

Artículo Original

El Rol Mediador del Afecto Negativo en la Relación entre el Mobbing y la Intención de Abandono

The Mediating Role of the Negative Affect in the Relationship between Mobbing and Turnover Intentions

Karla Beatriz De Jesús Fuentes ¹, Miguel E. Martínez-Lugo ², & Ramón Rodríguez-Montalbán ³

1 Albizu University, San Juan, Puerto Rico.  <https://orcid.org/0009-0006-3447-4046>

2 Albizu University, San Juan, Puerto Rico.  <https://orcid.org/0000-0001-5586-2327>

3 Universidad de Puerto Rico, Cayey, Puerto Rico.  <https://orcid.org/0000-0003-2414-1943>

* Correspondencia: kdejesus316@sju.albizu.edu

Recibido: 1 noviembre 2023 | Aceptado: 20 enero 2024 | Publicado: 21 enero 2024

WWW.REVISTACARIBENADEPSICOLOGIA.COM

Citar como:

De Jesús Fuentes, K. B., Martínez-Lugo, M. E., & Rodríguez-Montalbán. (2024). El rol mediador del afecto negativo en la relación entre el mobbing y la intención de abandono. *Revista Caribeña de Psicología*, 8(1), e8405. <https://doi.org/10.37226/rcp.v8i1.8405>

RESUMEN

El propósito de esta investigación fue auscultar el rol mediador del afecto negativo en la relación entre el mobbing y la intención de abandono en una muestra de personas que trabajan en Puerto Rico. La presente investigación tuvo un diseño cuantitativo no experimental transversal exploratorio descriptivo utilizando la técnica de análisis de datos secundarios. La muestra estuvo compuesta por 627 adultos con edades entre 21 a 79 años ($M = 38.8$, $DE = 13$). Los resultados mostraron que la relación entre el mobbing y la intención de abandono está parcialmente mediada por el afecto negativo. Se discuten las implicaciones organizacionales a la luz de los hallazgos de la revisión de literatura.

Palabras Claves: mobbing, afecto negativo, intención de abandono, Puerto Rico

ABSTRACT

This research aimed to auscultate the mediating role of negative affect in the relationship between mobbing and turnover intention in a sample of people working in Puerto Rico. The present research had a descriptive exploratory cross-sectional quantitative non-experimental design using the secondary data analysis technique. The sample consisted of 627 adults ages 21 to 79 years ($M = 38.8$, $SD = 13$). The results showed that the negative affect partially mediates the relationship between mobbing and turnover intentions. Organizational implications are discussed considering the findings of the literature review.

Keywords: mobbing, negative affect, turnover intention, Puerto Rico

INTRODUCCIÓN

A pesar de los esfuerzos en diversos países enfocados en proteger el bienestar, los derechos humanos y los derechos laborales mediante un sinnúmero de legislaciones, regulaciones y declaraciones internacionales, aún es frecuente que la gente tenga que lidiar con comportamientos de hostigamiento, acoso y/o violencia en su lugar de trabajo. Tan es así, que entidades como la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019) han reconocido los fenómenos anteriormente descritos como riesgos laborales. Un ejemplo específico es el acoso psicológico laboral (*mobbing*), el cual es considerado por la OIT como una de las grandes amenazas que atenta contra el bienestar psicológico y emocional de las personas trabajadoras y del éxito de las organizaciones alrededor del mundo. Dada la importancia de combatir el mobbing y otros tipos de violencia, la OIT aprobó el 21 de junio de 2019 una nueva normativa con el fin de proteger a las personas trabajadoras, indistintamente de su situación contractual. Dicha normativa reconoce que los casos de acoso y violencia involucran a terceras personas y, a su vez, establece que el acoso y la violencia constituyen un incumplimiento o abuso de los derechos humanos de las personas.

El mobbing es un fenómeno que ha acaparado la atención de los profesionales de la psicología organizacional desde la década de 1980. Desde entonces, el fenómeno ha explorado distintas perspectivas, proveyendo un cuadro dimensional que permite estudiar tanto el comportamiento del constructo como sus actores, sus antecedentes y sus consecuencias. De igual manera, la literatura en el campo de la violencia en el lugar de trabajo centra sus esfuerzos en el estudio de las víctimas y las personas perpetradoras. Por lo tanto, cada vez más, surge un creciente interés por la maduración del tema en función de su comprensión desde enfoques semántico, psicológico, legal-jurídico, ético, antropológico, de salud, de derechos humanos, entre otros (Peña & Sánchez, 2006). Así, la diversidad de enfoques coloca al constructo en un papel protagónico que obliga a distintas entidades a atender con carácter de urgencia este flagelo que invade a las personas desde los inicios de nuestra existencia tanto a nivel nacional como internacional. Diversas organizaciones a nivel mundial, como consecuencia del desarrollo de nuevas leyes nacionales y normas

internacionales, como las de la OIT (2019), ya comprenden que ignorar el asunto no resuelve el problema existente; más bien lo perpetúa, causando daños irreversibles a sus víctimas y a las organizaciones.

En el ámbito internacional, el constructo se conoce y estudia desde distintos términos, tales como: hostigamiento laboral, acoso laboral, abuso emocional, acoso moral, persecución, terror psicológico, mobbing y *workplace bullying*. Indistintamente de la variedad en el uso de sus términos, todos convergen en sus características más usuales. Uno de los elementos más comunes es la manifestación de comportamientos negativos de modo repetido y duradero.

Mobbing

El médico sueco Heinz Leymann (1996) es el investigador pionero en brindar una definición del fenómeno a principios de la década de 1980 con el propósito de averiguar las causas que lo originaban y analizar sus consecuencias. El autor describe el fenómeno de mobbing como:

"el encadenamiento sobre un periodo de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas, por una o varias personas, hacia una tercera: el objetivo. El mobbing es un proceso de destrucción; se compone de una serie de actuaciones hostiles, que, tomadas de forma aislada, podrían parecer anodinas, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos" (p. 27).

Sin embargo, antes de iniciarse la década de 1980, Brodsky (1977) describió el fenómeno de mobbing de manera preliminar como los intentos repetidos y persistentes por parte de una persona para atormentar, desgastar, frustrar o conseguir una reacción en otra persona mediante un trato que continuamente provoca, presiona, asusta, intimida o causa incomodidad a otra persona en el trabajo. Tiempo después, a inicios de la década de 1990, Wilson (1991) describe el mobbing como un trauma en el lugar de trabajo que provoca la desintegración de la autoestima de la persona trabajadora como resultado del tratamiento continuo, real o percibido, deliberadamente maligno o malévolo por parte de un patrono o del personal supervisorio/gerencial.

Por su parte, Ashfort (1994) utiliza el término *petty tyranny* para explicar el mobbing, arguyendo que el líder utiliza su poder sobre los demás mediante la arbitrariedad y despreciando a las personas supervisadas, mostrando escasa consideración, utilizando un estilo basado en la fuerza para la resolución de conflictos, impidiendo la iniciativa, y utilizando castigos no contingentes. Durante esa misma época, otros autores (Einarsen & Raknes, 1997; Zapf, 1999) indican que el acoso psicológico en el trabajo hace referencia a las conductas negativas continuadas que son dirigidas contra una o varias personas trabajadoras, por parte del personal supervisorio/gerencial o sus colegas. Dichas acciones, no deseadas por las víctimas, la persona acosadora las realiza deliberada o intencionalmente, causando humillación, ofensa y estrés; tanto en las víctimas como en las personas que lo presencian, lo que genera un ambiente negativo en el área de trabajo.

Tipos de Conductas y Modalidades del Mobbing

De acuerdo con Einarsen (2000), las víctimas objeto de mobbing están expuestas a una amplia gama de conductas hostiles que van desde las críticas permanentes a su trabajo, comentarios injuriosos, ataques a sus actitudes religiosas o políticas, calumnias, amenazas y hasta actos de violencia física. Leyman (1990, 1996) describió 45 comportamientos hostiles que pueden ser de distinta naturaleza y que se suelen encuadrar en cinco categorías. Estas categorías responden y están en relación con distintas actividades de acoso. Se mencionan las dirigidas a la autoestima de la víctima y a la forma en la que ocurre la comunicación (i.e., restringir la comunicación, dificultar el contacto con otras personas).

De igual forma, el perpetrador de la conducta acosadora incurre en ataques a las relaciones sociales personales de la víctima (i.e., limitar las posibilidades de mantener contacto con otros, situarle aisladamente de los demás). También se identifican los ataques a la reputación de la víctima (i.e., difundir rumores, ridiculizarle, mofarse de una discapacidad/incapacidad). Asimismo, la víctima recibe ataques a su calidad profesional y a la situación vital (i.e., no dar tareas con significado, asignar tareas por debajo de la cualificación personal) y los ataques a la salud (i.e., asignar tareas peligrosas, amenazas físicas, acoso sexual).

Con respecto a las modalidades en las que se manifiesta el mobbing, varios autores (Beguy, 2003; Bojana & Atencio, 2010; Hirigoyen, 2006, 2014; Luján-Boné, 2017) distinguen varias, entre ellas se encuentran: el *acoso vertical*, que es el que ocurre entre una persona en un nivel superior jerárquico (personal supervisorio o gerencial) hacia una o varias personas supervisadas. Esta modalidad es la más frecuente y suele ocurrir como consecuencia de un abuso desmesurado de poder y de manera perversa por parte de la persona que supervisa. Algunas posibles razones son el miedo a perder el control o porque simplemente la persona acosadora necesita destruir a otra(s) persona(s) para poder destacarse. En fin, el objetivo común en esta modalidad es anular la influencia que tiene la víctima en su entorno y/o lograr que la misma abandone su lugar de trabajo (rotación voluntaria) para evitar los procedimientos relacionados a un despido.

La segunda modalidad es, el *acoso ascendente*, que, aunque es el menos frecuente, es el que realiza una o varias personas trabajadoras en puestos no-gerenciales hacia un superior (i.e., personal supervisorio o gerencial). Los motivos bajo esta modalidad típicamente son por rebeldía, por estar en desacuerdo con el estilo de trabajo de la gerencia o por no aceptarle como la persona de mayor jerarquía. Por otro lado, la tercera modalidad es el *acoso horizontal*, que ocurre entre el personal en un mismo nivel de puesto (pares de trabajo). Usualmente las causas son los celos, la envidia, la competencia insana, las situaciones personales y la intolerancia a las diferencias. Este tipo de acoso, a diferencia de los anteriores, desencadena un acoso mixto cuando el personal supervisorio o gerencial no interviene; por lo que ocurre también como *vertical descendente* (Beguy, 2003; Bojana & Atencio, 2010; Hirigoyen 2014; Luján-Boné, 2017). A pesar de lo anterior, diversos estudios coinciden en que la víctima sí percibe a la persona acosadora como peligrosa por diversas razones.

Antecedentes y Consecuencias del Mobbing

Del mismo modo que se suelen desarrollar perfiles para distinguir las partes implicadas en el proceso de mobbing (víctima, acosador, cómplice), también pueden establecerse perfiles organizacionales que propician la ocurrencia de la mencionada conducta (Einarsen, 1999). Identificar los factores que favorecen la

aparición del fenómeno reduce la producción y reproducción de las conductas abusivas en el entorno laboral. El mobbing no ocurre en escenarios no prevenibles; más bien, el desconocimiento de sus antecedentes y el alcance de sus consecuencias promueven su aparición en la organización.

Einarsen y Hauge (2006) destacan que en las investigaciones de las últimas dos décadas han surgido una variedad de antecedentes del mobbing, tales como las características de la personalidad, los factores socioculturales y los factores organizacionales. Estos autores detallan los tres modelos causales que describió Einarsen a inicios de la década del 2000, los cuales son: (1) los antecedentes individuales; (2) las características inherentes a las interacciones humanas; y (3) las condiciones psicosociales. Einarsen y Hauge también destacan como antecedente del mobbing el tipo de cultura organizacional; particularmente cuando se sabe que el contexto laboral transmite y sostiene ciertas actitudes, costumbres y valores a corto y largo plazo.

Asimismo, varios autores (Agervold & Mikkelsen, 2004; Einarsen et al., 1994) señalan la asociación entre el mobbing y el conflicto/ambigüedad de rol; y Salin (2003) indica que otros antecedentes típicamente identificados son: (a) la sobrecarga mental; (b) la presión del tiempo de trabajo; (c) la sobrecarga continuada de trabajo; (d) ciertos estilos de liderazgo (por ejemplo, autoritario, *laissez-faire*); y (e) las formas de dirección por parte de la gerencia.

El mobbing se considera un estresor psicosocial severo que afecta el funcionamiento cotidiano de sus víctimas. Además, tiene consecuencias negativas a nivel individual, organizacional, familiar y social. Resulta ser un problema devastador para las personas afectadas en conjunto con el resto de los estresores que acarrea el trabajo. Por otra parte, las consecuencias del mobbing no se hacen esperar una vez manifestadas sus conductas en la organización.

Martínez et al. (2012) enfatizan que las consecuencias para la víctima se dan a nivel psicológico, mayormente por síntomas de estrés y estrés crónico que genera la intimidación de manera sistemática y permanente; a nivel físico por la somatización que puede generar trastornos funcionales y orgánicos; así como síntomas psicosomáticos, a nivel social desconfianza, hipersensibilidad a la crítica, sentimientos de ira y

deseo de venganza; al igual que conductas de evitación, aislamiento y hostilidad. De acuerdo con Ege (2000), los estados depresivos y ansiosos a causa de la tensión permanente e incontrolada generan daño psicológico y afectan, primordialmente, la autoconfianza, el interés, la dignidad, el entusiasmo en el trabajo, la capacidad de tomar decisiones y el respeto por los demás. Al mismo tiempo, el autor reseña el aislamiento como uno de los principales síntomas de la persona acosada.

Para Matamala y Barrera (2019), la exposición a las conductas de mobbing tiene consecuencias graves para la salud de los trabajadores que se manifiestan en síntomas psicosomáticos, ansiedad, depresión, entre otros. Nielsen et al. (2014) revelan que existe una relación directa entre haber sido víctima de mobbing y los problemas de salud mental. Aunado a lo anterior, Carnero et al. (2012) encontraron que cuando se es víctima de las conductas de acoso psicológico existe un 26% de probabilidad de tener una salud deteriorada. Las diferentes investigaciones mencionadas confirman la severidad de las consecuencias del mobbing en la salud mental de los trabajadores y la organización.

Del mismo modo, otros estudios en Puerto Rico señalan que la percepción de mobbing se correlaciona de forma adversa con el bienestar de los empleados que lo experimentan. Rosario y Rovira (2007) encontraron correlaciones significativas entre la percepción del mobbing y síntomas de depresión, ansiedad y estrés laboral ($r = .35, .31$ y $.29$). Al hilo de lo anterior, Rosario y Millán (2011) realizaron una investigación con el propósito de auscultar las consecuencias del mobbing o acoso moral en el bienestar psicológico de los empleados que han percibido estrategias de acoso en el trabajo. Los resultados sugieren que no existen diferencias significativas en la percepción de estrategias de acoso por género, tipo de puesto, tipo de empleo, edad, estado civil, tipo de organización, tiempo trabajando, ingreso y escolaridad; solo se encontraron diferencias por la probabilidad de renunciar al empleo.

Así también, Rosario et al. (2014) realizaron un estudio con el propósito de examinar la relación entre la salud cardiovascular, los factores de riesgo psicosociales y el bienestar psicológico y físico en una muestra de trabajadores puertorriqueños. Los

resultados sugieren que existe una relación entre las variables del estudio. Se encontró que los síntomas físicos y el desprestigio personal parecen predecir la salud cardiovascular; mientras que el acoso psicológico, las limitaciones organizacionales, la carga de trabajo, la incivilidad y la autonomía predicen los niveles de ansiedad. En otra investigación, Rosario et al. (2018a) examinaron la relación entre el acoso psicológico y el bienestar del sueño y cómo la rumiación media esta relación. Los resultados revelan que el mobbing se correlacionó inversa y significativamente con el bienestar del sueño. La rumiación afectiva se correlacionó inversa y significativamente con el bienestar del sueño, y el desapego también se correlacionó significativamente, pero de forma positiva con el bienestar del sueño. Por otro lado, la dimensión de resolución de problemas no se correlacionó significativamente con el bienestar del sueño. Los análisis de mediación sugieren que la rumiación afectiva y el desapego median la relación entre el acoso psicológico y el bienestar del sueño.

Del mismo modo, Rosario et al. (2019) realizaron un estudio con una muestra de 898 empleados puertorriqueños cuyos hallazgos puntualizan que la exposición a las conductas de mobbing en el trabajo, los sentimientos de derrota y entrapamiento se relacionan de manera positiva y significativa con ideaciones suicidas. Mientras que los sentimientos de derrota y entrapamiento mediaron la relación entre la exposición al mobbing e ideaciones suicidas, y la rumiación moderó la relación entre mobbing y sentimientos de derrota. Otra de las consecuencias del acoso psicológico se demuestra en otra investigación de Rosario et al. (2018b), cuyos resultados sugieren que la exposición a las conductas de mobbing en el trabajo tiene un efecto directo en la intención de abandonar el empleo. Además, se encontró que la satisfacción laboral, el compromiso con el trabajo y el burnout mediaron la relación entre el mobbing y la intención de abandonar el trabajo.

Como se ha podido observar a través de la literatura, no basta con definir el fenómeno y las características que lo rodean. Así como mencionamos los antecedentes y consecuencias del mobbing, destacamos aquellas conductas manifiestas que se inician ante la presencia del mobbing. A continuación, se mencionan algunas variables asociadas al fenómeno y que son objeto del presente estudio.

Intención de Abandono del Trabajo

La intención de abandono del trabajo (*turnover intentions*) es la voluntad que tienen las personas trabajadoras de salir de la organización para la que se encuentran laborando. Wong y Wong (2017) definen la intención de abandono como «la propensión de abandonar la organización si el individuo tiene la oportunidad de hacerlo». Otros autores lo definen como la voluntad y deseo del empleado de renunciar a su trabajo y buscar otro en el futuro (Ghayyur & Jamal, 2012). Si la gente posee la intención de renunciar, usualmente se incrementa el ausentismo, se afecta el desempeño y hay una escasa implicación en las actividades laborales; siendo un potencial predictor del abandono voluntario (Regtz & Molleman, 2012). La intención de abandonar el trabajo abarca factores internos y externos de la organización; los cuales, a su vez, ejercen influencia tanto en las actitudes como en el comportamiento de las personas trabajadoras (Regtz & Molleman, 2012).

Antecedentes y Consecuencias de la Intención de Abandono

El abandono de un trabajo continúa siendo uno de los problemas de mayor importancia para el personal de recursos humanos, particularmente en un mundo globalizado y competitivo (Sawyer et al., 2009). El capital humano adquiere mayor importancia para la sostenibilidad y crecimiento de la organización, por lo que es importante desarrollar estrategias para retenerlo (Gable & Haidt, 2005). Frente a un mercado laboral competitivo e incremento de la oferta, la intención de abandonar el trabajo se incrementa, lo que provoca resultados negativos para las empresas (Sherman et al., 1999).

Prieto (2004) plantea en su investigación que existen cuatro factores que influyen en la intención de abandonar la organización en las personas trabajadoras. En primer lugar, surgen los factores externos, que se presentan cuando las personas deciden abandonar sus puestos de trabajo por causas no asociadas a la empresa. Asimismo, se producen los factores de empuje, producto de la insatisfacción experimentada por la persona en su lugar de trabajo. De igual forma, se genera el abandono funcional, que ocurre cuando tanto la persona como el patrono se encuentran insatisfechos por el incumplimiento de las expectativas. Por último, están los competidores, que provocan que

la persona se vea motivada a considerar las alternativas laborales que ofrecen otras empresas en el mercado.

De igual forma, Muldoon et al. (2018) establecen que los estresores organizativos (cambios organizacionales, percepción de las políticas y conflictos interpersonales) median parcialmente la relación entre el líder y el empleado y la intención de abandono. Esto significa que los líderes deben desarrollar relaciones sólidas que promuevan la reducción de estresores organizativos mediante el intercambio de la información adecuada. A su vez, Kang y Bichelmeyer (2019) exponen que, a mayor satisfacción del trabajo, ambiente laboral positivo y apoyo al empleado, se reduce la intención del empleado de abandonar el trabajo.

No cabe duda de que los efectos de la intención de abandono no son los esperados en la organización. Ciertamente, los efectos de la intención de abandono no se hacen esperar en la organización. Por su parte, Anjum y Muazzam (2018) indican que uno de los efectos de la intención de abandono es la pérdida de empleados valiosos para la empresa, así como la pérdida de conocimiento específico de personal adiestrado. Otro de los factores que figura como consecuencia es el efecto que recae en los empleados que se quedan en la organización con respecto a su moral, además de provocar un aumento en su carga laboral. En este sentido, Samrah y Shajida (2021) concurren con los hallazgos previos, donde establecen que el efecto psicológico que recae en los empleados que permanecen genera toda una vorágine de consecuencias que afectan el funcionamiento y productividad de la organización.

Afecto Negativo en el Trabajo

La dimensión de afecto negativo hace referencia a un malestar subjetivo que representa el factor común entre varios estados emocionales aversivos (i.e., miedo, tristeza, ira, disgusto, culpa) (Watson et al., 2011). La afectividad negativa es una variable analizada desde distintos estudios de acoso laboral (Djurkovic et al., 2006). De igual manera, Glasø et al. (2011) enfatizan la importancia de considerar y estudiar las emociones cuando la persona se expone a conductas constitutivas de mobbing. Del mismo modo, Weiss y Cropanzano (1996) proponen un modelo estructurado para explicar la afectividad en la vida laboral de

las personas trabajadoras. Bautizan sus hallazgos como la Teoría de los Eventos Afectivos (AET, por sus siglas en inglés), cuyas bases teóricas suponen un cambio de enfoque y paradigma al momento de su publicación, tanto a nivel metodológico como conceptual. La teoría pone a relieve la urgente necesidad de profundizar sobre las estructuras y procesos que subyacen a las experiencias afectivas en el trabajo, enfatizando en la naturaleza cambiante y dinámica de las mismas (Weiss & Beal, 2005). A raíz de lo anterior, resulta preciso argumentar: ¿cómo vive la persona la experiencia laboral?; ¿cómo ve la persona su actividad laboral?; ¿cómo se siente la persona con las experiencias y actividad laboral? (Velasco et al., 2017).

Diversas investigaciones arrojan evidencia de que las emociones pueden agruparse en familias o categorías (Goleman, 2018; Metts & Planalp, 2002; Weiss & Copranzano, 1996). Una lista breve de estas familias incluiría al menos: la ira, el disgusto, la alegría, el miedo y la tristeza. Además, cabe destacar, que algunas emociones pueden ser más específicas que otras, lo que implica que las conductas derivadas de las emociones varían en función de su especificidad. Partiendo de lo anterior, surge la pregunta ¿cómo se comportará una persona acosada en su trabajo? Para la AET, ello dependerá de la variedad específica de tristeza que haya experimentado. Finalmente, una información aprobada respecto de las emociones es que, para casi todas las teorías sobre el afecto, las emociones más específicas surgen de la acción de un proceso de evaluación cognitivo; el cual típicamente incluye un evento central (i.e., mobbing) en torno al que se producirá dicha actividad evaluativa.

Eventos con Significación Afectiva. Cónsono con la propuesta teórica de Velasco et al. (2017) los eventos que se destacan en la AET son aquellos que, dentro del contexto organizacional, tienen algún grado de significación afectiva. Velasco et al. acentúan la idea de que dichos eventos son causas proximales de las reacciones emocionales que se dan en el trabajo; a la vez que causas distales de comportamientos y de actitudes actúan en este caso como mediadores afectivos, o sea, entre los eventos y el comportamiento. Se entiende por ello que los eventos con significación afectiva generan cambios en las emociones y en los estados de ánimo por lo que el foco principal debe centrarse sobre dichos cambios. Esta última afirmación esclarece por qué la AET remarca diferencias

entre características del entorno y los eventos. Y es que, según Velasco et al. (2017), en el caso de las características del entorno, al ser relativamente más estables, no son adecuadas para explicar estos cambios emocionales.

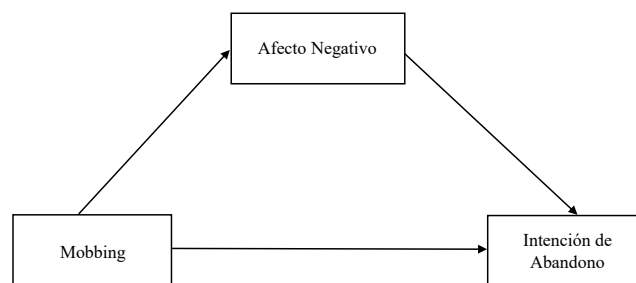
El fundamento que utiliza la TEA para explicar el proceso por el cual determinados eventos pueden conducir a cambios en el afecto se corresponde con la base de la gran mayoría de las teorías cognitivas que tratan de comprender la relación entre los eventos y la generación de experiencias afectivas y que coinciden en que existe un proceso compuesto por dos fases de evaluación de eventos (Lazarus, 1991; Orthony et al., 2011; Smith & Ellsworth 1985; Stein et al., 1993; Weiss & Cropanzano, 1996). Por tanto, un evento elicitor inicialmente ocurre en función de su relevancia para el bienestar en términos positivo y/o negativo. Esta fase también incluye una evaluación de la importancia en la intensidad de la reacción emocional. Esta evaluación inicial o primaria es seguida de una segunda fase de evaluación más específica y centrada en las consecuencias y atribuciones. Según la teoría, es en este segundo nivel de evaluación, es donde se experimentan las emociones discretas, tales como: la rabia, la pena o la alegría.

Justificación de la Investigación

En los últimos años, como consecuencia del incremento en el interés y en las investigaciones en torno al fenómeno del mobbing, surgen estudios que se centran concretamente en consecuencias como la intención de abandono (Namie, 2003; Needham, 2003), no obstante, aún no se explora sobre el posible rol mediador del afecto negativo. Del mismo modo, no se profundiza en las estrategias de afrontamiento que desarrolla el personal en virtud de canalizar el empuje psicológico producto de las conductas de mobbing. Por lo antes expuesto, resulta necesario examinar el proceso psicológico que subyace ante la presencia de un estresor o riesgo psicosocial, como es el mobbing y cómo la presencia de este provoca un espiral de emociones negativas que interfieren en la toma de decisión de mantenerse o abandonar el lugar de trabajo. En concreto, la hipótesis de investigación es la siguiente:

- H1: La relación entre el mobbing y la intención de abandono está parcialmente mediada por el afecto negativo.

Figura 1
Modelo de Mediación.



MÉTODO

Diseño de Investigación

Esta investigación utilizó el conjunto de datos del estudio Variables organizacionales relacionadas a la incivilidad en el trabajo de Martínez et al. (2019); para realizar un análisis secundarios de datos. Según Kerlinger y Lee (2008) lo anterior implica que los datos previamente recopilados por otras personas u organizaciones no provienen de la persona investigadora principal. El autor menciona que dicha técnica permite se realicen análisis más detallados y de mayor sofisticación con la muestra. Brewerton y Millward (2001) agregan que una de las ventajas de este tipo de análisis es que pueden evaluarse los datos más rápido, lo que conlleva menos tiempo recopilando datos y más tiempo para los análisis. Primeramente, el estudio de Martínez et al. (2019) tuvo un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental (transversal) y un alcance exploratorio-correlacional. Por otro lado, el presente estudio contó con un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental (transversal) y un alcance exploratorio-descriptivo (Hernández-Sampieri et al., 2014). Cabe señalar, que el estudio del cual se utilizaron los datos contó con la aprobación del Comité de Revisión Institucional (IRB, por sus siglas en inglés) con número de aprobación Fall-927.

Participantes

La muestra del estudio de Martínez et al. (2019) estuvo compuesta por 627 personas que fueron seleccionadas por disponibilidad. Las mujeres obtuvieron una mayor participación (61.56 %, $n = 386$), mientras que la de los hombres fue de 38.44 % ($n = 241$). Las edades fluctuaron entre los 21 y los 79 años con un promedio de 38 años ($DE = 13$). En cuanto a la preparación académica, hubo una mayor participación de personas con bachillerato (41.95 %, $n = 263$) seguido

de personas con grado de maestría (22.01 %, $n = 138$). Con respecto al tipo de organización y al tipo de industria, un 59.81 % ($n = 375$) de las personas labora para el sector privado y un 33 % ($n = 206$) se desenvuelve primordialmente en la industria de servicio. Un 82.62 % ($n = 518$) informó trabajar a tiempo completo mientras que un 74.32 % ($n = 466$) indicó que no supervisa a otras. Cabe destacar que, esta investigación utilizó la totalidad de la muestra del estudio de Martínez et al. (2019), compuesta por 627 personas.

Instrumentos

Cuestionario de Datos Generales. Martínez et al. (2019) utilizaron un cuestionario sobre datos generales donde se le preguntó a cada participante lo siguiente: la edad, el género, la preparación académica, la cantidad de años que lleva trabajando en empresa actual, tipo de organización (i.e., privada, pública o federal), el tipo de industria (i.e., ventas, servicio, manufactura, educación), el tipo de contrato (i.e., tiempo completo o tiempo parcial) y si supervisa personal.

Escala Intención de Abandono Organizacional. El instrumento desarrollado por Rodríguez Montalbán et al. (2022) examina la intención de abandono de la empresa por parte de las personas trabajadoras. La escala consta de cuatro reactivos y contiene un formato de respuesta tipo Likert de seis puntos que van desde 1 (*totalmente en desacuerdo*) a 6 (*totalmente de acuerdo*). Un ejemplo de las premisas es "*Pienso constantemente en irme de esta organización*". La escala cuenta con un índice de confiabilidad alfa de Cronbach de $\alpha = .86$.

Escala de Bienestar Afectivo Laboral (JAWS, por sus siglas en inglés). El instrumento desarrollado por Van-Katwyk et al. (2000) ausculta las emociones positivas y negativas que experimentan las personas trabajadoras en el lugar de empleo. La escala puntualiza en las instrucciones a las personas que otorguen sus respuestas a los reactivos considerando los 30 días pasados, o sea, al menos, el mes anterior. La escala consta de 20 reactivos y contiene un formato de respuesta tipo Likert de cinco puntos que van desde 1 (*nunca*) a 5 (*muy a menudo*). Un ejemplo de las premisas es "*Mi trabajo me hace sentir deprimido*". Van Katwyk et al. encontraron un índice de confiabilidad alfa de Cronbach de $\alpha = .95$. Sin embargo, en un estudio hecho por Martínez et al. (2008) en Puerto Rico, estos encontraron un índice de confiabilidad alfa de

Cronbach de $\alpha = .65$. Cabe señalar, que, para el presente estudio, solo se consideraron los 10 reactivos inherentes al afecto negativo.

Escala Corta de Acoso Psicológico en el Trabajo.

El instrumento que desarrolló Martínez et al. en el 2008 indaga la presencia de comportamientos típicos de acoso psicológico en el trabajo. La escala consta de cuatro reactivos y contiene un formato de respuesta dicotómico de Sí o No donde a mayor puntuación mayor incidencia de acoso. Un ejemplo de las premisas es "*Me asignan tareas con el propósito de desacreditarme*". De acuerdo con Lindenmann, la escala de Martínez et al. cuenta con un índice de confiabilidad alfa de $\alpha = .79$ y de $\alpha = .72$ en división en mitades de Spearman-Brown. Con respecto al análisis de factores, la escala reflejó un solo factor con valor de eigen de 1,706 que explica el 42.67% de la varianza observada.

Procedimientos Generales

Para garantizar la pureza de los procesos y la utilización íntegra de los datos de la investigación del estudio de Martínez et al. (2019), la investigadora principal realizó varios procedimientos. En primer lugar, se le envió un correo electrónico al Dr. Miguel E. Martínez-Lugo (Catedrático en la Universidad Albizu) para solicitarle la autorización de uso de los datos del estudio titulado: Variables organizacionales relacionadas a la incivilidad en el trabajo. En segundo lugar, se procedió a la extracción de las variables de interés y reproducción de la matriz provista por el Dr. Martínez-Lugo, esto con el propósito de no alterar los datos originales de la investigación realizada previamente; y, en tercer lugar, se corroboró que los objetivos y naturaleza de esta investigación cumplieron propósitos distintos a los del estudio original. Para llevar a cabo esta investigación se obtuvo la autorización del Comité para la Ética en la Investigación de la Universidad Albizu en San Juan, Puerto Rico (Protocolo: Summer 23-13).

Análisis de Datos

Se utilizó el programa IBM SPSS Statistics (versión 29) para el análisis de los datos y el add-in PROCESS Macro (Hayes, 2021). Se realizaron análisis descriptivos para los datos sociodemográficos, análisis de correlación, y análisis de mediación basado en regresión. Para establecer el nivel de magnitud de las correlaciones se utilizó la escala de Champion (1981) en

donde valores de .00 a .25 representan una correlación baja, valores entre .26 a .50 una correlación moderada baja, valores entre .51 a .75 una correlación moderada alta, y valores entre .76 a 1.00 una correlación alta. En cuanto a la interpretación de la significancia, se utilizó un nivel de significancia con un 95% de confianza ($p < .05$). Además, para la interpretación del análisis de mediación se utilizaron los criterios de Hayes (2021) los cuales indican que se puede realizar un análisis de mediación, aunque los senderos del análisis no sean significativos (el cual no fue el caso en este trabajo) y que para establecer si hay mediación se examina el nivel de significancia o el intervalo de confianza del efecto indirecto. Los criterios de Hayes (2021) son una actualización a los criterios de Baron y Kenny (1986) para la interpretación de análisis de mediación.

RESULTADOS

Para examinar la relación entre las variables bajo estudio (mobbing, afecto negativo, e intención de abandono) se realizó un análisis de correlación Producto Momento de Pearson. Los resultados indican que existe una relación positiva moderada baja (Champion, 1981) y estadísticamente significativa entre el mobbing y la intención de abandono. Asimismo, se observó una relación positiva moderada alta y significativa entre el afecto negativo y la intención de abandono. Además, se pudo observar una relación positiva moderada baja y significativa entre el afecto negativo y el mobbing. Estos resultados presentan evidencia de que en la muestra bajo estudio las tres variables estudiadas se relacionan entre ellas de forma positiva y significativa. En la Tabla 1 se presentan los resultados del análisis de correlación.

Para poner a prueba la hipótesis de investigación se realizó un análisis de mediación en donde la

variable independiente fue el mobbing, la variable criterio fue la intención de abandono, y la variable mediadora fue el afecto negativo. En este análisis se examinó el ajuste de cada modelo, los senderos (*paths*) y los efectos (directo, total e indirecto). El primer modelo correspondiente al sendero a fue adecuado [$F(1, 625) = 170.11, p < .001$], logrando explicar un 21% de la varianza, en este caso del bienestar afectivo negativo. El sendero *a* brindó evidencia de que el mobbing predice positiva y significativamente al bienestar afectivo negativo, $b = .46, p < .001$.

El segundo modelo, correspondiente al sendero *b* y *c'* (efecto directo), logró un ajuste adecuado [$F(2, 624) = 118.56, p < .001$] logrando explicar un 28% de la varianza de la intención de abandono. El sendero *b* presentó evidencia de que el bienestar afectivo negativo predice de forma positiva y significativa a la intención de abandono, $b = .47, p < .001$. En cuanto al sendero *c'* (efecto directo), se observó evidencia de que el mobbing predice de forma positiva y significativa a la intención de abandono cuando el bienestar afectivo negativo está en el modelo, $b = .11, p < .01$.

Asimismo, el tercer modelo presentó un ajuste adecuado [$F(1, 625) = 72.53, p < .001$] en donde se explicó un 10% de la varianza de la intención de abandono y el sendero *c* (efecto total) presentó evidencia de que el mobbing predice positiva y significativamente a la intención de abandono cuando el bienestar afectivo negativo no se encuentra en el modelo, $b = .32, p < .001$. Al examinar el efecto indirecto, se pudo observar que hay un efecto de mediación significativo, $b = .22, 95\% IC [.17, .27]$. Estos hallazgos sugieren que la relación entre el mobbing y la intención de abandono está parcialmente mediada por el afecto negativo. En la Tabla 2 se presentan los resultados del análisis de mediación.

Tabla 1

Correlaciones, medias, desviaciones estándar, alfa de Cronbach y omega de McDonald

	<i>M</i>	<i>DE</i>	α	ω	1	2	3
1. Intención de Abandono	2.98	1.48	.92	.92	-		
2. Mobbing	0.11	0.24	.78	.79	.32**	-	
3. Afecto Negativo	2.36	0.83	.91	.91	.52**	.46**	-

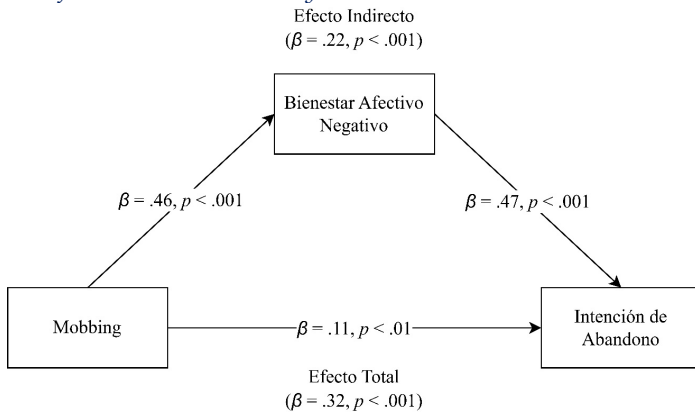
Nota. *M* = media; *DE* = desviación estándar; α = alfa de Cronbach; ω = omega de McDonald. ** $p < .001$.

Tabla 2
Análisis de Mediación

Efecto	β	p
Sendero <i>a</i> (Mobbing → Afecto Negativo)	.46	.001
Sendero <i>b</i> (Afecto Negativo → Intención de Abandono)	.47	.001
Sendero <i>c'</i> (efecto directo) (Mobbing → Intención de Abandono)	.11	.01
Sendero <i>c</i> (efecto total) (Mobbing → Intención de Abandono)	.32	.001
Efecto indirecto	.22	.001

Nota. β = coeficiente beta estandarizado; p = nivel de significancia.

Figura 2
Efecto directo, indirecto y total.



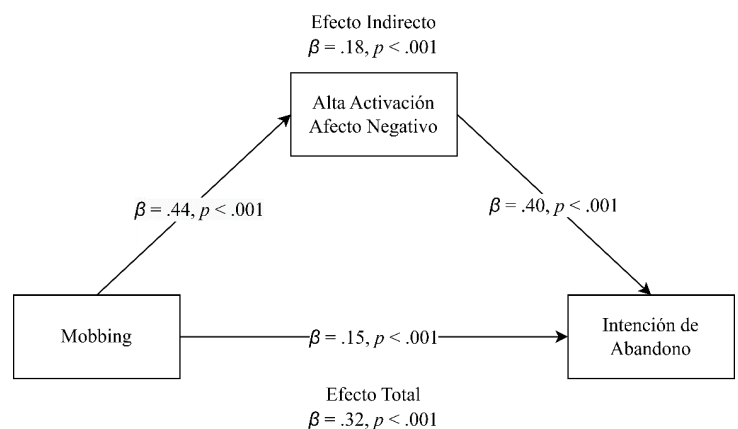
Se realizaron análisis estadísticos adicionales para identificar aquellas emociones del afecto negativo de alta activación (furioso, enojado, temeroso, ansioso y asqueado) y las de baja activación (deprimido, fatigado, aburrido, desanimado y triste).

Modelo de Alta Activación

Se realizó un análisis de mediación en donde la variable independiente fue el mobbing, la variable criterio fue la intención de abandono, y la variable mediadora fue la alta activación del afecto negativo. En el análisis se examinó el ajuste de cada modelo, así como los senderos (*paths*) y los efectos (directo, total e indirecto). El primer modelo correspondiente al sendero *a* fue adecuado [$F(1, 625) = 153.76, p < .001$], logrando explicar un 20% de la varianza de la alta activación del afecto negativo. El sendero *a* brindó evidencia de que el mobbing predice positiva y significativamente a la alta activación del afecto negativo, $b = .44, p < .001$. El segundo modelo, correspondiente al sendero *b* y *c'* (efecto directo), logró un ajuste adecuado [$F(2, 624) = 93.02, p < .001$], logrando explicar un 23% de la varianza de la intención de abandono. El sendero *b* presentó evidencia de que la alta activación del afecto

negativo predice de forma positiva y significativa a la intención de abandono, $b = .40, p < .001$. En cuanto al sendero *c'* (efecto directo), se observó evidencia de que el mobbing predice de forma positiva y significativa a la intención de abandono cuando la alta activación del afecto negativo está en el modelo, $b = .15, p < .01$. Asimismo, el tercer modelo presentó un ajuste adecuado [$F(1, 625) = 72.53, p < .001$] en donde explicó un 10% de la varianza de la intención de abandono. El sendero *c* (efecto total) presentó evidencia de que el mobbing predice positiva y significativamente a la intención de abandono cuando la alta activación del afecto negativo no se encuentra en el modelo, $b = .32, p < .001$. Al examinar el efecto indirecto, se pudo observar que hay un efecto de mediación significativo, $b = .18, 95\% IC [.13, .22]$. Estos hallazgos sugieren que la relación entre el mobbing y la intención de abandono está parcialmente mediada por la alta activación del afecto negativo.

Figura 3
Modelo de Mediación de Alta Activación.



Modelo de Baja Activación

Se realizó un análisis de mediación en donde la variable independiente fue el mobbing, la variable criterio fue la intención de abandono, y la variable

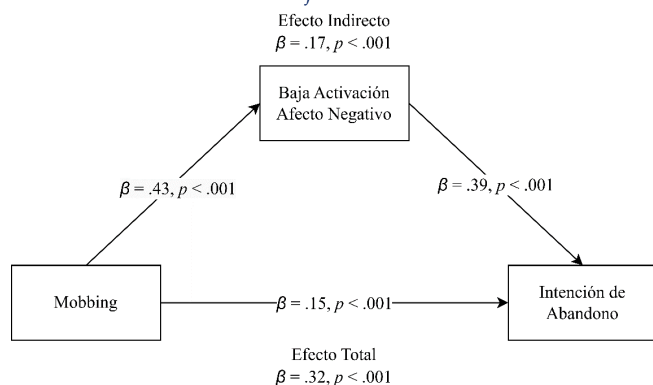
mediadora fue la baja activación del afecto negativo. En el análisis se examinó el ajuste de cada modelo, así como los senderos (*paths*) y los efectos (directo, total e indirecto). El primer modelo correspondiente al sendero *a* fue adecuado [$F(1, 625) = 141.68, p < .001$], logrando explicar un 19% de la varianza de la baja activación del afecto negativo. El sendero *a* brindó evidencia de que el mobbing predice positiva y significativamente a la baja activación del afecto negativo, $b = .43, p < .001$.

El segundo modelo, correspondiente al sendero *b* y *c'* (efecto directo), logró un ajuste adecuado [$F(2, 624) = 92.59, p < .001$], logrando explicar un 23% de la varianza de la intención de abandono. El sendero *b* presentó evidencia de que la baja activación del afecto negativo predice de forma positiva y significativa a la intención de abandono, $b = .39, p < .001$. En cuanto al sendero *c'* (efecto directo), se observó evidencia de que el mobbing predice de forma positiva y significativa a la intención de abandono cuando la baja activación del afecto negativo está en el modelo, $b = .15, p < .01$.

Asimismo, el tercer modelo presentó un ajuste adecuado [$F(1, 625) = 72.53, p < .001$] en donde explicó un 10% de la varianza de la intención de abandono. El sendero *c* (efecto total) presentó evidencia de que el mobbing predice positiva y significativamente a la intención de abandono cuando la baja activación del afecto negativo no se encuentra en el modelo, $b = .32, p < .001$. Al examinar el efecto indirecto, se pudo observar que hay un efecto de mediación significativo, $b = .17, 95\% IC [.13, .21]$. Estos hallazgos sugieren que la relación entre el mobbing y la intención de abandono está parcialmente mediada por la baja activación del afecto negativo.

Figura 4

Modelo de Mediación de Baja Activación.



DISCUSIÓN

El objetivo de esta investigación fue examinar el papel mediador del afecto negativo en la relación entre el mobbing y la intención de abandono en una muestra de personas que trabajan en Puerto Rico. Por otra parte, se realizaron análisis estadísticos adicionales para distinguir entre emociones negativas de alta intensidad y baja intensidad, tomando como referente el modelo circunplejo de las emociones (Russell, 1980). Esto con el propósito de conocer si existen diferencias significativas en la mediación parcial propuesta.

Los resultados obtenidos evidencian que existe una relación entre las variables. De los resultados se infiere que las personas que son víctimas de las conductas de mobbing en el trabajo podrían desarrollar afecto negativo, lo que desencadenaría en la intención de abandonar la organización. Los hallazgos muestran que las personas víctimas de las conductas de mobbing en el trabajo estarán más propensas a desarrollar pensamientos de intención de abandonar la organización laboral. Estos hallazgos concurren con los resultados presentados en investigaciones previas, en donde se encontró que las víctimas expuestas a las conductas de mobbing consideran renunciar a sus empleos como una forma de afrontamiento (Moreno et al., 2012; Namie, G., 2003; Rosario et al.; 2018, Rosario et al., 2009; & Morales 2015).

Por otro lado, se observó una relación positiva moderada alta entre el afecto negativo y la intención de abandono, confirmando que existe un proceso psicológico donde las emociones juegan un papel puntual ya que, estas pueden ser manifestadas en una diversidad de formas; incluyendo comportamientos y conductas (Velasco et al., 2017). El componente psicológico en cada persona se ve afectado cuando se encuentra con las conductas abusivas, no deseadas por parte de quien ejerce el mobbing. Esto provoca que se genere un espiral de emociones negativas, dando inicio al proceso secuencial de valoración del evento elicitante, abonando a que se generen los pensamientos de intención de abandono (Weiss & Beal, 2005). Asimismo, los hallazgos muestran una relación positiva moderada baja y significativa entre el afecto negativo y el mobbing. Esto responde a que las conductas del mobbing provocan todo un espectro de corte psicológico que afecta de manera adversa el estado

emocional de las víctimas. Lo anterior, propone que, en aras de sobrevivir a las conductas abusivas generadas por el mobbing, las víctimas tracen estrategias de afrontamiento para resistir los ataques o abandonar la organización (Weiss & Cropanzano, 1996).

Los resultados de los análisis de mediación basado en regresión comprueban la hipótesis de investigación, reflejando que la relación entre el mobbing y la intención de abandono está parcialmente mediada por el afecto negativo. Es decir, aun cuando existe una relación positiva entre el mobbing y la intención de abandono, la relación está mediada por el afecto negativo. Confirmando lo anterior que, los aspectos emocionales y psicológicos están presentes cuando la víctima experimenta los comportamientos abusivos del mobbing. Lo anterior implica que, el mobbing tiene efectos negativos sobre el bienestar psicológico de la víctima, tanto en forma directa como indirecta, mediante el afecto negativo, actuando este último como mediador parcial. Estos hallazgos están al corriente con la noción existente que ante la exposición a las conductas de acoso psicológico aumentan las emociones negativas en el trabajo, incidiendo en la intención de abandonar la organización (Matamala & Barrera, 2019; Rosario et al. 2018, Domínguez et al. 2014 & Rosario et al. 2009).

Por otra parte, se desarrollaron análisis adicionales, con la finalidad de explicar las emociones desde la perspectiva del modelo circunplejo de las emociones de Russell (1980). Este modelo trae a relieve no solo las expresiones emocionales sino, además, define la intensidad de estas en función al nivel de activación y el nivel de inactividad. Argumenta la teoría que existen emociones negativas de baja activación y emociones negativas de alta activación. Nuestros resultados resaltan que irrespectivamente la víctima experimente emociones de alta activación (furioso, enojado, temeroso, ansioso, asqueado) o baja activación (deprimido, fatigado, aburrido, desanimado, triste) la relación entre el mobbing y la intención de abandono continúa estando mediada por el afecto negativo. Finalmente, nuestro estudio refleja que las personas que perciben algún comportamiento de acoso psicológico en su lugar de trabajo activarán una respuesta emocional, que innegablemente resultará en una emoción negativa (de alta o baja activación) que producirá una serie de manifestaciones conductuales que afectará a la víctima y a la organización.

Implicaciones Teóricas

La Teoría de Eventos Afectivos (TEA) explica de manera sucinta nuestros resultados, exponiendo el proceso psicológico que media la relación entre el mobbing y la intención de abandono a través del afecto negativo. La teoría enfatiza que ante la ocurrencia de eventos elicitan (conductas del mobbing), se generan conductas de afrontamiento para manejar los comportamientos abusivos del mobbing. A nivel teórico, nuestros resultados resaltan que la intención de abandonar la organización se produce toda una vorágine de emociones, tanto de alta y baja activación. De acuerdo con la teoría, la persona víctima de las conductas de mobbing, comenzará por realizar un juicio valorativo del evento contemplando la intención de abandonar la organización. La intención de abandonar la organización, no se da en un vacío, sino que surge como una respuesta afectiva a los eventos de acoso psicológico. Nuestros hallazgos evidencian que las personas tienden a afrontar el acoso y la respuesta emocional que este produce, con estrategias de evitación (intención de abandono). A su vez, las personas tienden a utilizar diferentes formas de afrontar las situaciones estresantes y/o aquellas que producen respuestas afectivas (Folkman & Lazarus, 1988; Lazarus, 1991).

Implicaciones Prácticas

Los resultados de nuestra investigación aportan de manera significativa al campo de estudio de la psicología industrial organizacional referente a la comprensión del fenómeno del mobbing en las organizaciones en Puerto Rico. Además, contribuye al conocimiento de cómo se manifiestan las variables mobbing, afecto negativo e intención de abandono en la muestra de la investigación. Se proporciona información sobre el proceso psicológico involucrado al momento que se manifiestan las conductas del mobbing y las consecuencias, tanto para la víctima y la organización.

A nivel organizacional, nuestros hallazgos aportan conocimiento sobre cómo los comportamientos abusivos del mobbing pueden incidir en la posible pérdida de talento valioso para la empresa. Nuestros hallazgos, ayudarían al desarrollo de estrategias organizacionales que permitan identificar las conductas para entender las manifestaciones emocionales que

pudieran llevar a la intención de abandonar la organización.

Fortalezas y Limitaciones

Toda investigación presenta áreas de fortaleza y oportunidad. Una de las limitaciones de nuestra investigación es que la muestra fue seleccionada por disponibilidad, por lo que no se pueden generalizar los resultados a la población de empleados/as en Puerto Rico. Sin embargo, la muestra es amplia y heterogénea. Otra posible limitación es que el diseño es transversal, lo que no permite establecer causalidad entre las variables. Sin embargo, la técnica utilizada de análisis secundarios de datos resulta en una ventaja ya que los análisis son más detallados y de mayor sofisticación (Brewerton & Millward, 2001). La mayor fortaleza de este estudio resulta en que es la primera investigación en Puerto Rico que analiza el rol mediador del afecto negativo (alta/baja activación) en la relación entre el mobbing y la intención de abandono.

Aspiramos que estos resultados motiven a otros investigadores a realizar estudios asociados al mobbing y los procesos psicológicos asociados a este. Recomendamos que en futuros estudios se utilice una metodología mixta que permita establecer causa y efecto entre variables, así también, observar aquellas otras variables que pudieran tener un efecto mediador para predecir la intención de abandono.

CONCLUSIÓN

Nuestros resultados sugieren que la relación entre el mobbing y la intención de abandono está parcialmente mediada por el afecto negativo. A su vez, que el afecto negativo en sus dos dimensiones; alta y baja activación median de igual forma esta relación entre variables. Lo anterior evidencia que la exposición a las conductas del mobbing inciden en la concepción de la idea de abandonar el lugar de trabajo. Las emociones manifiestas, conforme postula la Teoría de Eventos Afectivos, afirma el efecto que tienen nuestras emociones a través del afecto negativo sobre la víctima de conductas mobbing. Estos resultados permitirán que tanto profesionales de la psicología industrial organizacional como personas en puestos directivos en el área de los recursos humanos creen conciencia sobre las repercusiones, daños y consecuencias existentes ante la exposición al mobbing.

Financiamiento: La presente investigación no fue financiada por alguna entidad ni patrocinador.

Conflicto de Intereses: No existen conflictos de intereses de parte de los autores de la investigación.

Aprobación de la Junta Institucional para la Protección de Seres Humanos en la Investigación: Comité de Revisión Institucional (IRB, por sus siglas en inglés) con número de aprobación Fall-927; Número de aprobación del IRB: CRF45: 46.104 (d); Exempt (4.ii).

Consentimiento o Asentimiento Informado: Todo participante completó un consentimiento informado.

Proceso de Revisión: Este estudio ha sido revisado por pares externos en modalidad de doble ciego. El editor encargado del proceso de revisión fue Juan Anibal González-Rivera.

REFERENCIAS

- Anjum, A., & Muazzam, A. (2018). Workplace bullying and turnover intention among university teachers. *Journal of Arts and Social Sciences*, 2, 51-62. <https://jass.pk/downloads/dec-2018/10th04.pdf>
- Ashfort, B. (1994). Petty tyranny in organizations. *Human Relations*, 47(7), 755-778. <https://doi.org/10.1177/001872679404700701>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Beguy, M. R. (2003). *Mobbing: el acoso psicológico en el trabajo* [Tesis de licenciatura inédita]. Universidad de Belgrano.
- Bojana, B. P., & Atencio, E. (2010). El mobbing en el desempeño laboral: implicaciones en la salud. *Multiciencias*, 140-145. <https://www.semanticscholar.org/author/Betania-Pinzón-de-Bojana/104891438>
- Brewerton, P. M., & Millward, L. J. (2001). *Organizational research methods: A guide for students and researchers*. Sage Publications.
- Brodsky, C. M. (1977). The harassed worker. *Industrial and Labor Relation Review*, 31(1), 123-124.
- Carnero, M. A., Martínez, B. & Sánchez-Mangas, R. (2012). Mobbing and workers health: Empirical analysis for Spain. *International Journal of Manpower*, 33(3), 322-339. <https://www.ucm.es/data/cont/docs/518-2013-11-05-wpasad-2010-30.pdf>
- Champion, D. J. (1981). *Basic statistics for social research* (2nd ed.). MacMillan.
- Djurkovic, N., McCormack, G., & Casimir, G. (2006). Neuroticism and the psychosomatic model of workplace bullying. *Journal of Managerial Psychology*, 21(1), 73-88. <https://doi.org/10.1108/02683940610643224>
- Domínguez-Aguirre, L. R., Sergio-Hernández, J. C., Roncancio-Roncancio, P. & Lozano-Jiménez, I. (2014). ¿Por qué permanecer en este trabajo? Causales de la intención de salida. *European Scientific Journal* 10(26), 65-80.

- Ege, H. (2000). Mobbing: Il terrore psicologico sul posto di lavoro e le sue conseguenze psicofisiche sull'individuo. *Leadership Medica*, 3(c). http://www.proteo.rdbcub.it/article.php3?id_article=85
- Einarsen, S., & Hauge, L. J. (2006). Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo: una revisión de la literatura. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(3), 251-274. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317121002>
- Einarsen, S., & Rakness, B. I. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and Victims*, 12(3), 247-263. <https://doi.org/10.1891/0886-6708.12.3.247>
- Einarsen, S., Rakness, B. I., & Matthiesen, S. M. (1994). Bullying and harassment at work and their relations to work environment quality. An exploratory study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 4(4), 381-401. <https://doi.org/10.1080/13594329408410497>
- Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 16-27. <https://doi.org/10.1108/01437729910268588>
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work. A review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior*, 5(4), 370-401. [https://doi.org/10.1016/S1359-1789\(98\)00043-3](https://doi.org/10.1016/S1359-1789(98)00043-3)
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1988). Coping as a mediator of emotion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(3), 466-475. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.54.3.466>
- Gable, S. L., & Haidt, J. (2005). What (and why) is positive psychology? *Review of General Psychology*, 9, 103-110. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.9.2.103>
- Ghayyur, M., & Jamal, W. (2012). Work-family conflicts: A case of employee's turnover intention. *International Journal of Social Science and Humanity*, 2(3), 168-174. <https://www.ijssh.org/papers/90-CH007.pdf>
- Glasø, L., Løkke Vie, T., Holmdal, G., & Einarsen, S. (2011). An application of affective events theory to workplace bullying: The role of emotions, trait anxiety and trait anger. *European Psychologist*, 16(3), 198-208. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1027/1016-9040/a000026>
- Goleman, D. (2018). *La inteligencia emocional: Porque es más importante que el cociente intelectual*. B de Bolsillo editores.
- Hayes, A. F. (2021). *Introduction to mediation, moderation, and conditional analysis: A regression-based approach* (3rd ed.). The Guilford Press.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw Hill LTC.
- Hirigoyen, M. F. (2006). *Todo lo que hay que saber sobre el acoso moral en el trabajo*. Ediciones Paidós.
- Hirigoyen, M. F. (2014). *Todo lo que hay que saber sobre el acoso moral en el trabajo*. Ediciones Paidós.
- Kang, I.-G., & Bichelmeyer, B. A. (2019). Advancing the knowledge base toward a comprehensive model—Part 1: An empirically tested performance model. *Performance Improvement*, 58(8/9), 26-36. <http://doi.org/10.1002/pfi.21895>
- Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2008). *Investigación del comportamiento: métodos de investigación en ciencias sociales* (4ta ed.). McGraw-Hill.
- Lazarus, R. S. (1991). *Emotion and adaptation*. Oxford University Press.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1080/13594329608414853>
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126. [http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990\(2\).pdf](http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990(2).pdf)
- Martínez-Lugo, M. E., (2006). El acoso psicológico en el trabajo: La experiencia en Puerto Rico. *Alethia*, 24, 21-33. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=115013462003>
- Martínez-Lugo, M. E., Castillo, V., Henríquez, E., Feliciano, M., Espinosa, A., Quiñones, M., Andino, P., De Jesús, K., González, A., González, J., Hernández, E., Zorrilla, R. & Ayvar, A. (2019). *Variables organizacionales relacionadas a la incivildad en el trabajo* [Manuscrito inédito]. Programa de Psicología Industrial y Organizacional, Universidad Albizu, PR.
- Martínez, Lugo, M., Guzmán, R., Sotomayor, M., Merced, M. & Monserrate, P (2008). *El acoso psicológico en el trabajo y su relación con el clima organizacional y el bienestar psicológico*. Ponencia presentada en 55 Convención Anual Asociación de Psicología de Puerto Rico.
- Martínez, M. D. L. M., Irurtia, M. J., Martínez, C., Torres, H., & Queipo, D.(2012). El acoso psicológico en el trabajo o mobbing: Patología emergente. *Gaceta Internacional de Ciencias Forenses*, 3, 5-12. https://www.uv.es/gicf/3Ar1_Mtz_Leon_GICF_03.pdf
- Matamala, J. & Barrera, A. (2019). Acoso laboral en trabajadoras chilenas que atienden víctimas de violencia: Desafío investigativo. *Fides et Ratio*, 17, 131-163. <https://fidesetatio.ulasalle.edu.bo/index.php/fidesetatio/article/view/7/6>
- Metts, S., & Planalp, S. (2002). Emotional communication. In M. L. Knapp & J. A. Daly (Eds.). *Handbook of interpersonal communication* (pp. 339-369). Sage Publications LTD.
- Morales, J., (2015). *Acoso psicológico laboral (mobbing) y su impacto en el desempeño laboral. Aplicación a los maestros de los municipios de Juana Díaz y Ponce* [Disertación doctoral inédita]. Universidad de León.
- Muldoon, J., Keough, S. M., & Lovett, S. (2018). The mediating role of workplace attitudes on the leader-member exchange—Turnover intention relationship. *The Psychologist-Manager Journal*, 21(4), 229-248. <https://doi.org/10.1037/mgr0000079>
- Namie, G. (2003). Workplace bullying: Escalated incivility. *Ivey Business Journal*, 68(2), 1-6. <https://iveybusinessjournal.com/publication/workplace-bullying-escalated-incivility/>
- Nielsen, M. B., Magerøy, N. Gjerstad, J., & Einarsen, S. (2014).

- Workplace bullying and subsequent health problems. *Tidsskriftet den Norske Laegeforening*, 134, 1233-1238. <https://tidsskriftet.no/en/2014/07/workplace-bullying-and-subsequent-health-problems>
- Organización Internacional del Trabajo. (OIT, 2019). *Informes de la Comisión Normativa: violencia y acoso en el mundo laboral: Instrumentos presentados para su adopción por la Conferencia. Actas Provisionales, 108ª reunión*. Ginebra.
- Orthony, A., Clore, G. L., & Collings, A. (2011). *The cognitive structure of emotions*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511571299>
- Peña, F., & Sánchez, S. (2006, mayo 17). *El mobbing. Su contenido y significado* [Ponencia presentada]. V Congreso de la Asociación Mexicana de Estudios de Trabajo, Oaxtepec, México.
- Prieto, J. (2004). El abandono voluntario del mercado de trabajo. *Revista de Economía Aplicada*, 35(13), 83-104.
- Protection from Harassment Act of 1997, 40 U.K.C. § Public General Acts (1997). <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1997/40/contents>
- Regtz, G., & Molleman, E. (2012). To leave or not to leave: When receiving interpersonal citizenship behavior influences an employee's turnover intention. *Human Relations* 66(2), 193-218. <https://doi.org/10.1177/001872671245431>
- Rodríguez-Montalbán, R., Figueroa Justiniano, R., López Morales, N., Bacó Acevedo, M., & Flores Cruz, O. (2022). Recojo mis bártulos y me voy: Propiedades psicométricas de la Escala de Intención de Abandono Organizacional. *Revista Kálatos*, 12(1), 73-99. http://kalathos.metro.inter.edu/kalathos_mag/publications/archivo4-vol12-num1.pdf
- Rosario-Hernández, E., Rovira-Millán, L. V., Pons Madera, J. I., Rodríguez, M., & Cordero, A. (2009). Acoso psicológico en el ambiente laboral y el trastorno de estrés post traumático. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 28(2), 138-148. <http://revista.cinccel.com.co/index.php/RPO/article/view/137/135>
- Rosario-Hernández, E., Rovira Millán, L. V., Comas Nazario, A. R., Medina Hernández, A., Colón Jiménez, R., Feliciano Rivera, Y., Rodríguez Caballero, B., Hernández Fernández, M., Martínez Julio, F., Díaz Montijo, C., Cabán Valent, L., Ruiz Pacheco, S., Feliciano Toro, B. P., Marrero Díaz, C., & Berrios Quiñones, G. (2018a). Workplace bullying and its effect on sleep well-being: The mediating role of rumination. *Puerto Rican Journal of Psychology*, 29(1), 164-186. <https://repsasppr.net/index.php/reps/article/view/357/351>
- Rosario-Hernández, E., Rovira Millán, L.V., Vega Vélez, S., Zeno-Santi, R., Farinacci García, P., Centeno Quintana, L., Navedo Santos, J., Feliciano Toro, B.P., De Jesús Caraballo, R., Morell Fausto, J., Cepeda Fax, S., Cintrón Lugo, M., Colón Burgos, L., Sánchez Ortiz, N., Sánchez Collazo, I., Díaz Pla, L., Toledo Medina, M.A., Flores Quirós, A.S., & Pagán Torres, O.M. (2019). Exposure to workplace bullying and suicidal ideation: An exploratory study. *Journal of Applied Structural Equation Modeling*, 3(1), 55-75. https://jasemjournal.com/wp-content/uploads/2019/10/JASEMV31_Rosario-Hernández-et-al-2019.pdf
- Rosario-Hernández, E., Rovira, Millán, L.V., B. P., Vélez Ramos, J., Cruz, M., Vélez, E., Torres, G., Alomar, G., Caldera, J., Santiago, M., Arroyo, Y., Sánchez, I., & Rodríguez, N. (2018b). Effect of the exposure to workplace bullying on turnover intention and the mediating role of job satisfaction, work engagement, and burnout. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 37(1), 26-51. <http://revista.cinccel.com.co/index.php/RPO/article/view/224/pdf>
- Rosario-Hernández, E., Rovira Millán, L.V., Rodríguez Irizarry, A., Rivera Alicea, E., Fernández López, L.N., López Miranda, R.S., Segarra Colondres, C., Torres Hernández, J.A., Burgos González, M.Z., González Echevarría, A., Ortiz Blanco, M.A., Padilla Santiago, M.A. & Torres García, N. (2014). La salud cardiovascular y su relación con los factores de riesgo psicosociales en una muestra de personas empleadas en Puerto Rico. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 25(1), 98-1116. <https://www.repsasppr.net/index.php/reps/article/view/234/234>
- Rosario-Hernández, E. & Rovira Millán, L.V., (2011). Estudio empírico de las consecuencias psicológicas del mobbing en una muestra de empleados en Puerto Rico. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 30(2), 183-99. <http://revista.cinccel.com.co/index.php/RPO/article/view/120/118>
- Russell, J. A., (1980). A circumplex model of affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39(6), 1161-1178. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0077714>
- Salin, D. (2003). Bullying and organizational politics in competitive and rapidly changing work environments. *International Journal of Management and Decision Making: Workplace bullying*, 4(1), 35-46. <https://doi.org/10.1504/IJMDM.2003.002487>
- Samrah Jamshaid, D. N. I. M., Shahida P. (2021). Workplace bullying as a predictor of turnover intention among teachers: Role of job embeddedness. *Psychology and Education Journal*, 58, 5111-5119. <https://doi.org/10.17762/pae.v58i1.2066>
- Sawyer, O. O., Srinivas, S., & Wang, S. (2009). Call center employee personality factors and service performance. *Journal of Services Marketing*, 23(5), 301-317. <https://doi.org/10.1108/08876040910973413>
- Sherman, A., Bohlander, G., & Snell, S. (1999). *Administración de recursos humanos*. Thomson International.
- Smith, C. A., & Ellsworth, P. C. (1985). Patterns of cognitive appraisal in emotion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48(4), 813-838. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.48.4.813>
- Stein, N. L., Trabasso, T., & Liwag, M. (1993). The representation and organization of emotional experience: Unfolding the emotion episode. In M. Lewis & J. M. Haviland (Eds.), *Handbook of emotions* (pp. 279-300). The Guilford Press.
- Van-Katwyk, P.T., Fox, S., Spector, P. E., & Kelloway, E. K. (2000). Using the job-related affective wellbeing scales (JAWS) to investigate affective responds to work stressors. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 219-230. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.219>

- Velasco, M., Navarro, J., & Rueff, R. (2017). Teoría de los acontecimientos afectivos: revisión de su impacto y desarrollos en el estudio del afecto en las organizaciones. *Revista Psicología: Organizaciones y Trabajo*, 17(1), 30-38. <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2017.1.12106>
- Weiss, H. M., & Beal, D. J. (2005). Reflections on affective events theory. *Research and Emotion in Organization*, 1(1), 1-21. [https://doi.org/10.1016/S1746-9791\(05\)01101-6](https://doi.org/10.1016/S1746-9791(05)01101-6)
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective Events Theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior: An annual series of analytical essays and critical reviews*, Vol. 18, pp. 1-74). Elsevier Science/JAI Press.
- Wilson, C. B. (1991). U.S. businesses suffer from workplace trauma. *Personnel Journal*, 70, 47-50.
- Wong, Yui Woon dan Yui Tim Wong (2017). The effects of perceived organizational support and affective commitment on turnover intention: A test of two competing. *Journal of Chinese Human Resource Management*, 8(1), 2-21. <https://doi.org/10.1108/JCHRM-01-2017-0001>
- Zapf, D. (1999). Organizational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1-2), 70-85. <https://doi.org/10.1108/01437729910268669>



Obra bajo licencia de Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0).
© 2024 Autores.