View metadata, citation and similar papers at core.ac.uk
brought to you by CORE
provided by idUS. Depósito de Investigación Universidad de Sevilla

Apuntes de Psicología
2015, Vol. 33, número 3, págs. 127-136.
ISSN 0213-3334

Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental,
Universidad de Cádiz, Universidad de Córdoba,
Universidad de Huelva, Universidad de Sevilla

Celos y envidia en el trabajo: una revisión de los últimos 20 años

Begoña GIRBÉS LLÁCER
Roberto MARTÍN JULIÁN
Universitat de València (España)

Resumen

No cabe duda que las organizaciones pueden verse afectadas por las respuestas afectivas de sus miembros, y que el modo en que se gestionen estas respuestas influirá de manera decisiva en su desempeño laboral. Dos de las emociones que influyen de manera directa en el rendimiento son los celos y la envidia. El presente artículo tiene como objetivo realizar una revisión bibliográfica de los últimos 20 años sobre los celos y la envidia en el ámbito laboral. Tras una búsqueda exhaustiva de 41 artículos relevantes, se procedió a explorar las principales definiciones dadas, los métodos de medida utilizados para su evaluación y las variables antecedentes y consecuentes con las que se han relacionado estas dos emociones. Para terminar, se presentan las limitaciones de estos estudios y las propuestas de futuro para este campo de investigación. Los resultados apuntan que las futuras investigaciones deberían centrarse en el estudio de las variables moduladoras entre los celos y la envidia, además de tener en cuenta la utilización de metodología cualitativa y los estudios longitudinales.

Palabras clave: envidia, celos, trabajo, organizaciones.

Abstract

There is no doubt that organizations may be affected by the emotional responses of its members, and how these responses are handled decisively influence on job performance. Two of the emotions that have a direct bearing on performance are jealousy and envy. This paper aims to conduct a literature review of the last 20 years about jealousy and envy in the workplace. After an exhaustive search of 41 relevant articles, we proceeded to explore the main definitions given, the measurement methods used for evaluation and the antecedent and consequent variables which have related these two emotions. Finally, the limitations of these studies and proposals for the future of this research are presented. The results suggest that future research should focus on the study of moderator variables between jealousy and envy, while taking into account the use of qualitative methodology and longitudinal studies.

Key words: Envy; Jealousy; Workplace; Organizations.

Como diría Aristóteles, "el hombre es un animal social". Para comunicarnos en sociedad usamos las emociones, que son una herramienta esencial, necesaria y eminentemente social, capaz de regular nuestras interacciones. Uno de los marcos contextuales en los que se ponen de manifiesto todo el abanico de respuestas afectivas es el contexto organizacional. El trabajo ocupa la mayor parte de nuestro tiempo y las interacciones con los demás: compañeros, supervisores o subordinados están marcadas por la carga emocional que las acompaña.

En los últimos años, ha tenido lugar una auténtica revolución en lo que a estas respuestas afectivas se refiere. Los investigadores en la materia han ido demostrando paulatinamente el papel relevante que tienen las emociones en la vida organizacional. Las emociones pueden afectar a la organización tanto de modo positivo como negativo. Lo que hace que perviva una buena salud a nivel organizacional es precisamente la existencia de un equilibrio entre sus aspectos externos (adaptación) como internos (integración). Centrándonos en estos últimos, podemos afirmar que existen

Dirección de los autores: Departamento de Psicología Social. Facultad de Psicología. Avda. Blasco Ibáñez, 21. 46010 Valencia. *Correo electrónico*: roberto.martin.julian@gmail.com

Recibido: febrero de 2015. *Aceptado:* junio de 2015.

emociones dentro del ámbito laboral que pueden desequilibrar la balanza y dificultar la integración de los empleados. Por todo ello, resulta de vital importancia que los directivos tomen conciencia del papel de las emociones en el trabajo para prevenir e intervenir ante posibles consecuencias negativas sobre la calidad de vida laboral. Dentro de este marco, los celos y la envidia son dos emociones que están recibiendo una atención importante debido, entre otras razones, a los momentos de crisis económica actual. La falta de recursos y el incremento de las demandas a las que se ven sometidas las organizaciones actuales permiten que afloren emociones de celos y envidia que estaban, posiblemente, en estado latente.

Los celos y la envidia tienen un papel fundamental en la vida de las personas; los celos cumplen como función principal el mantenimiento de la exclusividad en una relación, y la envidia pone el acento en la consecución de igualdad en una situación que se percibe como desigual. En lo que respecta a los celos, Buunk, Massar y Dijkstra (2007) afirman que los celos son una reacción emocional y motivacional que sirven para proteger una relación sentimental de posibles oponentes. En cuanto a la envidia, Van de Ven, Zeelenberg y Pieters (2009) reconocen que la envidia se dirigen a una situación de amenaza o desafío para volver a encontrar el equilibrio mediante dos maneras: minar el objeto envidiado y desarrollar el sí mismo.

A menudo los límites entre los términos celos y envidia se desdibujan, solapándose ambas emociones entre sí. Esto puede ocurrir por diversos motivos, entre los que podemos encontrar (Dogan y Vecchio, 2001; Parrot y Smith, 1993): ambas son consideradas como emociones negativas, acontecen en entornos sociales, pueden provocar consecuencias similares y existe ambigüedad semántica del inglés al referirse a ambos términos. Para Chóliz (2002), a lo largo de la historia se ha tratado de establecer matices distintivos entre ambos conceptos. Personalidades de diferentes disciplinas, como la filosofía o la psicología social, han identificado notables diferencias entre ambas, sin embargo no todos han conseguido aportar una definición clara sobre ellas.

De hecho, como se comprobará más adelante, existe diversidad de definiciones teóricas realizadas por expertos para ambas emociones. Según el Diccionario de la Real Academia Española (DRAE), la envidia se define como "la tristeza o pesar del bien ajeno" o "emulación, deseo de algo que no se posee". Por otra parte, los celos se definen como "recelo que alguien siente de que cualquier afecto o bien que disfrute o pretenda llegue a ser alcanzado por otro" o "sospecha, inquietud y recelo de que la persona amada haya mudado o mude su cariño, poniéndolo en otra".

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" (Parrot y Smith, 1993, p. 906).

Ambas emociones, de cariz interpersonal, son estudiadas dentro del ámbito laboral por psicólogos sociales y /o organizacionales. Esto es interesante ya que, anteriormente, se pasaba por alto el estudio de las emociones en las organizaciones, catalogándolas de irrisorias y poco convenientes. Sin embargo, como afirman Buunk, Zurriaga, González y Castro-Solano (2012, p.86):

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.

Es por ello que la gestión de las emociones es una competencia importante en la que formar y desarrollar a las personas en el contexto organizacional. Una organización saludable necesita que sus recursos humanos proporcionen una óptima calidad de vida laboral, siendo una de sus facetas la gestión de las emociones.

El propósito de este trabajo es realizar una revisión bibliográfica de lo que se ha publicado en los últimos 20 años sobre las emociones de celos y envidia en el trabajo. Concretamente, nos proponemos:

- Identificar las aproximaciones teóricas sobre las que se han basado los estudios sobre celos y envidia en el trabajo.
- Conocer los principales métodos de estudio e instrumentos de medida usados en la investigación de celos y envidia en el trabajo.
- Identificar las variables frecuentemente asociadas a los celos y a la envidia en el trabajo.
- Analizar los resultados procedentes de diferentes estudios empíricos.
- Analizar las limitaciones y propuestas de futuro de las investigaciones revisadas.

Método

Para la localización de los artículos se utilizaron varias fuentes documentales, tanto en formato electrónico como impreso. Los criterios de selección fueron determinados por los objetivos de la revisión, es decir, conocer el "estado de la cuestión" sobre los celos y la envidia en el trabajo.

Tabla 1. Relación de artículos revisados (ordenados cronológicamente).

Nº	*Autor/es*	*Título*	*Año*
1	Parrott, W. y Smith, R.	Distinguishing the experiences of envy and jealousy.	1993
2	Carrera, P., Zammuner, V. y Colodrón, M.	¿Somos sinceros al comunicar nuestras emociones a los demás? El caso de los celos y la tristeza.	1994
3	Bedeian, A.	Workplace envy.	1995
4	Carrera, P. y García, L.	Conocimiento social de los celos.	1996
5	Stein, M.	Envy and leadership.	1997
6	Alfonso-Gushiken, R.	Rivalidad y los celos, fundamento del vínculo social.	1999
7	Smith, R., Parrott, G., Diener, E., Hoyle, R. y Hee Kim, S.	Dispositional envy.	1999
8	Duffy, M. y Shaw, J.	The Salieri Syndrome: consequences of envy in groups.	2000
9	Vecchio, R.	Negative emotion in the workplace: employee jealousy and envy.	2000
10	Dogan, K. y Vecchio, R.	Managing envy and jealousy in the workplace.	2001
11	Gómez-Jacinto, L., Canto-Ortiz, J. y García-Leiva, P.	Variables moduladoras de las diferencias de sexo en los celos.	2001
12	Chóliz, M. y Gómez, C.	Emociones sociales: enamoramiento, celos, envidia y empatía.	2002
13	Dijkstra, P. y Buunk, B.	Sex differences in the jealousy-evoking effect of rival characteristics.	2002
14	León, R.	Un estudio acerca de la envidia en los centros laborales en el Perú.	2002
15	Purshouse, L.	Jealousy in relation to envy.	2004
16	Kiefer, T. y Briner, R.	Emotion at work.	2006
17	Miceli, M. y Castelfranchi, C.	The envious mind.	2007
18	Smith, R. y Hee Kim, S.	Comprehending envy.	2007
19	Buunk, A., Park, J., Zurriaga, R., Klavina, L. y Massar, K.	Height predicts jealousy differently for men and women.	2008
20	Cohen-Charash, Y.	Episodic envy.	2009
21	Edlund, J. y Sagarin, B.	Sex differences in jeaolusy: misinterpretation of nonsignificant results as refuting the theory.	2009
22	Harmon-Jones, E., Peterson, C. y Harris, C.	Jealousy: Novel methods and neural correlates.	2009
23	Van de Ven, N., Zeelenberg, M. y Pieters, R.	Leveling up and down: the experiences of benign and malicious envy.	2009
24	Buunk, A., Goor, J. y Solano, A.	Intrasexual competition at work: sex differences in the jealousy-evoking effect of rival characteristics in work settings.	2010
25	Kim, S., O'Neill, J. y Cho, H.M.	When does an employee not help coworkers? The effect of leader-member exchange on employee envy and organizational citizenship behavior.	2010
26	Levy, K. y Kelly, K.	Sex differences in jealousy: a contribution from attachment theory.	2010
27	Massar, K. y Buunk, A.	Judging a book by its cover: jealousy after subliminal priming with attractive and unattractive faces.	2010
28	Portilla, L.Y., Henao G.C. y Isaza, L.	Diferencias sexuales en la experiencia subjetiva de los celos: una mirada desde la Psicología Evolucionista.	2010
29	Canto, J., Moreno, P., San Martín, J., Perles, F., Moscato, G. y Reyes, R.	Celos y sexismo: un estudio comparativo entre una muestra española y una muestra cubana.	2011
30	Ottesen, L., Nordeide, J., Andreassen, S., Stronen, J. y Pallesen, S.	Sex Differences in Jealousy: A Study from Norway.	2011
31	Van de Ven, N., Zeelenberg, M. y Pieters, R.	Why envy outperforms admiration.	2011
32	Arnocky, S., Sunderani, S., Miller, J. y Vaillancourt, T.	Jealousy mediates the relationship between attractiveness comparison and females' indirect aggression.	2012
33	Buunk, A., Zurriaga, R., González, P. y Castro-Solano, A.	Competición intrasexual en el trabajo: diferencias sexuales en celos y envidia en el trabajo.	2012
34	Crusius, J. y Mussweiler, T.	When people want what others have: the impulsive side of envious desire.	2012
35	O'Connor, J. y Feinberg, D.	The influence of facial masculinity and voice pitch on jealousy and perceptions of intrasexual rivalry.	2012
36	Tai, K., Narayanan, J. y Mcallister, D.	Envy as pain: Rethinking the nature of envy and its implications for employees and organizations.	2012
37	Van de Ven, N., Zeelenberg, M. y Pieters, R.	Appraisal patterns of envy and related emotions.	2012
38	Edelberg, G.	Envidia y celos en el trabajo.	2014
39	Khan, A., Quratulain, S. y Bell, C.	Episodic envy and counterproductive work behaviors: Is more justice always good?	2014
40	Kim, E. y Glomb, T.	Victimization of high performers: The roles of envy and work group identification.	2014

Se realizó una búsqueda bibliográfica utilizando como descriptores los siguientes términos: *envidia*, *celos*, *trabajo*, *puesto de trabajo*, *laboral*, *envy*, *jealousy*, *workplace*.

Otro de los criterios de inclusión utilizados fue la datación de los documentos, es decir el año de publicación de los artículos, ya que la revisión se ceñiría a todo lo publicado referente a los "Celos y envidia en el ámbito laboral" en los últimos 20 años. Dicha búsqueda bibliográfica, se realizó en las siguientes bases de datos: *Dialnet*, *PsycINFO*, *Web of Science*.

Tras la combinación de las diferentes palabras clave anteriormente mentadas, se seleccionaron aquellos documentos que informasen sobre los aspectos formales que debía contener este trabajo, es decir, aquellos que nos ayudasen a darle luz al objetivo de la presente revisión: estudiar el estado de la temática de los celos y la envidia en el ámbito laboral. Una vez escogidos los artículos a revisar, se procedió a la lectura y análisis de los mismos.

Simultáneamente a este análisis, se realizaba la construcción de las tablas comparativas. Cada una de las tablas seguía un criterio distinto en función de las similitudes o diferencias encontradas en la bibliografía consultada, a fin de mostrar un abanico esclarecedor de los estudios, conclusiones, limitaciones y nuevas propuestas de investigación recogidos hasta la fecha sobre la temática de investigación en cuestión.

Resultados

En primer lugar, en la tabla 1 presentamos el conjunto de los artículos revisados. En dicha tabla se pueden identificar estos artículos por el título, sus autores y año de publicación, además se ha añadido una columna con un número identificativo para cada artículo que permitirá usarse en las clasificaciones o tablas sintetizadas posteriores.

Se incluyeron 16 artículos sobre los celos y 17 artículos sobre la envidia; además, otros siete abordan ambas emociones, lo cual resultó de gran ayuda a la hora de comparar las similitudes y diferencias entre ellas. De todos ellos y con el fin de recabar resultados esclarecedores, se presentan a continuación diferentes tablas comparativas.

En primer lugar, se presentan los principales marcos teóricos sobre los que se ha intentado explicar las emociones de celos y envidia (tabla 2). Como se puede apreciar, la teoría evolucionista destaca sobre los demás marcos conceptuales, seguida de las teorías de corte ambientalista y por último, hemos hallado un artículo en que se habla de las teorías del apego y su relación con los celos. Las implicaciones de estas teorías para la investigación serán retomadas en el apartado dedicado a las conclusiones.

En relación a las variables relacionadas con celos y envidia en el trabajo que se ha encontrado en la literatura revisada, existe un gran número de artículos que han relacionado la envidia con el desempeño en el contexto laboral, las relaciones con líderes o jefes, la percepción de inequidad, el clima de hostilidad creado cuando existe esta emoción en un ambiente laboral, e incluso, cómo la envidia puede producir sentimientos de admiración y auto-superación, relacionándose de este modo con consecuencias positivas y no con las usuales consecuencias negativas que, con mayor frecuencia, se relacionan con esta emoción (tabla 3).

Por otro lado, la emoción de los celos ha sido mayoritariamente estudiada desde las diferencias intersexuales, es decir, los diferentes modos que tienen de experimentar esta emoción los hombres y las mujeres, las características de los rivales que más celos provocan, cómo el aspecto físico influye en que surja esta emoción, así como las consecuencias fisiológicas, neurales, conductuales y cognitivas que estos conllevan.

Tabla 2. Marcos teóricos.

Marco teórico	*Artículos que lo presentan*
Teoría evolucionista	10, 11,13, 21, 24, 27, 29, 30
Teorías ambientalista	11, 12, 29, 39, 40
Teoría del apego	26

Tabla 3. Variables relacionadas con celos y envidia.

Emoción	*Variable/s asociada/s*	*Número de artículo*
Envidia	Relación líder-empleado, liderazgo, comportamiento en la organización	5, 8, 25, 39, 40
Envidia	Autoestima, depresión, hostilidad, reacciones conductuales	7, 34
Celos	Competición intrasexual, características personales del oponente, diferencias de sexo, Teoría evolucionista	11, 13, 19, 21, 24, 26, 27, 28, 30, 32 33, 35
Celos	Conocimiento cotidiano	4
Celos	Expresión de emociones	2
Celos	Correlatos neurales	22
Envidia y celos	Desempeño en contexto laboral	3, 9, 10, 14, 16, 38, 36, 40
Envidia y celos	Admiración, resentimiento, sentimientos de injusticia, emociones negativas	1, 17, 20, 23, 31, 37
Envidia y celos	Salud física, prejuicios, infelicidad, sexismo	18, 29
Celos y envidia	Celos en relación a la envidia	15
Celos y envidia	Relaciones interpersonales, rivalidad, vínculo social	6, 12

Tabla 4. Metodología utilizada.

Metodología	*Artículos*
Revisión bibliográfica	3, 5, 6, 10, 12, 15, 16, 17, 18, 36, 38
Cuestionarios (escalas tipo Likert)	1, 2, 7, 8, 9, 11, 13, 14, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 37, 39, 40
Preguntas abiertas (incluye datos sociodemográficos)	2, 4, 11, 13, 23, 29, 31
Escenarios o situaciones que evoquen celos y envidia (incluye estímulos visuales)	1, 2, 4, 11, 13, 14, 20, 21, 22, 23, 27, 28, 29, 30, 33, 34, 35, 37
Registro fisiológico (EEG, alcoholímetro)	22, 34

Por lo que respecta a la metodología usada para su estudio, en la tabla 4 se presentan los métodos que han sido utilizados de manera más usual a lo largo de estos años a la hora de analizar estas emociones. Como puede observarse, la mayoría de los estudios han utilizado cuestionarios con escalas de puntuación tipo Likert, y/o escenarios o situaciones estímulo que evocan en los participantes celos y envidia. Estos escenarios se crean mediante historias narradas, estímulos visuales (vídeos), fotos, o hipotéticas situaciones personales dirigidas por el entrevistador.

A continuación, se analizan los principales resultados obtenidos por los estudios empíricos sobre celos y envidia en los trabajos revisados (tabla 5). Como puede observarse, según los resultados de los estudios, la envidia sana puede llevar a un aumento del rendimiento del trabajador, mayor

Tabla 5. Correlaciones positivas y negativas de la envidia y los celos.

La envidia muestra correlación positiva con	*Los celos muestra correlación positiva con*
Rendimiento (envidia sana).	Poderío físico (hombres).
Control de la situación (envidia sana).	Atractivo físico y habilidades sociales (mujeres).
Holgazanería social y absentismo.	Competición intrasexual (cuando hay atractivo físico en mujeres).
Rival físicamente atractiva (en mujeres).	Huida, agresión física, discusión, diálogo con la pareja y autocontrol (conductas en situación de celos).
Rival con habilidades sociales (en hombres).	Ira, tristeza, y sorpresa (emociones en situación de celos, sobre todo en mujeres).
Competición intrasexual (cuando hay poder social y dominancia en mujeres).	Reflexión y dificultad para controlar pensamientos (cogniciones).
Rechazo y sentimientos de inferioridad.	Inmovilidad, llanto y palpitaciones (respuestas fisiológicas, sobre todo en mujeres).
Maquiavelismo.	Infidelidad sexual (en hombres).
Competencia a la hora de obtener recompensas.	Infidelidad emocional (en mujeres).
Sensación de falta de control.	Desconfianza, miedo e incertidumbre.
Propensión a abandonar el trabajo.	Maquiavelismo.
Comportamientos contraproducentes en el trabajo (abuso a los demás y comportamiento de retirada).	Competencia a la hora de obtener recompensas.
Frustración, conductas dirigidas a herir a los demás y deseo que fallen en algo (envidia mala).	Sensación de falta de control.
Percepción positiva del otro, situación de inspiración y de esfuerzo.	Propensión a abandonar el trabajo.
Ansiedad, depresión, humor negativo, hostilidad (componente sentimental).	Sentirse apartado (más intenso cuando era alguien del sexo opuesto).
Crear atmósfera de trabajo negativa (componente comportamental).	Ira.
Conductas dirigidas a mejorar la posición de uno mismo en la organización (componente de comparación).	Mayor activación del lóbulo frontal izquierdo (rechazo femenino).
	Mayor activación del lóbulo frontal derecho (rechazo masculino).
La envidia muestra correlación negativa con	*Los celos muestra correlación negativa con*
Relación laboral con los supervisores y conducta cívica en la organización.	Altura (en hombres, cuando el rival tiene influencia social, poderío físico y atractivo físico; y en mujeres cuando la rival tiene atractivo físico y comportamiento seductor).
Cohesión grupal, potencialidades de cada individuo y satisfacción.	Autoestima.
Autoestima.	Autonomía.
Autonomía.	Miramiento del supervisor.
Miramiento del supervisor.	Sentimientos de inclusión, pertenencia, control y sentido de la vida.

cohesión grupal, conducta cívica en la organización, sensación de mayor control sobre la situación y niveles más altos de satisfacción a nivel individual; mientras que la envidia mala acarrea una peor relación laboral con los supervisores, conductas dirigidas a herir a los demás, deseo que fallen en sus tareas, niveles más altos de holgazanería social, mayor competencia a la hora de obtener recompensas, absentismo laboral y mayor propensión a abandonar el trabajo. Además, al experimentar envidia mala, existen consecuencias indirectas que pueden afectar en el desempeño de los trabajadores como la ansiedad, depresión, humor negativo y mayor hostilidad. Así, pues, dependiendo del tipo de envidia experimentada, las consecuencias a nivel organizacional pueden ser de diversa índole.

En relación a los celos, las 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.

Respecto a las limitaciones que los propios autores encuentran en sus estudios sobre estas emociones (tabla 6), la mayoría de los artículos remarcan como limitación dentro de este campo de estudio la dificultad de presentar situaciones para que aparezcan las emociones estudiadas, así como cuestionarios para medirlas posteriormente, sin crear atmósferas obvias y totalmente coherentes con estas emociones (método de elección forzada). Además existen limitaciones en cuanto a las muestras que en la mayoría de casos resultaban escasas o poco heterogéneas. De hecho, al tratarse de estudios transversales, los resultados pueden estar sesgados. En cuanto a los marcos teóricos se observan claros sesgos confirmatorios, es decir, los resultados van en concordancia con lo que la teoría en cuestión respalda.

Por último, en la tabla 7 se muestran las propuestas que los investigadores hacen sobre la dirección de futuras investigaciones en relación a estas emociones en el trabajo. En general, se remarca la importancia de investigar ambas emociones mediante estudios longitudinales, analizando dimensiones específicas, y desde diferentes perspectivas culturales. Sin embargo, la propuesta encontrada con mayor frecuencia es la importancia del estudio de las variables moduladoras entre la emoción de la envidia y los efectos que esta produce. Por otra parte, también se señala que resultaría interesante, la utilización de instrumentos variados (tanto cuantitativos como cualitativos), el estudio de las estrategias de afrontamiento de los celos y la envidia, evaluar qué acciones o dimensiones concretas evocan más celos (en comparación con otras ya estudiadas), así como la posibilidad de estudiar la envidia poniendo el foco de atención en el sujeto envidiado en lugar de en el que siente envidia.

Tabla 6. Artículos sobre celos y envidia con limitaciones comunes.

Limitaciones	*Artículos*
Muestra escasa y/o poco heterogénea.	7, 8, 14, 21, 30, 31, 32, 35, 39, 40
Situaciones ambiguas o con poca validez ecológica (instrumentos).	2, 4, 11, 24, 32
Sólo correlaciones en los resultados.	20, 25, 28
Formato de elección forzada.	11, 30, 39
Sesgo del marco teórico propuesto.	28, 30
Método retrospectivo.	1, 9, 23, 20, 26, 39

Tabla 7. Propuestas para estudios futuros y artículos en los que aparecen.

Propuestas	*Artículos*
Incluir la envidia sana en las dimensiones específicas.	31
Incluir la competencia intersexual.	24, 33
Examinar la influencia entre la envidia en empleados y su relación con clientes.	25
Explorar variables mediadoras de los efectos de la envidia.	8, 20, 26, 32, 35, 39
Examinar la consistencia temporal y situacional de las consecuencias de celos y envidia.	8
Incluir como variable el conocimiento de infidelidad de la pareja	11
Estudiar los celos desde una perspectiva social psicológica o cultural.	28, 30, 40
Profundizar en la experiencia de celos ante una infidelidad.	29
Realizar estudios longitudinales.	9
Utilizar instrumentos variados (cuantitativos, cualitativos).	9, 21
Estudiar estrategias de afrontamiento ante celos y envidia.	9, 34
Estudiar perspectiva del envidiado.	9
Examinar otras emociones relacionadas con los celos y la envidia.	23
Estudiar los circuitos neurales de celos y envidia.	22, 26
Ver la relación entre distintos tipos de celos y sus efectos.	32
Explorar los celos en población homosexual.	13, 27
Evaluar acciones o dimensiones concretas que evoquen más celos o envidia que otras.	21, 27

Conclusiones

El objetivo del presente trabajo fue realizar una revisión bibliográfica de los últimos 20 años sobre las emociones de celos y envidia en el trabajo. A partir de análisis de los resultados obtenidos en esta revisión bibliográfica sobre celos y envidia en el trabajo existen algunos aspectos relevantes para la investigación que pasamos a comentar.

El estudio de emociones como la envidia y los celos en el trabajo rompe con la línea tradicional de investigación sobre emociones que se basaba, mayoritariamente, en algunas emociones básicas como: la ira, tristeza, felicidad, miedo, sorpresa y asco. Como ya se aclaró anteriormente, Parrot y Smith (1993) poseen una de las definiciones más utilizadas de envidia. Por otra parte, una de las definiciones más aceptadas de celos es la de Buunk y Dijkstra (2000, p. 829): "Los celos se generan por una amenaza, o la pérdida real de una relación valiosa con otra persona, debido a un rival real o imaginado, por la atención de la pareja de uno."

Se ha podido constatar que los celos y la envidia constituyen fenómenos interesantes de estudio por sus consecuencias para la persona, para las interacciones en el trabajo y para el trabajo mismo. En relación a la envidia, ha sido interesante observar como estos resultados son diferentes en función de cómo se perciban esta emoción. Así, la envidia puede ser experimentada de dos maneras diferentes, como envidia sana o como envidia mala.

La envidia sana se ha visto que está relacionada con un aumento en el rendimiento de los trabajadores y que facilita que se realicen conductas dirigidas a mejorar la posición de la persona dentro de la propia organización, junto a un aumento en la satisfacción de los trabajadores que, además, perciben una mayor cohesión grupal. Esta es una forma más novedosa de calificar la envidia y sería la que impulsa al sujeto a llevar a cabo acciones que faciliten la consecución de lo envidiado mediante la admiración y la auto-superación.

Por su parte, la envidia mala se relaciona habitualmente con sentimientos de ira, injusticia y hostilidad, convirtiéndola en una experiencia emocional altamente desagradable, mal vista o moralmente indeseable, además, está asociada con comportamientos contraproducentes dentro del ámbito laboral y cierta merma en la capacidad de los trabajadores a la hora de rendir en sus puestos de trabajo.

En lo que a las consecuencias de los celos en el ámbito laboral se refiere, resulta interesante el trabajo publicado por Vecchio (2000), ya que muestra como la autonomía y la autoestima de los trabajadores se ven mermadas por los celos, mientras que la propensión a abandonar el trabajo y las estrategias maquiavélicas aumentan significativamente. Si a esto le sumamos la desconfianza y la incertidumbre generadas por situaciones en las que hay celos entre los trabajadores, se puede entender el nefasto impacto en la organización.

Los estudios sobre celos y envidia pueden analizarse a la luz de diferentes marcos teóricos. Uno de los más relevantes es perspectiva evolucionista (véase los trabajos de Edlund y Sagarin, 2009; o Massar y Buunk, 2010). Para esta perspectiva, y dentro de los estudios sobre celos, las diferencias sexuales son una variable importante de estudio ya que los hombres y las mujeres se diferencian en la elección de aquellos estímulos que desencadenan más o menos celos. Así, se observa que los hombres tienden a sentirse más celosos que las mujeres cuando perciben señales de una infidelidad sexual. Las mujeres, por contra, tienden a sentirse más celosas cuando perciben señales de una infidelidad emocional. Aplicado al ámbito laboral, esto se refleja en la competición intrasexual tanto en hombres como en mujeres, es decir, los postulados de la teoría evolucionista tienen su correspondencia en el mundo laboral. Esto significa que los celos son evocados por las ciertas características de los rivales tanto en las relaciones íntimas como en las relaciones laborales. En el trabajo, la dominación social y física del rival evoca más celos entre los hombres, mientras que el atractivo físico lo hace entre las mujeres.

Por otra parte, no se encontraron estudios que trataran la envidia desde una perspectiva evolucionista.

Otra de las teorías mentadas a los estudios de celos y envidia en el trabajo es la perspectiva cultural o ambientalista. Desde esta perspectiva tanto la envidia como los celos son vistos como experiencias emocionales complejas, fruto de características personales (modos de entender y enfrentarse a la realidad) y que han sido adquiridas por aprendizaje, en un contexto sociocultural determinado. También en este marco, las diferencias entre hombres y mujeres, pueden explicarse según los roles de género adscritos en un contexto sociocultural determinado, así como a las expectativas que unos y otros tienen de sus compañeros del sexo opuesto. Es más como señalan Kiefer y Briner (2006), pese a que no en todas las culturas coinciden los acontecimientos desencadenantes de estas emociones, sí que se puede encontrar un patrón de respuestas tanto neural, fisiológico, cognitivo (pensamientos), afectivo (emociones, estados de ánimo, sentimientos) y conductual (conductas verbales y motoras) similar.

En otro orden de cosas, parece evidente que los artículos analizados adolecen de restricciones importantes en su metodología y por ello, sus resultados deben afirmarse con cautela. El llamado método de "elección forzada" constituye el principal obstáculo a la hora de analizar estas emociones, ya que los sujetos ven mermada su capacidad de generalización y han de atenerse a la mera elección de aquello que se les presenta. En esta línea, sería importante plantear el uso (complementario) de metodologías de corte cualitativo, entre las que incluye la entrevista, la observación o los grupos de discusión. Si bien sería más costoso obtener muestras tan grandes, los resultados podrían enriquecer los estudios y responderían a cuestiones irresolutas por el método cuantitativo. Además, como señalan Chóliz y Gómez (2002), en el estudio de este tipo de emociones su carácter retrospectivo hace que aparecen ciertos sesgos en el razonamiento y distorsiones propias de la memoria que afecta la fiabilidad de los resultados. Todo ello añadido a que la mayoría de las investigaciones son correlacionales plantea la necesidad de realizar estudios experimentales rigurosos que analicen los procesos cognitivos, las reacciones fisiológicas y las conductas que provocan.

Por último, el análisis de las propuestas futuras de investigación plantea una serie de líneas de trabajo para los estudios de celos y envidia en el trabajo muy interesantes.

Se propone la necesidad de estudiar variables que modulen la relación entre la envidia y sus consecuencias. En ocasiones, tan importante es conocer los antecedentes de una variable como los posibles amortiguadores de una relación dada ya que a veces no podemos o resulta difícil eliminar o cambiar un antecedente pero si conocemos otra variables que module esta relación estamos aumentando nuestras posibilidades de intervención. Dentro de este marco una de las propuestas concretas que podemos extraer de la literatura revisada es la necesidad de estudiar las estrategias de afrontamiento que utilizan los trabajadores en situaciones en las que sienten celos o envidia. Las estrategias de afrontamiento es el modulador por excelencia para el afrontar las situaciones que provocan estrés o amenaza a la persona. Parece claro que, dependiendo de las estrategias utilizadas, la repercusión a nivel psicológico tendrá un calibre diferente. Por ejemplo, la ocultación de sentimientos negativos relacionados con la envidia puede llevar a la pérdida de capacidad de trabajo en equipo o, incluso, al pobre desempeño en determinadas tareas. La idea central reside en que las estrategias de afrontamiento podrían estar detrás del control de algunas consecuencias de los celos y la envidia. Es, pues, una línea novedosa la que se ofrece en este sentido. Porque, en definitiva, como dijo en su día Shoshona Zuboff: "la lucha en la selva representa el pasado de la vida corporativa, mientras que el futuro está simbolizado por la persona experta en las habilidades interpersonales".

A partir de la revisión realizada se pretende hacer una llamada a los psicólogos del trabajo y las organizaciones sobre la relevancia de estudiar las emociones de celos y envidia en el trabajo dadas sus implicaciones en la calidad de vida laboral y sobre todo en las relaciones interpersonales entre los trabajadores. También es necesario destacar que aunque siempre existirán elementos que pueden conllevar a envidia y/ o celos en el trabajo, la presencia de un clima de trabajo positivo puede ser fundamental para que puedan emerger estrategias de afrontamiento que amortigüen sus efectos negativos. En este sentido, como señalan Dogan y Vecchio (2001), se podría implementar un sistema de incentivos que apoye la cooperación entre los trabajadores y crear un entorno en el que los trabajadores puedan sentirse cómodos a la hora de comunicar sus problemas a los compañeros y a los supervisores con total confianza.

Referencias

Alfonso-Gushiken, R. (1999). La rivalidad y los celos, fundamento del vínculo social. *Affectio Societatis, 4,* 1-5.

Arnocky, S., Sunderani, S., Miller, J. y Vaillancourt, T. (2012). Jealousy mediates the relationship between attractiveness comparison and females' indirect aggression. *Personal Relationships, 19* (2), 290-303.

Bedeian, A. (1995). Workplace envy. *Organizational Dynamics, 23* (4), 49-56.

Buunk, A., Park, J., Zurriaga, R., Klavina, L. y Massar, K. (2008). Height predicts jealousy differently for men and women. *Evolution and Human Behavior, 29* (2), 133-139.

Buunk, A., Goor, J. y Solano, A. (2010). Intrasexual competition at work: sex differences in the jealousy-evoking effect of rival characteristics in work settings. *Journal of Social and Personal Relationships, 27* (5), 671-684.

Buunk, A., Zurriaga, R., González, P. y Castro-Solano, A. (2012). Competición intrasexual en el trabajo: diferencias sexuales en celos y envidia en el trabajo. *Revista de Psicología Social, 27* (1), 85-96.

Canto, J., Moreno, P., San Martín, J., Perles, F., Moscato, G. y Reyes, R. (2011). Celos y sexismo: un estudio comparativo entre una muestra española y una muestra cubana. *Revista de Psicología Social, 26* (1), 33-43.

Carrera, P. y García, L. (1996). Conocimiento social de los celos. *Psicothema, 8* (3), 445-456.

Carrera, P., Zammuner, V. y Colodrón, M. (1994). ¿Somos sinceros al comunicar nuestras emociones a los demás? El caso de los celos y la tristeza. *Revista de Psicología Social, 9* (2), 151-163.

Chóliz, M. y Gómez, C. (2002). Emociones sociales: enamoramiento, celos, envidia y empatía. En F. Palmero, E.G. Fernández-Abascal, F. Martínez y M. Chóliz (Eds.), *Psicología de la motivación y emoción* (pp. 395-418). Madrid: McGrawHill.

Cohen-Charash, Y. (2009). Episodic envy. *Journal of Applied Social Psychology, 39* (9), 2128-2173.

Crusius, J. y Mussweiler, T. (2012). When people want what others have: the impulsive side of envious desire. *Emotion, 12* (1), 142-153.

Dijkstra, P. y Buunk, B. (2002). Sex differences in the jealousy-evoking effect of rival characteristics. *European Journal of Social Psychology, 32* (6), 829-852.

Dogan, K. y Vecchio, R. (2001). Managing envy and jealousy in the workplace. *Compensation y Benefits Review, 33* (2), 57-64.

Duffy, M. y Shaw, J. (2000). The Salieri Syndrome: consequences of envy in groups. *Small Group Research, 31* (1), 3-23.

Edelberg, G. (2014). *Envidia y celos en el trabajo* [http://www.guillermoedelberg.com.ar/pdf.php?pdf=95].

Edlund, J. y Sagarin, B. (2009). Sex differences in jeaolusy: Misinterpretation of nonsignificant results as refuting the theory. *Personal Relationships, 16* (1), 67-78.

Gómez-Jacinto, L., Canto-Ortiz, J. y García-Leiva, P. (2001). Variables moduladoras de las diferencias de sexo en los celos. *Revista de Psicología Social, 16* (3), 293-313.

Harmon-Jones, E., Peterson, C. y Harris, C. (2009). Jealousy: Novel methods and neural correlates. *Emotion, 9* (1), 113-117.

Khan, A., Peretti, J. y Quratulain, S. (2009). Envy and counterproductive work behaviors: Is more fairness always preferred? En: *20 French-speaking HR/OB Research Scholarly Association* (pp. 1-23). Toulouse: RSA.

Khan, A., Quratulain, S. y Bell, C. (2014). Episodic envy and counterproductive work behaviors: Is more justice always good? *Journal of Organizational Behavior, 35,* 128-144.

Kiefer, T. y Briner, R. (2006). Emotion at work. En P. Jackson y M. Shams (Eds.), *Developments in work and Organizational Psychology: Implications for International Business* (pp. 185-228). Oxford: Elsevier.

Kim, E. y Glomb, T. (2014). Victimization of High Performers: The Roles of Envy and Work Group Identification. *Journal of Applied Psychology, 99* (4), 619-634.

Kim, S., O'Neill, J. y Cho, H.M. (2010). When does an employee not help coworkers? The effect of leader-member exchange on employee envy and organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management, 29* (3), 530-537.

León, R. (2002). Un estudio acerca de la envidia en los centros laborales en el Perú. *Persona, 5,* 147-165.

Levy, K. y Kelly, K. (2010). Sex differences in jealousy: A contribution from attachment theory. *Psychological Science, 21* (2), 168-173.

Massar, K. y Buunk, A. (2009). Rivals in the mind's eye: Jealous responses after subliminal exposure to body shapes. *Personality and Individual Differences, 46 (2),* 129-134.

Massar, K. y Buunk, A. (2010). Judging a book by its cover: Jealousy after subliminal priming with attractive and unattractive faces. *Personality and individual differences, 49* (6), 634-638.

Miceli, M. y Castelfranchi, C. (2007). The envious mind. *Cognition and Emotion, 21* (3), 449-479.

O'Connor, J. y Feinberg, D. (2012). The influence of facial masculinity and voice pitch on jealousy and perceptions of intrasexual rivalry. *Personality and Individual Differences, 52* (3), 369-373.

Ottesen, L., Nordeide, J., Andreassen, S., Stronen, J. y Pallesen, S. (2011). Sex Differences in Jealousy: A Study from Norway. *Nordic Psychology, 63* (1), 20-34.

Parrott, W. y Smith, R. (1993). Distinguishing the experiences of envy and jealousy. *Journal of Personality and Social Psychology, 64* (6), 906-920.

Portilla, L.Y., Henao, G.C. e Isaza, L. (2010). Diferencias sexuales en la experiencia subjetiva de los celos: una mirada desde la psicología evolucionista. *Pensamiento Psicológico, 8* (15), 53-62.

Purshouse, L. (2004). Jealousy in relation to envy. *Erkenntnis, 60* (2), 179-205.

Smith, R., Parrott, G., Diener, E., Hoyle, R. y Hee Kim, S. (1999). Dispositional envy. *Personality and Social Psychology Bulletin, 25* (8), 1007-1020.

Smith, R. y Hee Kim, S. (2007). Comprehending envy. *Psychological Bulletin, 133* (1), 46-64.

Stein, M. (1997). Envy and leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 6* (4), 453-465.

Tai, K., Narayanan, J. y Mcallister, D. (2012). Envy as pain: Rethinking the nature of envy and its implications for employees and organizations. *Academy of Management Review, 37* (1), 107-129.

Van de Ven, N., Zeelenberg, M. y Pieters, R. (2009). Leveling up and down: the experiences of benign and malicious envy. *Emotion, 9* (3), 419-429.

Van de Ven, N., Zeelenberg, M. y Pieters, R. (2011). Why envy outperforms admiration. *Personality and Social Psychology Bulletin, 37* (6), 784-795.

Van de Ven, N., Zeelenberg, M. y Pieters, R. (2012). Appraisal patterns of envy and related emotions. *Motivation and Emotion, 36* (2), 195-204.

Vecchio, R. (2000). Negative emotion in the workplace: employee jealousy and envy. *International Journal of Stress Management, 7* (3), 161-179.