



UNIVERSIDAD DE JAÉN
Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación

Trabajo Fin de Grado

Percepción y tolerancia del incivismo laboral en un contexto de género masculino y femenino

Alumno/a: Beatriz Julia García Herrera

Tutor/a: Dra. Isabel Carmona Cobo
Dpto.: Psicología

Mayo, 2018

ÍNDICE

1. RESUMEN.....	3
2. INTRODUCCIÓN.....	4
3. OBJETIVOS E HIPÓTESIS.....	8
3.1. Objetivo general.....	8
3.2. Objetivos específicos	8
3.3. Hipótesis.....	8
4. MÉTODO.....	9
4.1. Participantes.....	9
4.2. Procedimiento.....	11
4.3. Medidas.....	13
5. RESULTADOS.....	15
6. DISCUSIÓN.....	18
7. CONCLUSIONES GENERALES.....	21
8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	23
9. ANEXOS.....	26

1. RESUMEN.

El objetivo fue explorar la percepción y la tolerancia del incivismo laboral en enfermería e ingeniería. Se trata de un estudio experimental donde se manipuló el contexto laboral de género (ingeniería frente enfermería). En el estudio participaron 64 trabajadores, 35 mujeres y 29 hombres, de ambos contextos. Los resultados fueron que los enfermeros/as tienen una mayor percepción de incivismo laboral frente a los de ingenieros/as, y, que enfermeros/as tienen un menor nivel de tolerancia hacia el incivismo laboral frente a los ingenieros/as. En conclusión el incivismo laboral no es percibido ni tolerado igual en todos los ámbitos, y por ello hay que seguir investigando.

PALABRAS CLAVE: incivismo laboral, contexto laboral, género.

ABSTRACT

The aim was to explore the perception and tolerance of workplace incivility in nursing and ingeniering. It is an experimental study were gender workplace context was manipulated (ingeniering against nursing). In the study participated 64 workers, 35 women and 29 men, from both contexts. The results were tasty nurses have a major workplace incivility perception than ingeniers, and, that nurses have a minor level of tolerance towards workplace incivility than ingeniers. In conclusión, workplace incivility is not perceived and tolerated equally in all areas, and for that reason, it still has to be investigated.

KEYWORDS: Labor incivility, work context, gender.

2. INTRODUCCIÓN.

En la actualidad, ¿Sigue habiendo incivismo laboral? ¿Algún género sufre más el incivismo laboral? A continuación a lo largo del estudio mediante datos bibliográficos, y análisis de datos estadísticos, encontraremos las respuestas de estas preguntas. Para ello en primer lugar es necesario definir los conceptos de violencia laboral, agresión laboral e incivismo laboral:

¿Qué es la violencia laboral? Es un suceso en el que los trabajadores son amenazados, abusados o asaltados en alguna circunstancia que tiene relación con su trabajo, suponiendo esto un reto, para su salud (física y psicológica), seguridad y bienestar (Wynne, Clarkin, Cox & Griffiths, 1997). En concreto nos encontramos con 4 tipos de violencia laboral, los 3 primeros basados en, Cal/OSHA (1995) y el último en, LeBlanc & Kelloway (2002):

1. La persona agresora no tiene relación laboral con los trabajadores de la organización ni con la organización en la que se comete el acto de violencia.
2. La persona agresora tiene alguna relación con los trabajadores de la organización o con la organización en la que se comete el delito.
3. En este caso el agresor es uno de los compañeros de la organización que atenta contra otros compañeros o superiores (conocida como violencia entre compañeros).
4. El agresor tiene algún tipo de relación con algún trabajador de la organización pero no con la organización.

¿Qué es la agresión laboral? Es una conducta de uno o varios individuos que tratan de hacer daño físicamente o psicológicamente a algún o algunos trabajadores, y este acto ocurre dentro de la organización, en cambio, los agresores pueden ser de dentro o fuera de la organización, (Schat & Kelloway, 2005. En este caso también nos podemos encontrar con 5 formas de agresión laboral:

1. Abuso emocional: comportamiento adverso verbal y no verbal de una o varias personas hacia otra con la intención de hacerle daño. (Keashly, 1998; Keashly & Harvey, 2005)
2. Incivismo: hace referencia a las conductas que provocan una falta de respeto hacia los compañeros de trabajo. (Andersson & Pearson, 1999; Cortina, Magley, Williams & Langhout, 2001)

3. Bullying, mobbing o acoso psicológico: es una agresión psicológica ya que son conductas dañinas injustificadas hacia otra persona durante un período de tiempo prolongado. (Einarsen, Hoel, Zapf & Cooper, 2003)
4. Comportamientos organizacionales contraproducentes: se trata de aquellas conductas que son realizadas por los trabajadores y afectan a la organización o a sus miembros. (Spector & Fox, 2002)
5. Acoso sexual: es cualquier conducta verbal, no verbal o física de carácter sexual hacia otra persona, violando su dignidad y creando así un ambiente no deseado, desagradable, incómodo, humillante... (Di Martino, Hoel & Cooper, 2003)

En respuesta a la agresión laboral, especialmente en mujeres, puede producir en ellas algunos estados emocionales como puede ser el miedo o el enfado (Schat & Kelloway, 2000)... y muchas otras consecuencias, que si no son capaces de conseguir la desconexión psicológica de ese estrés laboral, pueden experimentar episodios de fatiga y malestar (Sonnentag, 2011).

¿Qué es el incivismo laboral? Se considera como una forma de agresión pero más leve, la cual no cumple las normas laborales ni de respeto mutuo, y afecta de forma negativa al trabajador y a la organización en la que está trabajando. Es decir, son comportamiento incívicos que se desconocen si llevan una intención clara de dañar a la persona afectada, como pueden ser: ignorar al trabajador, mostrarle falta de atención mientras que con el resto de compañeros muestra cuidado, dejarle en ridículo delante del grupo al expresar sus pensamientos de manera inadecuada, silencios incómodos... (Andersson & Pearson, 1999)

¿Cuáles son sus consecuencias? Se ha comprobado que las personas que padecen este tipo de agresión, tienen mayor estrés laboral, menos satisfacción laboral, poca creatividad y distracción cognitiva. (Lim, Cortina & Magley, 2008)

Como se ha mencionado anteriormente en la actualidad el incivismo laboral está más marcado en las mujeres, ya que tiene consecuencias directas e inmediatas sobre ellas. Basándonos en varios estudios podemos comprobar como las mujeres se encuentran en peores condiciones laborales en comparación con los hombres, ya que estos tienen: los trabajos con los salarios más elevados, mejores condiciones de trabajo, más oportunidades para el acceso al mundo laboral, los altos cargos en las empresas casi siempre son ocupados por hombre (Díaz & Báez, 2013)... En cambio las mujeres,

tienen salarios más bajos, discriminación acerca de las responsabilidades y toma de decisiones, pocas posibilidades para el acceso del mundo laboral, mayor riesgo de sufrir acoso sexual y psicológico, falta de reconocimiento en su puesto laboral, condiciones físicas malas del lugar en el que trabajan... (Kabat-Farr & Cortina 2012; Vermeulen & Mustard, 2000)

Esto se puede relacionar con la teoría de congruencia de roles de prejuicio hacia las mujeres que son líderes, ya que esto puede generar algunos prejuicios como: (1) valorar a las mujeres como menos adecuadas que los hombres como ocupantes en los cargos de líderes, y (2) determinar cómo comportamiento desfavorable, de acuerdo con las normas que se tiene como líder, cuando el cargo es ocupado por una mujer. Estos prejuicios traen como consecuencia lo anteriormente expuesto, es decir, la incongruencia entre el género femenino respecto al rol de líder. (Eagly & Karau, 2002)

En relación con el desgaste profesional las mujeres muestran un mayor nivel de agotamiento emocional, ya que estas suelen ocupar en su mayoría los puestos de trabajo que requieren de mucho desgaste emocional, mayor interacción con otras personas y además tienen que ocultar emociones negativas como pueden ser: el nerviosismo, la rabia, el enfado, la desesperación, la irritación (Erikson & Ritter, 2001)... también está demostrado que las mujeres que trabajan en contextos que se tienen masculinizados sufren experiencias de acoso sexual. (Fitzgerald, Drasgow, Hulin, Gelfand & Magley, 1997; McDonald, 2012)

Otra característica a destacar en relación al incivismo laboral es el estatus familiar sobre el trabajo. Los varones que forman parte de una familia o tienen la intención de formarla son vistos con un mayor estatus en comparación con otros de sus compañeros (Friedman & Greenhaus, 2000), y que aquellos que tienen hijos o tienen la intención de tenerlos se consideran más adecuados para darles oportunidades laborales y tienen salarios más elevados, en comparación con sus compañeros que se encuentran solteros (Alksnis, 2000).

En el caso contrario, es decir en las mujeres, son muchos los trabajos que les dificultan su avance en el trabajo y tienen menor satisfacción laboral, cuando tienen pareja o hijos (Greenhaus & Parasuramant, 1999; Gökçe Güngör & Biernat, 2009). En las mujeres que están casadas, son más frecuentes los trabajos menos cualificados, a tiempo parcial y que por lo tanto tienen un mayor abandono de la profesión porque tienen que cuidar de sus hijos (Rosin & Korabik, 1990). Y en el caso de las mujeres que se encuentran en la edad según el pensamiento de la sociedad para tener hijos o casarse

también son discriminadas y se les ofrecen pocas oportunidades laborales (Alksnis, 2000; Williams, 1999).

En relación con las políticas de conciliación en las organizaciones, ya que estas en su mayoría se encuentran dirigidas a las mujeres. Es mucho más fácil el acceso a las medidas de conciliación para las mujeres, ya que tanto la sociedad como las empresas no están de acuerdo ni ven bien que los hombres tenga permisos de paternidad, excedencias (Cifre, Salanova & Franco, 2011)...

Estas formas de incivismo las podemos relacionar en general con la incivilidad de las personas, ya que un comportamiento incivil es aquel que es descortés, grosero, rudo, con malos modales, desprecio hacia los demás (Anderson & Pearson, 1999).... Por ello este tipo de comportamiento mantiene una estrecha relación con las actuaciones que se tienen en el incivismo laboral.

En todo lo anteriormente descrito como incivismo laboral, en la actualidad nace el concepto de la Teoría del Incivismo Selectivo, el cual define el incivismo como una discriminación más actualizada hacia el sexo o la raza en las organizaciones. Es decir, que no siempre el incivismo es de forma habitual, sino que en algunas ocasiones hay actuaciones encubiertas en relación con la exclusión social hacia las mujeres y las minorías étnicas dentro de la organización. Por ello hay que prestar atención cómo se expresa este tipo de agresión y sus consecuencias específicas sobre las víctimas y los observadores, para comprender el incivismo como una forma de discriminación por género en el ámbito laboral. En base a este planteamiento, podemos destacar dos formas de incivismo laboral: incivismo ofensivo e incivismo excluyente. (Cortina, 2008)

Una vez explicado en qué consiste el incivismo laboral, sus consecuencias, cuales son las formas de incivismo y la Teoría del Incivismo Selectivo, este proyecto de investigación consistirá en la percepción y tolerancia del incivismo dentro de un contexto masculinizado y feminizado, para comprobar si verdaderamente en la actualidad se siguen presentando situaciones de incivismo sobre todo hacia la mujer.

Para ello nos basaremos en unos objetivos específicos con sus respectivas hipótesis y comprobaremos si estas se cumplen o no, a partir del análisis de una serie de datos recogidos entre trabajadores y trabajadoras, pertenecientes al contexto laboral de enfermería e ingeniería.

3. OBJETIVOS E HIPÓTESIS.

Este proyecto cuenta con un solo objetivo general, el cuál, es el principal del proyecto, y a partir de este se desarrollan dos objetivos específicos con sus correspondientes hipótesis.

3.1.Objetivo general:

1. Analizar la percepción y tolerancia del incivismo laboral en un contexto de género masculino y femenino.

3.2.Objetivos específicos:

1. Conocer el nivel de percepción del incivismo laboral que tienen los trabajadores según el contexto de enfermería e ingeniería.
2. Analizar el grado de tolerancia de los trabajadores hacia el incivismo laboral en función del contexto de enfermería e ingeniería.

3.3.Hipótesis:

1. Los trabajadores percibirán un mayor nivel de incivismo laboral en el contexto de enfermería en comparación con ingeniería.
2. Los trabajadores percibirán un menor nivel de tolerancia de incivismo laboral en el contexto de enfermería en comparación con ingeniería.

4. MÉTODO.

4.1. Participantes

La muestra total ha sido compuesta por 64 trabajadores y trabajadoras, en el contexto de enfermería e ingeniería. En concreto 37 pertenecen al contexto de enfermería, siendo 26 mujeres y 11 hombres. El resto de participantes, es decir, 27 trabajadores y trabajadoras pertenecen al contexto de ingeniería, siendo 9 mujeres y 18 hombres. Los participantes muestran una media de edad de 42,41 años (DT= 10,23).

Se han analizado una serie de datos estadísticos en los cuales nos encontramos frente a dobles bloques: (1) datos relacionados con los participantes de manera más personal (relaciones personales, estudios e hijos), y (2) datos relacionados con el trabajo de los participantes (las horas a la semana, el sexo predominante respecto a la jefatura inmediata, la institución, el grupo inmediato, los jefes de la institución y el puesto de trabajo que ocupan). A continuación, aparecerán estos datos estadísticos analizados de una forma más específica.

Respecto a las relaciones personales predomina el número de participantes que se encuentran casadas o viviendo en pareja, ya que 42 presentan este estado civil (65.6%). A continuación el siguiente dato más elevado respecto a las relaciones personales, es el perteneciente a las personas que se encuentran solteras ya que 16 presentan este estado civil (25%). Para finalizar el dato menos predominante respecto a las relaciones personales, es el perteneciente a los participantes que se encuentran divorciados o separados, ya que solo son 4 los que presentan este estado civil (6,3%).

En base a los estudios, existe un claro predominio entre las personas que poseen un título universitario, ya que son 38 participantes (59,4%) los que presentan esta titulación. A continuación el dato más relevante son los participantes que tienen una formación profesional, ya que 11 (17,2%) las que presentan esta titulación. Los datos menos predominantes respecto a los estudios, son los participantes que tienen bachillerato, ya que solamente son 3 (4,7%) respecto al total los que poseen este título académico, y para finalizar, encontramos el mismo número de participantes que poseen máster y doctorado, encontrando 6 (9,4%) participantes en cada una de las titulaciones.

En relación con el número de hijos, son la mayoría de los participantes los que tienen 2 hijos (35,9%), el siguiente dato más elevado son las participantes que tienen 0 hijos (34,4%), a continuación están los participantes que solo tienen 1 hijo (18,8%), en

penúltimo lugar se encuentran los participantes que tienen 3 hijos (9,4%), y para finalizar, tan solo 1 participante tiene 5 hijos (1,6%).

Respecto a las horas semanales predominan los participantes que trabajan 35 horas a la semana, ya que 28 del total de los participantes (43,8%) han marcado esta respuesta. El siguiente dato más elevado corresponde a los participantes que trabajan 40 horas semanales, siendo marcada esta respuesta por 16 participantes (25%). En tercer lugar nos encontramos con los participantes que trabajan 37,5 horas semanales, ya que 12 participantes (18,8%) han marcado esta respuesta. Después nos encontramos con 2 participantes (3,1%) que trabajan 48 horas semanales, y por último el porcentaje más bajo se encuentra en las respuestas de: 12 horas semanales, 37 horas semanales, 44 horas semanales y 50 horas semanales, ya solo se encuentra 1 participante (1,6%) en cada una de estas respuestas.

En el siguiente dato estadístico, es decir, respecto al sexo de la jefatura inmediata encontramos que el género masculino predomina y con mucha diferencia respecto al género femenino, ya que 44 participantes (68,8%) del total son los que indican que su jefe inmediato es un hombre, y tan solo 14 participantes (21,9%) señalan que su jefe inmediato es una mujer. El resto de los participantes no tienen jefe inmediato.

Respecto al sexo predominante en los trabajadores de la institución, según los datos estadísticos, la mayoría de los participantes en concreto 29 (45,3%), responden que la mayoría de los trabajadores dentro de su institución son mujeres, 25 participantes (39,1%) responden que la mayoría de los trabajadores dentro de su institución son hombres, y solo 9 participantes (14,1%) señalan que dentro de su institución hay tantos hombres como mujeres.

A continuación nos encontramos con el dato estadístico perteneciente al sexo predominante dentro de los trabajadores del grupo inmediato de los participantes, en el cual encontramos que la mayoría de los participantes, en concreto 35 (54,7%), han respondido que la mayoría son mujeres, el siguiente dato más elevado respondido por 25 participantes (39,1%) corresponde a que la mayoría son hombres y finalmente 3 participantes (4,7%) señalan que en su grupo inmediato hay tantos hombres como mujeres.

El penúltimo dato estadístico respecto al trabajo es el sexo predominante respecto a los jefes de la institución, en el cual encontramos que 34 participantes (53,1%) han respondido que la mayoría son hombres, solo 7 participantes (10,9%) han

respondido que la mayoría son mujeres, y por último 22 participantes (34,4%) han señalado que sus jefes son la mitad mujeres y la mitad hombres.

Finalmente el último dato estadístico respecto al predominio de sexo, nos encontramos con cuál es el género que predomina en el puesto que ocupan los participantes. En esta pregunta encontramos que 33 participantes (51,6%) responde que la mayoría son mujeres, 25 participantes (39,1%) afirman que la mayoría son hombres, y 4 participantes (6,3%) señalan que tanto hombres como mujeres, es decir, mitad y mitad.

Una vez analizados todos los datos de forma específica de ambos bloques, podemos sacar una serie de conclusiones generales:

1. La mayoría de los participantes se encuentran casados o viviendo en pareja, mientras que la minoría de los participantes se encuentran divorciados o separados.
2. La mayoría de los participantes tienen un título universitario, mientras que la minoría tiene un máster o un doctorado.
3. La mayoría de los participantes tienen 2 hijos mientras que la minoría, en este caso solo 1 participante tiene 5 hijos.
4. La mayoría de los participantes trabajan 35 horas semanales, los jefes inmediatos de los participantes son la mayoría son hombres, en las instituciones donde trabajan los participantes predomina el género femenino, en el grupo inmediato de los participantes sus compañeros son mayormente mujeres, los jefes de la institución perteneciente a los participantes son en su mayoría hombres y finalmente el puesto de trabajo de los participantes es ocupado normalmente por las mujeres.

4.2.Procedimiento

En primer lugar se contactó con diferentes instituciones relacionadas con enfermería e ingeniería y se informó directamente a los trabajadores del procedimiento para participar en el estudio, ya que el cuestionario que tenían que rellenar para el estudio se debía realizar de forma física para tener la firma original de cada participante, en consecuencia no estaba permitido realizarlo por correo electrónico.

A continuación aquellos trabajadores que aceptaron participar en el estudio debían cumplir una serie de requisitos para poder continuar con su participación. Los requisitos a cumplir eran:

1. Hombre o mujer que sea ingeniero/a, y/o enfermero/a (da igual la especialidad).
2. Que tenga al menos un año de experiencia laboral.
3. Qué esté trabajando actualmente
4. En ningún caso debe ser estudiante en prácticas u ejercer otra profesión laboral.

Aquellos participantes que cumplían estos requisitos podían continuar con su participación en el estudio. El siguiente paso fue explicarles en qué consistía el estudio, que era un proyecto de investigación que estaba realizando la profesora Isabel Carmona Cobo en el Departamento de Psicología en la Universidad de Jaén, y que el interés de este trabajo es analizar cuáles son los procesos psicosociales en el trabajo.

A continuación se les explicaba el cuestionario a los participantes parte por parte, es decir, en primer lugar tenían que rellenar dos consentimientos uno para los participantes y otro para el equipo investigador. Después en el inicio del cuestionario se encontraban con las siguientes afirmaciones, las cuáles al responderlas creaban un código personal para cada participante:

1. Escriba la primera letra del nombre de su madre.
2. Escriba la primera letra del nombre de su padre.
3. Escriba el día en el que usted nació.
4. Escriba las dos últimas cifras del año en el que usted nació.

Seguidamente tenían que leer un texto para así poder responder una serie de preguntas en base a este (en concreto esto ocupaba las 4 primeras caras del cuestionario, después del texto). En la penúltima hoja del cuestionario (5ª), había 30 preguntas, divididas en dos bloques, (uno de 16 preguntas y otro de 14 preguntas) pero estas ya no estaban relacionadas con el texto (las 16 primeras estaban en relación con la inteligencia emocional y las 14 siguientes con las creencias estereotipadas de género). Para finalizar la última hoja (6ª) del cuestionario trataba de preguntas personales, por ejemplo: relaciones personales, número de hijos, edad...

Por último después de la explicación, se les entregó el cuestionario y se dio el tiempo necesario para cada participante, ya que este debía ser contestado de una vez sin pausas.

Todo esto se trata de un estudio experimental con un diseño factorial entre sujetos donde se ha manipulado el contexto laboral de género, en este caso, un contexto laboral masculinizado como es el de ingeniería y un contexto laboral feminizado como

es el de enfermería. Las variables dependientes son: la percepción y la tolerancia hacia el incivismo laboral.

4.3.Medidas

Percepción del incivismo laboral: Fue evaluada a través de 10 ítems con una medición ad hoc en base al concepto de incivismo laboral (Anderrson & Pearson, 1999). Evaluados en una escala de tipo Likert, la cual oscilaba entre el 1 (menor nivel de percepción hacia el incivismo laboral) y 7 (mayor nivel de percepción hacia el incivismo laboral). Según la valoración de los participantes se reflejaba una mayor o menor percepción del incivismo laboral. Es decir, las puntuaciones con un 1, significaban que los participantes percibían menos el incivismo laboral, frente la situación mostrada en el texto. En cambio, las puntuaciones con un 7, significaban que los participantes tenían una mayor percepción de incivismo laboral frente la situación mostrada en el texto.

Tolerancia hacia el incivismo laboral. Fue evaluada a través de 10 ítems bipolares con una medición ad hoc elaborada según los sinónimos de tolerance o acceptability (Carmona, Garrosa, Moreno & del Barrio, 2014). Evaluados en una escala de tipo Likert, la cual oscilaba entre el 1 (mayor nivel de tolerancia hacia el incivismo laboral) y 7 (menor nivel de tolerancia hacia el incivismo laboral). Según la valoración de los participantes la situación laboral podía ser: tolerable/intolerable, satisfactoria/insatisfactoria, apropiada/ inapropiada [...] Es decir, las puntuaciones con un 1, significaban que los participantes valoraban que la situación laboral era tolerable, satisfactoria, apropiada [...] En cambio, las puntuaciones con un 7, significaban que los participantes valoraban que la situación laboral era intolerable, insatisfactoria, inapropiada [...]

Se preguntó a los participantes hombres y mujeres sobre una situación laboral descrita en un texto, y, sobre el comportamiento del jefe hacia el empleado, para así poder averiguar la percepción y tolerancia existente entre los empleados hombres y mujeres, hacía el incivismo laboral en la actualidad, dentro de un contexto feminizado (enfermería), frente a un contexto masculinizado (ingeniería).

Estos datos se consiguieron gracias a que los participantes se ponían en el lugar del empleado ante la situación descrita en el texto, y contestaban algunas preguntas que trataban sobre el comportamiento del jefe. Para la percepción se utilizaron 10 adjetivos opuestos, los cuales estaban puntuados del 1 al 7 (como se ha explicado anteriormente) siendo el 1, 2 y 3 las puntuaciones que están más de acuerdo con los adjetivos de la

columna izquierda, y 5, 6 y 7 las puntuaciones que están más de acuerdo con los adjetivo de la columna derecha. Estos eran los adjetivos para puntuar:

- Educado – Maleducado
- Amable – Grosero
- Cortés – Descortés
- Respetuoso – Irrespetuoso
- Digno – Humillante
- Dignificante – Degradante
- Con aprecio hacia el empleado – Con menosprecio hacia el empleado
- Sin intención para causar un daño al empleado - Con intención de causar un daño al empleado
- Honorable- Denigrante
- Estima al empleado – Subestima al empleado

Los participantes cuyas puntuaciones eran más cercanas al adjetivo de la izquierda, es decir, 1, 2 ó 3, significaba que tenían menor percepción hacia el incivismo laboral. En cambio los participantes que señalaban las puntuaciones 5, 6 ó 7, significaba que tenían una mayor percepción hacia el incivismo laboral.

En el caso de la tolerancia hacia el incivismo laboral, se midió de igual forma que la percepción, ya que se utilizaron 10 ítems bipolares, los cuales también estaban puntuados del 1 al 7 siendo el 1, 2 y 3 las puntuaciones que están más de acuerdo con el ítem de la columna izquierda, y 5, 6 y 7 las puntuaciones que están más de acuerdo con el ítem de la columna derecha. Estos eran los ítems para puntuar:

- Tolerable – Intolerable
- Satisfactorio – Insatisfactorio
- Apropiado – Inapropiado
- Soportable – Insoportable
- Adecuado – Inadecuado
- Agradable – Desagradable
- Considerado – Desconsiderado
- Muy profesional – Nada profesional
- No abusivo – Abusivo
- Aceptable – Inaceptable

Los participantes cuyas puntuaciones eran más cercanas al adjetivo de la izquierda, es decir, 1, 2 ó 3, significaba que tenían mayor tolerancia hacia el incivismo laboral. En cambio los participantes que señalaban las puntuaciones 5, 6 ó 7, significaba que tenían una menor tolerancia hacia el incivismo laboral.

5. RESULTADOS.

Se realizó un análisis de varianza, es decir, un ANOVA de un factor para comprobar si se cumplían las hipótesis anteriormente planteadas. (1) Conocer el nivel de percepción del incivismo laboral que tienen los trabajadores según el contexto de enfermería e ingeniería.

Los análisis de varianza mostraron un efecto principal significativo del contexto laboral en la percepción del incivismo laboral, $F(1,62) = 8.866$; $P = .004$, por tanto, de acuerdo con este resultado, afirmamos que la hipótesis 1 del proyecto de investigación se cumple, es decir, que los trabajadores percibirán un mayor nivel de incivismo laboral en el contexto de enfermería en comparación con ingeniería. Podemos comprobar estos datos expuestos y afirmar su congruencia con la hipótesis en la Tabla 1.

Tabla1. Datos estadísticos sobre la percepción hacia el incivismo laboral.

Origen	Tipo III de suma de cuadrados	gl	Cuadrático promedio	F	Sig.	Eta parcial al cuadrado	Parámetro de no centralidad	Potencia observada ^b
Modelo corregido	9,714 ^a	1	9,714	8,866	,004	,125	8,866	,834
Interceptación	2218,707	1	2218,707	2024,990	,000	,970	2024,990	1,000
CE	9,714	1	9,714	8,866	,004	,125	8,866	,834
Error	67,931	62	1,096					
Total	2399,145	64						
Total corregido	77,646	63						

Analizando de forma más específica los datos estadísticos entre las respuestas del contexto de enfermería y las de ingeniería, podemos comprobar como la media de los datos registrados es más elevada en enfermería ($M = 6,3556$), que en ingeniería ($M = 5,5667$). Presentando en el caso de enfermería una $DT = 1,04391$, y en el de ingeniería una $DT = 1,05064$.

¿Qué significan estos datos estadísticos? De nuevo se vuelve a confirmar la hipótesis 1 planteada al principio, los trabajadores percibirán un mayor nivel de incivismo laboral en el contexto de enfermería en comparación con ingeniería. Puesto

que el contexto de enfermería presenta una media más elevada con respecto a la percepción del incivismo laboral en comparación con ingeniería. Y en relación con la desviación estándar, podemos comprobar como los datos recogidos de ingeniería se encuentran más dispersos respecto a la media, es decir, presentan una mayor desviación estándar en comparación con enfermería. (Ver Tabla 2)

Tabla 2. Media y desviación estándar en la percepción hacia el incivismo laboral.

CE	Media	Desviación estándar	N
CE1_Ing_Overt_M	5,5667	1,05064	27
CE3_Enf_Overt_M	6,3556	1,04391	37
Total	6,0227	1,11017	64

Para comprobar si la hipótesis 2 se cumplía se realizó el mismo proceso de análisis de varianza que para la hipótesis 1, es decir, un ANOVA de un factor. (2) Los trabajadores percibirán un menor nivel de tolerancia de incivismo laboral en el contexto de enfermería en comparación con ingeniería. Los análisis de varianza mostraron nuevamente un efecto principal significativo del contexto laboral en la tolerancia del incivismo laboral, $F(1,62) = 7.060$; $P = .010$, por tanto, de acuerdo con este otro resultado afirmamos también que la hipótesis 2 del proyecto de investigación se cumple, es decir, que los trabajadores percibirán un menor nivel de tolerancia de incivismo laboral en el contexto de enfermería en comparación con ingeniería. Al igual que con la percepción hacia el incivismo, podemos comprobar los datos de la tolerancia hacia el incivismo y afirmar su congruencia con la hipótesis en la Tabla 3.

Tabla 3. Datos estadísticos sobre la tolerancia hacia el incivismo laboral.

Origen	Tipo III de suma de cuadrados	gl	Cuadrático promedio	F	Sig.	Eta parcial al cuadrado	Parámetro de no centralidad	Potencia observada ^b
Modelo corregido	7,615 ^a	1	7,615	7,060	,010	,102	7,060	,744
Interceptación	2204,377	1	2204,377	2043,587	,000	,971	2043,587	1,000
CE	7,615	1	7,615	7,060	,010	,102	7,060	,744
Error	66,878	62	1,079					
Total	2375,728	64						
Total corregido	74,493	63						

Analizando nuevamente de forma más específica los datos estadísticos entre las respuestas del contexto de enfermería y las de ingeniería, podemos comprobar como la media de los datos registrados, en este caso, es otra vez más elevada en enfermería ($M=6,2911$) comparada con ingeniería ($M=5,5926$). Presentando el contexto de enfermería una $DT=,92825$, y el de ingeniería una $DT=1,17438$.

¿Qué significan estos datos estadísticos? De nuevo se vuelve a confirmar que la hipótesis 2 planteada al principio se cumple, por tanto afirmamos nuevamente que, los trabajadores percibirán un menor nivel de tolerancia de incivismo laboral en el contexto de enfermería en comparación con ingeniería. Y en referencia a la desviación estándar, podemos comprobar como los datos recogidos de ingeniería se encuentran más dispersos respecto a la media, es decir, presentan una mayor desviación estándar en comparación con enfermería. (Ver Tabla 4)

Tabla 4. Media y desviación estándar de la tolerancia hacia el incivismo laboral.

CE	Media	Desviación estándar	N
CE1_Ing_Overt_M	5,5926	1,17438	27
CE3_Enf_Overt_M	6,2911	,92825	37
Total	5,9964	1,08740	64

En conclusión, los datos estadísticos extraídos y analizados acerca de la percepción y tolerancia hacia el incivismo laboral, en el contexto de enfermería e ingeniería, nos han confirmado el cumplimiento de las 2 hipótesis planteadas al principio del estudio. Y con ello, se ha obtenido la consecución de los 2 objetivos específicos planteados, puesto que hemos conseguido conocer el nivel de percepción que tienen los trabajadores de enfermería e ingeniería, y, hemos analizado en profundidad el grado de tolerancia de los trabajadores hacia el incivismo laboral en función del contexto de enfermería e ingeniería. Por tanto se ha conseguido el cumplimiento de los 2 objetivos específicos, la afirmación de las 2 hipótesis y su congruencia con los datos estadísticos analizados.

6. DISCUSIÓN.

El objetivo general de este proyecto fue analizar la percepción y la tolerancia del incivismo laboral en un contexto de género masculino y femenino. Del cuál surgieron 2 objetivos específicos, (1) conocer el nivel de percepción del incivismo laboral que tienen los trabajadores según el contexto de enfermería e ingeniería, y (2), analizar el grado de tolerancia de los trabajadores hacia el incivismo laboral en función del contexto de enfermería e ingeniería. Y a partir de estos objetivos específicos se plantearon 2 hipótesis: (1) los trabajadores percibirán un mayor nivel de incivismo laboral en el contexto de enfermería en comparación con ingeniería, y (2), los trabajadores percibirán un menor nivel de tolerancia de incivismo laboral en el contexto de enfermería en comparación con ingeniería.

En la actualidad el incivismo laboral según Andersson & Pearson (1999), se considera una forma de agresión pero más leve, la cual no cumple las normas laborales ni de respeto mutuo, y afecta de forma negativa al trabajador y a la organización en la que está trabajando. Tiene como consecuencias para las personas que sufren este tipo de agresión según Lim, Cortina & Magley (2008) mayor estrés laboral, menos satisfacción laboral, poca creatividad y distracción cognitiva. Por ello la importancia de realizar este estudio en un contexto masculinizado (ingeniería) y otro feminizado (enfermería), para analizar los datos recogidos y comprobar si las hipótesis planteadas al principio del estudio se cumplían.

Para encontrar la congruencia o la incongruencia de las hipótesis respecto a los resultados obtenidos, se analizaron dos análisis de varianza de ANOVA de un factor, uno para la percepción del incivismo laboral en ambos contextos (enfermería e ingeniería), y otro para la tolerancia del incivismo laboral en dichos contextos.

El primer resultado obtenido en los análisis de varianza fue un efecto principal significativo del contexto laboral en la percepción del incivismo laboral, $F(1,62) = 8.866$; $P = .004$. ¿Qué significa? Que la hipótesis (1) tiene congruencia con el resultado obtenido, es decir, se afirmó que los trabajadores percibirán un mayor nivel de incivismo laboral en el contexto de enfermería en comparación con ingeniería.

El segundo resultado obtenido en los análisis de varianza fue también un efecto principal significativo del contexto laboral en la tolerancia del incivismo laboral, $F(1,62) = 7.060$; $P = .010$. ¿Qué significa este otro resultado? Que la hipótesis (2) tiene de nuevo congruencia con el resultado obtenido, por tanto, se afirmó que los trabajadores

percibirán un menor nivel de tolerancia de incivismo laboral en el contexto de enfermería en comparación con ingeniería.

Basándonos en la explicación de la Teoría del Incivismo Selectivo de Cortina (2008), podemos afirmar su explicación, ya que según los resultados obtenidos en este estudio podemos comprobar que quienes perciben el incivismo laboral y lo toleran menos son las mujeres (“víctimas” directas de este tipo de agresión), y en esta teoría se explica que hay actuaciones encubiertas en relación con la exclusión social hacia las mujeres. Por tanto los hombres al no ser las “víctimas” directas del incivismo laboral no lo perciben y lo toleran más.

En relación a lo anteriormente explicado sobre la Teoría del Incivismo Selectivo de Cortina (2008), respecto a las actuaciones encubiertas con la exclusión social de las mujeres podemos unirle, la afirmación de que las mujeres tienen salarios más bajos, discriminación acerca de las responsabilidades y toma de decisiones, pocas posibilidades para el acceso del mundo laboral, mayor riesgo de sufrir acoso sexual y psicológico, falta de reconocimiento en su puesto laboral, condiciones físicas malas del lugar en el que trabajan, basada en de Kabat-Farr & Cortina (2012); Vermeulen & Mustard, (2000). Ya que estos dos datos nos confirman nuestros resultados obtenidos respecto a las hipótesis y la preguntada planteada al principio, sobre si algún género recibía más incivismo que el otro. Comparando la información encontrada con los resultados obtenidos se puede afirmar que el incivismo laboral afecta más a las mujeres.

Relacionando los datos encontrados de los participantes acerca de sus jefes de empresa, con la teoría de congruencia de roles hacia las mujeres que son líderes explicada por Eagly & Karau (2002). Podemos comprobar que la mayoría de los participantes han respondido que sus jefes son hombres, lo cual lleva a la afirmación de esta teoría ya que sigue habiendo prejuicios hacia las mujeres, como menos adecuadas para los cargos de mayor responsabilidad.

Para realizar este proyecto hay una serie de limitaciones, que en una mejora de futuro deberían desaparecer, para así poder tener un mayor acceso a las personas pertenecientes en este caso al contexto de enfermería e ingeniería. Estas limitaciones son:

1. Que tenga al menos un año de experiencia laboral.
2. Qué esté trabajando actualmente
3. En ningún caso debe ser estudiante en prácticas u ejercer otra profesión laboral.

4. Se requiere de la firma original del participante

En línea de futuro estas limitaciones deberían reconstruirse, y no requerir de experiencia laboral, no necesitar que el participante este trabajando actualmente mientras haya estado trabajando en cualquiera de los dos contextos, admitir a los estudiantes del último curso, en este caso, de enfermería e ingeniería y no necesitar la firma original del participante para así poder enviarlo por correo electrónico a cualquier persona de cualquier lugar.

Por último otra línea de futuro respecto al estudio es la necesidad de implicación práctica para demostrar la existencia de incivismo laboral a toda la sociedad, para que así tanto hombres como mujeres sean conscientes de ello, y se pongan los medios necesarios para acabar con este tipo de discriminación laboral.

7. CONCLUSIONES GENERALES.

La realización de este estudio nos ha permitido averiguar cómo dependiendo del contexto laboral en el que nos encontremos el incivismo se percibe y tolera de una manera u otra. En el caso de este estudio hemos podido comprobar como en el contexto laboral de enfermería, el cual es más feminizado ya que predominan las mujeres en este ámbito, los trabajadores tienen una mayor percepción del incivismo laboral y una menor tolerancia hacia este. En cambio, en el contexto laboral de ingeniería, el cual es más masculinizado puesto que predominan los hombres, los trabajadores tienen una menor percepción del incivismo laboral y una mayor tolerancia hacia este.

En conclusión podemos destacar que gracias a los datos extraídos y analizados, se han cumplido las hipótesis propuestas, es decir, que tienen congruencia con los resultados que se han obtenido, y por consiguiente, se puede afirmar que en la actualidad sigue habiendo incivismo laboral sobre todo hacia el género femenino, y que no en todos los contextos laborales se tiene la misma percepción y tolerancia, sobre este.

A nivel personal, este estudio me ha puesto en contacto con la población de trabajadores de enfermería e ingeniería, y he comprobado personalmente como los trabajadores de un contexto actúan de formas diferentes frente a la misma situación. Por ejemplo: los trabajadores de enfermería no ponían impedimentos a la hora de realizar el cuestionario (instrumento principal de este estudio), mientras que, los trabajadores de ingeniería ponían muchos obstáculos a la hora de realizar el cuestionario. Me sorprendió mucho esta situación ya que nunca me había parado a pensar en cómo trabajadores de diferentes contextos laborales, uno feminizado y el otro masculinizado, podían actuar de forma tan diferente frente la misma situación, la cual era rellenar un cuestionario.

Otro aprendizaje que he tenido con la realización de este estudio ha sido la existencia de incivismo laboral sobre todo hacia las mujeres, ya que antes de realizar este estudio yo desconocía este dato, puesto que pensaba que en la sociedad había una igualdad de condiciones laborales. Pero he comprobado a través de la lectura de los artículos que he utilizado para la realización del estudio, y a través, de los resultados obtenidos, como mi creencia no era la correcta. Por tanto ahora me encuentro más informada en este tema.

También quiero añadir que antes de realizar este estudio no sabía utilizar el programa estadístico SPSS ni para que servía, y ahora se utilizarlo (aunque me queda mucho por aprender) y se cuál es su función.

Para finalizar quiero concluir que he aprendido mucho a nivel personal con la realización de este estudio, he aprendido datos los cuales desconocía y me he dado cuenta que llevando a la práctica los estudios, como por ejemplo este, es como verdaderamente se aprende.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anderson, 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:10.2307/259136.
- 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.
- Garrosa, E., Carmona-Cobo, I., Moreno-Jiménez, B., & Sanz-Vergel, A. I. (2015). El impacto emocional del incivismo laboral y el abuso verbal en el trabajo: El papel protector de la recuperación diaria. *Anales de psicología*, 31(1), 190-198. Doi:10.6018/analesps.31.1.161494.
- Eagly, A. H., & 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.
- Díaz-Gracia, L. & Baéz León, C. (2013) “Género y salud laboral” en Salud laboral: *Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*, B. Moreno Jiménez y E. Garrosa Hernández. (Madrid): Pirámide.
- Díaz-Gracia, L. & Baéz León, C. (2013) “Violencia y agresión laboral” en Salud laboral: *Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*, B. Moreno Jiménez y E. Garrosa Hernández. (Madrid): Pirámide.
- Margarita Quinceno, J, Báe León, C & Vinaccia, S (Octubre, 2008). “Incivismo en el lugar del trabajo: un nuevo factor de estrés laboral” en Acta Colombiana de Psicología.
- Schat, A. C. H & Kelloway, E. K. (2005). Workplace aggression. En J. Barling, E. K. Kelloway & M.R. Frone (eds.), *Handbook of work stress* (PP. 189-2189. Sage Publications, Inc.
- California Occupational Safety and Health Administration (1995). *Guidelines for workplace security*. Sacramento, CA.
- LeBlanc, M. M. & Kelloway, E.K. (2002). Predictors and outcomes of workplace violence and aggression. *Journal of Applied Psychology*, 87, 444-453.

- Wynne, R., Clarkin, N., Cox, T. & Griffiths, A. (1997). Guidance on the prevention of violence at work. Bruselas: European Comission.
- Keashly, L. (1998). Emotional abuse in the workplace: Conceptual and empirical issues, *Journal of Emotional Abuse*, 1(1), 85-117.
- Keashly, L. & Harvey, S. (2005). Emotional abuse in the workplace. En S. Fox y P. Spector (eds), *Counter productive work behavior: Investigations of actors and targets* (pp.201-235). American Psychological Association.
- 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.
- Einarse, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C. (2003). The concept of bullying at work. *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International perspectives in research and practice*. Londres: Taylor y Francis.
- Spector, P. E. & Fox, S. (2002). An emotion- centered model of voluntary work behavior: Some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior. *Human Resource Management Review*, 12(2), 269-292.
- Di Martino, V., Hoel, H. & Cooper, C.L. (2003). *Preventive violence and harassment in the workplace*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxemburgo: Office for Official Publications of the European Communities.
- Schat, A. C., & Kelloway, E.K. (2000). Effects of perceived control on the outcomes of workplace aggression and violence. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(3), 386-402.
- Sonnentag, S. (2011). Recovery From Fatigue: The Role of Psychological Detachment. En P. L. Ackerman (Ed.), *Cognitive fatigue: Multidisciplinary perspectives on current research and future applications* (pp. 253-272) Washington, DC, US: American Psychological Association.
- 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.

- Kabat-Farr, D. & Cortina, L. M. (2012). *Selective incivility: Gender, race, and the discriminatory workplace* (pp.120-134). Northampton, MA: Edwards Elgar Publishing.
- Vermeulen, M. & Mustard, C. (2000). Gender differences in the effects of coping assistance on the reduction of burnout in academia staff, *Work & Stress*, 16(3), 251-263.
- Erickson, R. J. & Ritter, C. (2001). Emotional labor, burnout and inauthenticity: Does gender matter? *Social Psychology Quarterly*, 64(2), 146-163.
- Fitzgerald, L. F., Drasgow, F., Hulin, C. L., Gelfand, M. J. & Magley, V. J. (1997). Antecedents and consequences of sexual harassment in organizations: A test of an integrated model. *Journal of Applied Psychology*, 82, 578-589.
- McDonald, P. (2012). Workplace sexual harassment 30 years on: A review of the literature. *International Journal of Management Reviews*, 14(1), 1-17.
- Friedman, S. D. & Greenhaus, J. H. (2000). *Work and families-Allies or enemies?* Nueva York: Guilford.
- Alksnis, C. (2000). Sexism, stereotyping and the gender wage gap. *Dissertation Abstracts International*, 6(12), 6744B.
- Greenhaus, J. H. & Parasuramant, S. (1999). Research on work, family and gender,: Current status and future direction. En G. N. Powell (ed.), *Handbook of gender and work* (pp.391-412). Thousands Oaks, CA: Sage.
- Gökçe Güngör & Biernat, M. (2009). Gender bias or motherhood disadvantage? Judgments of blue collar mothers and fathers in the workplace. *Sex Roles*, 60(3-4), 232-246.
- Rosin, H. M. & Korabik, K. (1990). Marital and family correlates of women managers' attrition for organizations. *Journal of Vocational Behavior*, 37, 265-277.
- Williams, J. (1999). *Unbending gender: Why work and family conflict and what to do about it*. Nueva York: Oxford University Press.
- Cifre, E., Salanova, M. & Franco, J. (2011). Riesgos psicosociales de hombres y mujeres en el trabajo: ¿Una cuestión de diferencias? *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 82, 28-36.
- Cortina, L. M. (2008). Unseen injustice: incivility as modern discrimination in organizations. *The academy of Management Review*. 33(1), 55-75.

9. ANEXOS.

CEI-Ing_Overt MM

CEI - 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 SIGUIENTE 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 un nuevo jefe, Luis. En varias ocasiones, su jefe Luis le ha dicho a Paco que no está seguro de que haga bien su trabajo y duda de su responsabilidad. Además, el jefe le ha dicho a Paco que le gustaría revisar con él diariamente su plan de trabajo.

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 jefe Luis se giró hacia el compañero de al lado y comentó que Paco siempre habla demasiado deprisa y parece que nunca consigue ir al grano. En ese momento, Paco se dirigió a su jefe Luis para explicarle cómo iba a resolver el problema del virus. Su jefe Luis se levantó y dijo delante de todos que estaba explicando lo que ya todos sabían. 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 del jefe. 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 el jefe Luis ha sido educado con el empleado Paco daría una puntuación de 1, 2 o 3 y si piensa que ha sido un maleducado, 5, 6, 7, siendo 1 el más educado y 7 el más maleducado.

(1°) El comportamiento del jefe Luis 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
1	Tolerable	1	2	3	4	5	6	7	Intolerable
2	Satisfactorio	1	2	3	4	5	6	7	Insatisfactorio
3	Apropiado	1	2	3	4	5	6	7	Inapropiado
4	Soportable	1	2	3	4	5	6	7	Insoportable
5	Adecuado	1	2	3	4	5	6	7	Inadecuado
6	Agradable	1	2	3	4	5	6	7	Desagradable
7	Considerado	1	2	3	4	5	6	7	Desconsiderado
8	Muy profesional	1	2	3	4	5	6	7	Nada profesional
9	No abusivo	1	2	3	4	5	6	7	Abusivo
10	Aceptable	1	2	3	4	5	6	7	Inaceptable

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

CEI-Ing_Overt MM

Sexo: ☐ 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 ☐ Doctorado

Profesión: ☐ 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 privada

Tamaño 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. 8h/día) ☐ Media Jornada (ej. 4h/día) ☐ Por horas

Turno 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	Minad 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...			