

Competición intrasexual en el trabajo: diferencias sexuales en celos y envidia en el trabajo

ABRAHAM P. BUUNK¹, ROSARIO ZURRIAGA², PILAR GONZÁLEZ² Y
ALEJANDRO CASTRO-SOLANO³

¹University of Groningen; ²Universidad de Valencia; ³Universidad de Palermo



Resumen

Desde una perspectiva evolucionista, este artículo aborda las diferencias sexuales en las características del rival que provocan celos y envidia en el trabajo, y cómo se relacionan con la competición intrasexual. La muestra estuvo compuesta por 114 trabajadores de diferentes sectores profesionales. Los rivales provocaron más celos y envidia en las mujeres que en los hombres cuando eran físicamente atractivos. En ambos sexos, las habilidades sociales y el poder social y dominancia fueron las características del rival que provocaron más celos y envidia. En las mujeres, los celos provocados por el atractivo físico del rival se relacionaron con la competición intrasexual, mientras que en la envidia fue el poder social y dominancia del rival la característica que se relacionó con la competición intrasexual. En los hombres las características del rival no se relacionaron con las diferencias individuales en competición intrasexual. Este estudio es de los primeros en proveer evidencia sobre las diferencias sexuales en celos y envidia en el trabajo

Palabras clave: Celos, competición intrasexual, envidia.

Intra-sexual competition at work: Sex differences in jealousy and envy in the workplace

Abstract

From an evolutionary perspective, this article deals with sex differences in jealousy and envy evoking rival characteristics in a work setting and their relationship with intra-sexual competition. The sample consisted of 114 employees from various professional fields. The rivals evoked more jealousy and envy in women than in men, especially when the rival was physically attractive. In both sexes, communal attributes and social power and dominance were the most jealousy and envy evoking characteristics. Among women, individual differences in intra-sexual competition were related to jealousy evoked by a physically attractive rival, and to envy evoked by a rival high in social power and dominance. In contrast, among men the rival characteristics were not related to individual differences in intra-sexual competition. This study is one of the first to provide evidence for gender differences in jealousy and envy in work settings.

Keywords: Jealousy, intra-sexual competition, envy.

Correspondencia con los autores: Rosario Zurriaga. Universidad de Valencia. Facultad de Psicología. Avd. Blasco Ibañez, 21. 46010 Valencia (España). Tf.: 34 963864550. E-mail: Rosario.Zurriaga@uv.es
Original recibido: 05/10/2010. *Aceptado:* 31/05/2011.

Los cambios socioeconómicos y sociopolíticos de nuestro entorno están teniendo importantes consecuencias en las organizaciones laborales. Las organizaciones tienen que responder a estos cambios compitiendo en un entorno cada vez más hostil. Aspectos como la masiva incorporación de las mujeres al mercado laboral, las mayores exigencias cognitivas y emocionales del trabajo, o las interacciones sociales más frecuentes y complejas con gran diversidad de personas (compañeros, proveedores, clientes, etcétera), generan nuevas demandas y pueden afectar a las relaciones interpersonales en el trabajo. En este contexto, emociones en el trabajo como celos y envidia, así como la rivalidad con los otros por tener acceso a recursos valiosos, emergen como aspectos que necesitan ser estudiados por sus importantes repercusiones en la vida laboral.

En este trabajo se analizan las diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a las características del rival que provocan celos y envidia en el trabajo, y cómo éstas se relacionan con la competición intrasexual. Esta investigación pretende contribuir a esclarecer estos aspectos desde la psicología evolucionista, perspectiva que no ha recibido excesiva atención por parte de los psicólogos del trabajo y de las organizaciones y que es importante para explicar las causas del compartimiento desde sus orígenes, es decir, causas que podrían haber contribuido al éxito en la supervivencia y la reproducción. Desde esta aproximación se puede aportar nueva luz a la explicación de aspectos que se producen en las relaciones interpersonales en organizaciones laborales.

Competición intrasexual

La competición intrasexual se refiere a la rivalidad con otras personas del mismo sexo impulsada por el afán de obtener y mantener acceso al sexo opuesto. Darwin (1871) reconoció la importancia de la competición intrasexual para la evolución de rasgos tales como la cornamenta de los ciervos machos o la cola del pavo real. Según Darwin, en muchas especies los machos compiten para batir a sus rivales utilizando la fuerza física u otros medios, y de esta forma impresionar a las hembras con características que muestren salud y resistencia a los parásitos. En la mayor parte de las especies los machos pueden ser padres de su descendencia con un único acto sexual, mientras que las hembras tienen que invertir mucho más que los machos en tener descendencia (Trivers, 1972), es como si las hembras fueran un recurso escaso por el que los machos tienen que competir (Schmitt, 2005). Así pues, en el reino animal los machos a menudo se implican en una feroz competición con otros machos por el acceso a las hembras, mientras que las hembras muestran pocos signos de competición intrasexual.

Entre los humanos, los hombres compiten con otros hombres por recursos tales como la influencia política y el estatus social. Estos recursos pueden convertirse en oportunidades reproductivas por ser directamente atractivos para las hembras, o porque ayudan a derrotar a rivales masculinos (Cummins, 2005; Schmitt, 2005). En las sociedades preindustriales, el estatus de un hombre está directamente relacionado con su éxito reproductivo (Betzig, 1986). Incluso en la sociedad occidental contemporánea los hombres con altos ingresos tienen más hijos biológicos que los hombres con bajos ingresos, mientras que entre las mujeres ocurre lo contrario (Hopcroft, 2005; Nettle y Pollet, 2008).

En general, las organizaciones son un contexto importante para la competición intrasexual en el trabajo. El incremento de mujeres en las organizaciones, tiende a hacer a los hombres más conscientes de su estatus y más ávidos por demostrar que pueden derrotar a otros hombres. Por ejemplo, un experimento mostró que los hombres incrementan su cooperación en un juego económico cuando son observados por mujeres (Iredale, Van Vught y Dunbar, 2008). Existe evidencia de que los hombres tienden a competir con otros hombres, pero tienden a comportarse de forma altruista hacia las mujeres (Van Vught, Roberts y Hardy, 2007). En un estudio llevado a cabo por Saad y Gill (2001) los sujetos participaron en un juego de suma cero en parejas. Los resultados mostraron que los hombres hacían ofertas más generosas cuando se oponían a una mujer que cuando se oponían a un hombre.

Por otro lado, las mujeres hacían ofertas similares independientemente del sexo del receptor. Aunque son necesarios más estudios que avancen en esta temática, el estudio de Saad y Gill (2001) sugiere una diferencia importante entre los dos sexos que puede afectar a las relaciones en el trabajo.

Competición intrasexual entre mujeres

Entre los humanos, más que entre los primates, tanto hombres como mujeres invierten recursos y cuidados en su descendencia. Como resultado, los humanos de ambos sexos discriminan en la elección de las parejas y, por tanto, ambos se implican en la competición con individuos del mismo sexo (Geary, 2005; Hill y Buss, 2006). Existe evidencia de que las mujeres suelen considerar a otras mujeres como rivales en las organizaciones (Jandeska y Kraimer, 2005). Esto se ha puesto de manifiesto en la investigación llevada a cabo por Ellemers, Van den Heuvel, De Gilder, Maass y Bonvini (2004). En ella, las profesoras de universidad, pero no los profesores, asumían que las estudiantes de doctorado estaban menos comprometidas con un desarrollo de carrera científico que sus compañeros hombres. Sin embargo, los estudiantes de doctorado de ambos sexos no presentaban diferencias en su compromiso con diferentes aspectos del trabajo. Esto sugiere que las mujeres en posición sénior pueden dificultar el desarrollo de carrera de otras mujeres. Esto ha sido acuñado como “el síndrome de la abeja reina” en el que se entiende que abeja reina es “una bruja que machaca a otra mujeres si su poder se ve amenazado” (Mavin, 2008, p. 75).

Desde una perspectiva evolucionista hombres y mujeres difieren en las características del rival que conducen a la competición intrasexual. En general, mientras los hombres tienden a competir más por la dominancia y el estatus, las mujeres tienden a competir más por el atractivo físico (Campbell, 2004). Por ejemplo, las mujeres consideran más eficaz, y usan como táctica más frecuente, llamar la atención con la apariencia, incluso cuando no se sabe en qué aspectos se está compitiendo (Cashdan, 1998; Walters y Crawford, 1994). Existe evidencia de que también en las organizaciones las mujeres compiten con otras mujeres respecto al atractivo físico. Por ejemplo, un estudio de Luxen y Van de Vijver (2006) mostró que las mujeres a menudo rechazan a mujeres atractivas como candidatas para ocupar un puesto en su departamento.

De hecho, aunque en las organizaciones actuales los hombres y las mujeres están a menudo en competición directa, sin embargo como resultado de la herencia evolucionista de competición hombre-hombre, a un nivel emocional e inconsciente, los hombres probablemente todavía perciben a otros hombres, y no a las mujeres, como sus referentes principales. De manera similar, como en nuestro pasado evolucionista las mujeres raramente han competido con los hombres, es más probable que puedan ver a otras mujeres como referentes relevantes. Buunk y Van der Laan (2002) mostraron que en situaciones de entrevista las mujeres preferían compararse más con mujeres que con hombres. Estudios desarrollados hace algunas décadas en el ámbito de la comparación social, mostraron que para evaluar su desempeño y su salario ambos sexos tenían una clara preferencia por compararse con otros del mismo sexo, antes que con personas de otro sexo (Feldman y Ruble, 1981; Miller, 1984).

Celos y envidia en las organizaciones

La competición intrasexual puede estar afectada por las características del rival que provocan celos y envidia en el trabajo. Los celos se pueden conceptualizar como una amenaza o pérdida de logros en una relación, debido a la interferencia de un rival. La envidia se conceptualiza como una respuesta a otra persona que posee logros, habilidades o cualidades que uno desea (Smith y Kim, 2007; Vecchio, 2000). A menudo los celos y la envidia se confunden, y esto ocurre por diversas razones entre las que cabe destacar (Dogan y Vecchio, 2001; Parrott y Smith, 1993; Smith y Kim, 2007): la confusión semántica en inglés entre ambos términos, que ambas son emociones negativas, a menudo suelen ocurrir simultáneamente, ambas emociones se dan en un contexto social, son inherentes a la com-

petitividad y tienen consecuencias comunes tales como: la disminución de auto valía, el sentimiento de inferioridad, la pérdida de estatus social, estrés, etcétera. Parece que en términos afectivos ambas emociones pueden mostrar un considerable solapamiento.

No obstante, existen diferencias importantes entre las dos respuestas. Una de estas diferencias destacada por la literatura tiene que ver con la distinción entre “carencia” y “pérdida” (East y Watts, 1999; Parrot y Smith, 1993). Así, mientras que la envidia implica que la persona considera que carece de alguna posesión, habilidad o cualidad (en comparación con el envidiado), los celos suponen la pérdida o amenaza de pérdida de lo que se poseía. Además, la envidia implica dos personas mientras que los celos incluyen normalmente tres personas. Por otra parte, la envidia no implica exclusividad, es decir, no implica ganar a costa de la pérdida ajena, mientras que los celos conllevan exclusividad y recelo (Miceli y Castelfranchi, 2007).

La envidia surge de la comparación con otros que lo hacen mejor o que poseen atributos más favorables (Fischer, Kastenmüller, Frey y Peus, 2009), y puede tener consecuencias negativas para las organizaciones, tales como: disminución de la satisfacción laboral, menor vínculo con los compañeros, menor desempeño grupal, etcétera. Por ejemplo, Gino y Pierce (2009) encontraron que la presencia de otros con abundante dinero hacía más probable el engaño debido al sentimiento de envidia. Los trabajadores que sienten que su empresa o jefe son extremadamente ricos pueden implicarse más fácilmente en conductas poco éticas, tales como: el fraude financiero o el enriquecimiento para intentar llenar el hueco económico entre ellos y sus jefes. La envidia a menudo lleva a la derogación del rival, que en el lugar de trabajo suele tomar la forma de acoso, hostigamiento y/o habladurías negativas.

Como se ha comentado anteriormente, la competición en las organizaciones es principalmente intrasexual. En esta línea, una revisión de Schuster (1996) mostró que los hombres acosan más a menudo a otros hombres mientras que las mujeres lo hacen a otras mujeres. Sin embargo, el tipo de ataque es diferente. Las mujeres parecen ser más rencorosas y hablan a espaldas de los demás. Las típicas tácticas masculinas consisten en dejar de hablar y asignar tareas que afecten a la autoestima del otro. La envidia también es específica para cada sexo, las mujeres sienten más envidia de rivales del mismo sexo que son físicamente atractivas, mientras que los hombres sienten más envidia de rivales del mismo sexo que son capaces de tener una pareja atractiva y de rivales con mayor experiencia sexual (Hill y Buss, 2008).

Es posible que los celos en el trabajo tengan, en parte, consecuencias negativas similares a las de la envidia. Así, la gente que es celosa puede llevar a cabo conductas para derogar a sus rivales e incluso acosarles. Mientras que la envidia puede motivar a trabajar más duro, es más difícil ver una función similar en los celos. La persona puede invertir más en la relación que parece amenazada y esto puede ser visto como poco apropiado. Sin embargo, en uno de los pocos estudios existentes sobre celos, Buunk, aan't Goor y Castro-Solano (2010) mostraron que los celos en las relaciones laborales están provocados por características del rival similares a las que los provocan en las relaciones íntimas. Por ejemplo, el atractivo físico del rival fue lo que más celos provocó entre las mujeres y la dominancia física del rival fue lo que más celos provocó entre los hombres. Estos resultados aparecieron especialmente entre individuos con una alta competición intrasexual, evaluada con la escala desarrollada por Buunk y Fisher (2009), y referida al grado en que la persona percibe la confrontación con individuos del mismo sexo en términos competitivos, especialmente en el contexto de contacto con el sexo opuesto.

La presente investigación

En este trabajo de carácter exploratorio se examinan, en primer lugar, las diferencias sexuales en las características del rival que provocan celos y envidia, y cómo éstas se relacionan con la competición intrasexual, tal y como ha sido definida por Buunk y Fisher (2009).

Las características del rival que provocan celos y envidia, utilizadas en este estudio, son las descritas por Buunk, Castro-Solano, Zurriaga y González (2011) en un estudio realizado sobre celos en las relaciones íntimas. Los resultados obtenidos en este estudio, con muestra española y argentina, pusieron de manifiesto que en las relaciones íntimas los hombres sintieron más celos que las mujeres cuando su rival fue más dominante físicamente, mientras que las mujeres sintieron más celos cuando su rival fue más atractiva físicamente, tuvo más habilidades sociales, y más poder social y dominancia. No obstante, tanto en hombres como en mujeres las habilidades sociales del rival fueron lo que provocaba más celos.

En la presente investigación, a los participantes se les presentó un escenario de envidia y otro de celos. El escenario de celos se centraba en la relación líder-subordinado, ya que los sentimientos hacia el superior es más probable que sean más intensos que hacia los compañeros en general. El superior controla recompensas importantes que pueden afectar al estatus y al autoconcepto de la persona (Vecchio, 2000) y, además, una buena relación con el superior puede conducir también a una relación de amistad. Así, pueden aparecer los celos cuando el supervisor con el que uno se lleva bien presta atención a otro colega debido a su desempeño o su relación personal. El escenario de envidia fue presentado con un formato similar al de celos. No obstante, en este escenario no se mencionaba la relación con el superior sino que se ponían en evidencia las mejoras que la persona deseaba y que otro/a compañero/a había logrado en condiciones similares de estatus y competencias. Después de cada escenario se evaluó el nivel global de celos y envidia provocados por el escenario, y las características del rival que provocaban más celos y envidia (Buunk *et al.*, 2010).

El objetivo de este trabajo es analizar las diferencias sexuales en las características del rival que provocan celos y envidia en el trabajo, y cómo éstas se relacionan con la competición intrasexual. En este sentido, se plantean las siguientes hipótesis:

- (1) Los participantes diferenciarán entre un escenario de celos y un escenario de envidia en el trabajo.
- (2) Existirán diferencias entre hombres y mujeres en la percepción de las características del rival que provocan celos.
- (3) Existirán diferencias entre hombres y mujeres en la percepción de las características del rival que provocan envidia.
- (4) Las características del rival que provocan celos predecirán la competición intrasexual de forma diferente para hombres y mujeres.
- (5) Las características del rival que provocan envidia predecirán la competición intrasexual de forma diferente para hombres y mujeres.

Método

Participantes y procedimiento

La muestra de este trabajo quedó compuesta por 114 personas adultas pertenecientes a la población general que han participado de forma voluntaria. Se trata de una muestra multi-ocupacional en la que hay trabajadores de diferentes sectores profesionales: 30 personas que trabajan en la administración (26.3%), 24 del sector servicios (21.1%), 5 sanitarios (7%), 35 del sector de la educación (30.7%), 6 personas de otras profesiones (5.3%) y 14 personas no reportaron su profesión (9.6%). Respecto a la distribución por sexo, el 50% fueron hombres y el 50% mujeres. La media de edad fue de 36.37 años ($DT = 11.59$). La media de tiempo de permanencia en la empresa actual era de 11 años ($DT = 9.9$).

El procedimiento utilizado para la selección de la muestra fue el muestreo incidental. Se estableció como criterio de inclusión que los participantes estuviesen trabajando actualmente o hubieran tenido experiencia laboral previa. Los cuestionarios fueron repartidos directamente a los sujetos en sus lugares de trabajo, pudiendo ser contestados en ese mismo momento o posteriormente. Los investigadores informaron a los participantes sobre la importancia de su participación y garantizaron el anonimato de sus respuestas. Se repartieron doscientos cuestionarios de los que se recogieron ciento catorce.

Medidas

Se presentó a los participantes un escenario de envidia y un escenario de celos basados en Buunk *et al.* (2010). El escenario de celos, que tiene una versión para hombre y otra para mujer, fue el siguiente:

Imagínesse que hace dos años o más que trabaja en una empresa... La relación con su jefe/a siempre ha sido muy buena hasta tal punto que suelen ir a almorzar juntos/as, le pide su opinión sobre diferentes temas tanto laborales como personales e incluso le considera su confidente. Sin embargo, hace dos meses un/a compañero/a nuevo/a que trabaja en su departamento, y que realiza las mismas tareas que usted, se está convirtiendo en la persona de confianza de su jefe/a. Es más, su jefe/a ahora almuerza con este/a compañero/a y no con usted como antes. En las reuniones semanales tampoco le pide su opinión como solía hacerlo y en cambio, está muy interesado/a en la opinión de su compañero/a. Además, les ha visto irse juntos después del trabajo.

El escenario de envidia que también tiene una versión para hombre y otra para mujer, fue el siguiente:

Imagínesse que hace dos años o más que trabaja en una empresa... Hace unos meses se produjo una vacante para un puesto superior, mejor remunerado y considerado dentro de la empresa. Usted siempre ha soñado que ese ascenso iba a ser para usted, sin embargo, cuando llegó la designación, el ascenso al que usted aspiraba fue para otro/a compañero/a de su misma categoría y antigüedad en la empresa y no para usted. Esta persona es tan competente e inteligente como usted. De este modo, el/la compañero/a al que ascendieron ha conseguido todos los beneficios a los que usted aspiraba: mejor salario, mejor despacho, mayor flexibilidad horaria, mayor categoría profesional... y además usted se ha quedado sin ninguna posibilidad de promocionarse en los próximos años.

Después de cada escenario se preguntó a los participantes por la intensidad de celos y envidia que les provocaba cada una de estas situaciones en una escala de respuesta que va de 1 "nada" a 5 "mucho".

A continuación se presentaba el cuestionario sobre las características del rival que provocan celos y envidia (Dijkstra y Buunk, 2002). Así, después del escenario de celos los participantes tenían que responder en una escala de 5 puntos (1 "nada" a 5 "mucho") al cuestionario con 24 ítems que describen las características del rival a partir del siguiente enunciado: "Me pondría especialmente celoso/a si mi compañero/a...". Este procedimiento fue aplicado también con el escenario de envidia. En este caso, el enunciado fue el siguiente: "Me pondría especialmente envidioso/a si mi compañero/a...". Estos ítems evaluaban las cuatro dimensiones encontradas por Buunk *et al.* (2010): *Atractivo físico* (α de Crombach .91 celos y .94 envidia), ejemplo de ítem: "fuera más delgado/a que yo"; *Dominancia física* (α de Crombach .80 celos y .88 envidia), ejemplo de ítem: "fuera físicamente más fuerte que yo"; *Poder social y dominancia* (α de Crombach .85 celos y .89 envidia), ejemplo de ítem: "tuviera una formación educativa superior a la mía"; *Habilidades sociales* (α de Crombach .82 celos y .89 envidia), ejemplo de ítem: "supiera escuchar mejor que yo".

Finalmente, los participantes respondieron la escala de competición intrasexual (Buunk y Fisher, 2009). La escala consta de 12 ítems (α de Crombach .85). Ejemplo de ítems: "no contrataría a una hombre/mujer muy competente", y "siempre quiero ganar a otra/os mujeres/hombres". La escala de respuesta variaba de 1: totalmente de acuerdo a 7: totalmente en desacuerdo.

Análisis y Resultados*Diferencias entre celos y envidia en el trabajo*

Se realizó una prueba *t* para analizar si las personas diferenciaban entre celos y envidia usando una medida de escenario. En línea con la primera hipótesis, los resultados obtenidos han puesto de manifiesto que los participantes en este estudio diferenciaban entre celos y envidia en el trabajo. Así, en el escenario de celos la media de celos fue de 2.76

mientras que la media de envidia para esta situación fue de 2.26 ($t = -2.86; p < 0.05$). En el escenario de envidia la media de envidia fue de 3.47 mientras que la media de celos para esta situación fue de 2.79 ($t = 3.17; p < 0.05$).

Diferencias entre hombres y mujeres en los celos en el trabajo

Para estudiar las diferencias entre hombres y mujeres en las características del rival que provocan celos se realizó un MANOVA en el que la variable independiente fue el sexo y las dependientes fueron las cuatro características del rival que provocan celos. Los análisis revelaron un efecto principal del sexo ($F(4, 105) = 4.87, p = 0.001$) indicando que, en general, los rivales provocan más celos entre las mujeres. Así, las mujeres experimentan más celos cuando las características del rival tienen que ver con el atractivo físico ($F(1, 105) = 12.17, p = 0.001$) y las habilidades sociales ($F(1, 183) = 4.78, p = 0.03$). Por el contrario, no hay diferencias de sexo respecto a las características del rival que provocan celos y que tienen que ver con el poder social y dominancia ($F(1, 183) = 3.48, p = 0.06$) y la dominancia física ($F(1, 183) = 0.25, p = 0.61$) (ver Tabla I).

TABLA I
Celos en el trabajo provocados por las características del rival en función del sexo

Características del rival	Media (DT)	
	Mujeres (N = 55)	Hombres (N = 50)
Habilidades sociales	2.53 (.80)	2.19 (.76)
Poder social y dominancia	2.28 (.98)	1.96 (.76)
Atractivo físico	1.52 (.79)	1.11 (.26)
Dominancia física	1.13 (.98)	1.17 (.76)

Diferencias entre hombres y mujeres en la envidia en el trabajo

Para estudiar las diferencias entre hombres y mujeres en las características del rival que provocan envidia se realizó un MANOVA en el que la variable independiente fue el sexo y las dependientes fueron las cuatro características del rival que provocan envidia.

Los análisis revelaron un efecto principal del sexo ($F(4, 105) = 4.86, p = .001$) indicando que, en general, los rivales provocan más envidia entre las mujeres. Las mujeres experimentan más envidia únicamente cuando las características del rival tienen que ver con el atractivo físico ($F(1, 105) = 10.36, p = 0.002$). Aparecen también diferencias entre hombres y mujeres, con una significación marginal, respecto a el poder social y dominancia ($F(1, 183) = 3.21, p = 0.07$), a las habilidades sociales ($F(1, 183) = 3.13, p = 0.08$), y a la dominancia física ($F(1, 183) = 0.21, p = 0.64$) (ver Tabla II).

TABLA II
Envidia en el trabajo provocada por las características del rival en función del sexo

Características del rival	Media (DT)	
	Mujeres (N = 55)	Hombres (N = 50)
Habilidades sociales	2.52 (1.09)	2.19 (.80)
Poder social y dominancia	2.23 (1.13)	1.89 (.77)
Atractivo físico	1.48 (.86)	1.07 (.30)
Dominancia física	1.22 (.43)	1.17 (.54)

En suma, de acuerdo con la segunda y tercera hipótesis, existen diferencias sexuales en las características del rival que provocan celos y envidia, siendo el atractivo físico la característica que más celos y envidia provoca en las mujeres y las habilidades sociales sólo en la situación de celos.

La importancia de las características del rival que provocan celos y envidia en el trabajo en hombres y mujeres

Para profundizar en estos aspectos, estudiamos también cuál es el orden de importancia de las características del rival que provocan celos y envidia tanto para hombres como para mujeres. Para hacer esto, se realizaron, separadamente para cada sexo, ANOVAS de medidas repetidas y las consiguientes comparaciones por pares. Respecto a los celos, los resultados indicaron un efecto significativo tanto para las mujeres $F(3, 49) = 75.74, p < 0.001, \eta^2 = 0.59$ como para los hombres $F(3, 49) = 78.84, p < 0.001, \eta^2 = 0.60$. En las mujeres, todas las diferencias entre las características del rival que provocan celos fueron significativas. Las características que provocaron más celos fueron las habilidades sociales, seguidas del poder social y dominancia y el atractivo físico, mientras que lo que menos celos provocó fue la dominancia física. En los hombres, fueron significativas las diferencias entre las características relacionadas con las habilidades sociales y el poder social y dominancia, sin embargo, las diferencias entre dominancia física y atractivo físico no fueron estadísticamente significativas. Como en las mujeres, la característica que más celos provocó en los hombres fueron las habilidades sociales, seguidas de las características relacionadas con poder social y dominancia.

Respecto a la envidia, los resultados también indicaron un efecto significativo en las diferencias entre las características del rival tanto para los hombres $F(3, 52) = 60.14, p < 0.001, \eta^2 = 0.52$ como para las mujeres $F(3, 47) = 64.35, p < 0.001, \eta^2 = 0.56$. En las mujeres, fueron significativas las diferencias entre las características relacionadas con las habilidades sociales y el poder social y dominancia, sin embargo, las diferencias entre dominancia física y atractivo físico no fueron estadísticamente significativas. La característica que más envidia provocó en las mujeres fueron las habilidades sociales seguidas de las características relacionadas con poder social y dominancia. En los hombres, todas las diferencias entre las características del rival que provocan envidia fueron significativas. De modo similar en las mujeres, la característica que provocó más envidia fue las habilidades sociales, seguida de la característica de poder social y dominancia y el atractivo físico, y lo que menos celos provocó fue la dominancia física.

En síntesis, en el trabajo las características del rival que más celos y envidia provocan en hombres y en mujeres son las habilidades sociales.

El papel de la competición intrasexual en los celos y la envidia en el trabajo

Para analizar el papel de las diferencias individuales en competición intrasexual respecto a las características del rival que provocan celos y envidia, se realizaron análisis de correlación para cada una de las cuatro características. Para la envidia todas las correlaciones fueron significativas con valores r entre .21 y .42 y valores p entre .05 y .01, lo que indica que la envidia en el trabajo está claramente relacionada con las diferencias individuales en competición intrasexual (ver Tabla III).

Para los celos, la mayoría de las correlaciones fueron también significativas, con valores r entre .20 y .77 y valores p entre .05 y .01, excepto para la dominancia física con la que no aparecieron relaciones significativas. Por lo tanto, en los celos en el trabajo la dominancia física no es un aspecto que aparezca relacionado con las diferencias individuales en competición intrasexual (ver Tabla IV).

Para analizar cuáles de las características del rival que provocan celos y envidia predicen la competición intrasexual se realizaron análisis de regresión por pasos sucesivos. En el caso de los celos, en las mujeres solamente el atractivo físico tuvo una contribución inde-

TABLA III
Matriz de correlaciones entre competición intrasexual y características del rival que provocan envidia

	ISC	SPD	PA	SCA	PD
ISC	1				
SPD	-.42**	1			
PA	-.32**	.60**	1		
SCA	-.29**	.83**	.48**	1	
PD	-.21*	.45**	.70**	.36**	1

Nota. * $p < .05$ ** $p < .01$

ISC = Competición intrasexual; SPD = Poder social y dominancia; PA = Atractivo físico; SCA = Habilidades sociales; PD = Dominancia física

TABLA IV
Matriz de correlaciones entre competición intrasexual y características del rival que provocan celos

	ISC	SPD	PA	SCA	PD
ISC	1				
SPD	-.35**	1			
PA	-.37**	.58**	1		
SCA	-.20*	.77**	.47**	1	
PD	-.15	.34**	.46**	.25*	1

Nota. * $p < .05$ ** $p < .01$

ISC = Competición intrasexual; SPD = Poder social y dominancia; PA = Atractivo físico; SCA = Habilidades sociales; PD = Dominancia física

pendiente ($R^2 = 0.22$, $F = 4.60$, $p = 0.02$). En los hombres ninguna de las características del rival que provocan celos predice la competición intrasexual.

Respecto a la envidia, en las mujeres solamente el poder social y la dominancia tuvieron una contribución independiente ($R^2 = 0.22$, $F = 4.7$, $p = 0.02$). En los hombres ninguna de las características del rival que provocan envidia predice la competición intrasexual.

En suma, en entornos de trabajo las características del rival que provocan celos y envidia en los hombres no predicen la competición intrasexual. Por el contrario, en las mujeres son los celos provocados por el atractivo físico de la rival, la característica que predice la competición intrasexual. En el caso de la envidia, no es el atractivo físico de la rival, sino el poder social y dominancia lo que predice la competición intrasexual. Por eso, mujeres con un nivel alto de competición intrasexual parecen más celosas si la rival es más atractiva, y más envidiosas si la rival es más poderosa y dominante. Así pues, se confirman parcialmente las hipótesis cuarta y quinta.

Discusión

El objetivo de la presente investigación ha sido estudiar las diferencias sexuales en las características del rival que provocan celos y envidia, y cómo éstas se relacionan con la competición intrasexual. Con este fin, lo primero fue comprobar que los sujetos diferenciaban entre las dos emociones. Así, un primer resultado importante es que ante el escenario de envidia los participantes percibían envidia y ante el escenario de celos percibían celos. Por tanto, aunque en el lenguaje cotidiano las personas no diferencian entre celos y envidia, parece posible esclarecer estas respuestas e inducir a las personas a discriminar entre ambas.

Un segundo conjunto de resultados tiene que ver con el papel que juegan las características del rival en los celos y en la envidia en el contexto trabajo. Al igual que ocurre en las

relaciones íntimas, los resultados de este trabajo indican que el atractivo físico es la característica del rival que más celos y envidia provoca en las mujeres y no en los hombres. Así, en los ambientes de trabajo puede no ser especialmente ventajoso para las mujeres ser atractivas (Heilman y Saruwatari, 1979). Estos resultados están en la línea de los resultados obtenidos por Buunk *et al.* (2010) en las relaciones íntimas. Esta similitud entre lo personal y lo laboral puede ser explicada desde la psicología evolucionista. Desde esta perspectiva se asume la existencia de un mecanismo subyacente a los celos, debido a las formas de vida sociales de nuestros ancestros en las que no se producía la distinción entre la vida privada y laboral (Campbell, 2004). Los mecanismos que evocan los celos evolucionaron durante millones de años en sociedades bastante diferentes a las organizaciones actuales. Por ejemplo, estas organizaciones se caracterizan, a menudo, por interdependencia y competitividad entre cientos de personas, y por la presencia de mujeres a cargo de grupos (mujeres directivas). En este nuevo contexto parecen ocurrir diferencias sexuales similares a las que han evolucionado en el contexto de las relaciones íntimas, incluso aunque puedan no ser adaptativas.

Por otra parte, cuando estudiamos la importancia de las características del rival que provocan celos y envidia en el trabajo, los resultados obtenidos ponen de manifiesto la importancia de las habilidades sociales en entornos de trabajo. De hecho, tanto en hombres como en mujeres la característica que más celos y envidia provoca en el trabajo son las habilidades sociales del rival. Además, en el caso de los celos, obtuvimos indicaciones de que el poder social y dominancia y las habilidades sociales del rival son más amenazantes para las mujeres.

Nuestros resultados también sugieren que en las relaciones en el trabajo las diferencias individuales en competición intrasexual tienen un significado diferente para los hombres y para las mujeres. Así, en los hombres las características del rival que provocan celos y envidia no se relacionan con la competición intrasexual. Por el contrario, en las mujeres los celos provocados por el atractivo físico de la rival se relacionan con la competición intrasexual. Estos resultados son congruentes con los obtenidos en estudios previos. Como afirma Campbell (2004), las mujeres tienden a competir más por el atractivo físico. Por su parte, Walters y Crawford (1994) y Cashdan (1998) señalan que las mujeres consideran más eficaz, y usan como táctica más frecuente, llamar la atención con la apariencia incluso cuando no se sabe en qué aspectos se está compitiendo. En el caso de la envidia, no es el atractivo físico de la rival, sino su poder social y dominancia lo que se relaciona con la competición intrasexual. Es decir, mujeres con un nivel alto de competición intrasexual, parecen ser más envidiosas solamente si la rival es más poderosa y dominante. Este último resultado es un claro ejemplo de que las organizaciones son un contexto importante para que se produzca la competición intrasexual en características específicas.

La presente investigación tiene algunas limitaciones. En primer lugar, en el escenario de celos la relación superior-subordinado se estableció como una relación valorada por el subordinado. Esto es debido a que los sentimientos hacia el supervisor es probable que sean más intensos que hacia los compañeros, ya que los supervisores controlan más recursos. Por tanto, una primera limitación se refiere a la posible replicación de los resultados si la persona valorada, objeto de comparación, fuera un compañero en lugar del supervisor. Sin embargo, debido a que en una investigación previa (Buunk *et al.*, 2010) la naturaleza de la relación no pareció ser importante, los resultados probablemente no diferirán cuando la relación valorada sea con un compañero de trabajo.

Una segunda limitación es que, no solo rivales del mismo sexo, sino también rivales del sexo opuesto, pueden provocar celos y envidia en el trabajo. Sin embargo, el listado de características del rival que provocan celos y envidia utilizados en este estudio fue desarrollado para evaluar la competición intrasexual, por lo que este cuestionario puede no ser adecuado para estudiar celos y envidia provocados por características del rival de sexo opuesto. Por tanto, sería interesante estudiar los celos y la envidia en el trabajo provocados por las características del rival cuando el rival no es del mismo sexo. Además, es necesario

señalar que debido al reducido tamaño de la muestra y a que se trata de un estudio exploratorio y de carácter transversal, no pueden establecerse relaciones causales entre las variables.

A pesar de estas limitaciones, esta investigación es una de las primeras que examina las características del rival que provocan celos y envidia en el trabajo y contribuye a entender mejor conflictos y problemas que pueden ocurrir en las relaciones entre trabajadores. En este sentido, nuestro trabajo pretende clarificar dos emociones que no han obtenido mucha atención en contextos de trabajo pero que pueden generar estrés y afectar negativamente a la calidad de vida laboral.

La principal implicación práctica que se deriva del mismo es que en la intervención organizacional se modifiquen aquellos aspectos del trabajo que puedan generar percepción de amenaza o pérdida (para prevenir los celos) y percepción de carencia en la comparación con otros (para prevenir la envidia). De este modo, interviniendo sobre la fuente de estas emociones se pueden lograr organizaciones más saludables, por lo que las políticas de recursos humanos deberían orientarse en este sentido.

Referencias

- BETZIG, L. (1986). *Despotism and differential reproduction: A Darwinian view of history*. Nueva York: Aldine.
- BUUNK, A. P., AAN'T GOOR, J. & CASTRO SOLANO, A. (2010). Intra-sexual competition at work: Sex differences in the jealousy-evoking effect of rival characteristics in work settings. *Journal of Social and Personal Relationships*, 27, 671-684.
- BUUNK, A. P., CASTRO-SOLANO, A., ZURRIAGA, R. & GONZÁLEZ, P. (2011). Sex differences in the jealousy-evoking effect of rival characteristics: A study in Spain and Argentina. *Journal of Cross Cultural Psychology*, 42, 323-339.
- BUUNK, A. P. & FISHER, M. (2009). Individual differences in intrasexual competition. *Journal of Evolutionary Psychology*, 7, 37-48.
- BUUNK, A. P. & VAN DER LAAN, V. (2002). Do women need female role models? Subjective social status and the effects of same-sex and opposite sex comparisons. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 15, 129-155.
- CAMPBELL, A. (2004). Female competition: Causes, constraints, content, and contexts. *The Journal of Sex Research*, 41, 16-26.
- CASHDAN, E. (1998). Are men more competitive than women? *British Journal of Social Psychology*, 37, 213-229.
- CUMMINS, D. (2005). Dominance, status, and social hierarchies. En D. Buss (Ed.), *The handbook of evolutionary psychology* (pp. 676-697). Hoboken, NJ: Wiley.
- DARWIN, C. (1871). *The descent of man and selection in relation to sex*. Londres: Murray.
- DIJKSTRA, P. & BUUNK, A. P. (2002). Sex differences in the jealousy-evoking effect of rival characteristics. *European Journal of Social Psychology*, 32, 829-852.
- DOGAN, K. & VECCHIO, R. P. (2001). Managing jealousy and envy in the workplace. *Compensation y Benefits Review*, 33, 57-64.
- EAST, M. P. & WATTS, F. N. (1999). Jealousy and envy. En T. Dalgleish & M. J. Power (Eds.), *Handbook of cognition and emotion* (pp. 568-588). Nueva York, NY: John Wiley & Sons Ltd.
- ELLEMERS, N., VAN DEN HEUVEL, H., DE GILDER, D., MAASS, A. & BONVINI, A. (2004). The underrepresentation of women in science: Differential commitment or the queen bee syndrome? *British Journal of Social Psychology*, 43, 315-338.
- FELDMAN, N. S. & RUBLE, D. N. (1981). Social comparison strategies: Dimensions offered and options taken. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 7, 11-16.
- FISCHER, P., KASTENMÜLLER, A., FREY, D. & PEUS, C. (2009). Social comparison and information transmission in the work context. *Journal of Applied Social Psychology*, 39, 42-61.
- GEARY, D. C. (2005). Evolution of paternal investment. En D. Buss (Ed.), *The handbook of evolutionary psychology* (pp. 483-505). Hoboken, NJ: Wiley.
- GINO, F. & PIERCE, L. (2009). The abundance effect: Unethical behavior in the presence of wealth. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 109, 142-155.
- HEILMAN, M. E. & SARUWATARI, L. R. (1979). When beauty is beastly: The effects of appearance and sex on evaluations of job applicants for managerial and nonmanagerial jobs. *Organizational Behaviour and Human Performance*, 23, 360-372.
- HILL, S. E. & BUSS, D. M. (2006). Envy and positional bias in the evolutionary psychology of management. *Managerial and Decision Economics*, 27, 131-143.
- HILL, S. E. & BUSS, D. M. (2008). The evolutionary psychology of envy. En R. H. Smith (Ed.), *Envy: Theory and research* (pp. 60-70). Nueva York: Oxford University Press.

- HOPCROFT, R. L. (2005). Parental status and differential investment in sons and daughters: Trivers-willard revisited. *Social Forces*, 83, 1111-1136.
- IREDALE, W., VAN VUGHT, M. & DUNBAR, R. I. M. (2008). Showing off in humans: Male generosity as mate signal. *Evolutionary Psychology*, 6, 386-392.
- JANDESKA, K. E. & KRAMER, M. L. (2005). Women's perceptions of organizational culture, work attitudes, and role-modeling behaviors. *Journal of Managerial Issues*, 17, 461-478.
- LUXEN, M. F. & VAN DE VIJVER, F. J. R. (2006). Facial attractiveness, sexual selection, and personnel selection: When evolved preferences matter. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 241-255.
- MAVIN, S. (2008). Queen Bees, wannabees, and afraid to bees: No more 'best enemies' for women in management? *British Journal of Management*, 1, 75-84.
- MICELI, M. & CASTELFRANCHI, C. (2007). The envious mind. *Cognition and emotion*, 21, 449-479.
- MILLER, C. T. (1984). Self-schemas, gender, and social comparison: A clarification of the related attributes hypothesis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 1222-1229.
- NETTLE, D. & POLLET, T. V. (2008). Natural selection on male wealth in humans. *American Naturalist*, 172, 658-666.
- PARROTT, W. G. & SMITH, R. H. (1993). Distinguishing the experiences of envy and jealousy. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 906-920.
- SAAD, G. & GILL, T. (2001). Sex differences in the ultimatum game: An evolutionary psychology perspective. *Journal of Bioeconomics*, 3, 171-193.
- SCHMITT, B. (2005). Fundamentals of human mating strategies. En D. Buss (Ed.), *The handbook of evolutionary psychology* (pp. 258-291). Hoboken, NJ: Wiley.
- SCHUSTER, B. (1996). Rejection, exclusion, and harassment at work and in schools. An integration of results from research on mobbing, bullying, and peer rejection. *European Psychologist*, 1, 293-317.
- SMITH, R. H. & KIM, S. H. (2007). Comprehending envy. *Psychological Bulletin*, 133, 46-64.
- TRIVERS, R. L. (1972). Parental investment and sexual selection. En B. Campbell (Ed.), *Sexual selection and the descent of man, 1871-1971* (pp. 136-179). Chicago: Aldine.
- VAN VUGHT, M., ROBERTS, G. & HARDY, C. (2007). Competitive altruism: Development of reputation-based cooperation in groups. En R. I. M. Dunbar & L. Barrett (Eds.), *Handbook of evolutionary psychology* (pp. 531-540). Oxford: Oxford University Press.
- VECCHIO, R. P. (2000). Negative emotion in the workplace: Employee jealousy and envy. *International Journal of Stress Management*, 7, 161-179.
- WALTERS, S. & CRAWFORD, C. B. (1994). The importance of mate attraction for intrasexual competition in men and women. *Ethology and Sociobiology*, 15, 5-30.