

ENTORNO LABORAL Y SU EFECTO EN EL JUICIO MORAL EMOCIONAL DE LOS TRABAJADORES

Víctor Hugo Robles Francia*

 <https://orcid.org/0000-0003-1046-4768>

Adriana Mariela De la Cruz Caballero**

 <https://orcid.org/0000-0001-7155-5204>

Víctor Adrián Robles Ramos***

 <https://orcid.org/0000-0003-3949-7176>

Ana Victoria Robles Ramos****

 <https://orcid.org/0000-0002-1129-3967>

RECIBIDO: Junio 2022 / ACEPTADO: Agosto 2022 / PUBLICADO: Septiembre 2022

Como citar: Robles Francia, Víctor Hugo; De la Cruz Caballero, Adriana Mariela; Robles Ramos, Víctor Adrián; Robles Ramos, Ana Victoria. (2022). Entorno laboral y su efecto en el juicio moral emocional de los trabajadores. **Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales**, 24 (3), Venezuela. (Pp. 718-731). DOI: www.doi.org/10.36390/telos243.16

RESUMEN

El ámbito laboral precisa de trabajadores que se desempeñen mediante un comportamiento correcto. Estos suelen sentir niveles graves de vergüenza, culpa o, por el contrario, sentir orgullo organizacional. La experiencia organizacional humana hace que las personas se acostumbren a las sensaciones morales. Diversos estudios demuestran que el género femenino es más reactivo emocionalmente. El objetivo del estudio fue evaluar el efecto del entorno laboral, del género y la edad en el juicio moral emotivo del trabajador. Se realizó un análisis estadístico factorial y análisis de varianzas sobre los índices y subíndices. Los participantes fueron 154 empleados, 78 femeninos y 76 masculinos, en cuatro entornos laborales diferentes: educativo, comercial, corporativo mundial e industrial, ubicados en el estado de Tabasco, México. Los entornos laborales tuvieron un impacto mediano en el nivel de las emocionales morales y en el juicio moral de los trabajadores. Contrariamente, ni el género, ni la edad, representaron diferencias en los índices. Se concluye que, el juicio y las emociones morales son afectados regularmente por el entorno laboral y finalmente, que ni la edad ni el género afectan las emociones ni el juicio moral.

Palabras clave: emociones morales, juicio moral emotivo, orgullo, culpa, entorno laboral.

* Doctor en estudios organizacionales. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. Correo: vicrob13@yahoo.com.mx

** Doctora En Planeación estratégica y Dirección de tecnología. Tecnológico Nacional de México, Campus Centla. Correo: adriana18100@hotmail.com

*** Maestrante en Sociología. Universidad Autónoma Metropolitana. Correo: adrian_robaram@hotmail.com

**** Licenciada en educación. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades. Correo: mora_roma08@hotmail.com

Job environment and its effect on the emotional moral judgment of workers

ABSTRACT

The labor framework has high demands for the correct behavior of the worker. This often feels serious levels of shame, guilt, or, conversely, feel organizational pride. The human organizational experience makes people get used to moral feelings. Several studies show that the female gender is more emotionally reactive. The study's general objective was to identify the effect of the work environment, gender, and age on emotional moral judgment, moral horror, pride, guilt, and emotional moral balance. A statistical factorial and variance analysis was applied on the indices and subindices. The participants were 154 employees, 78 female and 76 male, in four different work environments: educational, commercial, global corporate, and industrial, located in the Tabasco state, Mexico. Work environments had a medium impact on the level of workers' moral emotions and moral judgment. Contrarily, neither gender nor age represented differences in the indices. It is concluded that judgment and moral emotions are regularly affected by the work environment, and, finally, neither age nor gender affects emotions or moral judgment.

Keywords: moral emotional balance, emotional moral competence, pride, guilt, work environment.

Introducción

Ciertas actividades y funciones laborales son consideradas altamente demandantes, y pueden implicar la necesidad de desarrollar mayores habilidades del trabajador para controlar sus emociones y su angustia psicológica relacionadas con la exigencia de un comportamiento correcto en el entorno de trabajo (Pujol-Cols, 2021).

En este sentido las nuevas formas de gestión deben enfocarse en el bienestar de los trabajadores, el crecimiento personal y generar un ambiente de trabajo agradable y mejorando las relaciones interpersonales (Urduñeta, et al., 2021). Autores como Jiménez y Pavés (2015) señalan, que el estrés moral laboral está asociado a trabajadores menores de 30 años y en aquellos que sienten un apoyo mínimo de parte de sus supervisores, en la realización de sus actividades.

Cuando los trabajadores tienen comportamientos incorrectos, ocasionan señalamientos agresivos en su entorno laboral en su contra, desde sutiles desaprobaciones hasta violencia verbal o física por otros empleados o demás miembros de la organización (Campos, et al., 2021). Murphy y Kiiffin-Petersen (2017) señalan, que las reacciones como la decepción, la intimidación y la persecución, entre otras, afectan emocionalmente el equilibrio y el razonamiento moral en quienes tienen un comportamiento incorrecto.

Respecto a los trastornos morales, manifestados en malos comportamientos, Kalberg (2013) establece, que son ocasionados por no atender los aspectos sensibles y emocionales que influyen en ellos. De esta forma, la angustia en el trabajador se manifiesta en situaciones donde debe elegir, entre implementar procedimientos que considera inadecuados o seguir su conciencia moral para proteger su propio bienestar, el interés de otros trabajadores o distintos individuos relacionados. Así, la angustia moral se manifiesta cuando se sabe lo que se debe hacer, pero las restricciones del trabajo, como lo aseveran Fischer, et al., (2013), lo impiden,

provocando trastornos, como frustración, ansiedad y enojo. Determinando de este modo, según señalan Castro y Morales (2015), que el marco laboral favorece u obstruye los aspectos emocionales morales del trabajador.

De tal forma, el contexto laboral confiere diversas emociones concretas, como el enojo, la vergüenza y el orgullo, que inciden en el comportamiento moral del empleado (Márquez y Delgado, 2017; Conroy, et al., 2017). En relación a ello, los estudios sobre el comportamiento moral han cambiado en los últimos años, de un predominio cognitivo, como bien lo señala Horne y Powell (2016), al estudio sensible de las emociones, su influencia en el equilibrio moral y en el razonamiento moral (Conroy, et al., 2017). Además, varios autores, como Englander, et al., (2012), López, et al., (2014), Greene, et al., (2004), han dado evidencia de la actividad neuronal correspondiente a las emociones y el discernimiento moral, reforzando tal argumentación. En este sentido Lindauer et al. (2020), Huhtala y Holma (2019) y Conejero et al. (2019); resaltan el papel de las emociones en la competencia moral del individuo.

Stanescu (2018), señala que el juicio moral se conceptualizaba convencionalmente, como una valoración basada en la estructura cognitiva (Lind, 2008) y la lógica operacional, encaminada a la percepción y al conocimiento de lo que es correcto e incorrecto, con relación a otros individuos y respecto al contexto organizacional. De acuerdo con López, et al., (2014), Horne y Powell (2016), Amiri y Behnezhad (2017) las emociones en la vida social adulta forjan las complejas relaciones humanas que guían al individuo en la valoración sobre lo bueno; la razón y la emoción confluyen en el juicio moral.

Así, el juicio moral emotivo en la organización es la reacción súbita sensitiva, que estimula inicialmente al trabajador para resolver un problema moral organizacional que implica las restricciones y señalamientos sobre los comportamientos correctos e incorrectos.

Bush (2013), conceptualiza la culpa como la valoración de un comportamiento, como correcto o incorrecto, el juez reacciona con una súbita urgencia de apartarse de la escena, sintiendo desde un ligero disgusto, una simple repulsión moral, hasta el extremo de un fuerte horror moral, el cual se relaciona también con la injusticia individual y organizacional; se expresa por la exageración, una falta de restricciones morales, monstruos inmorales excepcionales (Caparrós, 1986).

Conjuntamente la culpa y el orgullo se establecen como emociones primarias del juicio moral emotivo que, conforme a Prinz (2007) y Rebege (2017), predisponen al individuo a niveles morales más altos. Las emociones morales se vinculan con el propósito organizacional para eliminar el individualismo y regular la convivencia grupal (Lindenbaum, et al., 2017).

Otro aspecto potencialmente incidente en el juicio moral emotivo son las características personales diferenciales, pues la experiencia vivencial entre personas y géneros son distintas (Kemp, et al., 2013). De acuerdo con Deng, et al., (2016), Jaewon, et al., (2016), las mujeres perciben más fácilmente todas las emociones, procuran la ayuda grupal para el desarrollo y protección de sus descendientes, son más reactivas que los varones cuando reconocen algún estímulo triste, mientras que los varones lo son ante el enojo y, por tanto, reaccionan emocionalmente diferente ante distintos aspectos organizacionales.

El objetivo general del presente estudio fue evaluar el efecto de los cuatro tipos de entorno laboral, del género, y de la edad, en el juicio moral emotivo registrado mediante el índice de Competencia Moral Emocional y sus respectivos subíndices, del horror, del orgullo y la culpa.

Metodología

Diseño del estudio

La presente investigación tuvo un enfoque cuantitativo al integrar índices y subíndices de cero a uno. Además de un diseño transversal, donde se recabaron los datos en un solo momento en los grupos participantes. Asimismo, se consideró como un estudio descriptivo al observar la magnitud de los índices y de los subíndices estudiados. Finalmente, para demostrar la hipótesis, se realizó un análisis estadístico factorial y de varianzas sobre los índices y subíndices: ICME, SI Horror, SI Culpa y SI Orgullo y balance moral emotivo.

Participantes

En esta investigación se analizaron a 154 empleados, de los cuales 78 corresponden al género femenino y 76 masculinos. Los empleados se conformaron en grupos correspondientes a cuatro entornos laborales ubicados en Tabasco, México. Se seleccionaron estos entornos de acuerdo con las características propias del ambiente laboral. Como señalan algunos estudios en el caso de la embotelladora perteneciente al ámbito industrial comúnmente se describen como ambientes conflictivos, contrario al ámbito educativo en el que se muestra un ambiente con menor conflicto entre los trabajadores; asimismo el ámbito laboral de las tiendas de autoservicio influye en niveles altos de estrés debido a las presiones y castigos laborales.

Grupo uno: entorno universitario

Este grupo se integró por 30 trabajadores universitarios con una edad media de 24.61 años (desv. estándar 2.65), 24 femeninos y 6 masculinos, el grado académico menor de este grupo fue preparatoria y el máximo posgrado. En esta institución educativa la autoridad disciplinaria reside comúnmente en su jefe inmediato, empoderamiento parcial, comúnmente se apoyan entre sí, tienen una amistad y se conocen por sus nombres. Los empleados tienen tolerancia de entrada. Las actividades de este grupo son principalmente de tipo administrativa en las áreas funcionales de la universidad.

Grupo dos: entorno de ventas por catálogo

Este grupo está representado por 49 vendedores por catálogo con una edad media de 29.26 años (desv. estándar 6.87), 30 femeninos y 19 masculinos; cuyo grado académico menor fue preparatoria y el mayor fue licenciatura.

Esta organización tiene una pirámide filial, con estructura familiar y amigos cercanos. La jefa es quien inicia el negocio mediante un grupo, conoce a todos los agremiados, los concentra y convoca, comúnmente en el hogar de alguno de los integrantes, se motiva a las vendedoras otorgándoles premios cuando alcanzan determinado número de ventas. Tienen una relación personal estrecha, incluso afectiva entre sus miembros. Se conocen por nombre y apellidos, se comunican continuamente, y se auxilian mutuamente para sus ventas, en los inventarios, se prestan productos. Los grupos de vendedoras inician con un número reducido de tres o cuatro integrantes, compras mínimas entre líder y asociados, se unen con la imagen de que los asociados son su propio jefe.

Grupo tres: entorno corporativo de autoservicio

Grupo integrado por 47 empleados de autoservicio con una edad promedio de 25.42 años (desv. estándar 5.12), 20 femeninos y 27 masculinos, del corporativo de autoservicio líder mundial. En este grupo el grado académico menor fue secundaria y el mayor fue licenciatura. Los trabajadores de piso son gente que vive cerca de la organización, cuando inician su ingreso en ella no tienen mayor experiencia y la mayoría tiene limitados estudios. Además, se conocen entre ellos, las relaciones no son tan impersonales, en estas organizaciones lo claro es el castigo y se tiene el discurso de excelencia y calidad, el jefe de departamento supervisa, las relaciones laborales se centran en las metas del departamento. Existe un área específica del departamento de recursos humanos.

Grupo cuatro: entorno de embotelladora líder

El grupo se integró por 28 empleados de una embotelladora con una edad media de 39 años (desv. estándar 7.5), 4 femeninos y 24 masculinos. En este caso el grado académico menor fue secundaria y el mayor fue licenciatura. Trabajadores operativos de una planta embotelladora del sureste mexicano, de un corporativo con presencia mundial en el mercado. Las relaciones entre ellos son impersonales, personalmente no se conocen, no llevan una relación más allá de la planta, el jefe de departamento supervisa solamente, no tiene una relación personal, menos afectiva con sus subordinados. Su relación se concentra solo en las metas del departamento. El departamento de recursos humanos es el que se encarga de contratar y evaluar los nuevos trabajadores y los integra a los diversos departamentos.

Criterios de selección

Los criterios de selección fueron: individuos que tuvieran disposición de contestar el instrumento y estuvieran laborando en ese momento en la universidad, en una empresa de ventas a detalle, en la industria embotelladora y en ventas por catálogo, y quienes no hubieran tenido una experiencia de horror moral reciente en los últimos tres meses, para determinar este último dato se encuestó en un primer momento a los participantes acerca de alguna experiencia relacionada con el horror moral, si la respuesta fue afirmativa, se excluía al empleado para participar en el estudio.

Normas éticas

Este estudio cumplió con los estándares éticos institucionales y/o del comité de investigación nacional, así como con la declaración de Helsinki de 1964 (Asamblea Médica Mundial, 1964). Todos los sujetos de estudio participaron voluntariamente, los investigadores informaron a los participantes que su información sería confidencial y que cada uno de ellos podría saber sus propios resultados si así lo requerían.

Instrumento

El instrumento utilizado fue el Cuestionario Moral Emocional CME (Robles, 2019). Este cuestionario contiene una historia, un ítem sobre el horror, seis ítems sobre culpa y seis sobre orgullo. Establece tres subíndices, SI-horror, SI Culpa y SI Orgullo. La historia del CME refiere a una historia de horror moral, el parricidio, seis ítems correspondientes a los seis estadios de (Kohlberg, 1992), seis donde el encuestado como observador juzga la historia, dictamina la supuesta culpabilidad y orgullo, que sentiría el protagonista de la historia.

La confiabilidad de los 12 ítems del índice de Competencia Moral Emocional ICME fue demostrada por el valor de Alfa de Cronbach de 0.848, de los 6 ítems del SI Culpa por un valor de 0.927 y de los 6 del SI Orgullo de 0.879. Por otro lado, la confirmación de los subíndices (SI culpa y SI orgullo) se realizó mediante el análisis de componente principal, evaluando la adecuación de muestra Kaiser-Meyer-Olkin, dando un valor de 0.859 y la prueba de esfericidad de Barlett, observando un valor de significancia de 0.00. Con ello se procedió al Análisis de Componente Principal, mediante el método de rotación varimax con normalización Kaiser. Se extrajeron dos componentes que explicaron el 68.54 de la varianza total, convergiendo la rotación en tres iteraciones. El primer componente, SI culpa, se integró por los primeros seis ítems con valores entre .804 y .910. El segundo componente, SI orgullo, se constituyó por los siguientes seis ítems con valores de .734 hasta .823

Las variables dependientes estudiadas fueron las siguientes:

Subíndice orgullo (SI Orgullo): Muestra el grado en que el yo ideal es sostenido por diversas imágenes atractivas auto-percibidas. Los sujetos juzgan cada una de las aseveraciones contenidas en el cuestionario sobre el afecto agradable del orgullo. Esta variable fue analizada mediante seis afirmaciones contenidas en el CME en escala de uno a 10.

Subíndice culpa (SI Culpa): Mide el grado de sensación repugnante percibida por el participante en relación con la lectura del parricidio contenida en el cuestionario. La variable fue analizada mediante seis afirmaciones contenidas en el CME en escala de uno a 10.

Subíndice horror (SI Horror): Entendido como la valoración de un mal extremo, identifica el grado de repulsión, la repugnancia es una forma de disgusto, implica que algo es malo haciendo que el individuo desee distanciarse. Este subíndice se incluyó en el CME, mediante un cuestionamiento en escala de uno a 10.

Índice de competencia moral emocional: Muestra de forma explícita la relación inseparable afectiva y cognitiva a través de dos emociones específicas, la culpa y el orgullo.

Métodos estadísticos

Para la confirmación de los subíndices se muestra el análisis realizado de componente principal, empleando la rotación varimax con normalización Kaiser. Para indagar las hipótesis, se realizó el análisis univariado, observándose el efecto entre sujetos, el p valor, la eta parcial cuadrada y el poder observado. Y así identificar el efecto del tipo de entorno laboral, la edad y el género en el balance emocional, el horror y los subíndices de culpa y orgullo.

Tamaño muestral

Se realizó un muestreo no probabilístico, de tipo intencional, donde los investigadores tienen fácil acceso a los participantes, hasta conformar los cuatro grupos para demostrar sus efectos en las variables dependientes de este estudio. Se analizaron un total de 154 empleados, de los cuales 78 corresponden al género femenino y 76 masculinos. Se conformaron en grupos correspondientes a empleados de cuatro organizaciones con características distintivas.

Hipótesis general

Hipótesis: El tipo de entorno laboral, el género y la edad tienen un efecto significativo en los subíndices emocionales, el balance emocional moral y en la competencia moral emocional de los trabajadores participantes.

Hipótesis particulares:

H1: El género tiene un efecto significativo en el horror moral, la culpa, el orgullo, el balance moral emotivo y en la competencia moral emocional.

H2: La edad tiene un efecto significativo en el horror moral, la culpa, el orgullo, el balance moral emotivo y en la competencia moral emocional.

H3: El tipo de entorno laboral tiene un efecto significativo en el horror moral, la culpa, el orgullo, el balance moral emotivo y en la competencia moral emocional.

H4: El tipo de entorno laboral junto con el género tiene un efecto significativo en el horror moral, la culpa, el orgullo, el balance moral emotivo y en la competencia moral emocional.

Resultados

En la Tabla 1 se observa que los trabajadores universitarios registraron el mayor valor en el subíndice del horror, el mayor en culpa y la mayor diferencia del balance moral emotivo. Por su parte los empleados de piso de un autoservicio minorista tuvieron el menor subíndice del horror, de la culpa, del orgullo y, el Índice de Competencia Moral Emocional ICME más alto. Los trabajadores operativos de la embotelladora registraron el mayor subíndice de orgullo y el menor balance emotivo moral.

En la misma tabla 1, se observa que el nivel de horror moral más alto se encontró en los trabajadores universitarios masculinos, mientras que el más bajo fue en los empleados minoristas del mismo género. El subíndice de culpa (SI Culpa) con el mayor valor fue de los trabajadores universitarios masculinos, donde el más bajo se detectó en los empleados minoristas varones. El subíndice de orgullo SI orgullo tuvo su valor más alto en las trabajadoras y el más bajo en los empleados minoristas masculinos. El ICME más bajo se observó en los trabajadores universitarios masculinos y las vendedoras.

Tabla 1. Estadísticos descriptivos de ICME, SI-Horror, SI-Culpa, SI-Orgullo y balance emotivo moral de los cuatro grupos por género.

Grupo Género	N	Horror moral		SI Culpa		SI Orgullo		Balance emotivo		ICME	
		Media	DE	Media	DE	Media	DE	Media	DE	Media	DE
1	30	6.48	2.37	40.94	15.0	29.58	14.9	11.36	18.4	0.28	0.22
2	49	5.61	3.3	32.61	15.3	23.75	9.30	8.86	18.8	0.28	0.22
3	47	4.26	2.68	27.30	10.9	21.22	12.6	6.09	17.5	0.35	0.21
4	28	6.46	2.43	35.16	16.0	31.94	13.5	3.23	16.3	0.31	0.13
Total	154	5.3	3.00	31.92	14.2	25.05	12.1	6.88	17.6	0.31	0.21
1 F	24	6.29	2.68	38.38	14.33	33.33	13.60	5.04	19.15	0.30	0.23
2 F	30	4.90	3.60	30.27	16.33	23.50	8.39	6.77	20.42	0.25	0.17
3 F	20	5.15	2.82	31.05	11.79	23.25	14.94	7.80	20.14	0.33	0.23
4 F	4	7.25	2.36	39.00	20.74	38.50	16.42	0.50	18.70	0.29	0.08
1 M	6	6.67	2.07	43.50	15.68	25.83	16.29	17.67	17.80	0.25	0.20
2 M	19	6.32	3.00	34.95	14.34	24.00	10.20	10.95	17.09	0.30	0.27
3 M	27	3.37	2.54	23.56	10.20	19.19	10.44	4.37	14.95	0.37	0.19
4 M	24	5.67	2.50	31.33	11.42	25.38	10.72	5.96	14.02	0.33	0.18

Fuente: elaboración propia.

Pruebas de hipótesis

En cuanto a la hipótesis general, el tipo de entorno laboral, el género y la edad tienen un efecto significativo en el Índice de Competencia Moral Emocional ICME, el horror, la culpa, el orgullo y en el balance emotivo moral, fue parcialmente confirmada. La demostración de las cuatro hipótesis particulares relacionadas fueron las siguientes:

H1: El género tiene un efecto significativo en la competencia moral emocional, en el horror, en la culpa y en el orgullo, en balance moral emotivo. Esta hipótesis fue parcialmente demostrada solo en la variable SI Orgullo, dado el valor de p (0.01) fue menor que 0.05, la eta parcial cuadrada de 0.04 y un poder observado de 0.70. Demostrándose que, el género no tuvo un efecto significativo en las demás variables dependientes como se observa en la Tabla 2.

Tabla 2. Prueba de significancia, eta parcial y poder observado con respecto al género

Fuentes	Variable dependiente	GI	Media cuadrada	F	Sig	Eta parcial cuadrada	Poder observado
Género	Horror	1.00	3.96	0.49	0.49	0.00	0.11
"	SI Culpa	1.00	44.63	0.24	0.63	0.00	0.08
"	Si Orgullo	1.00	851.26	6.30	0.01	0.04	0.70
"	Balance emotivo	1.00	506.06	1.61	0.21	0.01	0.24
"	ICME	1.00	0.01	0.26	0.61	0.00	0.08

Fuente: Elaboración propia

H2: La edad tiene un efecto significativo en la competencia moral emocional, en el horror, en la culpa y en el orgullo, en el balance moral emotivo, no fue demostrada. En la Tabla 3 se muestra que, ninguno de los tres estadísticos, el valor p , la eta parcial ni el poder observado, tuvo un valor significativo. Señalando que, la edad no tuvo un efecto en las variables dependientes.

Tabla 3. Prueba de significancia, eta parcial y poder observado con respecto a la edad

Fuentes	Variable dependiente	GI	Media cuadrada	F	Sig.	Eta parcial cuadrada	Poder observado
Edad	Horror	1.00	23.36	2.87	0.09	0.02	0.39
	SI Culpa	1.00	103.79	0.56	0.46	0.00	0.12
	Si Orgullo	1.00	414.97	3.07	0.08	0.02	0.41
	Balance emotivo	1.00	933.83	2.97	0.09	0.02	0.40
	ICME	1.00	0.05	1.18	0.28	0.01	0.19

Fuente: Elaboración propia

H3: El tipo de entorno laboral tiene un efecto significativo en la competencia moral emocional, el horror, la culpa, el orgullo, el balance moral emotivo. En la Tabla 4 se muestra que esta hipótesis fue parcialmente aceptada en tres variables dependientes Horror, culpa y orgullo. En el horror se registró un valor de p (0.01) fue menor que 0.05, una eta parcial cuadrada

de 0.09 indica un efecto medio y el poder observado muestra, que el 88% de las varianzas individuales es explicada por la varianza entre grupos. Respecto a la culpa, se registró un valor p (0.01) fue menor que 0.05, una eta parcial cuadrada de 0.09 muestra un efecto medio y el poder observado, que el 89% de las varianzas individuales es explicada por la varianza entre grupos. En el orgullo, se obtuvo un valor p (0.01) fue menor que 0.05, una eta parcial cuadrada de 0.08, que indica un efecto medio y un poder observado, que muestra el 87% de las varianzas individuales es explicada por la varianza entre grupos.

Tabla 4. Prueba de significancia, eta parcial y poder observado con respecto al entorno laboral.

Fuentes	Variable dependiente	GI	Media cuadrada	Sig.	Eta parcial cuadrada	Poder observado	
Entorno laboral	Horror	3.00	36.68	4.50	0.01	0.09	0.88
	SI Culpa	3.00	862.86	4.65	0.00	0.09	0.89
	Si Orgullo	3.00	593.88	4.39	0.01	0.08	0.87
	Balance emotivo	3.00	146.15	0.47	0.71	0.01	0.14
	ICME	3.00	0.05	1.25	0.29	0.03	0.33

Fuente: Elaboración propia

H4: El tipo de entorno laboral junto con el género inciden en: la competencia moral emocional, el horror, la culpa, el orgullo, el balance moral emotivo. Esta hipótesis fue demostrada muy parcialmente, como se aprecia en la Tabla 5; el tipo entorno laboral y el género incidieron solamente en el horror, sus estadísticos, el p (0.01) fue menor que 0.05, la eta parcial cuadrada de 0.05 indica un valor cercano al efecto medio y el poder observado muestra, que solo el 66% de las varianzas individuales es explicada por la varianza entre grupos.

Tabla 5. Prueba de significancia, eta parcial y poder observado con respecto al género y entorno laboral.

Fuentes	Variable dependiente	GI	Media cuadrada	ig.	Eta parcial cuadrada	Poder observado	
Género* entorno laboral	Horror	3.00	22.51	2.76	0.04	0.05	0.66
	SI Culpa	3.00	398.28	2.15	0.10	0.04	0.54
	Si Orgullo	3.00	195.83	1.45	0.23	0.03	0.38
	Balance emotivo	3.00	325.06	1.04	0.38	0.02	0.28
	ICME	3.00	0.01	0.30	0.83	0.01	0.11

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con el análisis del tamaño del efecto y del poder estadístico, conforme a los valores de la eta parcial cuadrada y del poder observado, se puede argüir, que el tipo de entorno laboral tuvo un efecto medio en algunas variables dependientes, horror, culpa y

orgullo, y que un porcentaje importante de las varianzas individuales, de estas variables, es explicada por la varianza del entorno laboral. Esto es, que el tipo de entorno laboral no es neutral, sino que es un factor diferencial de mediana importancia en las emociones morales de los trabajadores, coincidiendo con estudios realizados en Estados Unidos, en los que se explica la forma, en que los efectos de las emociones dependen del contexto psicológico laboral que se experimentan (Rodríguez, 2013; Conroy, et al., 2017) y de una posible causa de enfermedad mental laboral (Kalberg, 2013; Fischer, et al., 2013; Acosta, et al., 2021). Asimismo, estudios realizados en trabajadores, coinciden en que el estrés moral está determinado por el clima moral del lugar de trabajo, así como por dos aspectos de la sensibilidad moral del personal de salud mental (Lütznén et al., 2010).

Particularmente, el horror y la culpa de los trabajadores universitarios manifestaron el nivel más alto, mientras que los trabajadores de piso de una tienda de autoservicio registraron el menor valor en los mismos subíndices emocionales. Aparentemente existe una división entre los ámbitos industrial, de servicios, en comparación con el educativo, parece observarse más conflictos y tensiones en los primeros que en el último, algunos estudios previos realizados por Bedoya y García (2016), también señalan que los trabajadores que se encuentran en ambientes conflictivos sienten menor culpa o vergüenza, además se debe a una lógica económica lo que parece depender de la escasez de vacantes del mercado laboral coincidiendo con lo expuesto por Arué (2011) y Vázquez (2009).

Los empleados de ventas minoristas suelen padecer continuamente presiones y castigos laborales, de una política laboral de altos desempeños, que exceden continuamente sus quehaceres intensificando la carga de trabajo del empleado coincidiendo con lo argumentado por Stecher y Martinic (2018). Estos empleados manifestaron el menor horror y culpa, quizás por estar habituados a situaciones y sensaciones displacenteras, que los hacen responder con menor emotividad ante estímulos desagradables. Por otro lado, los trabajadores de la embotelladora manifestaron el nivel más alto de orgullo y el mejor balance moral emotivo, esto posiblemente por las relaciones personales en las empresas grandes y por la identificación del orgullo colectivo como señalan Jaewon et al., (2016). De esta forma, el tipo de entorno laboral afecta el equilibrio emocional, el juicio moral de sus miembros y, posiblemente, la salud mental de los trabajadores (Murphy y Kiiffin-Petersen, 2017).

Respecto al género, los resultados mostraron que no influye en las manifestaciones emocionales morales, no se observó una menor manifestación emocional en las mujeres y en el subíndice de orgullo en las mujeres fue mayor coincidiendo con los hallazgos de Irrazabal, et al., (2015), Chang, et al., (2016). Por lo demás no dieron resultados significativos en las diferencias de género. Finalmente, fue evidente que las relaciones emocionales entre el trabajador y su labor se ubican en una escala, que abarca el placer del orgullo hasta la penalidad de la culpa, observándose que los cuatro diferentes tipos de entorno laboral inciden en las emociones morales de los trabajadores y seguramente, como señalan Ko, et al., (2018), son causa de angustia moral.

Conclusiones

Se determinó, que los entornos laborales, como el de los empleados de la embotelladora global, el de los trabajadores de la tienda líder, así como el de los trabajadores de universidad y el de los vendedores por catálogos, no implicaron un efecto importante en la

competencia emocional moral de los trabajadores. No obstante, su efecto fue moderado en la sensación emocional de los trabajadores, particularmente en el horror, la culpa y del orgullo.

Asimismo, las implicaciones para los trabajadores refieren a la identificación de posibles entornos más agresivos, como el ambiente de los trabajadores de un tecnológico universitario, que registraron una mayor afectación del horror y de forma parecida, el entorno de los empleados minoristas, que provoca en sus empleados una sensación de bajo orgullo en sus trabajadores masculinos. También, aunque la afectación del entorno laboral en las mujeres es similar al de los hombres, debe reconocerse sus diferencias y, a veces los hombres, otras las mujeres, se verán más más afectados emocionalmente.

Este estudio colabora en el diagnóstico de la afectación moral emocional de los trabajadores y por tanto; prever que pueda afectarse su raciocinio sobre lo que es correcto e incorrecto en el ámbito laboral. De esta manera, es factible estudiar los factores sensibles y emocionales relacionados con la salud moral emocional en el trabajo, considerados en los diferentes entornos laborales.

Referencias bibliográficas

- Acosta, Felipe; Viloria, Daniel; Arteta, Ana y Ospino, César (2021). Determinantes del desempeño gerencial: Instituciones de Educación Superior del departamento Atlántico-Colombia frente al Covid-19. **Revista de Ciencias Sociales**, (2), Venezuela. (Pp.296-308). <https://doi.org/https://doi.org/10.31876/rcs.v27i2.35914>
- Amiri, Sohrab y Behnezhad, Sepideh (2017). Emotion recognition and moral utilitarianism in the dark triad of personality. **Neuropsychiatry and Neuropsychologia**, 12(4), Polonia. (Pp.135-143). <https://www.termidia.pl/Emotion-recognition-and-moral-utilitarianism-in-the-dark-triadof-personality,46,32143,0,1.html>
- Arué, Raul (2011). Trabajo, estudiantes y graduados universitarios. Una relación temprana y conflictiva. Educación, **Lenguaje y Sociedad**, 8(8), Argentina. (Pp.151-169). <https://cerac.unlpam.edu.ar/index.php/els/article/view/1373>
- Asamblea Médica Mundial. (1964). Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos. Finlandia <https://www.wma.net/es/policies-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>.
- Bedoya, Cristian y García, Mónica (2016). Efectos del miedo en los trabajadores y la organización. **Estudios Gerenciales**, 32(138), Colombia. (Pp.60-70). <https://doi.org/10.1016/j.estger.2015.10.002>
- Bush, Stephen (2013). Horribly Wrong: Moral Disgust and Killing. **Journal Religious Ethics**, 41(4), USA. (Pp.585-600). <https://doi.org/10.1111/jore.12033>
- Campos, Yolis; Bernal, Vinicio; Vilaret, Aimee y Russo, Marcelo (2021). Perfil de riesgo psicosocial y variables socio laborales del personal judicial en instituciones públicas ecuatorianas. **Revista de Ciencias Sociales** 27(Especial 4), Venezuela. (Pp. 560-570). <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i.37029>
- Caparrós, Luis (1986). Desbordamiento de la personalidad y horror moral en la gran Semíramis, De Virués. **Epos**, (2), España. (Pp. 49-58). <https://10.5944/epos.2.1986.9463>
- Castro, Marianella y Morales, María Esther (2015). Los ambientes de aula que promueven el aprendizaje, desde la perspectiva de los niños y niñas escolares. **Revista Electrónica Educare**, 19(3), Costa Rica (Pp. 1-32). <https://doi.org/10.15359/ree.19-3.11>

- Chang, Mark; Ko, Yong; Connaughton Daniel y Kang, Joon (2016). The effects of perceived CSR, pride, team identification, and regional attachment: the moderating effect of gender. **Journal of Sport and Tourism**, Reino Unido. (Pp. 145-159). <https://doi.org/10.1080/14775085.2016.1193822>
- Conejero, Susana; Apodaca, Pedro; Pascual, Aitziber; Etxebarria, Itziar y Ortiz, María-José (2019). ¿Orgullo moral solo bajo la mirada positiva de los otros? Los efectos del elogio y la crítica sobre el orgullo moral y la culpa. **Revista de Psicología Social**, 34(3), España (Pp. 439-478). <https://doi.org/10.1080/02134748.2019.1639341>
- Conroy, Samantha; Becker, William y Menges, Josh (2017). The Meaning of My Feelings Depends On Who I Am: Work-Related Identifications Shape Emotion Effects In Organizations. **Academy of Management**, 60(3), USA (Pp.1071-1093). <https://doi.org/10.5465/amj.2014.1040>
- Deng, Yaling; Chang, Lei; Yang, Meng; Huo, Meng y Zhou, Renlai (2016). Gender Differences in Emotional Response: Inconsistency between Experience and Expressivity. **PloS One**, 11(6), USA. (Pp. 1-13). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0158666>
- Englander, Zoë; Haidt, Jonathan y Morris, James (2012). Neural Basis of Moral Elevation Demonstrated through Inter-Subject Synchronization of Cortical Activity during FreeViewing. **Plos One**, 7(6), USA. (Pp. 1-8). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0039384>
- Fischer, Celia; True, Gala; Alexander, Leslie y Fried, Adam (2013). Moral Stress, Moral Practice, and Ethical Climate in Community-Based Drug-Use Research: Views from the Front Line. **AJOB Primary Research**, 4(3), Reino Unido. (Pp.27-38). <https://doi.org/10.1080/21507716.2013.806969>
- Greene, Joshua; Nystrom, Leigh; Engell, Andrew y Darley, John (2004). The Neural Bases of Cognitive Conflict and Control in Moral Judgment. **Neuron**, 44(2), USA. (Pp. 389-400). <https://doi.org/10.1016/j.neuron.2004.09.027>
- Horne, Zachary y Powell, Derek (2016). How Large Is the Role of Emotion in Judgments of Moral Dilemmas? **PLoS One**, 11(7), USA. (Pp. 1-19). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0154780>
- Huhtala, Hanna-Maija y Holma, Katariina (2019). Education of moral beings: The distortion of Habermas' empirical sources. **Ethics and Education**, 14(2), Reino Unido (Pp. 171-183). <https://doi.org/10.1080/17449642.2019.1587684>
- Irrazabal, Natalia; Aranguren, Maria; Zaldua, Emanuel y Di Giuliano, Natalia (2015). Datos normativos del Sistema Internacional de Imágenes Afectivas (IAPS) en una muestra argentina. **Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento**, (7), Argentina. (Pp. 34-50). <https://doi.org/10.32348/1852.4206.v12.n3.24471>
- Jaewon, Mark; Jae, Yong; Connaughton, Daniel y Kang, Joon-Ho (2016). The effects of perceived CSR, pride, team identification, and regional attachment: the moderating effect of gender. **Journal of Sport and Tourism**, 20(2), Reino Unido. (Pp. 145-159). <https://doi.org/10.1080/14775085.2016.1193822>
- Jiménez, Rosa y Pavés, Juan Ricardo (2015). Enfermedades y riesgos laborales en trabajadores de servicios de urgencia: revisión de la literatura y acercamiento a Chile. **Meadwave**, 15(7) Chile. (Pp. e6239). <http://doi.org/10.5867/medwave.2015.07.6239>

- Kalberg, Stephen (2013). La sociología weberiana de las emociones: un análisis preliminar. **Sociológica**, (78), México. (Pp. 243-260). http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-01732013000100008
- Kemp, Elyria; Kennett-Hensell, Pamela y Kees, Jeremy (2013). Pulling on the Heartstrings: Examining the Effects of Emotions and Gender in Persuasive Appeals. **Journal of Advertising**, 42(1), Reino Unido. (Pp. 69-79). <https://doi.org/10.1080/00913367.2012.749084>
- Ko, Hsun; Chin, Chi-Chun y Hsu, Min-Tao (2018). Moral Distress Model Reconstructed Using Grounded Theory. **Journal of Nursing Research**, 26(1). Taiwan. (Pp. 18-26). <https://doi.org/10.1097/JNR.0000000000000189>
- Kohlberg, Lawrence (1992). **Psicología del desarrollo moral**. Desclee de Brouwer. España.
- Lind, Georg (2008). **The meaning and measurement of moral judgment competence revisited – A dual-aspect model**. Hampton Press. United States
- Lindauer, Matthew; Mayorga, Marcus; Greene, Joshua; Slovic, Paul; Västfjäll, Daniel y Singer, Peter (2020). Comparing the effect of rational and emotional appeals on donation behavior. **Judgment and Decision Making**, 15(3) USA (Pp. 413-420). <http://journal.sjdm.org/18/18703b/jdm18703b.pdf>
- Lindenbaum, Dirk; Geddes, Deanna y Gabriel, Yiannis (2017). Moral Emotions and Ethics in Organizations: Introduction to the Special Issue. **Journal Business Ethics**, 141(4), Switzerland. (Pp. 645-656). <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3201-z>
- López, Mariana Beatriz; Filippetti, Vanessa Aran y Richaud, María Cristina (2014). Vista de Empatía: desde la percepción automática hasta los procesos controlados. **Avances en Psicología Latinoamericana**, 32(1), Colombia (Pp. 37-51). <https://doi.org/10.12804/apl32.1.2014.03>
- Lützn, Kim; Blom, Tammy; Ewalds-Kvist, Béatrice y Winch, Sarah (2010). Moral stress, moral climate and moral sensitivity among psychiatric professionals. **Nursing Ethics**, 17(2), USA (Pp. 213-224). <https://doi.org/10.1177/0969733009351951>
- Márquez, Margarita y Delgado, Ana (2017). An exploratory sequential design to validate measures of moral emotions. **Psicothema**, 29(2), España (Pp. 261-267). <https://doi.org/10.7334/psicothema2016.207>
- Murphy, Steven y Kiiffin-Petersen, Sandra (2017). The Exposed Self: A Multilevel Model of Shame and Ethical Behavior. **Journal of Business Ethics**, 141(4), Switzerland. (Pp. 657-675). <https://doi.org/10.1007/s10551-0163185-8>
- Prinz, Jesse (2007). Can Moral Obligations Be Empirically Discovered? **Midwest Studies in Philosophy**, 31(1), USA (Pp. 271-291). <https://doi.org/10.1111/j.1475-4975.2007.00148.x>
- Pujol-Cols, Lucas (2021). Demandas laborales y burnout: Un estudio descriptivo en docentes argentinos. **Revista de Ciencias Sociales**, 27(4), Venezuela. (Pp. 402-421). <https://www.redalyc.org/journal/280/28069360027/html/>
- Rebega, Oana (2017). Gender Differences in Moral Concerns, Guilt and Shame Proness, and Empathy. **Romanian Journal of Experimental Applied Psychology**, (8), Rumania. (Pp. 130-135). https://www.researchgate.net/publication/320060999_THE_GENERATIONAL_GAP_IN

VESTIGATING DIFFERENCES AND ASSOCIATIONS BETWEEN MORAL INTUITIONS FEAR OF NEGATIVE EVALUATIONS AND GUILT AND SHAME PRONENESS

- Robles, Victor (2019). Introducing the Emotive Moral Competence Index (EMCI): A New Measurement of Moral Judgment. **Iranian Journal of Psychiatry and Behavior Sciences**, 13(4). Iran. (Pp. e90832) <https://doi.org/10.5812/ijpbs.90832>
- Rodríguez, Carlos Aníbal (2013). La salud de los trabajadores: entre la ciencia y la ética. **Salud colectiva**, 9(2), Argentina. (Pp. 133-137). http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-82652013000200001
- Stanescu, Dan Florin (2018). The Regulatory Function of Empathy, Shame and Guilt Proneness in Moral Judgement in Organizational Life. **Management Dynamics in the Knowledge Economy**, 6(4), Rumania. (P.p. 569-578). <https://doi.org/10.25019/MDKE/6.4.04>
- Stecher, Antonio y Martinic, Rodolfo (2018). La descualificación del trabajo en tiendas por departamento. **Psicoperspectivas**, 17(3), Chile. (Pp. 40-51). <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol17-Issue3-fulltext-1356>
- Urdaneta, Geovanni Antonio; Ríos, Doile Enrique y Terán, Víctor Antonio (2021). Gestión humanizada de servicios hospitalarios: Percepción de los actores responsables del servicio en Colombia. **Revista de Ciencias Sociales**, 27(4), Venezuela. (Pp. 534-547). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8145539>
- Vázquez, Linda Eugenia (2009). ¿Estudias y trabajas? Los estudiantes trabajadores de la Universidad. **Revista Latinoamericana de Estudios Educativos**, 39(3-4), México. (Pp. 121-149). <https://rlee.iberro.mx/index.php/rlee/article/view/415>