



Universidad de Jaén

Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación

Consecuencias emocionales y organizacionales del incivismo laboral

Alumno/a: **María Rita Gila Molino**

Tutor/a: **Isabel Carmona Cobo**

Dpto.: **Departamento de Psicología**

ÍNDICE

CAPÍTULO 1. RESUMEN Y PALABRAS CLAVE.....	3
CAPÍTULO 2. INTRODUCCIÓN.....	4
CAPÍTULO 3. OBJETIVOS E HIPÓTESIS.....	10
CAPÍTULO 4. MÉTODO.....	11
4.1 participantes y procedimiento	11
4.2 Medidas	16
CAPÍTULO 5. RESULTADOS	18
CAPÍTULO 6. DISCUSIÓN.....	22
7. CONCLUSIONES FINALES.....	27
8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	29
9. ANEXOS	33

1. RESUMEN Y PALABRAS CLAVE

El objetivo fue conocer la percepción de las consecuencias emocionales y organizacionales en la víctima del incivismo laboral. La muestra total fue 107 trabajadores, (48 de ingeniería y 59 de enfermería). Es un diseño experimental entre sujetos donde se manipuló el género del participante (hombre vs mujer) y el contexto laboral (masculinizado vs feminizado). Los/las participantes respondieron a una situación de incivismo laboral donde la jefa omite la opinión del empleado. Los resultados mostraron que las mujeres percibieron mayor incivismo laboral que los hombres. Los/las ingenieros/as detectaron mayor afecto negativo. Los ingenieros/as percibieron peores consecuencias organizacionales en todas las dimensiones que los enfermeros/as. Los/las enfermeros/as percibieron mayores niveles de afecto positivo. Las ingenieras detectaron peores consecuencias en absentismo que los ingenieros. Las enfermeras e ingenieras percibieron peores consecuencias en la salida del trabajo que los enfermeros e ingenieros. Conclusión, el estudio aporta desarrollo específicos sobre las consecuencias del incivismo laboral.

Palabras clave: incivismo laboral, consecuencias, emocional, organizacional, género, contexto laboral.

Abstract

Emotional and organizational consequences of labor incivility

The objective was to know the perception of the emotional and organizational consequences in the victim of labor incivility. The total sample was 107 workers, (48 of engineering and 59 of nursing). It is an experimental design between subjects where the gender of the participant (Man vs woman) and the working context (Masculine vs Feminine) were manipulated. The participants responded to a situation of labor incivility where the boss woman omits the opinion of the employee. The results showed that women perceived greater labor incivility than men. The engineers detected greater negative affection. Engineers perceived worse organizational consequences in all dimensions than nurses. The nurses perceived higher levels of positive affection. The women engineers detected worse consequences in absenteeism than the men engineers. Women nurses and women engineers perceive worse consequences in the exit of the job than the men nurses and engineers men. Conclusion, the study provides specific development on the consequences of labor incivility.

Keywords: Labor incivility, consequences, emotional, organizational, gender, Labour context.

2. INTRODUCCIÓN

La perspectiva de género en el ámbito laboral debe ser contemplada desde múltiples elementos, como son, las diferencias de género en la sociedad, los factores desencadenantes de discriminación, desventajas, actitudes sexistas, consecuencias emocionales, organizacionales y riesgos psicosociales que conllevan la discriminación laboral de género. (Eagly, Eaton, Rose, Riger y McHugh, 2012).

En la actualidad, diversos estudios realizados acerca de la discriminación laboral de género justifican, que uno de los factores más estresantes y frecuentes causantes de discriminación en el ámbito laboral, es la agresión. Se entiende por agresión laboral: “Conductas de un individuo o individuos de dentro o fuera de la organización que tratan de dañar física o psicológicamente a uno o más trabajadores y que ocurren en el contexto de la organización” (Schat y Kelloway, 2005, p.124). Existen diferentes tipos de agresiones, como abuso verbal, desgaste emocional, acoso sexual, violencia laboral o factores organizacionales facilitadores de la agresión laboral.

Baron y Neuman (1996) muestran que la agresión que más sufren los trabajadores es de manera menos intensa, es decir, “verbal en lugar de física, pasiva en lugar de activa, indirecta en lugar de directa, y sutil en lugar de abierta”, son formas de agresión más sutiles que a largo plazo pueden llegar a ser más dañinas (p.453).

En concreto, el trabajo fin de grado se centrará en la agresión sutil, es decir, una agresión de tipo encubierto. Según Andersson y Pearson (1999) un tipo de agresión encubierta puede ser incivismo laboral. El incivismo laboral consiste en “una conducta antisocial de baja intensidad (ruda y descortés) con una intencionalidad ambigua de dañar a la víctima y que viola las normas laborales de respeto mutuo” (p.190). Algunas conductas producidas por el incivismo laboral pueden ser, excluir a las personas de atención y cuidados. Esta “nueva forma” de discriminación laboral se puede realizar tanto por sexo como raza (Cortina, Kabat-Farr, Leskinen, Huerta y Magley, 2013).

En general, el incivismo laboral es un hecho que desata normalmente emociones negativas. Además, para las personas más sensibles emocionalmente es más

perjudicial, ya que tienden a deducir la información de una forma más sesgada y turbia (Penney y Spector, 2005). Pudiendo llegar a ser un gran riesgo psicosocial tan peligroso como un acoso psicológico o como un ensañamiento físico (Baron y Neuman, 1996).

Por el contrario, el civismo es una forma de relacionarse con los demás, mostrando respeto y dignidad hacia los pensamientos y sentimientos de las personas, fomentando el respeto mutuo y conservando las normas sociales (Carter, 1998, Elias, 1982, Johnson, 1988, Morris, 1996).

La incivilidad conlleva comportamientos groseros, descorteses y viola las normas de respeto en el lugar de trabajo (Feldman, 1984; Hartman, 1996). Según los autores Andersson y Pearson (1999) es una conducta disuasoria, una agresión que tiene la intención de dañar de un modo menos intenso pero más dañino. Las personas que sufren este tipo de agresiones en un entorno laboral pueden originar mayores niveles de agotamiento emocional, siendo una de las consecuencias más graves de las agresiones laborales para la salud del trabajador y la organización (Ben-Zur y Yagil, 2005). Asimismo, puede ocasionar consecuencias emocionales negativas que pueden influir en el estado de ánimo, como incrementar conductas de abandono del puesto de trabajo, mermar las actitudes positivas hacia el trabajo e influyendo negativamente en el afecto negativo de la persona.

Los investigadores, Watson y cols (1988) muestran que sostener un impacto emocional negativo a largo plazo, desencadena un estado de ánimo negativo calificado como “enfado, disgusto, miedo y nerviosismo”, (p.196). Por el contrario, se puede decir que no repercute de la misma manera en el afecto positivo, ya que son estados de ánimos independientes. El afecto positivo se define como “la implicación placentera en el entorno e incluye el grado en el que la persona se siente entusiasta, alerta y activa (Watson, Clark & Tellegen, 1988), habiendo sido considerado también un elemento fundamental del constructo de bienestar subjetivo” (Diener, 1984, p. 72). Podemos decir, que el afecto positivo podría ser una herramienta muy importante para recuperar el bienestar físico y psicológico tras percibir una agresión laboral, ya que el aumento de emociones positivas disuelve el estado de ánimo negativo producido por el afecto negativo de la persona, pudiendo afrontar las situaciones de estrés laboral y actuando

como benefactor de la situación (Folkman & Moskowitz, 2000; Pressman & Cohen, 2005). Estudios muestran que las personas que logran distraerse y relajarse con actividades al aire libre después del trabajo y consiguen desconectar psicológicamente del ambiente laboral, tienen un menor impacto emocional negativo y obtienen un mayor afecto positivo ya que enriquecen los recursos personales y habilidades para afrontar la situación (Sonnetag y Fritz, 2007). Esto ocurre, porque cuanto más control tenga la persona sobre su autonomía realizando actividades que les hagan sentir bien, mayor experiencia afectiva tendrá, teniendo un afrontamiento más adaptativo a la situación (Folman y Moskowitz, 2000).

Al margen de los afectos, se hablará de algunas reacciones acerca del incivismo laboral llegando a una situación insostenible. Se puede decir que cuando una persona percibe una interacción incivilizada en el lugar de trabajo, aunque sea de baja magnitud, tiene dos formas de responder ante la situación, una puede ser, no prestar atención a las normas sociales, ignorando el comportamiento incorrecto y liberando su afecto negativo sin corresponder a la conducta incívica, o bien, participando en dicha interacción, llegando un punto de inflexión (Bies et al., 1997). El punto de inflexión ocurre, cuando un empleado experimenta varios comportamientos incívicos por un compañero o una figura de autoridad, llegado a ese punto, la suma de un acontecimiento leve actúa como artefacto para que la persona agredida pierda el control sobre sus acciones, abordando un bucle de interacciones sociales incívicas (Kinney, 1995). Ambas reacciones comentadas ante situaciones de discriminación, provocan un gran estrés laboral, hasta el punto de llegar a abandonar la organización (Lim, Cortina & Magley, 2008).

Ampliando lo que hemos explicado anteriormente, el incivismo laboral es una agresión que puede suponer múltiples consecuencias hacia el empleado y la organización. Como son: estrés laboral y psicológico, disminución de la satisfacción laboral e incremento del afecto negativo (Cortina et al., 2001). Reducción del esfuerzo laboral, bajo rendimiento, desilusión, desvaloración de lealtad y compromiso hacia el empleo, además de “ansiedad, depresión, hostilidad (burnout) y bajos niveles de bienestar físico y psicológico” (Cortina, et al., 2001, p.43).

Investigaciones muestran datos relevantes sobre las identidades de género en relación al ámbito laboral. Desde un punto de vista sociocultural, se han encontrado estudios psicosociales que analizan factores, riesgos y desventajas influyentes en la perspectiva de género desde el ámbito de discriminación laboral.

A continuación, se expondrán teorías sobre las diferencias de género en el entorno laboral que pueden ser objeto de discriminación.

La teoría de rol social y mercado laboral desarrolla la creencia en la que las personas, dependiendo de su sexo, tienen conductas, habilidades y competencias que “deben” estar encauzadas a trabajos asociados a su rol de género (Eagly, 1997). De esta forma, las personas van creciendo y adaptándose a roles característicos sexuales hasta llegar al rol social que les “pertenece” (Tessa, Madeline, Gullet, Corinne y Joe, 2012, citado en Moreno-Jiménez, B., & Garrosa Hernández, 2013, p.68).

Otra creencia es la teoría de la congruencia de rol, se centra en que la percepción de los roles de género son sistemáticos en cuanto al comportamiento masculino y femenino (Eagly y Karau, 2002). Es decir, explica como los miembros de la sociedad por pertenecer a un sexo u otro deben tener o tienen una conducta propia. Por ejemplo, los empleos con mayor remuneración económica, mejores condiciones laborales y más oportunidades a la hora de obtener un puesto de trabajo generalmente residen en mayor medida en los hombres. En cambio, según Skagg (2012) las mujeres tienen peores condiciones laborales, trabajos poco remunerados y a tiempo parcial (citado en Moreno-Jimenez y Garrosa Hernández, 2013, p.70). También, socialmente, las mujeres tienen mayor responsabilidad sobre las tareas del hogar y la atención plena a los hijos. Mientras que los varones tienen la responsabilidad de obtener un puesto de trabajo a tiempo completo que pueda mantener el núcleo familiar. Partiendo de esta base, la consecuencia social de esta teoría según Heilman y Eagly (2008) sería:

Las mujeres y varones que violen las expectativas sociales tradicionales serían incongruentes con su rol de género, pudiendo ser por ello criticados socialmente (por ejemplo, mujeres que trabajen a tiempo completo, que ocupan puestos de responsabilidad..., o varones que se dediquen al cuidado de los hijos (p.69).

Estas creencias asociadas al sexo masculino y femenino causan prejuicios sociales y accionan automáticamente estereotipos sociales sobre el género, llegando así en la mayoría de los casos, a la discriminación laboral (Bakan, 1966; Eagly, 1987).

Según Heilman (1983) la falta de adaptación de los roles de género en el lugar del trabajo produce sesgos en el entorno laboral influyendo negativamente en el individuo, provocando bajo rendimiento, expectativas de fracaso laborales y conductas incívicas que pueden llevar a la discriminación laboral de género. Además, se minimiza el valor y la capacidad de una persona que no realice un papel social correspondiente a su género. Esto ocasiona que ambos géneros que perciban estrés laboral debido a las sobrecargas familiares, indeterminación de rol, inseguridad laboral...(Nelson y Burke, 2002).

La VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo en España (INSHT, 2011, citado en Moreno-Jiménez, B., & Garrosa Hernández, 2013, p. 126) señala:

Que hay un mayor porcentaje de mujeres (8%) que de varones (6,7%) víctimas de agresiones verbales, rumores o aislamiento social. Además, las mujeres (1,2%) en mayor medida que los varones (0,1%) indican ser víctimas de discriminación sexual o discriminación por razón de género. Recientes estudios apoyan estos resultados y señalan el incivismo laboral como una forma “moderna” de discriminación laboral hacia la mujer (Cortina et al., 2011; Kabat-Farr & Cortina, 2012, p.191).

Una vez explicadas las teorías acerca de las diferencias de género en el entorno laboral y los factores que pueden participar en la discriminación por género, Baron y Neuman (1996) se cuestionan, cuál es el camino para que se produzcan agresiones “leves” de forma verbal hasta llegar a agresiones más intensas, más coercitivas, en las organizaciones.

Las conductas incívicas en el ámbito laboral ocurren con bastante asiduidad en muchas organizaciones, estas, la mayoría de las veces pasan por alto reconocer y evaluar las consecuencias nocivas para salud que pueden llegar a tener los trabajadores (Pearson y Porath, 2005). Además, existen elementos que pueden propiciar agresiones en las organizaciones, agravando la situación, como obviar las características personales de los empleados, tanto si reciben agresiones como si las proporcionan (Milam, Spitzmueller y Penney, 2009; Hershcovis y Barling, 2010, citado en Moreno-Jimenez y

Garrosa Hernández, 2013, p.128). O las propias organizaciones puede tener valores e ideas arraigadas a una cultura que permita agresiones y violencia de forma leve o moderada (Timmerman y Bajema, 2000). O que la propia organización no ponga mecanismos de actuación para remediar situaciones de agresión laboral (Moreno-Jiménez, Rodríguez Muñoz, Garrosa y Morante, 2005, citado en Moreno-Jiménez, B., & Garrosa Hernández, 2013).

Según Cole y Grubb (1997) un entorno laboral carente de armonía y apoyo entre compañeros puede ser caldo de cultivo para generar conductas incívicas entre empleados (citado en Moreno-Jiménez, B., & Garrosa Hernández, 2013, p. 128). Además, de una mala distribución de las labores en el lugar del trabajo, así como el abuso de exceso de trabajo hacia los empleados con una plantilla escasa (Agervold y Mikkelsen, 2004; Hoel y Cooper, 2000, citado en Moreno-Jiménez, B., & Garrosa Hernández, 2013, p.129). Además, según Moreno-Jiménez et al., 2009; Topa, Depolo y Morales (2007) otros factores que podrían ser agravar las agresiones son las jerarquías de poder, los conflictos de roles de género... Como señalan Di Martino et al., (2003), las condiciones de trabajo como la irregularidad laboral con contratos temporales pueden ser otra causa para que se produzcan agresiones laborales coercitivas, ya que la inestabilidad económica fomenta la rivalidad entre los trabajadores, aumentando comportamientos incívicos. Todas estas causas tienen consecuencias que pueden afectar a la organización, como elevadas tasas de absentismo, descenso de la producción por parte de los trabajadores, insatisfacción laboral suponiendo alteraciones en la economía del organismo (citado en Moreno-Jiménez, B., & Garrosa Hernández, 2013, p. 129).

Por último, los trabajadores de la organización pueden presentar pérdida de motivación, un limitado compromiso (Bowling y Beehr, 2006; Topa et al., 2007), conductas contraproducentes como consecuencias de la agresión en el ámbito laboral, a veces asociadas con ideas de venganza y resarcimientos por parte de las personas perjudicadas (Díaz, et al., 2011; Spector y Fox, 2002, citado en Moreno-Jiménez, B., & Garrosa Hernández, 2013, p.132).

A modo de prevención, las organizaciones podrían fomentar estrategias donde no se tolere bajo ningún concepto algún tipo de agresión en el lugar de trabajo, como la falta de respeto entre figuras de autoridad, compañeros y viceversa. En el caso de que

exista algún tipo de agresión, se debería resolver la problemática de forma urgente mediante canales de comunicación, inspeccionando las razones de lo que ocurrido. Incluso prestándole atención médica y psicológica si fuera necesario, con el fin de alentar a los empleados y a las figuras de autoridad a que continúen de forma seguridad en su puesto de trabajo (Penney y Spector, Pearson y Porath, 2005).

3. OBJETIVOS E HIPÓTESIS

Objetivo general: Conocer las consecuencias del incivismo laboral en el ámbito ingeniería y enfermería

- **Objetivos específicos:**

1. Conocer la diferencias de género en las consecuencias emocionales (afecto positivo) de la víctima en la percepción del incivismo laboral según el contexto laboral.
2. Conocer las diferencias de género en las consecuencias emocionales (afecto negativo) de la víctima en la percepción del incivismo laboral según el contexto laboral.
3. Conocer las diferencias de género en las consecuencias organizacionales de la víctima en la percepción del incivismo laboral según el contexto laboral.

Hipótesis:

1. Las mujeres participantes percibirán menor afecto positivo hacia la víctima en comparación con los hombres participantes en el contexto laboral de ingeniería y enfermería.
2. Las mujeres participantes percibirán mayor afecto negativo hacia la víctima en comparación con los hombres participantes en el contexto laboral de ingeniería y enfermería.
3. Las mujeres participantes percibirán mayores consecuencias organizacionales hacia la víctima en el contexto laboral de ingeniería y enfermería.

4. MÉTODO

4.1 participantes y procedimiento

La muestra total se compuso de 107 participantes de ingeniería y enfermería, 48 personas del contexto de ingeniería, en concreto, 24 ingenieros y 24 ingenieras y 59 personas del contexto de enfermería, es decir, 31 enfermeros y 28 enfermeras. La edad media de los participantes es 41,29 ($DT=11,739$), de las cuales la persona más joven tiene 23 años y la persona más mayor tiene 64 años de edad.

Los datos sociodemográficos que se han analizado han sido; la formación académica de los participantes de la investigación es un 2,8% tienen un formación profesional, un 67,3% presentan un nivel de estudios en titulado universitario, un 26,2% tiene un titulado de máster y un 3,7% de los participantes poseen un doctorado. En base a relaciones personales, un 65,7% se encuentran casados o viviendo en pareja, un 27,6% están solteros, un 5,7% están separados o divorciados y por último, un 1% de los participantes son viudos. En cuanto al número de hijos, se ha podido interpretar que un 42,1 % de los participantes no tienen hijos, un 9,3% tienen 1 hijo, un 38,3 % tienen 2 hijos, un 8,4% tienen 3 hijos y un 1,9% de la población de los participantes tienen 4 hijos.

Además, se han recogido datos de la muestra de los participantes de ingeniería y enfermería de ambos sexos sobre la jefatura inmediata, la institución en general, el grupo de trabajo inmediato, la jefatura existente en la institución y el puesto de trabajo ocupado tradicionalmente en años anteriores, con la finalidad de analizar las diferencias de género en cuanto al contexto laboral.

Respecto a la jefatura inmediata de los participantes de ingeniería de género masculino, se puede observar que son 24 ingenieros, de los cuales 19 tienen un jefe hombre, mientras que solo 2 varones tienen una jefa mujer y los otros 3 restantes no tienen jefe inmediato. En el contexto laboral de ingeniería de género femenino, podemos decir que de 24 mujeres ingenieras, 14 mujeres afirman que la jefatura inmediata la mayoría son hombres, mientras que 9 muestran que el jefe inmediato es

una mujer. Solo 1 ingeniera expone que no tiene jefe inmediato. En cuanto al contexto laboral de enfermería, son 31 enfermeros, de los cuales 9 tienen un jefe hombre y 22 enfermeros tienen una jefa mujer y ningún participante no tiene jefe inmediato. En el contexto laboral de enfermería, de 26 participantes mujeres enfermeras, 1 mujer muestra que su jefe inmediato es un hombre, mientras que 25 mujeres afirman que su jefe inmediato es una mujer.

Asimismo, respecto al campo de la institución en general, se puede ver que en el ámbito laboral de ingeniería de género masculino, 18 participantes varones afirman que en la institución donde se encuentran trabajando la mayoría son hombres, solo 4 varones muestran que hay mitad hombres y mitad mujeres y ningún participante ha señalado que la mayoría sean mujeres. En cuanto al ámbito laboral de los participantes de ingeniería de género femenino, 21 mujeres afirman que la mayoría son hombres en la institución donde trabajan, 3 muestran que hay mitad de hombres y mitad mujeres y ninguna participante que exponga que la mayoría son mujeres. En cambio, en el contexto laboral de enfermería no hay enfermeros que afirmen que en la institución donde trabajan haya mayoría hombres, sin embargo 4 participantes corroboran que existe mitad de hombres y mitad de mujeres y 27 participantes muestran que el mayor número de trabajadores en la institución son mujeres. Respecto al contexto laboral de enfermería de mujeres, 1 muestra que en la institución donde trabaja la mayoría son hombres, 2 que hay mitad de hombres y mujeres y 25 enfermeras afirma que la mayoría son mujeres.

Por consiguiente, en cuanto al grupo inmediato de trabajo de los participantes varones de ingeniería, 16 ingenieros afirman que en su grupo de trabajo la mayoría son hombres, 6 ingenieros muestran que hay mitad hombres y mitad mujeres y ningún ingeniero informa que la mayoría sean mujeres. En cuanto al grupo de participantes mujeres de ingeniería, 13 afirman la mayoría son hombres, 10 muestran que hay mitad hombres y mitad mujeres y solo 1 informa de que la mayoría son mujeres en cuanto al grupo inmediato de trabajo. Respecto al grupo de trabajo del ámbito de enfermería, no existen enfermeros en el que su grupo de trabajo la mayoría sean hombres, en cambio, 4 enfermeros muestran que hay mitad de hombres y mitad de mujeres y 26 participantes varones de enfermería afirman que en su grupo de trabajo la mayoría son mujeres. En cuanto género femenino de enfermería, ninguna enfermera informa de que la mayoría

sean hombres, 3 muestran que su grupo de trabajo inmediato hay mitad hombres y mitad mujeres y 24 enfermeras afirman que la mayoría son mujeres.

En cuanto a la jefatura de la institución del ámbito laboral de ingeniería de los participantes varones, se observa que 19 ingenieros afirman que los jefes de su institución son hombres, mientras que 3 ingenieros muestran que la jefatura de la institución donde trabajan son mitad hombres y mitad mujeres, siendo ningún ingeniero el que corrobore que la mayoría son mujeres. En cambio, en cuanto al género femenino de ingeniería, 22 mujeres ingenieras afirman que los jefes en la institución la mayoría son hombres, mientras que 1 ingeniera muestra que son mitad hombres y mitad mujeres y ninguna que la mayoría sean mujeres. Respecto al contexto laboral de enfermería de género masculino, 7 enfermeros afirman que la mayoría son hombres, mientras que 15 muestran que hay mitad hombres y mitad mujeres y 8 enfermeros, corroboran que la mayoría son mujeres. Asimismo, en cuanto a las participantes mujeres de enfermería, 6 enfermeras muestran que los jefes en su institución son hombres, 8 informan de que hay mitad hombres y mitad mujeres y 12 enfermeras afirman que la mayoría son mujeres.

Por último, en lo que respecta al género masculino en el ámbito de ingeniería sobre el puesto que han ocupado tradicionalmente, 18 ingenieros afirman que la mayoría han sido hombres, 4 muestran que han sido ocupado mitad hombres y mitad mujeres y no ha habido ningún ingeniero que corrobore que hayan sido la mayoría mujeres. En cambio, las mujeres ingenieras, 17 participantes ingenieras muestran que el puesto de trabajo tradicionalmente ha sido ocupado por la mayoría hombres, 3 afirman que han sido mitad hombres y mitad mujeres y solo 2 mujeres ingenieras corroboran que la mayoría han sido mujeres. En cuanto al contexto laboral de participantes varones de enfermería, 2 enfermeros, señalan que el puesto de trabajo ha sido tradicionalmente ocupado por la mayoría hombres, 3 muestran que han sido mitad hombres y mitad mujeres y 26 enfermeros afirman que el puesto de trabajo ha sido ocupando a lo largo de los años por la mayoría mujeres. Por consiguiente, las participantes mujeres de enfermería, ninguna enfermera muestra que el puesto haya sido tradicionalmente ocupado por la mayoría hombres y tampoco la mitad de hombres y la mitad de mujeres, en cambio, 28 mujeres enfermeras afirman que la mayoría han sido mujeres a lo largo de los años (Véase Tabla 1).

Tabla 1. Datos sociodemográficos participantes de ingeniería y enfermería

			Contexto laboral	
			Enfermería	Ingeniería
Jefatura inmediata la ocupa en cuanto al género	Jefe hombre	Hombre	9	19
		Mujer	1	14
	Jefa Mujer	Hombre	22	2
		Mujer	25	9
	No tengo jefe inmediato	Hombre	0	3
		Mujer	0	1
TOTAL			57	48
			Enfermería	Ingeniería
Institución general en cuanto al género	Mayoría hombres	Hombre	0	18
		Mujer	1	21
	Mitad y mitad	Hombre	4	4
		Mujer	2	3
	Mayoría mujeres	Hombre	27	0
		Mujer	25	0
TOTAL			51	46
			Enfermería	Ingeniería
Grupo inmediato de trabajo	Mayoría hombres	Hombre	0	16
		Mujer	0	13
	Mitad y mitad	Hombre	4	6
		Mujer	3	10
	Mayoría mujeres	Hombre	26	0
		Mujer	24	1
TOTAL			57	46
			Enfermería	Ingeniería
Jefatura en la institución	Mayoría hombres	Hombre	7	19
		Mujer	6	22
	Mitad y mitad	Hombre	15	3
		Mujer	8	1
	Mayoría mujeres	Hombre	8	0
		Mujer	12	0
TOTAL			56	45
			Enfermería	Ingeniería
Puesto ocupado tradicionalmente en cuanto al género	Mayoría hombres	Hombre	2	18
		Mujer	0	17
	Mitad y mitad	Hombre	3	4
		Mujer	0	3
	Mayoría mujeres	Hombre	26	0
		Mujer	28	2
TOTAL			59	44

El procedimiento que se ha llevado a cabo para contactar con los participantes ha sido a través de familiares cercanos que tenían contacto con empresas de logística y con el Complejo Hospitalario de Jaén.

En primer lugar, se ha comunicado con los familiares que tenían contacto con empresas de logística donde hay ingenieros e ingenieras. Una vez contactado, nos exponen que vayamos a la empresa donde trabajan, con el fin de explicar los cuestionarios y los consentimientos informados de la investigación. Una vez nos desplazamos a la empresa, hacemos una batida para encontrar al máximo número de ingenieros e ingenieras. Después de haber conseguido algunos y concretando una cita para recoger los restantes, se utiliza la técnica bola de nieve, y el jefe de personal de la empresa nos pone en contacto con otra empresa cercana donde hay mayor número de ingenieros e ingenieras, seguido concretamos una hora y nos desplazamos a la siguiente empresa, una vez allí, se vuelve a explicar en qué consiste los cuestionarios y los consentimientos informados de la investigación, una vez aceptan, nos piden que le dejemos bastantes cuestionarios con sus consentimientos informados y nos dicen que en una semana estarán todos realizados. Después de una semana, recogemos los cuestionarios de ambas empresas obteniendo el material de ingeniería necesario para la investigación.

Respecto a los participantes del contexto laboral de enfermería se ha contacto a través otro familiar cercano que trabaja en el Complejo Hospitalario de Jaén.

Se pone en contacto con este familiar y se le explica en qué consiste la investigación con los cuestionarios y los consentimientos informados, una vez acepta, nos pide que asistamos a su despacho en el Complejo Hospitalario de Jaén. Una vez allí, se vuelve a explicar cómo tienen que rellenar los cuestionarios y los consentimientos informados, seguido, se deja un gran número de cuestionarios y se concreta una cita para recogerlos. Después de una semana y media, se pone en contacto con el familiar para ver si ha realizado todos los cuestionarios que se le entregó, una vez realizados, asistimos de nuevo al Complejo Hospitalario de Jaén para recoger el material de los participantes de enfermería obtenido. Además, de conseguir un gran número de cuestionarios con este familiar, se ha puesto en contacto con una amiga que tenía amistades y familiares enfermeros y enfermeras, nos hemos desplazado hasta su pueblo

para rellenar los cuestionarios y consentimientos informados en persona obteniendo así, todo el material necesario del contexto laboral de enfermería.

El cuestionario ha sido entregado a los participantes con dos consentimientos informados, uno para el participante y otro para el investigador. Los participantes tenían que rellenar ambos consentimientos con sus datos personales y su firma. Además de generar un código creado con iniciales para mantener la privacidad.

4.2 Medidas

Se trata de un diseño factorial entre sujetos 2 (género del participante: hombre vs mujer) x2 (contexto laboral: masculinizado vs feminizado). La manipulación de esta variable ha sido describir en un cuestionario cuyos participantes tenían que contestar, una situación de incivismo laboral en la que la jefa es una mujer y el trabajador es un hombre en ambos contextos. Por otro lado, las variables dependientes que no se han manipulado y han sido evaluadas son las consecuencias emocionales y organizacionales del trabajador causadas por la situación descrita.

4.2.1 Situación descrita del cuestionario sobre el incivismo laboral:

Paco es ingeniero y trabaja como empleado en una empresa de telecomunicaciones desde hace cinco años. Su trabajo consiste en resolver incidencias y problemas técnicos de los equipos informáticos. Desde que empezó, ha demostrado que es bueno con los ordenadores y soluciona los problemas que van surgiendo día a día. Desde hace cuatro meses, entró a trabajar en la empresa una nueva jefa, Luisa. En varias ocasiones, su jefa Luisa ha ignorado a Paco cuando se lo ha encontrado en el pasillo. Además cuando han coincidido en el descanso del café, su jefa Luisa se ha puesto a hablar con los compañeros de Paco, dejándole apartado.

En la última reunión, Paco explicaba cómo recuperar los datos que un virus había borrado en todos los ordenadores de la empresa. Desde que Paco comenzó a hablar, su jefa Luisa empezó a mirar unos papeles que tenía en la mano, sin prestarle atención a Paco. En ese momento, Paco se dirigió a su jefa Luisa para explicarle cómo iba a resolver el problema del virus. Su jefa Luisa se volvió para hablar con otra persona mientras Paco seguía hablando, ni siquiera le miró ni le prestó atención. A continuación, cambió de tema de conversación y la reunión transcurrió con normalidad.

El instrumento de evaluación que se ha utilizado para medir el proyecto de Investigación ha sido un cuestionario que mide las consecuencias emocionales y las consecuencias organizacionales de los trabajadores causados por el incivismo laboral que se observa mediante la lectura de la situación mencionada anteriormente.

Consecuencias emocionales. Se han medido con la escala de afecto positivo y negativo de versión corta (Thompson, 2007) del Positive And Negative Affect Schedule (PANAS; Watson y cols., 1988). En una escala de tipo likert que consta de 10 ítems, divididos en cinco ítems de afecto positivo siendo dispuesto, inspirado, [...] y cinco ítems de afecto negativo siendo disgustado, hostil, [...] Los participantes dieron su valoración respecto al comportamiento de la jefa Luisa sobre el empleado Paco descrito previamente en el texto que aparece en el cuestionario. Las respuestas del cuestionario que los participantes debían de contestar tenían una puntuación del 1 al 5, siendo 1 nada de acuerdo, en la que los participantes expresaban desacuerdo ante el comportamiento incívico de la jefa Luisa y 5 era totalmente de acuerdo, en la que los participantes mostraban su grado de acuerdo ante la situación descrita sobre el incivismo laboral.

Consecuencias organizacionales. Se han evaluado mediante el trabajo de Porath y Pearson (2012), en una escala de tipo likert, en la que los participantes tuvieron que contestar a la cuestión, ¿Si usted fuera el empleado Paco, ¿qué consecuencias considera que tendría la situación descrita? Con la finalidad valorar las consecuencias organizacionales divididas en cuatro dimensiones, que son las siguientes:

- Descontento de la organización. Consta de cuatro ítems, los cuales son esfuerzo en el trabajo, calidad del trabajo, [...] Los participantes tuvieron que responder a estos ítems en base a la expresión: “Si yo fuera Paco, esta situación afectaría a mi...”. Se mide el grado de afectación y el descontento con la organización que pudiese tener el empleado Paco respecto a la situación descrita anteriormente en el cuestionario, siendo las respuestas 1 nada de acuerdo y 5 totalmente de acuerdo.
- Descontento con los demás. Incluye tres ítems, son; arrastre mis emociones negativas a la casa, disminuya mi compañerismo en mi trabajo, [...] Los participantes han teniendo que contestar estos ítems a la expresión: “Si yo

fuera Paco, esta situación haría que...”. Se evalúa cuáles serían las consecuencias organizacionales en el descontento con los demás de la situación descrita previamente en el cuestionario del empleado Paco, siendo las respuestas 1 nada de acuerdo y 5 totalmente de acuerdo.

- Absentismo. Tiene dos ítems, que son; disminuya la cantidad de tiempo dedicado al trabajo, [...] Los participantes debían de contestar estos ítems a la expresión: “Si yo fuera Paco, esta situación haría que...”. Se valora el comportamiento del empleado Paco respecto al comportamiento de la jefa Luisa que se ha descrito en la situación previa del cuestionario en base a las consecuencias organizacionales de absentismo que pudiese tener el empleado Paco. Siendo las respuestas 1 nada de acuerdo y 5 totalmente de acuerdo.
- Salida del trabajo. Consta de dos ítems, que son; cambie de trabajo como resultado de esta situación, [...] Los participantes tuvieron que contestar estos ítems a la expresión “Si yo fuera Paco, esta situación haría que...”. Se estima la decisión que pudiera tomar el empleado Paco ante el comportamiento de la jefa Luisa considerando las consecuencias organizacionales de la salida del trabajo ante la situación descrita anteriormente en el cuestionario. Siendo las respuestas 1 nada de acuerdo y 5 totalmente de acuerdo.

5. RESULTADOS

Se realizó un ANOVA sobre las variables independientes según el contexto laboral y el género de los participantes de la muestra. Los resultados de análisis de varianza en cuanto a la variable independiente de afecto negativo según el género, $F(1,103) = .2, 040$, $p = .156$, mostraron que no hay efectos significativos debido a que la media de los participantes de ingeniería de ambos sexos son semejantes, siendo la media de los participantes varones de ingeniería $M = 3,73$, y la media de las participantes mujeres ingenieras $M = 4,09$, por lo que ambos sexos en el contexto laboral de ingeniería percibirán consecuencias emocionales similares en lo que respecta al afecto negativo. En los participantes varones de enfermería la media es $M = 3,42$, y

la media de las participantes mujeres de enfermería es $M = 3,52$. Por tanto, se puede apreciar que no hay diferencias significativas según el género, ya que los participantes de la muestra independientemente del sexo, muestran medias similares respecto a la variable independiente de afecto negativo hacia el comportamiento de la jefa Luisa. En función del contexto laboral, $F(1,103) = .7559$, $p = .007$ si existe un efecto principal en la variable independiente de afecto negativo visto que existen diferencias notables en ambos contextos laborales, siendo la media total del contexto laboral de ingeniería $M = 3.91$ y la media total del contexto laboral de enfermería $M = 3,47$. Por consiguiente, se puede apreciar que la muestra de los participantes de ingeniería detectarán en la víctima de incivismo laboral mayores niveles de afecto negativo sobre el comportamiento de la jefa Luisa en comparación con la muestra de los participantes del contexto laboral de enfermería.

Los resultados del análisis de varianza en cuanto al afecto positivo y en el contexto laboral de ingeniería y enfermería sobre la percepción del incivismo laboral fueron, en afecto positivo según el género, $F(1,103) = .1548$, $p = .216$ no mostraron efectos significativos puesto que la media de los participantes varones de ingeniería es $M = 2,15$ y la media de las participantes mujeres de ingeniería es $M = 1,94$ siendo las medias muy similares en cuanto al género en el ámbito de ingeniería. Respecto a los participantes varones de enfermería la media que presentan es $M = 2,37$ y la media de las participantes mujeres de enfermería es $M = 2,36$ no habiendo diferencias significativas en la variable independiente de afecto positivo según el género. En cuanto al contexto laboral, $F(1,103) = .6198$, $p = .014$ si existe un efecto principal, debido a que la media total del contexto laboral de ingeniería es $M = 1,94$ y la media del contexto laboral de enfermería es $M = 2,37$, estos datos exponen que existen diferencias significativas según el contexto laboral de los participantes de la muestra, mostrando que los trabajadores del contexto laboral de enfermería percibirán en la víctima de incivismo laboral mayores niveles de afecto positivo respecto al comportamiento de la jefa Luisa que los participantes del contexto laboral de ingeniería.

Los resultados del análisis de varianza realizados sobre la variable independiente de las consecuencias organizacionales en lo que respecta a las dimensiones correspondientes, mostraron que; en la dimensión del descontento con la organización

según el contexto laboral $F(1,103) = .22, 354, p = .000$, si existe un efecto principal en los participantes de la muestra debido a que la media del contexto laboral de ingeniería es $M = 3,94$ y la media del contexto laboral de enfermería es $M = 2,77$. Por tanto, se puede apreciar que los participantes del contexto laboral de ingeniería percibirán en la víctima de incivismo laboral peores consecuencias organizacionales en la dimensión del descontento con la organización que los participantes del contexto laboral de enfermería. A pesar de que existen efectos significativos en función del contexto laboral, se pudo analizar que según el género, $F(1,103) = .406, p = .525$ no hay efectos significativos en ambos sexos ya que la media de los participantes varones de ingeniería es $M = 3,67$ y la media que presentan las participantes mujeres de ingeniería es $M = 3,94$, siendo resultados semejantes, ambos sexos detectarán consecuencias organizacionales similares respecto al descontento con la organización en el contexto laboral de ingeniería. En cuanto a los participantes varones de enfermería, la media que muestran es $M = 2,87$ y la media de las participantes mujeres de enfermería es $M = 2,66$, siendo también resultados parecidos en ambos sexos, percibirán consecuencias organizacionales similares en lo que respecta al descontento con la organización.

En la dimensión del descontento con los demás de la variable independiente de consecuencias organizacionales, los resultados del análisis de varianza, $F(1,103) = .12, 026, p = .001$ mostraron que existe un efecto principal en función del contexto laboral de los participantes de la muestra, puesto que la media total de los participantes de la muestra del contexto laboral de ingeniería es $M = 2,83$ y la de los participantes de la muestra del contexto laboral de enfermería es $M = 2,14$. De forma que, los participantes de la muestra del contexto laboral de ingeniería detectarán peores consecuencias organizacionales con los demás en la víctima de incivismo laboral que los participantes de la muestra del contexto laboral de enfermería. En cuanto al género, $F(1,103) = .2702, p = .103$ no hay efectos significativos en ambos sexos en el contexto laboral de ingeniería sobre la variable independiente del descontento con los demás ya que la media de los participantes varones del contexto de ingeniería es $M = 2,54$ y la media de las participantes mujeres de ingeniería es $M = 3,12$, siendo resultados semejantes, ambos sexos percibirán consecuencias organizacionales similares respecto a la dimensión del descontento con los demás. En cuanto a los participantes varones de enfermería la media es $M = 2,10$ y la media de las participantes mujeres de enfermería

$M = 2,17$, los resultados mostraron que ambos sexos en el contexto laboral de enfermería detectarán consecuencias organizacionales similares en la dimensión del descontento con los demás.

Los resultados del análisis de varianza en la dimensión de absentismo de la variable independiente de las consecuencias organizacionales, $F(1,103) = 8,627$, $p = .004$, mostraron que existe un efecto principal en función del contexto laboral de los participantes de la muestra, siendo la media total de los participantes de ingeniería $M = 2,26$, mientras que la media total de los participantes de enfermería $M = 1,72$. Por tanto, los participantes de ingeniería percibirán peores consecuencias organizacionales en base al absentismo en el trabajo que los participantes de la muestra de enfermería. En cuanto al género, $F(1,103) = 3,666$, $p = .058$, los resultados mostraron que existen diferencias significativas, debido a que la media de los participantes varones de ingeniería es $M = 1,93$ y la media de las participantes mujeres de ingeniería es $M = 2,58$, por lo que se puede apreciar, que las participantes mujeres de ingeniería detectarán peores consecuencias organizacionales en la dimensión de absentismo en el trabajo que los participantes varones de ingeniería. En cuanto a los participantes varones de enfermería la media es $M = 1,69$ y la media de las participantes mujeres de enfermería es $M = 1,72$, por consiguiente, no existen diferencias significativas respecto al género en el contexto laboral de enfermería según las consecuencias organizacionales en la dimensión de absentismo del trabajo.

Por último, los resultados del análisis de varianza de la dimensión de la salida del trabajo de la variable independiente de las consecuencias organizacionales, $F(1,103) = .32, 519$, $p = .000$ concluyen que existe un efecto principal en función del contexto laboral de los participantes de la muestra. La media total de los participantes del contexto laboral de ingeniería es $M = 3,77$ y la media total de los participantes del contexto laboral de enfermería es $M = 2,46$. Por tanto, los resultados mostraron que los participantes de la muestra del contexto laboral de ingeniería percibirán peores consecuencias organizacionales respecto a la salida del trabajo que los participantes de la muestra del contexto laboral de enfermería. En cuanto al género, $F(1,103) = .4, 402$, $p = 0,38$, los resultados mostraron que si hay un efecto principal en cuanto al sexo de los participantes de la muestra, ya que los participantes varones de ingeniería presentan una media de $M = 3,58$, mientras que las participantes mujeres ingeniería tienen una

media de $M = 3,95$. De forma que, las mujeres ingenieras detectarán peores consecuencias organizacionales con la salida del trabajo que los participantes varones de ingeniería. En cuanto a los participantes varones de enfermería presentan una media de $M = 2,19$, mientras que las participantes mujeres de enfermería obtienen una media de $M = 2,76$. Por tanto, se puede apreciar que las participantes mujeres de enfermería percibirán peores consecuencias organizacionales en la dimensión salida del trabajo que los participantes varones de enfermería.

6. DISCUSIÓN

El objeto del estudio ha sido conocer las consecuencias emocionales y organizacionales causadas por una situación de incivismo laboral en un contexto laboral ingeniería y de enfermería. Actualmente, la discriminación laboral de género debe ser contemplada desde diversos aspectos como las diferencias de género, actitudes sexistas ya que supone un riesgo psicosocial para los empleados (Eagly, Eaton, Rose, Riger y McHugh, 2012). El incivismo laboral es una conducta disuasoria que normalmente desata consecuencias emocionales negativas (Penney y Spector, 2005), pudiendo llegar en algunos casos, a ser un riesgo psicosocial tan dañino como un acoso psicológico o un ensañamiento físico (Baron y Neuman, 1996). Además, este hecho puede ocasionar múltiples consecuencias organizacionales hacia el empleado, como descontento con la organización, disminución de la satisfacción laboral, estrés laboral, absentismo, la salida del trabajo... Llegando a producir “ansiedad, depresión, hostilidad (burnout) y bajos niveles de bienestar físico y psicológico” (Cortina, et al., 2001, p.43). El presente estudio se ha analizado desde la discriminación laboral causada por una situación de incivismo laboral para hallar la perspectiva según el género y la influencia del contexto laboral actualmente. Los resultados del estudio indican que las mujeres independientemente del contexto laboral donde se encuentren, han percibido mayor incivismo laboral que los hombres respecto a la situación descrita en el cuestionario. En función del contexto laboral, se ha analizado que en la mayoría de las variables independientes, en general, los participantes de la muestra del contexto laboral de ingeniería han detectado y percibido peores consecuencias emocionales y organizacionales en la víctima de incivismo laboral que los participantes de la muestra

del contexto laboral de enfermería. Estos efectos principales del presente estudio destacan las diferencias que existen en cuanto al género, hombres y mujeres y el contexto laboral, masculinizado y feminizado a lo largo de la historia. Modernamente, el incivismo laboral es una “nueva forma” de discriminación laboral que puede ser llevada a cabo tanto por sexo como por raza (Cortina, Kabat-Farr, Leskinen, Huerta y Magley, 2013). Es uno de los factores más estresantes y frecuentes ya que es una agresión de tipo encubierta, de baja intensidad con intención de dañar a la víctima y violar las normas sociales del respeto mutuo (Andersson y Pearson, 1999). Por lo que discernir entre aspectos relacionados con el incivismo laboral demanda un acercamiento metodológico apropiado.

Los resultados de este diseño factorial han permitido analizar cómo las diferencias de género halladas son importantes para separar las valoraciones entre hombres y mujeres en la percepción del incivismo laboral. Existen estudios que muestran como las variables de género y de contexto laboral pueden influir en los observadores del incivismo laboral. En este caso, se han encontrado diferencias significativas en ambas variables, en cuanto al género, las mujeres han percibido peores consecuencias emocionales y organizacionales en la víctima de incivismo laboral que los hombres indistintamente del contexto laboral. En cuanto al contexto laboral, se ha analizado que los participantes del contexto laboral de ingeniería son más sensibles, más propensos a percibir las consecuencias emocionales y organizacionales causadas por la situación de incivismo laboral presentada que los participantes del contexto laboral de enfermería. Aunque, estas diferencias de género y de contexto laboral pudieran deberse a otras variables como historiales personales o características individuales de cada persona.

Las evidencias halladas en el presente estudio respecto a las diferencias de género pueden verse respaldadas por teorías sistemáticas asociadas a roles de género entre hombres y mujeres, ya que las personas van creciendo y adaptándose según su sexo hasta llegar al rol social que les “pertenece” (Tessa, Madeline, Gullet, Corinne y Joe, 2012, citado en Moreno-Jiménez, B., & Garrosa Hernández, 2013). En cuanto a las diferencias según el contexto laboral, los resultados pueden romper barreras estereotipadas, ya que se ha detectado que existe mayor percepción del incivismo laboral en un contexto masculinizado que en un contexto laboral feminizado. ¿Qué

diferencias de género hay en la percepción de las consecuencias de la víctima del incivismo laboral según el contexto laboral? En la mayoría de los casos las mujeres sea cual sea el contexto laboral perciben mayores niveles de incivismo laboral que los hombres, podemos pensar que las mujeres son más sensibles a percibir las consecuencias del incivismo laboral ya que a lo largo de la historia han sido mayormente víctimas de discriminación laboral, además, la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo expresa que las mujeres tienen un porcentaje más alto que los hombres de sufrir acoso laboral, discriminación sexual, agresiones verbales, aislamiento social (INSHT, 2011, citado en Moreno-Jiménez, B., & Garrosa Hernández, 2013). También, los resultados del presente estudio muestran que los participantes de la muestra varones de ingeniería en la mayoría de las variables han detectado mayores niveles de incivismo laboral que los participantes varones de la muestra del contexto enfermería. Hemos podido analizar que las mujeres ingenieras le dan más importancia a las consecuencias del incivismo laboral cuando se encuentran en un contexto típicamente masculinizado. Esta cuestión presenta la importancia de analizar el incivismo laboral de una forma más específica.

Una aportación destacada en el estudio es percibir qué consecuencias emocionales y organizacionales observan las personas del contexto de ingeniería y del contexto de enfermería ante la situación de incivismo laboral. ¿Las mujeres participantes percibirán mayor afecto negativo hacia la víctima de incivismo laboral en comparación con los hombres participantes en el contexto laboral de ingeniería y enfermería? No se encuentran diferencias significativas en la variable independiente de afecto negativo según el género, sin embargo, si se hallan diferencias significativas según el contexto laboral, ya que los ingenieros han percibido mayores niveles de afecto negativo que los enfermeros. ¿Las mujeres participantes percibirán mayor afecto positivo hacia la víctima en comparación con los hombres participantes en el contexto laboral de ingeniería y enfermería? La diferencia significativa hallada en función del contexto laboral ha sido que las mujeres y los varones del contexto laboral de enfermería percibieron mayores niveles de afecto positivo que los hombres y mujeres del contexto de ingeniería. En cuanto al género en particular, no se han encontrado diferencias significativas.

¿Las mujeres participantes percibirán mayores consecuencias organizacionales hacia la víctima en comparación con los hombres en el contexto laboral de ingeniería y enfermería? Las diferencias significativas que se han encontrado han sido, tanto en la dimensión del descontento con la organización y del descontento con los demás, mujeres y hombres del contexto masculinizado, es decir, ingeniería, han sido más propensos a percibir peores consecuencias organizacionales en la víctima de incivismo laboral que los participantes del contexto laboral de enfermería. En cuanto a las diferencias entre mujeres y hombres no se ha detectado diferencias significativas. En lo que respecta a las dimensiones de absentismo y salida del trabajo, los ingenieros e ingenieras siguen mostrando que perciben peores consecuencias que los enfermeros y enfermeras, sin embargo, en cuanto al género, las mujeres ingenieras han detectado peores consecuencias en dichas dimensiones que los hombres ingenieros. Por otro lado, en la dimensión de la salida del trabajo, las mujeres enfermeras han percibido peores consecuencias organizaciones de la salida del trabajo que los hombres enfermeros. En resumen, las mujeres y hombres perciben mayor incivismo laboral cuando el contexto es masculinizado que feminizado. Además, en cuanto al género, las mujeres enfermeras e ingenieras han detectado peores consecuencias organizacionales en las dimensiones de absentismo y de salida del trabajo de la víctima de incivismo laboral que los hombres enfermeros e ingenieros. Estos resultados destacan la importancia de analizar las valoraciones acerca de las consecuencias emocionales y organizacionales del incivismo laboral separando el género y el contexto laboral ya que ante una idéntica situación de incivismo laboral la valoración de las personas puede cambiar según el contexto laboral donde se encuentren, dándole mayor o menor importancia a las consecuencias.

Un aspecto destacable en esta investigación es que se manipula la variable del sexo de la jefa ejecutora de la conducta incívica y el sexo de la persona empleada que resulta víctima de la situación de incivismo laboral, con el fin de que los participantes observen las consecuencias de un modo más real.

La investigación presente cuestiona las consecuencias emocionales y organizacionales que puede desencadenar una situación de incivismo laboral, teniendo como respuesta la exclusión social de la víctima en la organización y las diferentes reacciones que puedan tener las personas que contemplan esta forma de agresión encubierta. Por ello, es necesario plantear intervenciones psicosociales sobre la

igualdad de género en el ámbito laboral con la finalidad de disminuir la discriminación laboral de género.

Las limitaciones que pueden presentar el siguiente estudio es no haber podido aplicárselo a personas que hayan sido realmente víctimas de discriminación laboral para conocer un efecto más real de los resultados. Además, se podría haber manipulado la variable del género de un modo diferente para obtener resultados más comparativos entre hombres y mujeres. Es decir, aplicar la misma situación del caso pero cambiando el género de la jefa mujer, empleado hombre, por jefe hombre, empleada mujer, con la finalidad de obtener resultados más completos respecto a la perspectiva de género en el ámbito laboral.

7. CONCLUSIONES FINALES

Varios estudios nos han proporcionado información sobre las consecuencias negativas que puede ocasionar esta nueva forma de discriminación laboral como es el incivismo laboral (Cortina, Kabat-Farr, Leskinen, Huerta y Magley, 2013). El incivismo laboral es un tipo de agresión encubierta que tiene connotaciones negativas a nivel personal, emocional, organizacional y social. La realización de este estudio permite conocer la percepción de hombres y mujeres que trabajan en un contexto laboral típicamente masculinizado o feminizado ante una situación de incivismo laboral. Analizar la percepción del incivismo laboral de forma separada entre hombres y mujeres y diferentes tipos de contexto laboral es importante para abordar científicamente como puede cambiar la percepción ante un mismo problema laboral, según el género y el contexto laboral donde se encuentren.

Una cuestión incongruente con los resultados que se esperaban ha sido, ¿cómo es posible que los varones que se encuentran en un contexto laboral masculinizado perciban mayores niveles de incivismo laboral que los hombres que se encuentran en un contexto laboral feminizado? Planteamos este aspecto como una controversia, debido a que según las teorías desarrolladas sobre los roles de género, es más lógico que los hombres que se encuentren en un contexto feminizado, donde la mayoría de los trabajadores/as son mujeres, estén más sensibilizados con la discriminación laboral de género que los varones que se encuentran un contexto típicamente masculinizado ya que la mayoría de los trabajadores/as son hombres. Así, el contexto laboral de enfermería ha causado desconcierto en el estudio, porque los hombres enfermeros han percibido muy bajo nivel de incivismo laboral en comparación con los hombres ingenieros, estos junto con las mujeres enfermeras, solo han percibido niveles bajos de incivismo laboral en la variable de afecto positivo, es decir, han detectado como la víctima de incivismo laboral tendrán mejores consecuencias emocionales en el contexto laboral de enfermería. Las mujeres enfermeras también han mostrado bajos niveles de percepción y detección de incivismo laboral en comparación con las mujeres ingenieras. Es comprensible, que las mujeres ingenieras al estar en un contexto laboral masculinizado perciban mayores niveles de incivismo laboral debido a que puedan haber visto a lo largo de la historia más casos discriminación laboral a la mujer que las mujeres enfermeras que se

encuentran en un contexto laboral feminizado. Pero la cuestión a plantear sería, como es posible que las mujeres enfermeras que se encuentran trabajando en un contexto laboral feminizado no perciban y detecten mayores niveles de incivismo laboral. Quizás, este hecho pueda deberse a que en el caso presentado, la persona que realiza la conducta incívica ha sido una mujer, tal vez si se hubiera cambiado el género de la persona que ejecuta dicha conducta, los resultados podrían haber sido diferentes. Por lo que sería conveniente y necesario presentar un estudio más completo, en el que se presente un caso de incivismo laboral, donde el jefe que realice la conducta incívica sea un hombre hacia la empleada y una jefa mujer hacia el empleado, como se ha visto en el estudio. Así, poniendo todas las situaciones posibles, se podrá analizar resultados más reales y el grado de discriminación de género que puede existir en los contextos laborales expuestos en el estudio.

Tras analizar los resultados, se cree oportuno realizar intervenciones psicosociales centradas en la igualdad de género en el ámbito laboral y seguir trabajando en este campo, ya que hemos podido comprobar con los resultados obtenidos que la sociedad no está realmente concienciada como pensamos sobre la discriminación laboral de género. Por tanto, las intervenciones psicosociales deben ir encaminadas tanto a víctimas de discriminación laboral, independientemente del sexo, como a personas que observan y detectan situaciones de incivismo laboral, mostrándose pasivas ante dichas conductas. La finalidad de las intervenciones psicosociales sería concienciar a la sociedad de que no deben permitirse agresiones laborales bajo ningún concepto, así como alertar de tales situaciones encubiertas si se observan en el trabajo, como hemos visto en el caso descrito. Las intervenciones también podrían ir dirigidas a trabajar la educación emocional en el ámbito laboral, con el fin de ayudar a las personas a detectar agresiones encubiertas que muchas veces se pasan por alto, como por ejemplo, que alguien que no te escuche, te ignore, te hable mal, etc. Y así conseguir eliminar las conductas incívicas y paliar en gran medida la discriminación laboral de género que existe actualmente. Para concluir, este estudio experimental contribuye una aportación para obtener un mayor conocimiento acerca de las consecuencias emocionales y organizacionales del incivismo laboral.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Andersson, L.M., & Pearson, C.M. (1999). Tit for tat? The spiralling effect of incivility in the workplace. *Academy of Management Review*, 24(3), 452-471. doi.org/10.5465/amr.1999.2202131

Bakan, D. (1966). *The duality of human existence: An essay on psychology and religion*. Chicago: Rand McNally.

Baron, R. A., & Neuman, J. H. (1996). Workplace violence and workplace aggression: Evidence on their relative frequency and potential causes. *Aggressive Behavior*, 22(3), 161-173. doi.org/10.1002/(SICI)1098-2337(1996)22:3<161::AID-AB1>3.0.CO;2-Q

Ben-Zur, H., y Yagil, D. (2005). The relationship between empowerment, aggressive behaviors of customers, coping, and burnout. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14(1), 81–99. doi.org/10.1080/13594320444000281

Bies, R. J., Tripp, T. M., & Kramer, R. M. (1997). At the breaking point: Cognitive and social dynamics of revenge in organizations. In R. A. Giacalone & J. Greenberg (Eds.), *Antisocial behavior in organizations*: pp(18-36). Thousand Oaks, CA: Sage.

Bowling, N. A. y Beehr, A. (2006). Workplace Harassment from the Victim's Perspective: a Theoretical Model and Meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 91(7), 998-1012. doi.org/10.1037/0021-9010.91.5.998

Burke, R. J. (2002), Men, masculinity, and health. En D.L Nelson y R.J Burke (eds), *Gender, work stress and health* (pp.35-54). Washington, DC: American Psychological Association. doi.org/10.1037/10467-003

Carmona-Cobo, I., Garrosa, E., Moreno-Jiménez, B., & del Barrio, E. (2014). Influencia de los estereotipos de género en la evaluación del incivismo laboral.

Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, 17(2), 190-205. doi:10.11606/issn.1981-0490.v17n2p190-205

Carter, S. L. (1998). *Civility: Manners, morals, and the etiquette of democracy*. New York: Basic Books.

Cortina, L. M., Kabat-Farr, D., Leskinen, E. A., Huerta, M., & Magley, V. J. (2011). Selective incivility as modern discrimination in organizations: evidence and impact. *Journal of Management*, 39(6), 1579-1605. doi.org/10.1177/0149206311418835

Cortina, L. M., Kabat-Farr, D., Leskinen, E. A., Huerta, M., y Magley, V. J. (2013). Selective Incivility as Modern Discrimination in Organizations: Evidence and Impact. *Journal of Management*, 39(6), 1-27. doi.org/10.1177/0149206311418835

Cortina, L. M., Magley, V. J., Williams, J. H., & Langhout, R. D. (2001). Incivility in the workplace: incidence and impact. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1), 64-80.

Diener, E. (1984). Subjective wellbeing. *Psychological Bulletin*, 95, (3) 542-575. doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542

Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Eagly, A. H. (1997). *Sex differences in social behaviour. A social-role interpretation*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum. doi.org/10.1037/0003-066X.52.12.1380.b

Eagly, A. H., Eaton, A., Rose, S. M., Riger S. y McHugh, M. C. (2012). Feminism and psychology: Analysis of a half-century of research on women and gender. *American Psychologist*, 67 (3), 211-230

Eagly, A.H., & Karau, S.J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573-598.

Elias, N. (1982). *The history of manners*. New York: Pantheon. doi.org/10.5465/amr.1999.2202131

Feldman, D. C. (1984). The development and enforcement of group norms. *Academy of Management Review*, 9 (1): 47-53. doi.org/10.5465/amr.1984.4277934

Folkman, S., & Moskowitz, J. T. (2000). Positive affect and the other side of coping. *American Psychologist*, 55, (6), 647-654. doi.org/10.1037//0003-066X.55.6.647

Garrosa, E., Carmona-Cobo, I., Moreno-Jiménez, B., & Sanz-Vergel, A.I (2015). El impacto emocional del incivismo y el abuso verbal en el trabajo: El papel protector de la recuperación diaria. *Anales de Psicología*, 31 (1), 190-198. doi.org/10.6018/analesps.31.1.161494

Hartman, E. (1996). *Organizational ethics*. Oxford, England: Oxford University Press.

Heilman, M. E. (1983). Sex bias in work settings: The lack of fit model. *Research in Organizational Behavior*, 5, 269–298.

Heilman, M.E y Eagly, A. H. (2008). Gender Stereotypes Are Alive, Well, and Busy Producing Workplace Discrimination. *Industrial and Organizational Psychology*, 1,393–398. doi.org/10.1111/j.1754-9434.2008.00072.x

Johnson, C. L. (1988). Socially controlled civility. *American Behavioral Scientist*, 31 (6): 685-701.

Kabat-Farr, D., & Cortina, L. M. (2012). Selective incivility: gender, race, and the discriminatory workplace. In S. Fox, & T. R. Lituchy (Eds.), *Gender and the dysfunctional workplace* (pp. 120-134). Northampton, MA: Edward Elgar Publishing.

Kinney, J. A. (1995). *Violence at work*. Englewood Cliffs. NJ: Prentice-Hall.

Lim, S., Cortina, L. M., & Magley, V. J. (2008). Personal and workgroup incivility: impact on work and health outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 95-107. doi.org/ 10.1037/0021-9010.93.1.95

Moreno-Jiménez, B., & Garrosa Hernández, E. (2013). Género y salud laboral. *Salud laboral, riesgos psicosociales y bienestar laboral*. (pp.67-79). Madrid: Pirámide.

Moreno-Jiménez, B., & Garrosa Hernández, E. (2013). Violencia y agresión laboral. *Salud laboral, riesgos psicosociales y bienestar laboral*. (pp.123-135). Madrid: Pirámide.

Morris, J. (1996). *Democracy beguiled*. The Wilson Quarterly, Autumn: 24-35.

Pearson, C. M. y Porath, C. L. (2005). On the nature, consequences and remedies of workplace incivility: No time for “nice”? Think again. *The Academy of Management Executive*, 19 (1), 7-18. doi.org/10.5465/ame.2005.15841946

Penney, L. M. y Spector, P. E. (2005). Job stress, incivility, and counterproductive work behavior (CWB): the moderating role of negative affectivity. *Journal of Organizational Behavior*, 26 (7), 777-796. doi.org/10.1002/job.336

Pressman, S. D., & Cohen, S. (2005). Does positive affect influence health? *Health Psychology*, 131, (6), 925-971.

Quiceno, M. J., Báez, C., & Vinaccia, S. (2008). “Incivismo” en el lugar de trabajo: “un nuevo factor de estrés laboral”. *Acta colombiana de psicología*, 11 (2), 37-46.

Sansinea, E., Gil de Montes, L., Aguirrezabal, A., & Garaigordobil, M. (2010). Predictores del afecto positivo: El papel de la autonomía percibida y el estilo de afrontamiento. *Ansiedad y estrés*, 16 (1), 71-82.

Schat, A., & Kelloway, E. K. (2005). Workplace violence. In J. Barling, E. K. Kelloway, & M. Frone (Eds.), *Handbook of workplace stress* (pp. 189-218). Thousand Oaks, CA: Sage.

Sonnentag, S., y Fritz, C. (2007). The recovery experience questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 204–221.

Timmerman, G. y Bajema, C. (2000). The Impact of Organizational Culture on Perceptions and Experiences of Sexual Harassment. *Journal of Vocational Behavior*, 57(2), 188-205. doi.org/10.1006/jvbe.1999.1741

Topa, G., Depolo, M. y Morales, J. F. (2007). Mobbing: A meta-analysis and integrative model of its antecedents and consequences. *Psicothema*, 19 (1), 88-94.

Watson, D., Clark, L. A., y Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063-1070.

9. ANEXO

- Cuestionario CE10-Ingeniería (igual que el cuestionario CE12-Enfermería)

CE10 -Ingeniería

Mediante el siguiente cuestionario pretendemos analizar cuáles son los procesos psicosociales implicados en el trabajo. Así pues, le pedimos por favor que LEA ATENTAMENTE EL TEXTO Y RESPONDA A LAS PREGUNTAS posteriores.

Instrucciones:

1. Debe realizarlo completo contestando a todas las preguntas y en un solo momento.
2. Conteste de la forma más sincera posible, recuerde que sus datos son totalmente anónimos.
3. No existen respuestas correctas ni incorrectas, lo importante es que su respuesta refleje su opinión.
4. Responda a todas las cuestiones aunque no esté totalmente seguro/a. Elija la opción que más se adecue en función de las escalas de respuesta que se presentan.
5. Es posible que exista repetición y semejanza en algunas de las preguntas, su respuesta a cada una de ellas es de gran valor aunque parezca ya contestada.
6. No hay límite de tiempo: Lo importante es que responda a las preguntas tras haber leído y comprendido el texto en su totalidad.

IMPORTANTE: Por favor, cumplimente los siguientes campos con los que se pretende generar un código personal que sólo usted conocerá. Es fundamental que lo cumplimente para garantizar su anonimato.

Escriba la primera letra del nombre de su madre

Escriba la primera letra del nombre de su padre

Escriba el día en el que usted nació

Escriba las dos últimas cifras del año en el que usted nació

Muchas gracias por su colaboración

IMAGINE QUE USTED ESTÁ OBSERVANDO LA SIGUENTE SITUACIÓN

Paco es ingeniero y trabaja como empleado en una empresa de telecomunicaciones desde hace cinco años. Su trabajo consiste en resolver incidencias y problemas técnicos de los equipos informáticos. Desde que empezó, ha demostrado que es bueno con los ordenadores y soluciona los problemas que van surgiendo en el día a día.

Desde hace cuatro meses, entró a trabajar en la empresa una nueva jefa, Luisa. En varias ocasiones, su jefa Luisa ha ignorado a Paco cuando se lo ha encontrado en el pasillo. Además cuando han coincidido en el descanso del café, su jefa Luisa se ha puesto a hablar con los compañeros de Paco, dejándole apartado.

En la última reunión, Paco explicaba cómo recuperar los datos que un virus había borrado en todos los ordenadores de la empresa. Desde que Paco comenzó a hablar, su jefa Luisa empezó a mirar unos papeles que tenía en la mano, sin prestarle atención a Paco. En ese momento, Paco se dirigió a su jefa Luisa para explicarle cómo iba a resolver el problema del virus. Su jefa Luisa se volvió para hablar con otra persona mientras Paco seguía hablando, ni siquiera le miró ni le prestó atención. A continuación, cambió de tema de conversación y la reunión transcurrió con normalidad.

(3º) El comportamiento de la jefa Luisa hará que el empleado Paco se sienta...

	NADA DE ACUERDO TOTALMENTE DE ACUERDO				
1. Disgustado	1	2	3	4	5
2. Hostil	1	2	3	4	5
3. Dispuesto	1	2	3	4	5
4. Avergonzado	1	2	3	4	5
5. Inspirado	1	2	3	4	5
6. Nervioso	1	2	3	4	5
7. Decidido	1	2	3	4	5
8. Atento	1	2	3	4	5
9. Temeroso	1	2	3	4	5
10. Activado	1	2	3	4	5

(4º) Si usted fuera el empleado Paco, ¿qué consecuencias considera que tendría la situación descrita?

“Si yo fuera Paco, esta situación afectaría a mi...”

	NADA DE ACUERDO TOTALMENTE DE ACUERDO				
1. Esfuerzo en el trabajo	1	2	3	4	5
2. Calidad del trabajo	1	2	3	4	5
3. Rendimiento laboral	1	2	3	4	5
4. Compromiso con la empresa	1	2	3	4	5

“Si yo fuera Paco, esta situación haría que...”

5. Arrastre mis emociones negativas a la casa	1	2	3	4	5
6. Disminuya mi compañerismo en mi trabajo	1	2	3	4	5
7. Disminuya mi atención a la clientela de la empresa	1	2	3	4	5
8. Disminuya la cantidad de tiempo dedicado al trabajo	1	2	3	4	5
9. Diga que estoy enfermo cuando en realidad no lo estoy	1	2	3	4	5
10. Cambie de trabajo como resultado de esta situación	1	2	3	4	5
11. Cambie de puesto de trabajo dentro de la empresa para evitar a mi jefa Luisa	1	2	3	4	5

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOSSexo: ☐ Masculino ☐ Femenino

Edad: ____ años Nacionalidad: _____ Número de hijos: ____

Relaciones personales: ☐ Soltero/a ☐ Casado/a o viviendo en pareja ☐ Separado/a o Divorciado/a ☐ Viudo/a

Lugar de residencia: _____ Comunidad Autónoma: _____

Nivel de estudios realizados: ☐ Primaria ☐ Secundaria Obligatoria ☐ Formación profesional
☐ Bachillerato ☐ Titulado universitario ☐ Máster ☐ DoctoradoProfesión: ☐ Ingeniería Superior ☐ Ingeniería Técnica

Indique su lugar de trabajo (ej. Taller): _____

Especialidad de ingeniería: ☐ Agrícola ☐ Forestal ☐ Civil ☐ Diseño ☐ Montes y Caminos ☐ Eléctrica
☐ Industrial ☐ Mecánica ☐ Telecomunicaciones ☐ Otra: _____

Años de experiencia en su profesión: _____

La institución en la que trabaja es: ☐ Empresa pública ☐ Empresa privadaTamaño de la institución en la que trabaja: ☐ Hasta 50 personas ☐ 51-100 ☐ 101-150 ☐ 151-200
☐ 201-250 ☐ 251-300 ☐ 301-350 ☐ Más de 351 personas

Años de experiencia en el puesto actual: _____

Indique la Unidad/Área/Departamento en el que trabaja: _____

Cargo que ocupa en la institución: ☐ Dirección ☐ Coordinación ☐ Jefatura
☐ Técnico ☐ Auxiliar ☐ Otros: _____Tipo de contrato: ☐ Indefinido/Fijo ☐ Funcionario/a ☐ Temporal ☐ Autónomo ☐ En prácticas
☐ Por obra o ETT ☐ Becario/a ☐ Otros: _____¿Las quejas de sus clientes le pueden suponer sanciones? ☐ Sí ☐ No

Horario de trabajo:

☐ Tiempo completo (ej. 8hr/día) ☐ Media Jornada (ej. 4hr/día) ☐ Por horasTurno de Trabajo: ☐ Mañana ☐ Mañana y tarde ☐ Tarde ☐ Noche ☐ Rotativo

Número de horas que trabaja a la semana: ____

Si USTED es supervisor/a o responsable de un equipo de trabajo, ¿cuántas personas tiene a su cargo? _____

Su jefatura inmediata la ocupa: ☐ Hombre ☐ Mujer ☐ No tengo jefe/a inmediato/a

	Mayoría hombres	Mitad y mitad	Mayoría mujeres
1. En su institución en general los/as trabajadores/as son...			
2. En su grupo inmediato de trabajo (área) los/as trabajadores/as son...			
3. En su institución, los/as jefes/as son...			
4. Su puesto de trabajo, tradicionalmente lo han ocupado...			