	21.8			
Acoso laboral	Metropolitano	68	22.3	36.2	2.12	2	.346
	José Antonio Encinas	21	20.0	36.0			
	Simón Bolívar	30	24.3	35.3			

La Tabla 7 muestra que, si bien la microred Simón Bolívar es la que presenta los mayores promedios, se evidencia que no existen diferencias estadísticamente significativas entre las microredes en el sexismo hostil, benévolo y el acoso laboral ($p > .05$).

Tabla 8

Niveles de sexismo ambivalente de acuerdo al sexo de los trabajadores

Sexo	Sexismo Hostil						Sexismo Benévolo						Sexismo ambivalente					
	Bajo		Moderado		Alto		Bajo		Moderado		Alto		Bajo		Moderado		Alto	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
Femenino	48	40.34	28	23.53	12	10.08	51	42.86	25	21.01	12	10.08	11	9.2	68	57.1	9	7.6
Masculino	5	4.20	11	9.24	15	12.61	11	9.24	7	5.88	13	10.92	1	.8	18	15.1	12	10.1
Total	53	44.54	39	32.77	27	22.69	62	52.10	32	26.89	25	21.01	12	10.0	86	72.2	21	17.7

Se puede observar en la Tabla 8 en cuanto al sexismo hostil que las mujeres presentan mayor prevalencia del nivel bajo y moderado, mientras que los hombres presentan mayor prevalencia del nivel alto; lo cual ocurre de igual manera en la variable de sexismo benévolo. En cuanto al sexismo ambivalente se evidencia que hombres y mujeres puntúan con mayores porcentajes en un nivel moderado. Para tener mayor claridad sobre estas diferencias se realiza la prueba comparación.

Tabla 9

Comparación del sexismo ambivalente de acuerdo al sexo de los trabajadores

Variable	Sexo	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>U</i>	<i>p</i>
Sexismo hostil	Femenino	88	22.6	11.2	742	<.001
	Masculino	31	31.9	11.6		
Sexismo benévolo	Femenino	88	18.7	10.6	724	<.001
	Masculino	31	28.2	10.1		
Sexismo ambivalente	Femenino	88	41.3	20.4	697	<.001
	Masculino	31	60.1	20.8		

En la Tabla 9 se aprecia que se encontró diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres en cuanto al sexismo hostil, benévolo y ambivalente ($p < .05$); de igual manera se puede evidenciar que son los hombres quienes presentan los promedios más elevados en la variable de sexismo.

Tabla 10

Niveles de sexismo ambivalente de acuerdo al grupo etario de los trabajadores

Grupo etario	Sexismo Hostil						Sexismo Benévolo						Sexismo ambivalente					
	Bajo		Moderado		Alto		Bajo		Moderado		Alto		Bajo		Moderado		Alto	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
18-29 años	19	16.0	17	14.3	1	.8	27	22.7	9	7.6	1	.8	7	5.9	28	23.5	2	1.7
30-59 años	28	23.5	38	31.9	7	5.9	43	36.1	24	20.2	6	5.0	5	4.2	54	45.4	14	11.8
60 a más años	2	1.7	4	3.4	3	2.5	1	.8	5	4.2	3	2.5	0	.0	4	3.4	5	4.2
Total	49	41.2	59	49.6	11	9.2	71	59.6	38	32.0	10	8.3	12	10.1	86	72.2	21	17.7

Se puede observar en la Tabla 10 en cuanto al sexismo hostil que las personas de 18 a 29 años presentan con mayor prevalencia un nivel bajo, mientras que aquellos mayores de 30 años puntúan en el nivel moderado; por otro lado, las personas de 18 a 59 años puntúan en su mayoría un nivel bajo, mientras que las mayores a 59 un nivel bajo de sexismo benévolo. Finalmente, las personas de 18 a 59 años puntúan en su mayoría un nivel moderado mientras que las de 60 a más presentan un nivel alto de sexismo ambivalente; a continuación, se presentan las pruebas de comparación para estas variables según el grupo etario.

Tabla 11

Comparación del sexismo ambivalente de acuerdo al grupo etario de los trabajadores

Variable	Sexo	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>	X^2	<i>gl</i>	<i>p</i>
Sexismo hostil	18-29 años	37	20.9	12.6	8.81	2	.012
	30-59 años	73	25.9	11.1			
	60 a más años	9	34.6	11.2			
Sexismo benévolo	18-29 años	37	15.9	10.3	17.87	2	<.001
	30-59 años	73	22.2	10.2			
	60 a más años	9	34.3	10.9			
Sexismo ambivalente	18-29 años	37	36.8	21.5	13.86	2	<.001
	30-59 años	73	48.2	19.9			
	60 a más años	9	68.9	21.7			

En la Tabla 11 se evidencia que existe diferencias entre los grupos en las tres variables, se realizó pruebas post-hoc para determinar con precisión las diferencias y se encontró que en el sexismo hostil existen diferencias entre el grupo etario de 60 a más años con los de 18 a 29 y 30 a 59; en cuanto al sexismo benévolo y ambivalente se halló diferencias entre los tres pares de grupos ($p < .05$). Siendo así que las personas de 60 años a más son las que presentan los mayores promedios a diferencia de aquellas de 18 a 29 años quienes obtuvieron los promedio más bajos; sin embargo, los grupos no son proporcionales.

Tabla 12

Niveles de acoso laboral según el sexo de los trabajadores

Sexo	Niveles de Acoso laboral					
	Bajo		Medio		Alto	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
Femenino	75	63.0	8	3.7	5	4.2
Masculino	23	19.3	3	2.5	5	4.2
Total	98	82.3	11	6.2	10	8.4

En la Tabla 12 se observa que tanto hombres y mujeres presentan un nivel bajo de percepción de acoso laboral, seguido del nivel alto y finalmente el medio; para ver con mayor detalle estas diferencias se presenta la respectiva prueba de comparación.

Tabla 13

Comparación del acoso laboral según sexo de los trabajadores

Variable	Grupo etario	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>U</i>	<i>p</i>
Acoso laboral	Femenino	88	19.2	32.4	1023	.04
	Masculino	31	32.1	42.7		

En la Tabla 13 evidencia que existen diferencias entre hombres y mujeres en el acoso laboral ($p < .05$), siendo los hombres quienes presentan el promedio más elevado.

Tabla 14

Niveles de acoso laboral según el grupo etario de edad en los trabajadores

Grupo etario	Niveles de Acoso laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
18-29 años	35	29.41	1	.84	1	.84	37	31.09
30-59 años	65	54.62	5	4.20	3	2.52	73	61.34
60 a más años	7	5.88	0	.00	2	1.68	9	7.56
Total	107	89.92	6	5.04	6	5.04	119	100

En la Tabla 14 se observa que los trabajadores de 30 a 59 años son los que presentan la mayor prevalencia en los 3 niveles de acoso laboral, sin embargo, ello puede verse sesgado por la cantidad de participantes en los grupos etarios; para verlo más a detalle se presenta la comparación de grupos mediante una prueba estadística.

Tabla 15

Comparación del acoso laboral según el grupo etario de los trabajadores

Variable	Grupo etario	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>	X^2	<i>gl</i>	<i>p</i>
Acoso laboral	18-29 años	37	17.9	29.6	3.39	2	.184
	30-59 años	73	22.7	22.7			
	60 a más años	9	41.1	41.1			

En la Tabla 15 evidencia que no existen diferencias estadísticamente significativas del acoso laboral en cuanto al grupo etario de los trabajadores ($p > .05$), observándose que son los trabajadores de 60 años a más los que tienen mayores puntajes, seguidos de aquellos de 30 a 59 años, sin embargo, la distribución de grupos no es proporcional.

Discusión

El objetivo principal de este estudio fue identificar la correlación entre el sexismo ambivalente y el acoso laboral en trabajadores de centros de la Red de Salud Puno. Según los datos obtenidos del grupo de participantes de 119 trabajadores pertenecientes a las micro-redes de Metropolitano, Simón Bolívar y José Antonio Encinas, demuestran que existe una correlación positiva de magnitud media-débil, considerándose la presencia de otras variables que afectan la relación, como por ejemplo los diferentes contextos de los establecimientos, evidenciándose que el acoso laboral se relaciona de manera directa con el sexismo ambivalente en la microred Metropolitano, con una magnitud moderada.

Por otro lado, en los hallazgos correspondientes a los niveles del sexismo hostil se evidencia niveles bajos (41.2%) y niveles moderados (31.7%), siendo la misma representación para los niveles del sexismo benévolo; nivel bajo (59.7%) y nivel moderado (31.9%), obteniéndose resultados similares en la investigación realizada por Jiménez et al. (2014) en su muestra piloto compuesta de 193 participantes de la Red de Salud Mental de Andalucía donde se visualizó en ambos tipos de sexismo puntuaciones bajas, ocurriendo el mismo escenario en su póstumo estudio con 449 profesiones de la Red de Salud Mental, reflejándose niveles bajos de sexismo hostil y benévolo (Jiménez et al., 2021). Una posible razón para estos resultados es la barrera de desigualdad de género de la metáfora: “piso pegajoso” (Jiménez et al., 2021), que se presenta con mayor frecuencia en países subdesarrollados como en el caso de nuestro país, dado que el “techo de cristal” es más probable que se de en países desarrollados (Faruk, 2019), además según Gothreau et al. (2022) las personas no necesitan estar plenamente conscientes de que presentan estereotipos sexistas.

En cuanto a los niveles de sexismo hostil y benévolo de acuerdo al sexo en la muestra de estudio que estuvo conformada por el 73.9% de mujeres (88) y el 26.1% de hombres (31),

se observó que en las mujeres el sexismo hostil se presenta con mayor proporción en niveles bajos (40.34%) y moderados (23.53%), mientras que en los hombres se presenta con mayor prevalencia en niveles altos (12.61%), encontrándose hallazgos similares en la investigación de mecanismos diferenciales del sexismo ambivalente y el éxito profesional (Cheng et al., 2020), en donde se revela que los varones son más propensos a respaldar el sexismo hostil en comparación a las mujeres, teniendo más probabilidades de salir adelante en el mercado laboral debido a su tendencia por congraciarse de colegas masculinos de alto rango, presentando menos probabilidades de recomendar candidatas para un puesto gerencial, siendo más escépticos sobre las habilidades de las mujeres en el trabajo (Sibley et al., 2007). Además, se señala que los sexistas hostiles son más propensos a tolerar la violencia hacia las mujeres (Gothreau et al., 2022).

Respecto a los resultados sobre el sexismo benévolo según el sexo fueron similares, mostrando las mujeres niveles bajos (42.86%) y moderados (21.01%), mientras que los hombres presentaron niveles altos (10.92%), como en el estudio de sexismo ambivalente realizado en 560 estudiantes de enfermería en Turquía y Corea del Sur, en el cual los resultados de las estadísticas descriptivas muestran que los hombres alcanzaron puntajes más altos en sexismo hostil y benévolo en comparación con las mujeres (Tekkas et al., 2020); las puntuaciones altas en el sexismo benévolo dan a conocer el fortalecimiento de los estereotipos tradicionales y el aumento del dominio masculino, generando consecuencias perjudiciales para las mujeres, como la ralentización en los procesos laborales, debilitamiento de sus ambiciones profesionales y pocas probabilidades de desarrollar roles desafiantes en el ámbito laboral (Glick y Raberg, 2018). Al observar que los hallazgos se encuentran en la línea de investigaciones previas, se puede señalar que la aprobación de las actitudes sexistas difiere según el género (Cheng et al., 2020).

Por ello, en cuanto al objetivo de estudio sobre la comparación del sexismo hostil y benévolo de acuerdo al sexo de los trabajadores se evidencia diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres, dándose a conocer que los hombres presentan niveles altos tanto en el sexismo hostil ($M = 31.9$) como en el sexismo benévolo ($M = 28.2$), obteniendo los mismos resultados Jiménez et al. (2021) en su muestra conformada por 295 mujeres (65.7%), 139 hombres (31%) y 15 participantes que no declararon su sexo (3.3%), donde los profesionales masculinos son significativamente más sexistas que las mujeres, caso igual sucede con el estudio de Feather y Boeckmann (2007) sobre las diferencias de género y sexismo ambivalente en relación a las creencias de discriminación en el lugar de trabajo con 225 participantes (111 hombres, 112 mujeres y 2 de género no especificado), donde se evidenció que los hombres obtuvieron puntajes más altos que las mujeres en sexismo hostil y benévolo, señalando que las mujeres son más propensas a rechazar el sexismo ambivalente; asimismo, se visualizo resultados similares en estudios de otros países sobre las diferencias según el sexo, que a largo plazo pueden generar “techos de cristal” en áreas de ciencias de la salud, ciencias naturales y humanidades donde las mujeres están sobrerrepresentadas (Bukstein y Gandelman, 2019) como en la muestra estudiada, ya que muchas mujeres en el ámbito de la salud deben lidiar con desafíos que implican relaciones patriarcales y de dominación masculina que buscan la subordinación femenina (Prosen, 2022).

En relación al objetivo de sexismo según el grupo etario, en el sexismo hostil los mayores de 30 a 59 años puntúan niveles moderados al igual que los mayores de 18 a 59 años en el sexismo benévolo, difiriendo de los resultados obtenidos por Tekkas et al. (2020) en su población de estudiantes de enfermería, en los cuales se demuestra que los más jóvenes de la ciudad de Turquía presentan altos niveles de sexismo benévolo, mientras que los mayores de 23 años a más muestran niveles bajos de sexismo benévolo. Sin embargo, se observa que el sexismo ambivalente en los mayores de 60 años a más presentan niveles altos, siendo

resultados que disciernen con los obtenidos por Jiménez et al. (2021) donde las y los profesionales entre 30 y 39 años son menos sexistas y el grupo de más de 60 años presentan niveles de sexismo inferiores; causando preocupación, ya que se observa que los grupos más jóvenes no muestran niveles más bajos en comparación con los grupos de mayor edad; aludiendo que esta tendencia se debe al resurgimiento de actitudes patriarcales, que son especialmente evidentes en mensajes sexistas como en lugares de entretenimiento y en medios de comunicación, ejerciendo estas actitudes una influencia en los grupos de edad más jóvenes (Cheng et al., 2020).

Respecto a los niveles de acoso laboral, se observó que los participantes muestran un nivel bajo representado con un 89.92%, seguido del nivel moderado y alto con un 5.04%, obteniéndose resultados similares en la investigación realizada por Plos et al. (2022) en su muestra piloto conformada por 436 colaboradores del área de salud pertenecientes a un hospital en Eslovenia, donde se visualizó que el 5,9% de los participantes experimentaron acoso laboral, observándose en ambas investigaciones la obtención de resultados que se inclinan a un niveles bajos de acoso laboral, lo cual no quiere decir que no exista (sino todo lo contrario). La presente investigación nos muestra que si existe acoso laboral en los centros de salud; presentándose resultados similares en la investigación realizada por Campero et al. (2016) es su muestra piloto compuesta por 30 profesionales de la salud, de la ciudad de Cusco; en el cual se observó el mismo escenario, ya que se halló niveles bajos de padecer acoso laboral con un 0.52%.

En cuanto a la comparación del acoso laboral según el sexo en trabajadores, se pudo evidenciar que existen diferencias entre hombres y mujeres en el acoso laboral ($p < .05$), siendo los hombres quienes presentan el promedio más elevado, dichos resultados distan del estudio de Lena y Bozena quienes en 2019 investigaron la prevalencia de la intimidación en el lugar de trabajo de enfermería y factores determinantes: una encuesta de estudio polaco

transversal a nivel nacional, con una población de 404 enfermeros donde se determina en los resultados que los enfermeros del estudio informaron haber experimentado significativamente menos acoso relacionado con el trabajo; pero en el estudio de Grima, La Torre y Sernia en 2023 ¿Qué quitar del ambiente de trabajo: el trabajador enfermo o la causa de su enfermedad? El acoso laboral, una forma de violencia provoca enfermedades, donde mencionan que en algunos países los hombres reportaron ser acosados con más frecuencia que las mujeres, tal es el caso de Finlandia (Grima et al. 2023).

En los niveles de acoso laboral según el grupo etario de edad, se halló como resultado que los trabajadores de 30 a 59 años son los que presentan mayor prevalencia en los 3 niveles de acoso laboral (alto, medio y bajo), se debe de considerar que estos resultados pueden ser sesgados por la cantidad de participantes en los grupos etarios, debido a ello se da a conocer el objetivo de comparación de acoso laboral según el grupo etario, demostrando que no existen diferencias estadísticamente significativas, puesto que se observa en los trabajadores de 60 años a más mayores puntajes, seguidos de aquellos de 30 a 59 años tendiendo en cuenta que no son grupos proporcionados; dichos resultados son similares al estudio de acoso laboral e intimidación en el lugar de trabajo entre las enfermeras del hospital Esloveno, donde los hallazgos revelaron que las enfermeras sufrían de acoso laboral y se encontraban en el grupo etario de 36 a 50 años, cabe resaltar que la mayoría eran mujeres (96%), por lo tanto en ambos estudios se muestra que las mujeres que oscilan las edades entre 30 y 60 años son las que en algún momento de su vida sufren de acoso laboral, siendo este grupo etario propenso a experimentar consecuencias como la disminución de la productividad, ausentismo, rotación, etc. (Ghilardi et. al, 2019).

En cuanto al objetivo de los niveles de acoso laboral según las 3 macro-dimensiones del LITP-60 (NEAP, IGAP e IMAP) se obtuvo como resultado que 21 colaboradores sufren de acoso laboral, donde el 42.9% indican que existe una probabilidad de que su organización

es generadora de estrés y el 33.3% señala una alta probabilidad de padecer de acoso, observándose que los resultados de esta investigación son semejantes a los del estudio realizado en la ciudad de Cusco por Campero et al. (2016) en el cual el Índice General de Acoso Psicológico se presenta en niveles altos en la muestra de 30 participantes con un 1.07%; es necesario resaltar que en los antecedentes no se encontraron resultados significativos en relación a las 3 macro-dimensiones, ya que se presta mayor prioridad a las seis dimensiones de las escala LITP-60.

Finalmente, al comparar el sexismo ambivalente y el acoso laboral en los establecimientos Metropolitano, Simón Bolívar y José Antonio Encinas de la Red Salud Puno, se pudo evidenciar que no existen diferencias significativas entre las micro-redes, sin embargo se apreció que la microrred Simón Bolívar es la que presentó mayores promedios en ambas variables de estudio, siendo un indicio de los resultados alcanzados en este estudio con respecto al objetivo general, resolviéndose la recomendación realizada por Choy y Colina (2023) en su investigación de percepciones de sexismo ambivalente, en el cual hallaron casos de acoso laboral.

Conclusiones

Primera. Existe una correlación positiva de magnitud media-débil entre el sexismo ambivalente y el acoso laboral en trabajadores de los establecimientos Metropolitano, Simón Bolívar y José Antonio Encinas de la Red de Salud Puno.

Segundo. Los niveles de sexismo ambivalente son moderados, mientras que el acoso laboral presenta niveles bajos.

Tercera. En los niveles de acoso laboral de las tres macro-dimensiones del LIPT-60, se visualizó que 21 colaboradores presentan un índice global de acoso psicológico.

Cuarta. La Micro Red Simón Bolívar presentó mayores promedios en la comparación de las variables de sexismo ambivalente y acoso laboral.

Quinta. En la comparación de sexismo ambivalente según el sexo, los hombres presentan mayores puntajes en sexismo hostil y benévolo.

Sexta. En la comparación del sexismo ambivalente según el grupo etario se evidencia que las personas de 60 años tienen niveles altos.

Séptima. Los hombres son quienes muestran promedios más elevados de percepción de acoso laboral.

Octava. La comparación del acoso laboral según el grupo etario, evidenció que los mayores de 60 años a más manifiestan puntajes más altos.

Sugerencias

Primera. Se sugiere la ejecución de estudios experimentales sobre las variables presentadas, donde se desarrollen programas relacionados con el liderazgo, roles de género, desprestigio laboral, rotación y ausentismo.

Segunda. Se recomienda la realización de estudios que estén orientados hacia las actitudes sexistas que afectan a la población masculina y permitan la visibilización de esta problemática.

Tercera. Se recomienda al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, fomentar programas sobre psicoeducación socioemocional ante las actitudes sexistas en el entorno laboral.

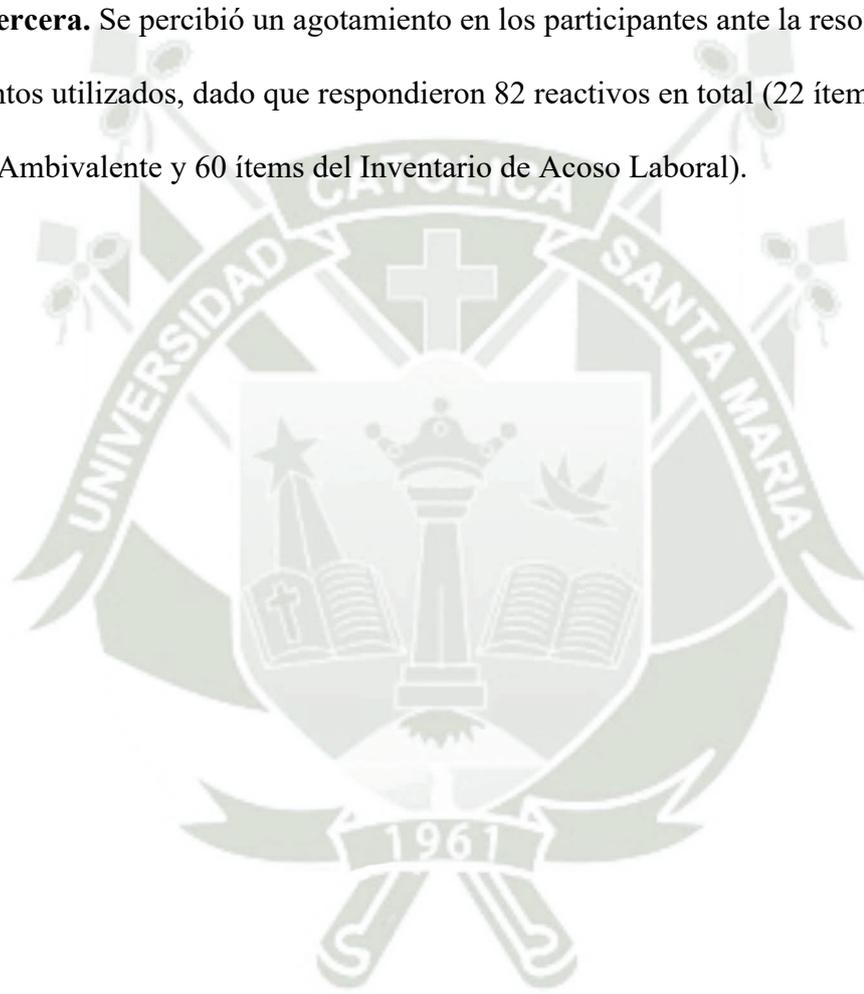
Cuarta. Se plantea que se generen proyectos de empoderamiento sobre el clima y cultura organizacional en entidades sanitarias.

Limitaciones

Primera. Se observó poca predisposición por parte de los participantes para responder adecuadamente las escalas de medición.

Segunda. El desgastante protocolo para la coordinación de la investigación en los establecimientos de la Red de Salud Puno.

Tercera. Se percibió un agotamiento en los participantes ante la resolución de los dos instrumentos utilizados, dado que respondieron 82 reactivos en total (22 ítems de la Escala de Sexismo Ambivalente y 60 ítems del Inventario de Acoso Laboral).



Referencias

- Acquadro Maran, D., Minniti, D., Presutti, M., Alesina, M., Brizio, A. y Gatti, P. (2023). Workplace Bullying among Healthcare Professionals: A Quanti-Qualitative Survey in a Sample of Women Working in an Italian Healthcare Setting. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(10).
<https://doi.org/10.3390/ijerph20105859>
- Agencia Europea para La Seguridad y Salud en el Trabajo - MTSS (2005). *Estrés relacionado con el trabajo*. <https://osha.europa.eu/es/tools-andpublications/publications/reports/203/view>
- Agut, S., Martín-Hernández, P., Soto, G. y Arahuete, L. (2022). Understanding the relationships among self-ascribed gender traits, social desirability, and ambivalent sexism. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03650-6>
- American Psychological Association. (2020). Publication manual of the American Psychological Association (7th ed.). <https://doi.org/10.1037/0000165-000>
- Andaviza, J. T. (2019). *Propiedades Psicométricas del inventario de acoso laboral (Lipt-60) en trabajadoras de la Municipalidad del distrito de Chancay-Lima, 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36702>
- Bañuelos, B., Hoen, L., O'Kelly, F., Dönmez, M., Haid, B., Baydilli, N., Sforza, S., Bindi, E. y Lammers, R. (2023). Primum Non Discernere: Glass Ceilings and Female Representation at the European Association of Urology and European Society for Paediatric Urology Annual Meetings, 2012-2022. *European Urology Open Science*, 52, 60-65. <https://doi.org/10.1016/j.euros.2023.04.010>
- Barón Duque, M. et al. (2004). *La espiral del Mobbing*. España: Universidad de Sevilla.

- Boddewyn, J. (1985). Theories of foreign direct investment and divestment: A classificatory note. *Management International Review*, 25(1), 57-65.
- Bukstein, D. y Gandelman, N. (2019). Glass ceilings in research: Evidence from a national program in Uruguay. *Research Policy*, 48(6), 1550–1563.
<https://doi.org/10.1016/j.respol.2019.03.007>
- Campero, A., Moncada, A., Robles, A., Marroquín, J., & Atamari, N. (2016). Mobbing en el personal de salud: estudio piloto en un hospital de Cusco, Perú 2015. *Acta Med Peru*, 33(2), 161–163.
- Capacute-Chambilla, K. (2019). Violencia Laboral contra el personal de enfermería del Hospital Hipólito Unanue Tacna 2019. *Revista Médica Hospital Hipólito Unanue de Tacna*, 12(1), 5-13.
<http://revista.hospitaltacna.gob.pe/index.php/revista2018/article/view/82>
- Cheng, P., Shen, W. y Kim, K. (2020). Personal Endorsement of Ambivalent Sexism and Career Success: an Investigation of Differential Mechanisms. *Journal of Business and Psychology*, 35(6), 783-798. <https://doi.org/10.1007/s10869-019-09652-9>
- Choy, M. J. y Colina, M. N. (2023). *Percepción del sexismo ambivalente en internas de medicina de un hospital de Lima Metropolitana* [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio institucional.
<https://hdl.handle.net/20.500.14005/13236>
- Connor, R. y Fiske, S. (2019). Not Minding the Gap: How Hostile Sexism Encourages Choice Explanations for the Gender Income Gap. *Psychology of Women Quarterly*, 43(1), 22-36. <https://doi.org/10.1177/0361684318815468>
- Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP. (2019). *Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual*.
<https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1790853-2>

- Derecho. (2023, 27 de febrero). Sunafil atendió 230 denuncias por hostigamiento sexual laboral en lo que va del año. *El Peruano*. https://www.elperuano.pe/noticia/206499-sunafil-atendio-230-denuncias-por-hostigamiento-sexual-laboral-en-lo-que-va-del-año#google_vignette
- Deshpande, A., Goel, D. y Khanna, S. (2018). Bad karma or discrimination? Male–female wage gaps among salaried workers in India. *World Dev.* 102, 331–344. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2017.07.012>
- Eagly, A. y Wood, W. (2012). Biosocial construction of sex differences and similarities in behavior. *Advances in Experimental Social Psychology*, 46, 55-123. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-394281-4.00002-7>
- Expósito, F., Moya, M. y Glick, P. (1998). *Sexismo ambivalente: medición y correlatos*. *Revista de Psicología Social*, 13, 2, 159-169.
- Faniko, K., Ellemers, N. y Derks, B. (2020). The Queen Bee phenomenon in Academia 15 years after: Does it still exist, and if so, why?. *British Journal of Social Psychology*. <https://doi.org/10.1111/bjso.12408>
- Feather, N. y Boeckmann, R. (2007). Beliefs about gender discrimination in the workplace in the context of affirmative action: Effects of gender and ambivalent attitudes in an Australian sample. *Sex Roles*, 57(1–2), 31–42. <https://doi.org/10.1007/s11199-007-9226-0>
- Field, L., Souther, M. y Yore, A. (2020). At the table but can't break through the glass ceiling: Board leadership positions elude diverse directors. *Journal of Financial Economics*, 137, 787-814. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2020.04.001>
- Ghilardi, A. y Rossini, M. (2019). *Mobbing. Aspetti clinici, giuridici e organizzativi*. *Piccin-Nuova Libreria*.

- Giorgi, G., Ando, M., Arenas, A., Shoss, M. M. y Leon-Perez, J. (2013). Exploring personal and organizational determinants of workplace bullying and its prevalence in a Japanese sample. *Psychol Violence*, 3(2), 185–197. <https://doi.org/10.1037/a0028049>
- Glick, P. y Fiske, S. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 491-512.
- Glick, P. y Raberg, L. (2018). Benevolent sexism and the estatus of women. In C. B. Travis, J. W. White, A. Rutherford, W. S. Williams, S. L. Cook y K. F. Wyche (Eds.), *APA handbook of the psychology of women: History, theory, and battlegrounds* (pp. 363-380). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000059-018>
- Gohil, R. K., Singh, P. K., Saxena, N. y Patel, G. (2019). Work place violence against resident doctors of a tertiary care hospital in Delhi, India. *Int. Surg J*, 6(3), 975-981. <https://doi.org/10.18203/2349-2902.isj20190834>
- Gothreau, C., Arceneaux, K. y Friesen, A. (2022). Hostile, Benevolent, Implicit: How Different Shades of Sexism Impact Gendered Policy Attitudes. *Frontiers in Political Science*, 4. <https://doi.org/10.3389/fpos.2022.817309>
- Grangeiro, R., Rodrigues, M., Silva, L. y Esnard, C. (2021). Scientific Metaphors and Female Representativeness in Leadership Positions: a Bibliometric Analysis. *Revista Psicologia: Organizações & Trabalho*, 21(1). <https://doi.org/10.5935/rpot/2021.1.19839>
- Grima, D., La Torre, G. y Sernia, S. (2023). What to remove from the work environment: the sick worker or the cause of his sickness? Workplace bullying, a form of violence that causes sickness. *Medline*, 174(3), 303-308. <https://doi.org/10.7417/CT.2023.2538>
- Iida, M., Sasaki, N., Imamura, K., Kuroda, R., Tsuno, K. y Kawakami, N. (2022). Related Workplace Bullying and Customer Harassment Among Healthcare Workers Over the Time of the COVID-19 Outbreak: A Eight-Month Panel Study of Full-Time

- Employees in Japan. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 64(5), 300-305. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002511>
- Jiménez, R., Luque, A., Delgado, P., Perona, S., Moya, M., y Vázquez, R. (2021). El sexismo en las y los profesionales de salud mental: un factor de riesgo psicosocial para la detección de la desigualdad de género. *Apuntes de Psicología*, 39(2), 55–63.
- Jiménez, R., Luque, A., Delgado, P., Rojo, M., Ruiz, M., Aguado, M., García, D., Paz, J. y Moya, M. (2014). Evaluación del sexismo ambivalente en las y los profesionales de la red de salud mental de Andalucía. *Proceedings of 6th International and 11th National Congress of Clinical Psychology*, 63–68.
<https://www.researchgate.net/publication/321242810>
- Kulich, C., Iacoviello, V. y Lorenzi-Cioldi, F. (2018). Solving the crisis: When agency is the preferred leadership for implementing change. *The Leadership Quarterly*, 29(2), 295-308. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2017.05.003>
- Kumar, P., Khan, U. R., Soomar, S. M., Jetha, Z. y Ali, T. S. (2023). Workplace Violence and Bullying faced by Health Care Personnel at the Emergency Department of a Tertiary Care Hospital of Karachi, Pakistan-A Cross-Sectional Study. *Journal of Emergency Nursing*. <https://doi.org/10.1016/j.jen.2023.02.005>
- Küppers, A. (2020). Effects of Party Primaries in German Regional Party Branches. *German Politics*, 1-19. <https://doi.org/10.1080/09644008.2020.1748602>
- Lagabrielle, C., Encrenaz, G., Debruyne, G. y Rasclé, N. (2022). Workplace bullying: is there a difference by enterprise size?. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 95(1), 187-198. <https://doi.org/10.1007/s00420-021-01756-1>
- Lee, T., Fiske, S., Glick, P. y Chen, Z. (2010). Ambivalent sexism in close relationships: (Hostile) power and (benevolent) romance shape relationship ideals. *Sex Roles*, 62, 583-601. doi:10.1007/s11199-010-9770-x

- Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Li, L., Lee, Y. y Lai, D. (2022). Mental Health of Employed Family Caregivers in Canada: A Gender-Based Analysis on the Role of Workplace Support. *International Journal of Aging and Human Development*. <https://doi.org/10.1177/00914150221077948>
- Manrique, C. y Muñoz A. (2020). Propiedades psicométricas del Inventario de sexismo ambivalente en estudiantes peruanos. *PsiqueMag Revista Científica Digital de Psicología*, 9(1), 89-101.
<http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/208/198>
- Mastari, L., Spruyt, B. y Siongers, J. (2019). Benevolent and hostile sexism in social spheres: The impact of parents, school and romance on Belgian adolescents' sexist attitudes. *Frontiers in Sociology*, 4(47). <https://doi.org/10.3389/fsoc.2019.00047>
- Mohammed, A., Ansah, E. W., y Apaak, D. (2023). Sexual harassment as experienced by nurses from selected healthcare facilities in Ghana. *BMC Nursing*, 22(1).
<https://doi.org/10.1186/s12912-023-01228-6>.
- Molina, J. y Huanca, M. S. (2019). *Mobbing y desempeño laboral en los docentes del Colegio Adventista Americana de la Ciudad de Juliaca, 2018* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión]. Repositorio institucional
<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/1918>
- Morrison, A. y Von Glinow, M. (1990). Women and minorities in management. *American Psychological Association*, 45(2), 200-208. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.45.2.200>
- Nambiar, D., Benny, G. y Sankar D. (2022). Bargaining with patriarchy through the life course: obstacles faced (and overcome) by women leaders in Kerala's health sector.

International Journal for Equity in Health, 21(1), 146.

<https://doi.org/10.1186/s12939-022-01744-y>

Nguyen, H. (2022). Internal and External Barriers towards Sexual Harassment Prevention Efforts in the Workplace. *FWU Journal of Social Sciences*, 16(2), 50–67.

<https://doi.org/10.51709/19951272/SUMMER2022/4>

Niedhammer, I., Chastang J. F., Gendrey, L., David, S. y Degioanni, S. (2006). Psychometric properties of the French version of Karasek’s “Job Content Questionnaire” and its scales measuring psychological pressures, decisional latitude and social support: the results of the SUMER. *Santé Publique*, 18, 413-427.

<https://doi.org/10.3917/spub.063.0413>

Nielsen, M. B., Indregard, A. M. R. y Overland, S. (2016). Workplace bullying and sickness absence: a systematic review and meta-analysis of the research literature. *Scand J. Work Environ Health*, 42(5), 359-370.

<https://doi.org/10.5271/sjweh.3579>

Olidi, C., Parejo, S. y Padilla, M. (2013). ¿Entre obstáculos anda el camino?: Trayectoria y mujer directiva. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 13(1), 75-88.

<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/>

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo – Tendencias 2019*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/---publ/documents/publication/wcms_670569.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (8 de junio 2022). Perú se convierte en el 6° país de la región en ratificar el Convenio 190 de la OIT. *Organización Internacional del Trabajo*.

https://ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS_847923/lang--es/index.htm

Piñuel, I. (2001). *Mobbing, Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander, España: Sal Terrae.

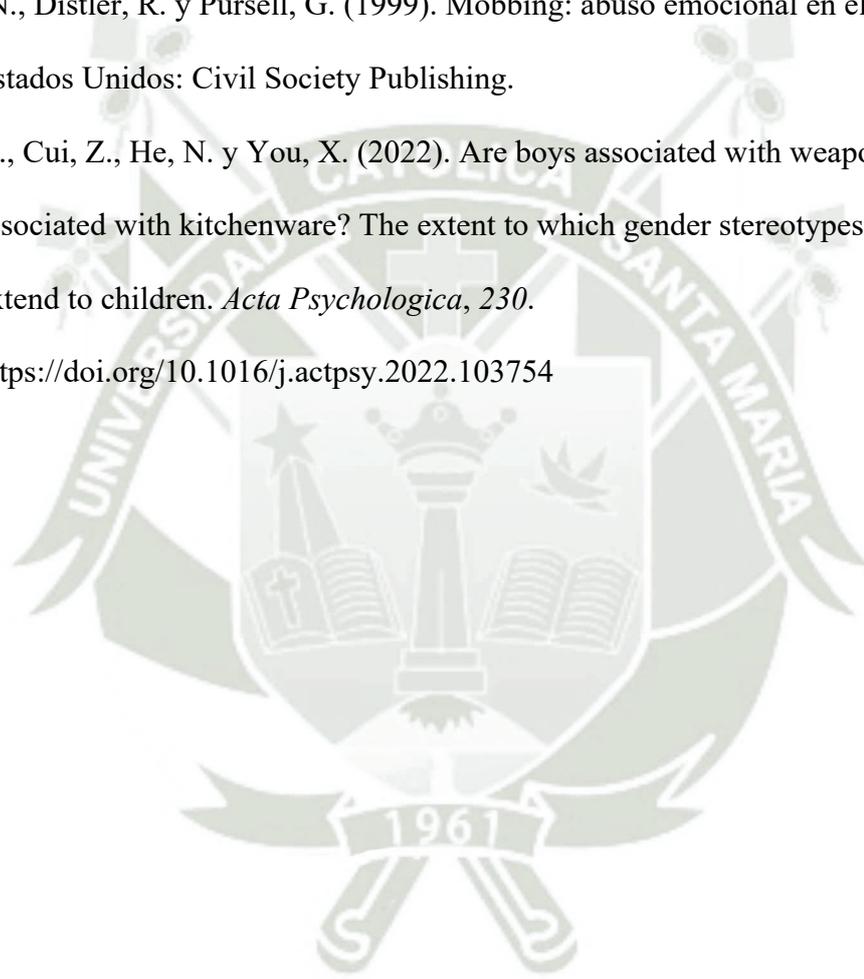
- Plos, A., Prosen, M., & Černelič-Bizjak, M. (2022). Workplace mobbing and intimidation among Slovenian hospital staff nurses: A pilot study. *Kontakt*, 24(3), 225–232.
<https://doi.org/10.32725/kont.2022.023>
- Prosen, M. (2022). Nursing students' perception of gender-defined roles in nursing: a qualitative descriptive study. *BMC Nursing*, 21(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-022-00876-4>
- Quine, L. (1999). Workplace bullying in NHS community trust: staf questionnaire survey. *Br. Med J.* (228-232). <https://doi.org/10.1136/bmj.318.7178.228>
- Robert, F. (2018). Impact of Workplace Bullying on Job Performance and Job Stress. *J. Manag.*, 5, 12-15.
- Ryan, M. y Haslam, S. (2005). The glass cliff: Evidence that women are over-represented in precarious leadership positions. *British Journal of management*, 16(2), 81-90.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2005.00433.x>
- Sanchez, D. y Frey, E. (2020). Where do females rise to leadership positions? A cross-sector analysis. *Applied Economics Letters*, 27(15), 1252-1255.
<https://doi.org/10.1080/13504851.2019.1676385>
- Shaikh, S., Baih L. A. y Hashmi, I. (2020). The magnitude and determinants of violence against healthcare workers in Pakistan. *BMJ Glob Health*, 5(4).
<https://doi.org/10.1136/bmjgh-2019-002112>
- Sierra, A., Zárate, J. y R. Mejia, C. (2019). Maltrato asociado al acoso laboral a internos de Medicina en hospitales peruanos. *Educación Médica Superior*, 33(4), 37–50.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412019000400004
- Tekkas, K., Beser, A. y Park, S. (2020). Ambivalent sexism of nursing students in Turkey and South Korea: A cross-cultural comparison study. *Nursing and Health Sciences*, 22(3), 612–619. <https://doi.org/10.1111/nhs.12705>

Tyrowicz, J., Terjesen, S. y Mazurek, J. (2020). All on board? New evidence on board gender diversity from a large panel of European firms. *European Management Journal*, 38, 634-645. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2020.01.001>

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. Science report: towards 2030. *UNESCO*; 2015. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000235406>.

Zanolli, N., Distler, R. y Pursell, G. (1999). *Mobbing: abuso emocional en el lugar de trabajo*. Estados Unidos: Civil Society Publishing.

Zhang, X., Cui, Z., He, N. y You, X. (2022). Are boys associated with weapons and girls associated with kitchenware? The extent to which gender stereotypes regarding adults extend to children. *Acta Psychologica*, 230. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2022.103754>



Anexos

Anexo 1. Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente es para solicitar su participación **voluntaria** en el estudio "**Sexismo Ambivalente y Acoso Laboral en Centros de la Red de Salud Puno**". El **objetivo** es conocer la relación entre las variables de sexismo ambivalente y acoso laboral.

Su **participación** implica llenar una ficha de datos sociodemográficos y dos cuestionarios que se le adjuntarán junto con el presente.

La información que se recoja será de carácter **estrictamente confidencial** y no será utilizado para ningún otro fin ajeno a la propia investigación. Cabe resaltar que la encuesta será **anónima**, es decir, únicamente se le asignará un número de identificación.

Usted tiene el **derecho a retirarse del estudio en cualquier momento**, ya sea durante la evaluación o después de haber respondido los instrumentos.

Ante cualquier consulta puede contactarse con las investigadoras bachilleres en Psicología de la Universidad Católica de Santa María: Ruby Calla Quispe (rubicalla7@gmail.com) y Maryhory Ticse Burgos (marjoriticse@gmail.com) vía correo electrónico.

Firma del Participante

DNI:

Anexo 2. Ficha de Datos Sociodemográficos

FICHA DE DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Sexo	Femenino ()	Masculino ()
Edad		
Estado civil	Soltero/a ()	Casado/a ()
	Viudo/a ()	Divorciado/a ()
	Conviviente ()	Separado/a ()
Cargo/Profesión		
Seleccione el lugar donde trabaja	<ul style="list-style-type: none"> ● Micro Red Simón Bolívar () ● Micro Red José Antonio Encinas () ● Micro Red Metropolitana () 	

Anexo 3. Inventario de Sexismos Ambivalente (ASI)

INVENTARIO DE SEXISMO AMBIVALENTE (ASI)

A continuación, se presentan una serie de frases sobre los hombres y las mujeres y sobre su relación mutua en nuestra sociedad contemporánea. Por favor, indique el grado en que usted. Está de acuerdo o en desacuerdo con cada una de las frases usando la siguiente escala. Rodee con un círculo el número que mejor describa su opinión al respecto.

- 0: Totalmente en desacuerdo
- 1: Moderadamente en desacuerdo
- 2: Levemente en desacuerdo
- 3: Levemente en acuerdo
- 4: Moderadamente de acuerdo
- 5: Totalmente de acuerdo

1. Aun cuando un hombre logre muchas cosas en su vida, nunca podrá sentirse verdaderamente completo a menos que tenga el amor de una mujer.	0	1	2	3	4	5
2. Con el pretexto de pedir "igualdad", muchas mujeres buscan privilegios especiales, tales como condiciones de trabajo que las favorezcan a ellas sobre los hombres.	0	1	2	3	4	5
3. En caso de una catástrofe, las mujeres deben ser rescatadas antes que los hombres.	0	1	2	3	4	5
4. La mayoría de las mujeres interpreta comentarios o conductas inocentes como sexistas, es decir, como expresiones de prejuicio o discriminación en contra de ellas.	0	1	2	3	4	5
5. Las mujeres se ofenden muy fácilmente.	0	1	2	3	4	5
6. Las personas no pueden ser verdaderamente felices en sus vidas a menos que tengan pareja del otro sexo.	0	1	2	3	4	5
7. En el fondo, las mujeres feministas pretenden que la mujer tenga más poder que el hombre.	0	1	2	3	4	5
8. Muchas mujeres se caracterizan por una pureza que pocos hombres poseen.	0	1	2	3	4	5
9. Las mujeres deben ser queridas y protegidas por los hombres.	0	1	2	3	4	5
10. La mayoría de las mujeres no aprecia completamente todo lo que los hombres hacen por ellas.	0	1	2	3	4	5
11. Las mujeres intentan ganar poder controlando a los hombres.	0	1	2	3	4	5
12. Todo hombre debe tener una mujer a quien amar.	0	1	2	3	4	5
13. El hombre está incompleto sin la mujer.	0	1	2	3	4	5
14. Las mujeres exageran los problemas que tienen en el trabajo.	0	1	2	3	4	5
15. Una vez que una mujer logra que un hombre se comprometa con ella, por lo general intenta controlarlo estrechamente.	0	1	2	3	4	5
16. Cuando las mujeres son vencidas por los hombres en una competencia justa, generalmente ellas se quejan de haber sido discriminadas.	0	1	2	3	4	5
17. Una buena mujer debería ser puesta en un pedestal por su hombre.	0	1	2	3	4	5
18. Existen muchas mujeres que, para burlarse de los hombres, primero se insinúan sexualmente a ellos y luego rechazan los avances de éstos.	0	1	2	3	4	5
19. Las mujeres, en comparación con los hombres, tienden a tener una mayor sensibilidad moral.	0	1	2	3	4	5
20. Los hombres deberían estar dispuestos a sacrificar su propio bienestar con el fin de proveer seguridad económica a las mujeres.	0	1	2	3	4	5
21. Las mujeres feministas están haciendo demandas completamente irracionales a los hombres.	0	1	2	3	4	5
22. Las mujeres, en comparación con los hombres, tienden a tener un sentido más refinado de la cultura y el buen gusto.	0	1	2	3	4	5

Anexo 4. Cuestionario de Estrategias de Acoso en el Trabajo: LIPT – 60

CUESTIONARIO DE ESTRATEGIAS DE ACOSO EN EL TRABAJO: LIPT-60

A continuación, hay una lista de distintas situaciones o conductas de acoso que usted puede haber sufrido en su trabajo. Marque en cada una de ellas el grado en que la ha experimentado. Marque con una cruz (X):

- 0: Si no ha experimentado esa conducta en absoluto
- 1: Si la ha experimentado un poco
- 2: Si la ha experimentado moderada o medianamente
- 3: Si la ha experimentado bastante
- 4: Si la ha experimentado mucho o extraordinariamente

1. Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir.	0	1	2	3	4
2. Le interrumpen cuando habla.	0	1	2	3	4
3. Sus compañeros le ponen pegas para expresarse o no le dejan hablar.	0	1	2	3	4
4. Le gritan o le regañan en voz alta.	0	1	2	3	4
5. Critican su trabajo.	0	1	2	3	4
6. Critican su vida privada.	0	1	2	3	4
7. Recibe llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o acusadoras.	0	1	2	3	4
8. Se le amenaza verbalmente.	0	1	2	3	4
9. Recibe escritos y notas amenazadoras.	0	1	2	3	4
10. No le miran, o le miran con desprecio o gestos de rechazo.	0	1	2	3	4
11. Ignoran su presencia, no responden a sus preguntas.	0	1	2	3	4
12. La gente ha dejado o está dejando de dirigirse o de hablar con usted.	0	1	2	3	4
13. No consigue hablar con nadie, todos le evitan.	0	1	2	3	4
14. Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros.	0	1	2	3	4
15. Prohíben a sus compañeros que hablen con usted.	0	1	2	3	4
16. En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible.	0	1	2	3	4
17. Le calumnian y murmuran a sus espaldas.	0	1	2	3	4
18. Hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted.	0	1	2	3	4
19. Le ponen en ridículo, se burlan de usted.	0	1	2	3	4
20. Le tratan como si fuera un enfermo mental o lo dan a entender.	0	1	2	3	4
21. Intentan obligarle a que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica.	0	1	2	3	4
22. Se burlan de alguna deformidad o defecto físico que pueda tener.	0	1	2	3	4
23. Imitan su forma de andar, su voz, sus gestos para ponerle en ridículo.	0	1	2	3	4
24. Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias religiosas.	0	1	2	3	4
25. Ridiculizan o se burlan de su vida privada.	0	1	2	3	4
26. Se burlan de su nacionalidad, procedencia o lugar de origen.	0	1	2	3	4
27. Le asignan un trabajo humillante.	0	1	2	3	4
28. Se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada.	0	1	2	3	4
29. Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas.	0	1	2	3	4
30. Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes.	0	1	2	3	4
31. Sufre acercamientos, insinuaciones o gestos sexuales no deseados.	0	1	2	3	4
32. No se le asignan nuevas tareas, no tiene nada que hacer.	0	1	2	3	4
33. Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas.	0	1	2	3	4
34. Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles.	0	1	2	3	4
35. Le asignan tareas muy por debajo de su competencia.	0	1	2	3	4
36. Le sobrecargan sin cesar con tareas nuevas y diferentes.	0	1	2	3	4
37. Le obligan a realizar tareas humillantes.	0	1	2	3	4
38. Le asignan tareas muy difíciles o muy por encima de su preparación, en las que es muy probable que fracase.	0	1	2	3	4
39. Le obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos.	0	1	2	3	4
40. Le amenazan con violencia física.	0	1	2	3	4
41. Recibe ataques físicos leves, como advertencia.	0	1	2	3	4
42. Le atacan físicamente sin ninguna consideración.	0	1	2	3	4
43. Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo.	0	1	2	3	4
44. Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo.	0	1	2	3	4
45. Recibe agresiones sexuales físicas directas.	0	1	2	3	4

46. Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo.	0	1	2	3	4
47. Manipulan sus herramientas (por ejemplo, borran archivos de su ordenador).	0	1	2	3	4
48. Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo.	0	1	2	3	4
49. Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse.	0	1	2	3	4
50. Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted.	0	1	2	3	4
51. Devuelven, abren o interceptan su correspondencia.	0	1	2	3	4
52. No le pasan las llamadas, o dicen que no está.	0	1	2	3	4
53. Pierden u olvidan sus encargos, o los encargos para usted.	0	1	2	3	4
54. Callan o minimizan sus esfuerzos, logros, aciertos y méritos.	0	1	2	3	4
55. Ocultan sus habilidades y competencias especiales.	0	1	2	3	4
56. Exageran sus fallos y errores.	0	1	2	3	4
57. Informan mal sobre su permanencia y dedicación.	0	1	2	3	4
58. Controlan de manera muy estricta su horario.	0	1	2	3	4
59. Cuando solicita un permiso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen pegas y dificultades.	0	1	2	3	4
60. Se le provoca para obligarle a reaccionar emocionalmente.	0	1	2	3	4

Anexo 5. Oficio de Autorización para Recolección de Datos



Universidad Católica
de Santa María

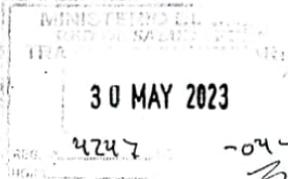
(51 54) 382606 | www.ucsm.edu.pe | tauch@ucsm.edu.pe

"IN SCIENTIA ET FIDE EST FORTITUDO NOSTRA"
(En la Ciencia y en la Fe está nuestra Fortaleza)

Arequipa, 02 de mayo del 2023

Oficio N° 115- EPPsic-2023

Señor Médico Cirujano
HANS UMPIRI NÚÑEZ
Director de la Red Salud Puno
Presente.-



De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, en nombre de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Católica de Santa María, para presentar a las señoritas Bachilleres **CALLA QUISPE, RUBY ANDROMEDA** y **TICSE BURGOS, MARYHORY DALYNG**, quienes se encuentran desarrollando su tesis titulada: **"SEXISMO AMBIVALENTE Y ACOSO LABORAL EN CENTROS DE LA RED SALUD PUNO, 2022"**, con la cual pretende optar el Título Profesional de Licenciadas en Psicología.

En tal sentido, solicito su autorización a fin de que nuestras ex-alumnas pueda realizar la aplicación de la Escala de Sexismo Ambivalente (ASI) – Glick y Fiske (1996) e Inventario de Acoso Laboral (LIPT-60) – González de Rivera y Rodríguez – Abuín (2005), la cual está dirigida al personal asistencial y administrativo, de la Institución que usted dignamente dirige. Lo que les permitirá lograr su objetivo académico. Al respecto, se informa que su proyecto de tesis ha sido aprobado por sus jurados, además se encuentra bajo la asesoría de la Máster Verónica Elizabeth Alarcón Farfán y con la opinión favorable de esta Dirección.

Agradezco el apoyo a nuestros jóvenes valores y la atención al presente. Hago propicia la oportunidad para reiterarle los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.

Atentamente,



Mag. Florinda Vilches Vela
Directora de la Escuela Profesional de Psicología
Universidad Católica de Santa María



Anexo 6. Oficio de Permiso de la Red de Salud Puno

	PERÚ	Ministerio de Salud	Dirección Regional de Salud Puno	Red de Salud Puno
---	-------------	------------------------	-------------------------------------	------------------------------

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Puno, 30 de Mayo del 2023

OFICIO MULT. N° 002 -2023-D-RED-DE-SALUD-PUNO J.U.RR. HH/ACAP.

Señor (a):

M.C. Juan Andrés ORTEGA FLORES
JEFE DE MICRORED METROPOLITANO

C.D. Deysi Elba LEYVA MORALES
JEFE DE MICRORED SIMON BOLIVAR

M.C. Ludwin Wilfredo TICONA MAMANI
JEFE DE MICRORED JOSE ANTONIO ENCINAS

PRESENTE. -

ASUNTO : Presentación de Tesista

REFERENCIA : Solicitud del interesado Hoja de Ruta N° 4247

Tengo a bien dirigirme a usted para presentar a la: Srta. CALLA QUISPE RUBY ANDROMEDA y Srta. TICSE BURGOS MARYHORY DALYNG, bachilleres de la Escuela Profesional de Psicología, y tesistas de la "Universidad Católica de Santa María - Arequipa", solicitan recabar datos para la ejecución de su Proyecto de Tesis titulado:
"SEXISMO AMBIVALENTE Y ACOSO LABORAL EN CENTROS DE LA RED DE SALUD PUNO, 2022"

Para ello deberá brindarle las facilidades. Teniendo en cuenta si se presentará algún inconveniente en la salud de las tesistas o de los participantes a quienes se sometan en este estudio de investigación será RESPONSABILIDAD EXCLUSIVA de las tesistas, para lo cual deberá presentar una carta de compromiso a los EE.SS.

Sin otro particular aprovecho la oportunidad para expresarle las consideraciones más distinguidas.

Atentamente,


Abog. Teodoro Ignacio Pérez Odar
ADMINISTRADOR
RED DE SALUD PUNO
CAP. 1



HHN/JYVC
C.c. Interesada (o) ()
C.c. Arch. ()





Anexo 7. Oficio de Permiso de la Micro Red Simón Bolívar

	PERÚ	Ministerio de Salud	Dirección Regional de Salud Puno	Red de Salud Puno
--	-------------	--------------------------------	---	------------------------------

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Puno, 30 de Mayo del 2023

OFICIO MULT. N° 002 -2023-D.-RED-DE-SALUD-PUNO J.U.RR. HH/ACAP.

Señor (a):

M.C. Juan Andrés ORTEGA FLORES
JEFE DE MICRORED METROPOLITANO

C.D. Deysi Elba LEYVA MORALES
JEFE DE MICRORED SIMON BOLIVAR

M.C. Ludwin Wilfredo TICONA MAMANI
JEFE DE MICRORED JOSE ANTONIO ENCINAS

PRESENTE. -

ASUNTO : Presentación de Tesista

REFERENCIA : Solicitud del interesado Hoja de Ruta N° 4247

Tengo a bien dirigirme a usted para presentar a la: Srta. CALLA QUISPE RUBY ANDROMEDA y Srta. TICSE BURGOS MARYHORY DALYNG, bachilleres de la Escuela Profesional de Psicología, y **tesistas** de la "Universidad Católica de Santa María - Arequipa", solicitan recabar datos para la ejecución de su Proyecto de Tesis titulado:

"SEXISMO AMBIVALENTE Y ACOSO LABORAL EN CENTROS DE LA RED DE SALUD PUNO, 2022"

Para ello deberá brindarle las facilidades. Teniendo en cuenta si se presentará algún inconveniente en la salud de las tesistas o de los participantes a quienes se sometan en este estudio de investigación será RESPONSABILIDAD EXCLUSIVA de las tesistas, para lo cual deberá presentar una carta de compromiso a los EE.SS.

Sin otro particular aprovecho la oportunidad para expresarle las consideraciones más distinguidas.

Atentamente,

~~Alm. Ticona Ticona Pérez César~~
ADMINISTRADOR
RED DE SALUD PUNO
CAP. 1001

*Se pide al personal de las
fuerzas de la salud a los Sr. facultados
particularmente de*

HHN/JYVC
C.c. Interesada (o) ()
C.c Arch. ()

V° Bx
JEFE TURNO
DE SALUD PUNO
31-05-2023

Anexo 8. Boleta de Pago por Derecho a Realización de Tesis

ATENCION INTEGRAL SALUD PUNO RED DE SALUD PUNO AV. EL SOL 1122 BARRIO VICTORIA A LADO DEL JARDIN DEL HOSPITAL PUNO - PUNO - PUNO				BOLETA DE VENTA ELECTRONICA RUC: 20185881700 EB01-2298			
Fecha de Vencimiento : Fecha de Emisión : 30/05/2023 Señor(es) : MARYHORY DARLYNG TICSE DNI : BURGOS DNI : 73205798 Tipo de Moneda : SOLES Observación :							
Cantidad	Unidad Medida	Descripción	Valor Unitario(*)	Descuento(*)	Importe de Venta(**)	ICBPER	
1.00	UNIDAD	PAGO POR DERECHO DE TRAMITE (TRABAJO DE INVESTIGACION)	15.00	0.00	15.00	0.00	
Otros Cargos :						S/ 0.00	
Otros Tributos :						S/0.00	
ICBPER :						S/0.00	
Importe Total :						S/15.00	
SON: QUINCE Y 00/100 SOLES							
(*) Sin impuestos. (**) Incluye impuestos, de ser Op. Gravada.				Op. Gravada : S/ 0.00 Op. Exonerada : S/ 0.00 Op. Inafecta : S/ 15.00 ISC : S/ 0.00 IGV : S/ 0.00 ICBPER : S/ 0.00 Otros Cargos : S/ 0.00 Otros Tributos : S/ 0.00 Monto de Redondeo : S/ 0.00 Importe Total : S/ 15.00			
Esta es una representación impresa de la Boleta de Venta Electrónica, generada en el Sistema de la SUNAT. El Emisor Electrónico puede verificarla utilizando su clave SOL, el Adquirente o Usuario puede consultar su validez en SUNAT Virtual: www.sunat.gob.pe , en Opciones sin Clave SOL/ Consulta de Validez del CPE.							