



UNIVERSIDAD DE JAÉN
Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación

Trabajo Fin de Grado

DISCRIMINACIÓN LABORAL POR GÉNERO: EL ROL DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

Alumno/a: **Sheila María Sutil Conde**

Tutor/a: Prof. Dra. Isabel Carmona-Cobo
Dpto.: Departamento de Psicología

Junio, 2017-2018

ÍNDICE

1. RESUMEN Y PALABRAS CLAVE	2
2. INTRODUCCIÓN.....	3
3. OBJETIVOS E HIPÓTESIS.....	7
4. MÉTODO.....	8
4.1 PARTICIPANTES.....	8
4.2 PROCEDIMIENTO.....	13
4.3 MEDIDAS.....	14
5. RESULTADOS.....	16
6. DISCUSIÓN.....	19
7. CONCLUSIONES FINALES.....	22
8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	24
9. ANEXOS	

1. RESUMEN Y PALABRAS CLAVE

Esta investigación tuvo por objetivo analizar el rol de la inteligencia emocional y las creencias estereotipadas de género en la percepción del incivismo laboral. Participaron 107 trabajadores de ingeniería y enfermería, (55 varones y 52 mujeres). Se llevó a cabo un estudio con diseño factorial entre sujetos donde se manipuló el contexto laboral y el género de los/las participantes. Las condiciones experimentales mostraban como la jefa tenía una conducta incívica encubierta con uno de sus subordinados varones. Los resultados mostraron diferencias significativas de género en el análisis de las creencias estereotipadas de género de los/las trabajadores independientemente del contexto laboral, mientras no hubo resultados significativos en la percepción del incivismo laboral ni en el nivel de Inteligencia Emocional. Las líneas futuras de investigación podrían ir dirigidas a prevenir este tipo de discriminación laboral estudiando de forma más específica las creencias estereotipadas de género de los/las trabajadores/as.

Palabras clave: Incivismo laboral, creencias estereotipadas de género, Inteligencia Emocional, percepción de incivismo laboral.

SUMMARY

The objective of this research was to analyze the role of emotional intelligence and gender stereotyped beliefs in the perception of labor incivility. 107 engineering and nursing workers participated (55 men and 52 women). A study was carried out with factorial design between subjects where the labor context was manipulated and the gender of the participants. The experimental conditions showed how the female leader had a disguised antisocial behavior with one of her male subordinates. The results showed significant gender differences in the analysis of the gender stereotyped beliefs of the workers regardless of the work context, while there were no significant results in the perception of labor incivism or in the level of Emotional Intelligence. Future lines of research could be aimed at preventing this type of employment discrimination by studying in a more specific way the stereotyped gender beliefs of the workers.

Key words: Workplace incivility, stereotyped gender beliefs, emotional intelligence, perception workplace incivility.

2. INTRODUCCIÓN

Andersson y Pearson (1999) definieron el incivismo laboral como una conducta violenta de baja intensidad, dura y grosera con una intencionalidad turbia de dañar a la víctima y que viola las normas laborales de respeto mutuo. Esta conducta es un acontecimiento en la que interactúan dos o más personas (Brown y Levinson, 1987; Carter, 1998). Los incidentes violentos usualmente comienzan cuando alguien cree que una norma ha sido violada, (Felson, 1982). La falta de civismo, como una violación de las normas para el respeto mutuo, puede engendrar percepciones de injusticia interactiva (Bies, en prensa; Bies y Moag, 1986).

Los tipos y las formas de expresión del incivismo laboral que existen, según (Cortina et al., 2001) son, el excluyente y el ofensivo que traen consigo consecuencias diversas, las reacciones de las víctimas pueden variar, además el comportamiento incívico se puede expresar de formas activas o pasivas (Chui y Dietz, 2014) cuando se producen conductas activas como, por ejemplo, realizar acotaciones negativas hacia algún trabajador o trabajadora se estaría produciendo incivismo ofensivo y cuando se producen conductas pasivas como, por ejemplo, no prestarle atención a una persona se estaría dando lugar a un incivismo excluyente.

Los expertos diferencian entre dos tipos de conductas antisociales; formas o tipos de violencia laboral y formas de agresión laboral donde el lugar que ocupa el incivismo laboral es el de agresión laboral (Schat y Kelloway, 2005). La agresión laboral es definida por (Schat y Kelloway, 2005), como un comportamiento de un individuo o más que forman o no parte de la organización donde tratan de dañar física o psicológicamente a uno o más empleados o empleadas y que ocurre en el contexto de la propia empresa. Diferenciándose de la violencia laboral en que ésta es atribuida a comportamientos de índole física.

El incivismo tiene consecuencias hostiles, como pueden ser; estrés laboral, distracción cognitiva, reducción de la satisfacción laboral y creatividad, provocando un aumento en el afecto negativo y en los niveles de rotación laboral (Cortina et al., 2001; Garrosa, Carmona-Cobo, Moreno-Jiménez & Sanz-Vergel, 2015; Lim, Cortina & Magley, 2008; Schat & Kelloway, 2005). A través de una encuesta de 800 gerentes y empleados en 17 industrias, realizada por (Porath y Pearson, 2013) se observaron resultados significativos en los que: los empleados disminuyeron intencionalmente su esfuerzo, el tiempo, la calidad de su trabajo.

Cortina (2008) propuso la Teoría del Incivismo Selectivo, cuyo argumento central es, que el incivismo laboral no siempre va dirigido a todos los colectivos de la población general, sino que a veces constituye una expresión oculta de exclusión social hacia las mujeres y minorías étnicas dentro de las organizaciones.

La VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo en España (INSHT, 2011) 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 por razón de género (Carmona-Cobo, Garrosa, Moreno Jiménez y del Barrio, 2014).

Percepción e incivismo laboral

La percepción dirige una ejecución situada socio-históricamente, que interpreta y puede transformar la realidad (Cebey y Ferrari, 2016). Las emociones que las organizaciones transmiten a sus trabajadores y trabajadoras son muy importantes para analizar el problema que genera el incivismo laboral, tal y como marcan Namie & Lutgen-Sandvik (2010), estas influyen en la salud psicofísica de los empleados y empleadas, en sus formas de relacionarse entre compañeros, compañeras y sus superiores, además de en el modo en que cada persona construye su identidad laboral (Lutgen-Sandvik, 2008).

Creencias estereotipadas de género e incivismo laboral

Existen diferentes teorías que podrían explicar esta visión desde la perspectiva de género (Gálvez y Garrosa, 2013). La Teoría del Rol Social según, Eagly (1987), basada en que la diversidad entre mujeres y hombres forma creencias relacionadas con las características que definen a mujeres y hombres, ocasionando prescripciones sobre la conducta asociada a cada rol. Ambos géneros van amoldándose a los roles característicos sexuales hasta lograr el rol social que le corresponde (Gálvez y Garrosa, 2013).

La ampliación de la Teoría del Rol Social, da como resultado la Teoría sobre la Congruencia de Rol (Eagly y Karau, 2002) fundada en la idea de que los roles de género son normativos e identifican las expectativas acerca del comportamiento conveniente

para los grupos que forman parte de la sociedad. Esta postura tiene implicaciones en el ámbito laboral, incluso pueden causar menores oportunidades de avance en las mujeres (Feather y Robert, 2007).

Entre las conductas que son consideradas como ideales para las mujeres se encuentra la dedicación solo parcial al trabajo, el cuidado de los hijos y el hogar, y por el contrario la que se considera una de las conductas más apropiadas para los varones se podría decir que es llevar a cabo el rol económico familiar pudiendo salir a trabajar en horario completo (Friedman y Greenhaus, 2000; Heilman y Eagly, 2008). La Comisión Federal de Techo de Vidrio, (1995), Morrison, White y Van Velsor, (1987) añade que existen prejuicios y discriminación que producen rechazo ante la posibilidad de que las mujeres puedan ocupar puestos directivos de mayor nivel.

La conexión que existe entre estos roles tradicionales y el estrés laboral es amplia, ya que desde este modelo muchos autores han considerado que solo el acontecimiento de nacer mujer puede ser peligroso para la salud (Murphy, 2003). Además en la actualidad el rol masculino se ha modificado y como consecuencia se crea un desconcierto sobre el rol adecuado (Burke y Nelson, 1998; Burke, 2002), influyendo de forma directa con el estrés de rol de género y en consecuencia produciendo problemas de salud entre otros (Addis y Mahalik, 2003).

Desde la Teoría de Conservación de Recursos de Hobfoll y Freedy (1993) se pueden dar a conocer las consecuencias emocionales de estas circunstancias de estrés de rol e incivismo laboral y la pérdida de recursos que suponen para los trabajadores y las trabajadoras (Garrosa, Díaz, Carmona-Cobo y del Barrio, 2015). Partiendo de que las personas tienen una serie de valores que quieren conservar (justicia, respeto, apoyo social, estabilidad laboral, habilidades sociales, autoestima, económicas, etc.) el estrés sucedería cuando los recursos son amenazados, con la existencia de ambigüedad de rol, incivismo laboral, pérdida del empleo, divorcio, etc. Ante estas situaciones de estrés, si al final las personas consiguen sus objetivos o metas, se mejora su salud y acrecienta el nivel de recursos que tenían. En esta teoría también es relevante la percepción que tiene la persona sobre sus propios recursos, teniendo en cuenta, que su contexto social y organizacional puede estar proporcionando facilidades o impedimentos para que se produzcan estos procesos de estrés (Hobfoll y Freedy, 1993).

Inteligencia emocional e incivismo laboral

La Inteligencia Emocional (Salovey y Mayer, 1990) es un constructo que contiene competencias emocionales conectadas con la destreza para atender a los sentimientos y entenderlos de forma clara, así como para regular los estados emocionales negativos y mantener los positivos (Salguero, Fernández-Berrocal, Ruiz-Aranda y Cabello, 2009). El constructo de Inteligencia Emocional se redefine en 1997 como: la capacidad de apreciar con exactitud, entender, y manifestar emociones; la habilidad de conseguir y/o generar sentimientos que favorezcan el pensamiento; la capacidad de comprender las emociones y la cognición emocional; y la habilidad de regular emociones para favorecer el acrecentamiento intelectual y emocional (Mayer y Salovey, 1997). Existen tres modelos teóricos con más soporte científico relacionados con la inteligencia emocional, estos son:

1. Modelo de habilidad de Mayer y Salovey (1997; Brackett y Salovey, 2006),
2. Modelo de Bar-On de Inteligencia Emocional-Social (IES; Bar-On, 2006).
3. Modelo de competencias emocionales de Goleman (Goleman, 1998; 2001).

El estereotipo de las mujeres como el sexo más “emocional” aún pervive en la actualidad (Grewal y Salovey, 2006), las personas ven más “normal” que una mujer exprese sus sentimientos de forma más directa que un hombre. También se les atribuye a las mujeres dar demasiada importancia o reflexionar más acerca de sus emociones y la de los demás. Todas estas concepciones vienen desde la niñez (Feldman Barret, Lane, Sechrest y Schwartz, 2000; Garaigordobil y Galdeano, 2006; Sunew, 2004), por el motivo de que una niña es educada de una forma en la que se encuentra más en contacto con los sentimientos y sus matices (Candela, Barberá, Ramos, y Sarrió, 2002). Está demostrado que la actividad cerebral también muestra diferencias en función del sexo (Jaušovec y Jaušovec, 2005).

Se cuenta con múltiples técnicas para evaluar si aparecen diferencias en la Inteligencia Emocional de hombres y mujeres algunas son; los auto informes, la “Trait-Meta Mood Scale-48” (TMMS-48) y sus versiones (Salovey et al., 1995; Fernández-Berrocal et al., 2004), el “Multifactor Emotional Intelligence Scale” (MEIS), o el “Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test” (MSCEIT).

Como conclusión tras el aumento de la agresión y violencia laboral se están tomando medidas de prevención desde la OIT (2004), la WHO (2002), también en Eurofound (2007b) y desde otros sectores (EU- OSHA, 2007). Existen medidas de intervención primaria dirigidas a la prevención antes de que aparezca el problema, de intervención secundaria que se realiza cuando el evento ya tiene lugar pero se interviene para minimizar la aparición de consecuencias negativas y por último, medidas de intervención terciaria que se aplican cuando el suceso violento ya ha aparecido, dirigido a disminuir el trauma y los daños de la agresión o acto violento (Báez y Díaz ,2013).

3. OBJETIVOS E HIPÓTESIS

El objetivo general de esta investigación es: analizar el rol de la inteligencia emocional y las creencias estereotipadas de género en la percepción del incivismo laboral.

Las hipótesis de esta investigación son:

- Hipótesis 1. Independientemente del contexto laboral no habrá diferencias en la percepción de incivismo laboral en los hombres y las mujeres participantes.
- Hipótesis 2. Las mujeres y los hombres participantes tendrán creencias estereotipadas de género independientemente del contexto laboral y del género.
- Hipótesis 3. Las mujeres tendrán un mayor nivel de inteligencia emocional que los varones independientemente del contexto laboral.

Los objetivos específicos de esta investigación son:

- Objetivo específico 1. Explorar la influencia del contexto y el género de los/las participantes en la percepción del incivismo laboral.
- Objetivo específico 2. Analizar las creencias estereotipadas de género en mujeres y hombres participantes de ingeniería y enfermería.
- Objetivo específico 3. Conocer el nivel de inteligencia emocional de las mujeres y los hombres participantes de ingeniería y enfermería.

4. MÉTODO

4.1 PARTICIPANTES

En el presente proyecto de investigación se ha contado con una muestra de 107 personas, en total 55 varones y 52 mujeres (ver Tabla 1). Con una media de edad de 41,29 años ($DT= 11,739$). La mayoría de nacionalidad española, y se encuentran trabajando actualmente en distintos contextos laborales como son ingeniería (24 varones y 24 mujeres) y enfermería (31 varones y 28 mujeres).

TABLA 1. DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA EN LAS VARIABLES INDEPENDIENTES

		GÉNERO DEL PARTICIPANTE		
		MASCULINO	FEMENINO	TOTAL
CONTEXTO LABORAL	INGENIERÍA	24	24	48
	ENFERMERÍA	31	28	59
	TOTAL	55	52	107

Haciendo referencia a las relaciones personales de los/las participantes el 27.1% se encuentran solteros/as, el 64,5% casados/as, el 5,6% separados/as o divorciados/as y el 0,9% viudos/as.

También se han recogido datos del número de hijos de la muestra, donde un 42,1% no tiene hijos, un 9,3% tiene un hijo o hija, un 38,3% tienen dos hijos o hijas, un 8,4% tiene tres hijos o hijas y un 1.9% tiene cuatro hijos o hijas.

La nacionalidad de los 107 sujetos de la muestra es de un 99,1% que tienen la nacionalidad española.

Con respecto a la comunidad autónoma de los y las participantes un 96,3% son de Andalucía.

El lugar de residencia de los y las colaboradores y colaboradoras es un 94,4% personas que viven en Jaén, las restantes repartidas en Granada, Córdoba y Madrid.

Un 2,8% tiene estudios de formación profesional, un 67,3% tienen un título universitario, un 26,2% tienen un máster y un 3,7% cuenta con un doctorado.

Atendiendo a las variables laborales de la muestra, se han recogido los siguientes datos; la especialidad en la profesión de los colaboradores y las colaboradoras es de un 8,4% en ingeniería industrial, un 5,6% en ingeniería mecánica, un 1,9% en ingeniería de diseño, un 1,9% en ingeniería industrial mecánica y eficiencia energética, un 3,7 % en ingeniería de las telecomunicaciones, un 3,7% licenciados/as en ingeniería química, un 55,1% no tienen especialidad y el resto en ingeniería de edificación, ingeniería agrícola, electrónica, ingeniería eléctrica industrial, en ingeniería informática.

El tipo de institución en el que trabajan, un 53,3% trabaja en una institución pública y un 44,9% en una institución privada.

El lugar de trabajo de los y las participantes también se ha tenido en cuenta en el estudio, un 18,7% trabajan en una oficina, un 49,5% en el hospital, un 1,9% en residencias, un 1,9% en un centro de salud, un 1,9% en un departamento I+D y un 2,8% en un laboratorio entre otros.

Con respecto al cargo que ocupan los y las participantes se puede comprobar que un 5,6% ocupa un cargo en dirección, un 2,8% en coordinación, un 2,8% en jefatura, un 44,9% en nivel técnico, un 37,4% como empleados o empleadas.

El tamaño de la institución en la que trabaja la muestra es de un 17,8% de participantes que trabaja en una institución de hasta 50 personas, un 5,6% que trabajan en una institución de 51-100 personas, un 11,2% en los que en su institución de trabajo hay de 151 a 200 personas y un 52,8% en los que en su institución trabajan más de 351 personas.

Dado que en este estudio el género es una variable importante, se ha tenido en cuenta las siguientes variables descriptivas (ver Tabla 2), donde se percibe que independientemente del contexto laboral 28 varones han contestado que su jefe inmediato es un hombre, 24 varones han contestado que su jefa inmediata es una mujer y 3 varones han contestado que no tienen jefe ni jefa, siendo más específicos con respecto al contexto laboral de esos 28 varones que han contestado que su jefe inmediato es un hombre, 19 son ingenieros y 9 enfermeros y de los 24 varones que han contestado que su jefa inmediata es una mujer 2 son ingenieros y 22 enfermeros.

En el caso del género femenino, refiriéndose a la jefatura inmediata 14 ingenieras han contestado que su jefe inmediato es un hombre, 9 ingenieras que su jefa

inmediata es una mujer, 1 ingeniera que no tiene jefe/a inmediato. Solo enfermera que su jefe inmediato es un hombre, 25 enfermeras que su jefa inmediata es una mujer.

Con respecto a los trabajadores y trabajadoras presentes en las instituciones de ingeniería y enfermería, de nuevo se hará referencia primero al género masculino en el que 18 ingenieros hombres contestaron que en su institución de trabajo la mayoría son hombres, 4 ingenieros hombres que en su institución existe mitad y mitad de trabajadores/as mujeres y varones ingenieros/as y 0 ingenieros contestaron que en su institución de trabajo hay mayoría mujeres, con respecto a los enfermeros 0 contestaron que en su institución existe mayoría de hombres, 4 enfermeros contestaron que en su institución hay mitad y mitad de mujeres y hombres y 27 enfermeros contestaron que la mayoría de trabajadoras de su institución son mujeres.

En el caso del género femenino con respecto al género de los trabajadores y trabajadoras de la institución en la que trabajan, 21 ingenieras contestaron que en su institución la mayoría de trabajadores son hombres, 3 ingenieras contestaron que en su institución existe mitad y mitad de ingenieros e ingenieras, y 0 ingenieras que la mayoría de trabajadoras de su institución son mujeres. En el caso de la profesión de enfermería, 1 mujer contestó que en su institución de trabajo hay más hombres que mujeres, 2 enfermeras contestaron que en su institución existe mitad y mitad de trabajadores/as enfermeros/as y 25 enfermeras indicaron que en su institución hay mayoría de mujeres trabajando.

El género del personal del grupo de trabajo de la muestra masculina es el siguiente, 16 hombres ingenieros indican que la mayoría de personas que se encuentran en su grupo de trabajo son hombres, 6 ingenieros que existe mitad y mitad de hombres y mujeres en el grupo su puesto de trabajo y 0 ingenieros que la mayoría son mujeres. En la profesión de enfermería, 0 enfermeros varones contestaron que la mayoría de trabajadores de su grupo de trabajo son hombres, 4 enfermeros varones que existe mitad y mitad de enfermeros y enfermeras en su grupo de trabajo y 26 enfermeros que la mayoría son mujeres.

Con respecto al género femenino, 13 ingenieras contestaron que la mayoría de personas que trabajan en su grupo de trabajo son hombres, 10 que existe mitad y mitad de ingenieras e ingenieros en su grupo de trabajo y 1 ingeniera contestó que la mayoría son mujeres. En la profesión de enfermería, 0 enfermeras contestaron que la mayoría de

trabajadores de su grupo de trabajo son varones, 3 que en su grupo de trabajo hay mitad y mitad de enfermeras y enfermeros y 24 enfermeras indicaron que la mayoría de personas que trabajan en su grupo de trabajo con mujeres.

Género de la jefatura de la institución, donde, 19 varones de ingeniería contestaron que la mayoría son jefes hombres, 3 ingenieros que existe una jefatura de la institución en la que existe mitad y mitad de hombres y mujeres y 0 ingenieros que la mayoría son mujeres, en la profesión de enfermería 7 enfermeros indicaron que en la jefatura de su institución la mayoría son hombres, 15 enfermeros que existe mitad y mitad de mujeres y hombres y 8 que en la jefatura de su institución la mayoría son mujeres.

En el género femenino refiriéndonos a la jefatura de la institución, 22 ingenieras contestaron que la mayoría son hombres, 1 que existe mitad y mitad de hombres y mujeres en la jefatura de su institución y 0 que la mayoría son mujeres. En enfermería 6 enfermeras contestaron que la mayoría son hombres, 8 que existe mitad y mitad de hombres y mujeres en la jefatura de su institución y 12 que la mayoría son mujeres en la jefatura de su institución.

También se obtuvieron datos descriptivos con respecto al sexo en el puesto de trabajo, refiriéndonos al género masculino 18 hombres ingenieros contestaron que la mayoría son hombres, 4 que hay mitad y mitad de hombres y mujeres y 0 contestaron que la mayoría son mujeres. En la profesión de enfermería, 2 enfermeros contestaron que la mayoría son hombres, 3 que existe mitad y mitad y 26 enfermeros contestaron que el sexo mayoritario en su puesto de trabajo es el femenino.

Con respecto al género femenino, 17 ingenieras contestaron que el sexo mayoritario en su puesto de trabajo es el masculino, 3 ingenieras que existe mitad y mitad de hombres y mujeres y 2 que la mayoría son mujeres. En enfermería 0 mujeres enfermeras contestaron que en su puesto de trabajo la mayoría son hombres, 0 que existe mitad y mitad de hombres y mujeres y 28 que la mayoría son mujeres.

TABLA 2. VARIABLES DESCRIPTIVAS DE GÉNERO

SEXO JEFATURA INMEDIATA							
SEXO PARTICIPANTES		MASCULINO			FEMENINO		
		ING.	ENF.	TOTAL	ING.	ENF.	TOTAL
SEXO JEFATURA INMEDIATA	HOMBRE	19	9	28	14	1	15
	MUJER	2	22	24	9	25	34
	NO TENGO JEFE/A INMEDIATO/A	3	0	3	1	0	1
TOTAL		24	31	55	24	26	50
SEXO TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN							
SEXO PARTICIPANTES		MASCULINO			FEMENINO		
		ING.	ENF.	TOTAL	ING.	ENF.	TOTAL
SEXO TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN	MAYORÍA HOMBRES	18	0	18	21	1	22
	MITAD Y MITAD	4	4	8	3	2	5
	MAYORÍA MUJERES	0	27	27	0	25	25
TOTAL		22	31	53	24	28	52
SEXO GRUPO DE TRABAJO							
SEXO PARTICIPANTES		MASCULINO			FEMENINO		
		ING.	ENF.	TOTAL	ING.	ENF.	TOTAL
SEXO GRUPO DE TRABAJO	MAYORÍA HOMBRES	16	0	16	13	0	13
	MITAD Y MITAD	6	4	10	10	3	13
	MAYORÍA MUJERES	0	26	26	1	24	25
TOTAL		22	30	52	24	27	51

SEXO JEFATURA DE LA INSTITUCIÓN							
SEXO PARTICIPANTES		MASCULINO			FEMENINO		
		ING.	ENF.	TOTAL	ING.	ENF.	TOTAL
SEXO DE LA INSTITUCIÓN	MAYORÍA HOMBRES	19	7	26	22	6	28
	MITAD Y MITAD	3	15	18	1	8	9
	MAYORÍA MUJERES	0	8	8	0	12	12
TOTAL		22	30	52	23	26	49

SEXO EN EL PUESTO DE TRABAJO

SEXO PARTICIPANTES		MASCULINO			FEMENINO		
		ING.	ENF.	TOTAL	ING.	ENF.	TOTAL
SEXO EN EL PUESTO DE TRABAJO	MAYORÍA HOMBRES	18	2	20	17	0	17
	MITAD Y MITAD	4	3	7	3	0	3
	MAYORÍA MUJERES	0	26	26	2	28	30
TOTAL		22	31	53	22	28	50

4.2 PROCEDIMIENTO

La localización de la muestra se ha llevado a cabo mediante la técnica Bola de Nieve donde se ha localizado a una persona dedicada a la ingeniería y ella misma ha comunicado la información a compañeros y compañeras que también deciden contestar el cuestionario, a través de localización de empresas de ingeniería en las que se ha informado acerca del estudio y han decidido participar, contactando con familiares y conocidos. En el caso de la profesión de enfermería también se ha utilizado la técnica de Bola de Nieve, se han ido realizando visitas de forma periódica a hospitales y centros de salud con el fin de conseguir más trabajadores dispuestos y dispuestas a colaborar. A lo largo de este proceso se han encontrado algunos contratiempos, que han complicado la localización de la muestra, pero han sido solventados sin problemas.

El presente estudio tiene un diseño factorial entre sujetos, donde se manipularon las siguientes variables independientes: contexto laboral de género (masculinizado versus feminizado) y género de los/las participantes. Dado que es un estudio experimental en el que los/las implicados contestan a un cuestionario como observadores y observadoras de un caso práctico que leen previamente, en el que la jefa lleva a cabo un caso de incivismo laboral covert con un empleado.

Más concretamente en el caso aparece descrita una situación en la que un empleado lleva trabajando cinco años en una empresa. Desde que empezó, ha demostrado que es bueno en su labor y soluciona los problemas que van surgiendo día a día.

Desde hace cuatro meses entró a trabajar en la empresa una nueva jefa. En varias ocasiones la jefa ha ignorado a Paco en los pasillos y en los descansos, dejándole apartado. En la última reunión de trabajo tampoco le ha prestado atención, el empleado se dirige a su jefa pero ni siquiera lo miró, cambiando el tema de conversación y la reunión transcurrió con normalidad.

4.3 MEDIDAS

Se aplicó un cuestionario a las mujeres y varones trabajadores para conocer su valoración referida al comportamiento de la jefa y la situación laboral relatada en el texto. A continuación se muestran las medidas de las variables dependientes.

Percepción del incivismo. Esta variable dependiente se mide con una escala ad hoc elaborada en base al concepto de incivismo laboral (Andersson & Pearson, 1999) se establecieron diez adjetivos bipolares para describir esta conducta agresiva. En una escala de respuesta de 7 puntos las personas de la muestra dieron su apreciación en relación al comportamiento de la jefa descrito anteriormente en el texto que habían leído. Por ejemplo, las y los participantes respondieron a las siguientes cuestiones: “Según tu valoración, el comportamiento de la jefa es: educado/ maleducado, respetuoso/ irrespetuoso, digno/ humillante, [...] sin intención de causar un daño al empleado/ intencionado para causar daño al empleado”. De esta forma, un(a) participante que señalara puntuaciones próximas a 1 (educada) mostraba su discrepancia con el adjetivo que representaba incivismo, es decir, ese comportamiento no era detectado como incivismo. A la inversa, un(a) participante que puntuara 7 (maleducada) mostraba que había descubierto un comportamiento incívico de la jefa hacia el empleado al estar de acuerdo con las características que definían ese comportamiento de incivismo laboral.

Inteligencia emocional. Esta variable dependiente es medida con una escala tipo WLEIS (Wong, C. S., y Law, K. S, 2002) se crearon dieciséis preguntas distribuidas en cuatro dimensiones teniendo cada dimensión cuatro cuestiones cada una, con una escala de respuesta que oscilaba de 1 (totalmente en desacuerdo) a 5 (totalmente de acuerdo) donde se le preguntó a los y las participantes por cómo se ven a sí mismos/as, sin tener en cuenta la situación leída. Dimensión de percepción intrapersonal. Por ejemplo: “1. La mayoría de las veces sé distinguir por qué tengo ciertos sentimientos”. Dimensión de percepción interpersonal, por ejemplo: “2. Conozco siempre las emociones de mis amigos/as a través de sus comportamientos”. Dimensión de asimilación emocional, por ejemplo: “3. Siempre fijo mis metas y luego intento hacerlo lo mejor para alcanzarlas” y dimensión de regulación emocional, por ejemplo: “4. Soy capaz de controlar mi temperamento y manejar las dificultades de manera racional”. De modo que expresaban su modo de acuerdo/ desacuerdo según como se veían a ellos/as mismos/as, sin tener en cuenta la situación leída previamente en el texto.

Creencias estereotipadas de género. Las mujeres y los varones participantes contestaron a catorce preguntas distribuidas en tres dimensiones. Esta variable dependiente es medida utilizando la escala Actitudes de Rol de Género (GRAS) realizada por Baber & Tucker (2006) con una escala de respuesta que oscilaba de 1 (totalmente en desacuerdo) a 5 (totalmente de acuerdo), nuevamente se les preguntó a los y las participantes por cómo se ven a sí mismos/as, sin tener en cuenta la situación leída previamente en el texto. Las dimensiones en las que se distribuyeron las preguntas son: sexismo de función familiar (cuatro preguntas). Por ejemplo: “1. Las mujeres son las responsables de las tareas domésticas”. De esta forma, un(a) participante que señalara puntuaciones próximas a 1 (totalmente en desacuerdo) mostraba su discrepancia con lo que representaba la pregunta. Por el contrario, un(a) participante que puntuara 5 (totalmente de acuerdo) mostraba que según sus creencias lo correcto es que las mujeres sean las encargadas de las tareas domésticas. Otra dimensión de esta variable dependiente es, sexismo de función social (cuatro preguntas). Por ejemplo: “3. Una mujer no debe llevar la contraria a su pareja”, y por último la dimensión sexismo de función laboral (seis preguntas). Por ejemplo: “6. Es preferible que los puestos de responsabilidad los ocupen los hombres”, siguiendo el mismo patrón de respuesta para cada una de ellas.

5. RESULTADOS

Se realizó un análisis de varianza para cada variable dependiente con el fin de dar respuesta a las hipótesis planteadas en el estudio, y de este modo, (H.1) comprobar que no habrá diferencias en la percepción de incivismo laboral en los hombres y las mujeres participantes independientemente del contexto laboral, (H.2) demostrar que las mujeres y los hombres participantes tendrán creencias estereotipadas de género independientemente del contexto laboral y del género, (H.3) constatar que las mujeres tendrán un mayor nivel de inteligencia emocional que los varones independientemente del contexto laboral.

Percepción de incivismo

El análisis de varianza realizado para la variable dependiente *percepción de incivismo laboral* indicó que no hubo diferencias significativas en el género de los/las participantes con respecto a la percepción de incivismo laboral $F(1, 103) = 2,039, p = .156$ con una media, ($M = 6,0564, DT = .81258$) en varones y una ($M = 6,2385, DT = .66838$) en mujeres, ni se encontró un efecto principal del contexto laboral $F(1, 103) = 1,696, p = .196$ con una ($M = 6,0417, DT = .82587$) en ingeniería y una ($M = 6,2288, DT = .67391$) en enfermería. Además no se encontró una interacción significativa $F(1, 103) = 1,663, p = .200$ entre el contexto laboral y el género de los/las participantes. Por lo tanto, acorde con lo que esperábamos encontrar en la hipótesis 1, se ha comprobado que no hay diferencias en la percepción de incivismo laboral en los hombres y las mujeres participantes independientemente del contexto laboral.

Creencias estereotipadas de género

Los resultados del análisis de varianza para las *creencias estereotipadas de género*, como constructo general, mostraron un efecto principal en el género de los/las participantes $F(1, 103) = 17,455, p = .000$, en este caso, el género masculino puntuó más alto en las respuestas referidas a las creencias estereotipadas de género, o lo que es lo mismo, estuvieron más de acuerdo con los ítems redactados en el cuestionario que las mujeres, presentando una media superior en los varones, ($M = 1,4859, DT = .44102$) que en las mujeres de la muestra ($M = 1,1709, DT = .34372$). Con respecto al contexto laboral $F(1, 103) = .138, p = .711$ no se encontró un efecto principal presentando una media similar en el contexto laboral de ingeniería ($M = 1,3137, DT = .42286$) y de

enfermería ($M= 1,348$, $DT= .43037$). Además no se encontró una interacción significativa $F (1, 103) = 1,317$, $p= .254$ entre el contexto laboral y el género de los/las participantes. Por lo tanto, independientemente del contexto laboral se han encontrado diferencias significativas en las creencias estereotipadas de género, se ha detectado un efecto principal en las mujeres y los varones participantes, por lo tanto acorde con la hipótesis 2 planteada, se ha encontrado un efecto principal en el género de los/las participantes hallando un matiz en el género donde en la media de los/las trabajadores/as se observa que los varones tienen más creencias estereotipadas de género que las mujeres, independientemente del contexto laboral.

Esta variable dependiente está distribuida en tres dimensiones; *sexismo de función familiar (FFS)*, donde no se encontró un efecto principal en el género de los/las participantes $F (1, 103)= .242$, $p= .623$ mostrando una media en varones de ($M= 1,2258$, $DT= .47050$) y en las mujeres de ($M= 1,1875$, $DT= .46144$). Ni en el contexto laboral $F (1, 103) = 1,820$, $p= .180$ presentando una media en la profesión de ingeniería de ($M= 1,1406$, $DT= .41227$) y en enfermería de ($M= 1,2613$, $DT= .49963$). Además no se encontró una interacción significativa $F (1, 103) = 1,014$, $p= .316$ entre el contexto laboral y el género de los/las participantes. Por lo tanto independientemente del contexto laboral y el género de los/las participantes no se han encontrado diferencias significativas en la dimensión de sexismo de función familiar de las creencias estereotipadas de género.

El análisis de varianza realizado para la dimensión *sexismo de función social (SFS)*, indicó un efecto principal en el género de los/las participantes $F (1, 103) = 19,521$, $p= .000$, donde el género masculino puntuó más alto en las preguntas correspondientes con esta dimensión, obteniendo una media superior, ($M= 1,4864$, $DT= .53450$) a la del género femenino ($M= 1,0913$, $DT= .37713$), lo que significa que estaban más de acuerdo con los ítems planteados en el cuestionario. No se encontró un efecto principal del contexto laboral $F (1, 103)= .021$, $p= .886$, con ($M= 1,2969$, $DT= .48283$) en el ámbito laboral de ingeniería y ($M= 1,2924$, $DT= .52348$) en el de enfermería. Además no se encontró una interacción significativa $F (1, 103) = .535$, $p= .466$ entre el contexto laboral y el género de los/las participantes. Lo que significa, que mujeres y varones han puntuado distinto, siendo la puntuación de los varones superior a las de las mujeres en las preguntas correspondientes a esta dimensión, pero no se han encontrado diferencias significativas en el contexto laboral de ingeniería y enfermería.

Para terminar con la variable dependiente de creencias estereotipadas de género, en la dimensión *sexismo de función laboral (EFS)* se encontró un efecto principal en el género de los/las participantes $F(1, 103) = 27,591, p = .000$, representando una media en los varones ($M = 1,7455, DT = .57454$) reiteradamente superior a la media de las mujeres ($M = 1,2340, DT = .43192$). No se encontró un efecto principal en el contexto laboral de los/las participantes $F(1, 103) = .051, p = .822$, presentando una ($M = 1,5035, DT = .57683$) en ingeniería y una ($M = 1,4915, DT = .56767$) en enfermería. Además no se encontró una interacción significativa $F(1, 103) = 1,193, p = .277$ entre el contexto laboral y el género de los/las participantes. Por lo tanto, los varones han estado más de acuerdo con el sexismo de función laboral que las mujeres pero no se han encontrado diferencias significativas en el contexto laboral de los/las participantes.

Inteligencia Emocional

Los resultados del análisis de varianza para la Inteligencia Emocional, como constructo general, no mostraron un efecto principal en el género de los/las participantes $F(1, 103) = .077, p = .782$, con ($M = 3,8932, DT = .55729$) para los varones y ($M = 3,8678, DT = .41691$), para las mujeres, ni en el contexto laboral $F(1, 103) = .308, p = .580$ con una ($M = 3,9102, DT = .40441$) en el contexto de ingeniería y ($M = 3,8570, DT = .55540$) en el de enfermería. Por lo tanto, la hipótesis 3 no se cumple ya que los resultados mostraron que las mujeres no tendrán un mayor nivel de inteligencia emocional que los varones independientemente del contexto laboral. Además no se ha encontrado una interacción significativa $F(1, 103) = .000, p = .986$ entre el contexto laboral y el género de los/las participantes.

Esta variable dependiente está distribuida en cuatro dimensiones; *percepción intrapersonal*, donde no se encontró un efecto significativo en el género de los/las participantes $F(1, 103) = .091, p = .764$, representando una ($M = 3,9567, DT = .54170$) en las mujeres y una ($M = 3,9227, DT = .63987$) en los varones. Ni en el contexto laboral $F(1, 103) = .045, p = .833$, mostrando una ($M = 3,9531, DT = .55701$) en ingeniería y una ($M = 3,9280, DT = .62293$) en enfermería. Además no se encontró una interacción significativa $F(1, 103) = .021, p = .885$ entre el contexto laboral y el género de los/las participantes. Por lo tanto, no se encontraron diferencias significativas en la percepción intrapersonal de varones y mujeres independientemente del contexto laboral.

En la dimensión *percepción interpersonal* tampoco se encontró un efecto significativo en el género de los/las participantes $F(1, 103) = .395, p = .531$, mostrando

una ($M= 3,9045$, $DT= .59801$) en los varones y una ($M= 3,9712$, $DT= .50646$) en las mujeres. Ni en el contexto laboral $F (1, 103) = .067$, $p= .796$ mostrando una ($M= 3,9531$, $DT= .47450$) en ingeniería y con una ($M= 3,9237$, $DT= .61458$) en enfermería. Además no se ha encontrado una interacción significativa $F (1, 103) = .054$, $p= .817$ entre el contexto laboral y el género de los/las participantes. Por lo tanto, los resultados de percepción interpersonal en los/las participantes no han mostrado diferencias significativas de género ni de contexto.

Dimensión de *asimilación emocional*, donde no se encontró un efecto principal en el género de los/las participantes $F (1, 103) = 1,747$, $p=.189$, mostrando una ($M= 4,0091$, $DT= .57928$) en los varones y una ($M= 3,8750$, $DT= .54120$) en las mujeres, ni en el contexto laboral $F (1,103)= 1,683$, $p= .197$ con una ($M= 4,0208$, $DT= .50485$) en ingeniería y una ($M= 3,8814$, $DT= .60236$) en enfermería. Además no se ha encontrado una interacción significativa $F (1, 103) = .346$, $p= .558$ en el contexto laboral y el género de los/las participantes. Por lo tanto, las valoraciones expresadas por los/las participantes en su asimilación emocional no mostró diferencias significativas en mujeres y hombres y tampoco en el contexto laboral.

En la *regulación emocional* no se encontró un efecto principal del género $F (1, 103) = .251$, $p= .617$ con una ($M= 3,7364$, $DT= .81850$) en los varones y una ($M= 3,6683$, $DT= .49686$) en las mujeres, ni en el contexto laboral $F (1,103) = .024$, $p= .877$ con una ($M= 3,7135$, $DT= .63579$) en ingeniería y una ($M= 3,6949$, $DT= .71780$) en enfermería. Además no se ha encontrado una interacción significativa $F (1, 103)= .013$, $p= .911$ en el contexto laboral y el género de los/las participantes. Por lo tanto, la regulación emocional de varones y mujeres no tiene diferencias significativas en el género ni el en contexto laboral.

6. DISCUSIÓN

El objetivo general de esta investigación fue analizar el rol de la inteligencia emocional y las creencias estereotipadas de género en la percepción del incivismo laboral. Andersson y Pearson (1999) definieron el incivismo laboral como una conducta violenta de baja intensidad, dura y grosera con una intencionalidad turbia de dañar a la víctima y que viola las normas laborales de respeto mutuo. En la actualidad, el incivismo constituye una nueva forma de discriminación en el ámbito laboral, y su

estudio desde la perspectiva de género está siendo un tema de gran interés para los investigadores (Cortina et al., 2011; Hershcovis, 2011; Hershcovis & Reich, 2013).

Los resultados de este estudio acorde con la hipótesis 1, indicaron que mujeres y varones perciben de forma similar la situación de incivismo laboral presente en el caso, además perciben el incivismo de igual forma los/las trabajadores/as del contexto laboral de enfermería y de ingeniería. No podía ser de otra forma, ya que, el caso presentado a los/las participantes mostró una situación clara de incivismo laboral encubierto en la que la jefa tenía un comportamiento incívico hacia uno de sus subordinados.

Al mismo tiempo, los resultados mostraron que existen diferencias de género en las valoraciones realizadas por los/las participantes con respecto a las creencias estereotipadas de género como constructo general, acorde con la hipótesis 2 en la que se expuso que las mujeres y los varones participantes tendría creencias estereotipadas de género independientemente del contexto laboral y del género, aunque las valoraciones observadas en la media fueron más elevadas en los varones que en las mujeres. Estas diferencias corroboran la existencia de una expresión oculta de exclusión social hacia las mujeres y minorías étnicas dentro de las organizaciones mostrando congruencia con la Teoría del Incivismo Selectivo de Cortina (2008). Dejando clara la necesidad de estudiar este tipo de discriminación, por lo que es importante realizar intervenciones de índole preventiva para evitar que aparezca este tipo de discriminación tan ambigua y con el poder de generar consecuencias hostiles en la víctima provocándole estrés laboral y reducción de la satisfacción laboral, entre otras, (Cortina et al., 2001).

Estos resultados inciden en la influencia de los estereotipos de género señalando diferencias en las valoraciones entre mujeres y varones trabajadoras/as de ingeniería y enfermería sobre las dimensiones de sexismo de función social y de sexismo de función laboral donde los resultados mostraron diferencias significativas de género en los/las trabajadores/as, pero no en el contexto laboral, obteniendo una relación con la Teoría sobre la Congruencia de Rol (Eagly y Karau, 2002) fundada en la idea de que los roles de género son normativos e identifican las expectativas acerca del comportamiento conveniente para los grupos que forman parte de la sociedad, incluso pueden causar menores oportunidades de avance en las mujeres (Feather y Robert, 2007). Por lo que, las diferencias de género encontradas subrayan la importancia de analizar estas creencias estereotipadas de género por separado en mujeres y varones. Mostrando como implicación práctica de esta investigación, la necesidad de analizar el incivismo centrando el interés en las diferencias de género e intentando disminuir sus efectos

negativos a través de la educación, manifestando la importancia del perfil del Educador Social en los centros de enseñanza u otras instituciones educativas e incluso centros de trabajo, para que las personas sean educadas en igualdad, valorando los beneficios de la diversidad e intentando romper con estereotipos y prejuicios sociales que se aferran a las personas provocando desigualdades y riesgo de exclusión social en numerosos colectivos.

Con respecto al sexismo de función familiar relacionado con el incivismo laboral no se han encontrado diferencias significativas en el género ni en el contexto laboral de los/ las participantes al igual que tampoco aparece ningún efecto principal en el nivel de Inteligencia Emocional de las personas de la muestra, por lo que los resultados referidos a esta variable dependiente, no son acordes con la hipótesis 3 planteada (las mujeres tendrán un mayor nivel de inteligencia emocional que los varones independientemente del contexto laboral) entendiendo por Inteligencia Emocional la capacidad de apreciar con exactitud, entender, y manifestar emociones; la habilidad de conseguir y/o generar sentimientos que favorezcan el pensamiento; la capacidad de comprender las emociones y la cognición emocional; y la habilidad de regular emociones para favorecer el acrecentamiento intelectual y emocional (Mayer y Salovey, 1997). Sería interesante que las futuras líneas de investigación también estuvieran centradas en el estudio de la Inteligencia Emocional de hombres y mujeres, ya que el nivel de inteligencia emocional podría actuar como un moderador o mediador en estas situaciones de incivismo, de tal manera que las personas con un mayor nivel de inteligencia emocional puedan percibir el incivismo antes. También como implicación práctica al estudio se podría entrenar a las personas a través de talleres de habilidades sociales para poder hacer frente a este problema de incivismo laboral. Ayudándoles a detectar a tiempo esta forma de discriminación laboral “moderna” y previniendo males mayores en la salud de los/las trabajadores/as haciendo que incluso puedan salir resilientes de este tipo de situaciones.

La investigación realizada añade aportaciones relevantes al estudio de cada variable dependiente analizada consiguiendo determinar líneas de investigación futuras que acaben con las limitaciones encontradas, de manera que se realicen actuaciones en un contexto de la vida real, ya que en este estudio se ha realizado de forma simulada o ampliando la investigación a otros contextos laborales a parte del contexto laboral de enfermería e ingeniería estudiado en esta investigación.

7. CONCLUSIONES FINALES

Nuevos estudios nos han permitido comprobar la existencia de incivismo laboral que aparece en las instituciones comprobando que la falta de civismo, aparece como una violación de las normas para el respeto mutuo, que puede engendrar percepciones de injusticia interactiva (Bies, en prensa; Bies y Moag, 1986). El incivismo laboral trae consigo consecuencias negativas a nivel social, personal y organizacional. Además es una forma de excluir a las mujeres en el ámbito laboral (Cortina, 2008; Cortina et al., 2011; Kabat-Farr & Cortina, 2012).

La realización de este estudio nos ha permitido; conocer la influencia del contexto y el género de los/las participantes en la percepción de incivismo laboral donde en los resultados analizados no se han encontrado diferencias significativas en el género de los/las trabajadores/as ni en el contexto laboral de ingeniería y enfermería acorde con la hipótesis 1 en la que se esperaba encontrar que independientemente del contexto laboral no habría diferencias en la percepción de incivismo laboral en los hombres y las mujeres participantes.

Analizar las creencias estereotipadas de género en mujeres y hombres participantes de ingeniería y enfermería. Obteniendo como resultado un efecto principal en el género de los/las trabajadores pero no en el contexto laboral de ingeniería y enfermería, mostrando, a su vez, una diferencia de género en la que varones puntuaban más alto que las mujeres en las preguntas referidas a las creencias estereotipadas de género como constructo general y en las dimensiones de sexismo de función social y laboral independientemente del contexto laboral, pero no se encontraron resultados significativos en la dimensión de sexismo de función familiar. Nuevamente acorde con la hipótesis 2 planteada que indicó que las mujeres y los hombres participantes tendrían creencias estereotipadas de género independientemente del contexto laboral y del género, aunque se observó que sí que hubo diferencias de género en las valoraciones de mujeres y varones, como se ha dicho anteriormente.

Así como conocer el nivel de inteligencia emocional de las mujeres y los hombres participantes de ingeniería y enfermería, donde no hubo resultados significativos en el género ni en el contexto laboral, por lo que la hipótesis 3 no se cumplió, ya que indicaba que las mujeres tendrían un mayor nivel de inteligencia emocional que los varones independientemente del contexto laboral. Como implicación práctica del estudio hacia esta variable sería interesante hacer un estudio más detenido de esta variable dependiente en el que se pueda comprobar que la inteligencia emocional puede actuar

como un moderador o mediador hacia estas situaciones de discriminación, de tal manera que las personas con un mayor nivel de inteligencia emocional puedan percibir el incivismo más rápido y así poder ponerle solución antes de que influya en la salud de la persona afectada.

Las líneas futuras de investigación podrían girar en torno a estudiar el efecto del incivismo de forma separada en mujeres y varones favoreciendo así el deber de abordar científicamente las diferencias de género (Ryan & Branscombe, 2013) y estar al tanto de cómo un mismo problema puede afectar a mujeres y varones de formas diferentes. Como implicación práctica del estudio la figura del educador social podría ser la base para acabar con las desigualdades de género previniendo desde la educación en centros educativos la aparición de estereotipos de género. Además de entrenar las habilidades sociales de trabajadores/as y formarles en resolución de conflictos para solucionar los problemas que vayan apareciendo y así empoderarles para salir de estas situaciones desfavorables de la mejor forma posible formando a personas resilientes, sirviéndole incluso como experiencia de superación personal.

Durante la aplicación del estudio se han podido observar algunas limitaciones que podrían ser resueltas en futuras investigaciones donde se amplíen los contextos laborales estudiados y si fuera posible transferir el caso expuesto a los/las trabajadores/as participantes en una situación de la vida real, además de estudiar otro tipo de variables dependientes como podría ser la empatía.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Addis, M. E. y Mahalik, J.R. (2003). Men, masculinity, and the contexts of help seeking. *American Psychologist*, 58(1), 5-14

Andersson, L. M., y Pearson, C. M. (1999). Tit for tat? The spiralling effect of incivility in the workplace. *Academy of Management Review*, 24(3), 452-471. doi:10.2307/259136

Báez, C., y Díaz, L. (2013). Violencia y agresión laboral. En A. Garrosa, y B. Moreno. (Pirámide.), *Salud laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral* (pp. 123-135). Madrid, España: Pirámide.

Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema*, 18, supl., 13-25.

Brackett, M.A. y Salovey, P. (2006). Measuring emotional intelligence with the Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT). *Psicothema*, 18, supl., 34-41.

Brief, A. P., y Motowidlo, S. J. 1986. Prosocial organizational behaviors. *Academy of Management Review*, 11: 710-725.

Brown P., Levinson S. C. 1987. Politeness: Some universals in language usage. New York: Cambridge University Press. Google Scholar.

Candelá, C., Barberá, E., Ramos, A., y Sarrió, M. (2002). Inteligencia Emocional y la variable género, *Revista Electrónica de Motivación y Emoción*, 5, 10.

Carmona-Cobo, I., Garrosa, E., Moreno-Jiménez, B., y 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*. Google Scholar.

Cebey, M. C., y Ferrari, L. E. (2016). Violencia laboral en organizaciones públicas y privadas: percepciones y significaciones. Sistema de Información Científica. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*. 23, 55-65. <http://www.redalyc.org/html/3691/369152696005/>

Cortina, Lilia M. (2008). Unseen injustice: Incivility as modern discrimination in . *Academy of Management Review*, 33(1), 55-75.

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.

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

Eagly, A. H, y Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573-598. doi:10.1037/0033-295X.109.3.573

Feldman-Barrett, L., y Salovey, P. (Eds.) (2002). The wisdom in feeling: Psychological processes in emotional intelligence. *New York: Guilford Press*.

Fernández-Berrocal, P., Extremera, N., y Ramos, N. (2004). Validity and reliability of the Spanish modified version of the Trait Meta-Mood Scale. *Psychological Reports*, 94, 751-755.

Fernández-Berrocal, P., y Extremera, N. (2006). La investigación de la inteligencia emocional en España. *Ansiedad y Estrés*, 12(2-3), 139-153. https://www.researchgate.net/profile/Pablo_Fernandez-Berrocal/publication/230886996_La_investigacion_de_la_inteligencia_emocional_en_Espana/links/00b4952e57def8fa0b000000.pdf

Felson R. B. 1982. Impression management and the escalation of aggression and violence. *Social Psychology Quarterly*, 45: 245–254. Google Scholar

Gálvez, M., y Garrosa E. (2013). Género y salud laboral. En A. Garrosa, y B. Moreno. (Pirámide.), *Salud laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral* (pp. 67-79). Madrid, España: Pirámide.

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.

Garrosa, E., Díaz, L., Carmona-Cobo, I., y del Barrio, E. (2015). Estrés de rol, incivismo laboral y consecuencias en las mujeres trabajadoras: recomendaciones para su prevención. In E. Cifre y M. C. Pastor (Eds.), *Salud, emociones y género: materiales para el Máster Universitario en Estudios Feministas, de Género y Ciudadanía* (pp. 121-131). Universitat Jaume I, Servicio de Publicaciones.

Gartzia, L., Aritzete, A., Balluerka, N. y Barberá, E. (2012). Inteligencia emocional y género: más allá de las diferencias sexuales. *Anales de psicología*, 28 (2), 567-575. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16723135028>

Godoy, L. y Mladinic, A. (2009). Estereotipos y roles de género en la evaluación laboral y personal de hombres y mujeres en cargos de dirección. *Psyke*, 18(2), 51-64. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-22282009000200004>

Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.

Goleman, D. (2001). Emotional Intelligence: perspectives on a theory of performance. En C. Cherniss y D. Goleman (Eds.), *The Emotionally Intelligent Workplace*. San Francisco: Jossey-Bass.

Hobfoll, Stevan, y Freedy, John (1993). Conservation of resources: A general stress theory applied to burnout.

Jaušovec, N., y Jaušovec, K. (2005). Sex differences in brain activity related to general and emotional intelligence. *Brain and Cognition*, 59,277-286.

López-Zafra, E., García-Retamero, R., Diekman, A., y Eagly, A. H. (2008). Dinámica de estereotipos de género y poder: un estudio transcultural. *Revista de Psicología Social*, 23(2), 213-219. doi: 10.1174/021347408784135788

Mayer, J.D. y Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey y D. Sluyter (Eds.), *Emotional Development and Emotional Intelligence: implications for educators*. New York: Basic Books

Pearson, C. & Porath, C. (2005). On the nature, consequences and remedies of workplace incivility: No time for ‘nice’? Think again. *Academy of Management Executive*, 19, 7-18.

Porath, C. L., y Pearson, C.M. (2013). The Price of incivility. *Harvard Business Review*, 1/2, 1-9.
<http://qualitymanagementinstitute.com/images/hrsolutions/HBR-ThePriceofIncivility.pdf>

Salovey, P. y Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition, and Personality*, 9, 185-211.

Salovey, P., Mayer, J. D., Goldman, S. L., Turvey, C. y Palfai, T. P. (1995). Emotional attention, clarity, and repair: exploring emotional intelligence using the Trait Meta-Mood Scale. En J. W. Pennebaker (Ed.), *Emotion, Disclosure, & Health* (pp. 125-154). *Washington: American Psychological Association*.

Sánchez Núñez, M., y Fernández-Berrocal, P., y Montañés Rodríguez, J., y Latorre Postigo, J. (2008). ¿Es la inteligencia emocional una cuestión de género? Socialización de las competencias emocionales en hombres y mujeres y sus implicaciones. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*. 6(15), 455-474. <http://www.redalyc.org/html/2931/293121924011/>

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.

9. ANEXOS

ANEXO 1. CUESTIONARIO. Ingeniería. Covert FM.

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.

**RESPONDA A ESTAS PREGUNTAS COMO SI USTED HUBIERA OBSERVADO LA
SITUACIÓN QUE ACABA DE LEER**

*A continuación encontrará algunas preguntas sobre el **comportamiento de la jefa**. Por favor, lea atentamente cada frase e indique su respuesta. Cuanto más considere que se acerca a uno de los dos polos le dará la puntuación correspondiente.*

Por ejemplo, si usted considera que la jefa Luisa ha sido educada con el empleado Paco daría una puntuación de 1, 2 o 3 y si piensa que ha sido una maleducada, 5, 6, 7, siendo 1 la más educada y 7 la más maleducada.

(1º) El comportamiento de la jefa Luisa hacia el empleado Paco es:

	+								-
1	Educado	1	2	3	4	5	6	7	Maleducado
2	Amable	1	2	3	4	5	6	7	Grosero
3	Cortés	1	2	3	4	5	6	7	Descortés
4	Respetuoso	1	2	3	4	5	6	7	Irrespetuoso
5	Digno	1	2	3	4	5	6	7	Humillante
6	Dignificante	1	2	3	4	5	6	7	Degradante
7	Con aprecio hacia el empleado	1	2	3	4	5	6	7	Con menosprecio hacia el empleado
8	Sin intención para causar un daño al empleado	1	2	3	4	5	6	7	Con intención para causar un daño al empleado
9	Honorable	1	2	3	4	5	6	7	Denigrante
10	Estima al empleado	1	2	3	4	5	6	7	Subestima al empleado

RESPONDA A ESTAS AFIRMACIONES PENSANDO USTED EN SUS PROPIAS PREFERENCIAS

A continuación, le preguntamos por cómo se ve USTED a sí mismo/a, sin tener en cuenta la situación leída. Señale por favor la respuesta que más se aproxima a sus preferencias, no hay respuestas correctas o incorrectas, ni buenas o malas. No emplee mucho tiempo en cada respuesta.

	TOTALMENTE EN DESACUERDO			TOTALMENTE DE ACUERDO		
	1	2	3	4	5	
1. La mayoría de las veces sé distinguir por qué tengo ciertos sentimientos.	1	2	3	4	5	
2. Conozco siempre las emociones de mis amigos/as a través de sus comportamientos.	1	2	3	4	5	
3. Siempre me fijo metas y luego intento hacerlo lo mejor para alcanzarlas.	1	2	3	4	5	
4. Soy capaz de controlar mi temperamento y manejar las dificultades de manera racional.	1	2	3	4	5	
5. Tengo una buena comprensión de mis propias emociones.	1	2	3	4	5	
6. Soy un/a buen/a observador/a de las emociones de los demás.	1	2	3	4	5	
7. Siempre me digo a mí mismo/a que soy una persona competente.	1	2	3	4	5	
8. Soy capaz de controlar mis propias emociones.	1	2	3	4	5	
9. Realmente comprendo lo que siento.	1	2	3	4	5	
10. Soy sensible a los sentimientos y emociones de los demás.	1	2	3	4	5	
11. Soy una persona que se auto-motiva.	1	2	3	4	5	
12. Siempre sé si estoy o no estoy feliz.	1	2	3	4	5	
13. Tengo una buena comprensión de las emociones de las personas que me rodean.	1	2	3	4	5	
14. Siempre me animo a mí mismo/a para hacerlo lo mejor que pueda.	1	2	3	4	5	
15. Tengo un buen control de mis propias emociones.	1	2	3	4	5	
16. Me puedo calmar fácilmente cuando me siento enfadado/a.	1	2	3	4	5	
1. Las mujeres son las responsables de las tareas domésticas	1	2	3	4	5	
2. El marido es el responsable de la familia por lo que la mujer le debe obedecer	1	2	3	4	5	
3. Una mujer no debe llevar la contraria a su pareja	1	2	3	4	5	
4. Me parece que es más lamentable ver a un hombre llorar que a una mujer	1	2	3	4	5	
5. Una chica debe ser más limpia y ordenada que un chico	1	2	3	4	5	
6. Es preferible que los puestos de responsabilidad los ocupen los hombres	1	2	3	4	5	
7. Creo que se debe educar de modo distinto a los niños que a las niñas	1	2	3	4	5	
8. Considero correcto que en mis círculos de amistades se valore más mi actividad familiar futura que la profesional	1	2	3	4	5	
9. La principal responsabilidad de un padre es ayudar económicamente a sus hijos	1	2	3	4	5	
10. Algunos trabajos no son apropiados para las mujeres	1	2	3	4	5	
11. Acepto que en mi círculo de amistades el trabajo futuro de mi pareja se valore más que el mío	1	2	3	4	5	
12. Las madres deberían tomar la mayor parte de las decisiones sobre cómo educar a los hijos	1	2	3	4	5	
13. Solo algunos tipos de trabajo son apropiados tanto para hombres como para mujeres	1	2	3	4	5	
14. En muchos trabajos importantes es mejor contratar a hombres que a mujeres	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...			