



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Adaptación de la escala de supervisión abusiva en
trabajadores de Lima Metropolitana**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Molina Bellido, Yesenia Amelia (orcid.org/0000-0002-9761-6797)

ASESOR:

Mgtr. Rodas Vera, Nikolai Martin (orcid.org/0000-0001-6740-3099)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Psicométrica

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado a mis padres quienes han sido mi motivación y soporte emocional durante este largo camino, también al asesor Nikolai Rodas Vera quien ha orientado con su apoyo profesional durante el proceso de este trabajo.

Agradecimiento

En primer lugar, dar gracias a Dios por permitirme llegar a la culminación de este proyecto con buena salud a pesar de las circunstancias, a mi familia por su apoyo incondicional y trasmitirme fortaleza para lograr mi objetivo. Asimismo, agradecer a todas las personas que contribuyeron en el proceso de este logro.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Índice de figura	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	10
3.1 Tipo y diseño de investigación	10
3.2 Variables y operacionalización	10
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	11
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5 Procedimientos	13
3.6 Método de análisis de datos	14
3.7 Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	26
VII. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS	37

Índice de Tablas

Tabla 1.	Características sociodemográficas de la muestra	12
Tabla 2.	Evidencia de validez basada en el contenido según criterio de jueces	17
Tabla 3.	Análisis descriptivo de los ítems del SAT	19
Tabla 4.	Evidencias de validez basada en la estructura interna mediante AFC	20
Tabla 5.	Cargas factoriales y consistencia interna para el SAT	22
Tabla 6.	Percentiles y normas de interpretación	23

Índice de figura

Figura 1.	Estructura interna del SAT eliminando los ítems 1 y 9	21
------------------	---	----

Resumen

El presente proyecto de investigación tuvo como objetivo adaptar la Escala de Supervisión Abusiva al contexto limeño. El diseño fue no experimental, transversal psicométrico y de tipo aplicada. La muestra voluntaria fue de 425 participantes que habitan en Lima Metropolitana entre varones y mujeres de 18 a 60 años. Se realizó la validez de contenido por medio de 5 jueces, presentó óptimos indicadores de pertinencia, relevancia y claridad; así mismo el indicador de V de Aiken fue aceptable ya que superó el .80. En cuanto al análisis factorial confirmatorio presentó un buen ajuste para un modelo unidimensional con 13 ítems ($\chi^2/gf= 2.18$; GFI= .998; CFI= .99; SRMR=.03; RMSEA=.05; IC= .06 - .04). La confiabilidad de la escala se obtuvo mediante el Omega Mcdonald ($\omega=.96$) demostrando que el instrumento es fiable. Finalmente se concluye este estudio indicando que la Escala de Supervisión Abusiva cuenta con adecuada validez y confiabilidad.

Palabras clave: Supervisión abusiva, trabajadores, adaptación, propiedades psicométricas, validación.

Abstract

The objective of this research project was to adapt the Abusive Supervision Scale to the Lima context. The design was non-experimental, cross-sectional, psychometric, and applied. The voluntary sample was 425 participants who live in Metropolitan Lima between men and women between 18 and 60 years of age. The content validity was carried out by means of 5 judges, it presented optimal indicators of relevance, relevance and clarity; Likewise, Aiken's V indicator was acceptable since it exceeded .80. As for the confirmatory factor analysis, it presented a good fit for a one-dimensional model with 13 items ($\chi^2/df= 2.18$; GFI= .998; CFI= .99; SRMR=.03; RMSEA=.05; IC= .06 -. 04). The reliability of the scale was obtained using the Omega McDonald ($\omega=.96$), demonstrating that the instrument is reliable. Finally, this study is concluded indicating that the Abusive Supervision Scale has adequate validity and reliability.

Keywords: Abusive supervision, workers, adaptation, psychometric properties, validation.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, la violencia laboral viene siendo un problema en el área de la salud, la cual, en muchos casos, se da principalmente en la diada, colaborador y supervisor (Al Anazi et al., 2020; Khan et al., 2021).

En Finlandia, se determinó que el 45 % de las mujeres y el 33 % de los hombres que trabajaron en una empresa tanto pública como privada experimentaron una situación violenta o amenazante en el trabajo. De las mujeres, el 32% había experimentado violencia psicológica; en los hombres, las cifras correspondientes fueron 27%, en ambos casos la violencia fue perpetrada, fundamentalmente, por el supervisor (Ervasti et al., 2022).

En España, el Ministerio de Igualdad (2021) indicó que del total de féminas que han sufrido acoso sexual, un 17,3% refirió que el agresor pertenecía a su centro de labores, en la cual el 6.5% del porcentaje anterior correspondía al supervisor o jefe inmediato, 12,5% a compañero laboral, 0,3% jefa o supervisora y 0,9% otra compañera laboral.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social argentino (2021) refirió que el 60% de trabajadores sufren situaciones de violencia laboral, siendo las féminas las más afectadas, representando un 65,5%, cabe precisar que el 12,1% de féminas en proceso de gestación indicaron haber tenido alguna experiencia dañina por parte del jefe inmediato. En cuanto a la violencia: violencia psicológica (78%), discriminación (67%), violencia sexual (52%) y violencia física (35%). De todo lo antes descrito, se infiere que la violencia en el ámbito laboral se ejerce prioritariamente por jefes inmediatos; asimismo se indicó una mayor prevalencia de violencia laboral en personas mayores a 30 años.

En Chile, el Programa de Estudios Psicosociales del Trabajo (2020) afirmó que el factor más preponderante de riesgo para el abuso laboral es el liderazgo abusivo el cual representa el 35,21%; asimismo, el 11.63% de las mujeres fueron víctima de acoso psicológico, mientras que en los hombres desciende a 8.55%.

En nuestro país, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2019) indicó, que entre los meses de octubre (2018) y enero (2019) el 97% de personas que denuncia acoso laboral fueron de sexo femenino refiriendo, en su mayoría, que

los jefes o supervisores hacen uso de su jerarquía laboral para acosarlas y si estas no acceden a las peticiones las hostigan laboralmente; mientras que el 100% de estos agresores denunciados fueron varones, cabe precisar que el 74% de dichos agresores son jefes o supervisores. Asimismo, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2020) dio 484 órdenes de fiscalización sobre hostigamiento laboral, de dicha cantidad el 98% fueron denuncia de colaboradores contra sus supervisores. Mientras que un año después el 84,43% de hostigamiento sexual laboral ha sido realizado por personas con cargo de autoridad o jerarquía sobre la víctima (El peruano, 2022).

La supervisión abusiva fue introducida por Tepper (2000), refiere que se trata de una apreciación subjetiva, de los subordinados, indica el grado en que su supervisor manifiesta acciones hostiles sin implicancia del contacto físico; siendo caracterizada por dos condiciones: la primera debe darse una relación de poder entre un líder – colaborador; y lo segundo comprende hacer uso de esa posición o poder. Esta relación de jefe y subordinados va tomando importancia en las investigaciones (Zhang & Bednall, 2016). La conducta negativa de esto líderes ha ido generando diversas consecuencias en las relaciones del colaborador con el supervisor; como la satisfacción laboral, compromiso organizacional, rendimiento laboral, abandono laboral, bienestar de los subordinados, satisfacción de vida, calidad de servicio, creatividad en el trabajo, precepción de justicia organizacional y calidad de relación entre jefe-colaborador (Zhang & Liao, 2015). Así como la investigación en Cánada de Zhou, et. al (2018), manifiestan que la supervisión abusiva estaba relacionada con altos valores de angustia y problemas en la relación del trabajo y la familia.

Un número creciente de estudios ha encontrado que la supervisión abusiva está vinculada a una variedad de consecuencias negativas, como: la disminución del rendimiento, la satisfacción, el compromiso, la creatividad, el bienestar psicológico y una mayor rotación en el lugar de trabajo (Mackey et al., 2017). En consecuencia, los trabajadores que sufren supervisión abusiva pueden tener un desempeño deficiente en sus trabajos (Barnes et al., 2015). Es probable que estos empleados culpen a la organización por el maltrato que reciben de los líderes abusivos, como consecuencia los trabajadores no están interesados en dirigir su energía personal hacia comportamientos laborales productivos que beneficien a la

organización (Scheuer et al., 2016). Cabe agregar que muchos trabajadores se desconectan de su trabajo, en reacción a los comportamientos groseros de los líderes (Kernan et al., 2016). Por el contrario, si los empleados no se sienten amenazados por sus líderes, pueden estar más entusiasmados y comprometidos con su trabajo (Barnes et al., 2015).

Si no se frena a la supervisión abusiva, de manera efectiva, provocará la renuncia de los trabajadores y esto generará una alta rotación laboral, lo que en consecuencia conducirá a una disminución de la productividad y lo que es peor, un aumento de los costos para la organización (Eder y Eisenberger, 2008). Además, la supervisión abusiva no solo afecta a una persona, sino a todos los miembros del equipo (Rousseau y Aubé, 2018). Una investigación determinó que, a mayor supervisión abusiva, mayor *cyberloafing*, lo que indica que los trabajadores abusados están más inclinados a tomar represalias contra sus supervisores al participar en una conducta de *cyberloafing* (Ezeh et al., 2018).

Teniendo en cuenta que la supervisión abusiva puede conducir a un desajuste entre la persona y la organización, se tiene que capacitar a los supervisores en habilidades blandas, lo cual es valioso para que las empresas combatan la supervisión abusiva (SA) y mejoren el apoyo de los supervisores (Lan et al., 2021).

Con respecto al constructo de la escala de Tepper (2000), fue desarrollado por medio del análisis factorial que determinó un factor de 15 ítems; de esta escala se desprende un instrumento de 5 ítems que es una versión simplificada desarrollada por Mitchel y Ambrose (2007), la cual se basa en la teoría de la justicia organizacional. Para medir la variable la escala más utilizada es la escala inicial, pero actualmente se evidencian apenas tres estudios de adaptación de la escala de Tepper (2000) en Sudamérica, tales como: Ecuador (Moreno et al., 2018), Chile (Mena et al., 2021) y Brasil (Puente y Guimaráes, 2019).

En relación con todo lo expuesto anteriormente, nace la necesidad de Adaptar la Escala de Supervisión Abusiva al contexto limeño, ya que no se evidencian ninguna adaptación del instrumento para trabajadores en el país. Frente a esta problemática descrita en esta investigación, se acordó adaptar la Escala de Supervisión Abusiva en trabajadores de Lima Metropolitana.

A nivel teórico, la presente investigación alumbra conocimiento sobre la variable estudiada por medio de artículos científicos, definiciones que apoyará en corroborar la teoría de dicha variable de manera empírica. A nivel práctico, se adaptó un instrumento validado para su uso en población de trabajadores de Lima Metropolitana. A nivel social, este trabajo es antecedente investigativo para profesionales del área organizacional que deseen evaluar o estudiar la supervisión abusiva. Por último, a nivel metodológico, se adaptó el instrumento SAT, además del análisis de la validez y confiabilidad, de esta manera se llena el vacío en el conocimiento y evidencia científica de la supervisión abusiva.

La presente investigación planteó en siguiente objetivo general: Adaptar la Escala de Supervisión Abusiva (SAT) en trabajadores de Lima Metropolitana; para alcanzar dicho objetivo se necesita establecer la validez de contenido de la Escala de Supervisión Abusiva en trabajadores de Lima Metropolitana; analizar la validez de estructura interna de la Escala de Supervisión Abusiva en trabajadores de Lima Metropolitana; determinar la confiabilidad por consistencia interna de la Escala de Supervisión Abusiva en trabajadores de Lima Metropolitana, y elaborar los baremos percentiles de la Escala de Supervisión Abusiva en trabajadores de Lima Metropolitana.

II. MARCO TEÓRICO

Tepper (2000), desarrolló la escala supervisión abusiva de 15 ítems que se aplicó a dos muestras (N1=712; N2=362). En los resultados el AFC evidenciaron una estructura unifactorial, asimismo presentó un alto coeficiente de consistencia interna ($\alpha=.90$), indicó que todas las cargas factoriales fueron fuertes superiores a (.50) y significativa de ($p < .01$).

Mitchel y Ambrose (2007), utilizaron una escala de 5 elementos la cual es una versión simplificada de la escala original de Tepper realizada en Florida, EE. UU. Se realizaron pruebas exploratorias y confirmatorias: se analizaron factores en 2 conjuntos de datos separados, utilizaron de acuerdo con el interés del estudio los 5 elementos de solo un factor el cual reflejaba abuso interpersonal activo por parte del supervisor; este factor explicó el 48,1 % y el 9,0% de la varianza total. Los resultados de los índices de ajuste del factor 2 fueron: ($\chi^2=195.49$; $df= 34$; CFI=.96; NFI=.96; RMSEA=.11).

Harris et al. (2011), realizaron una escala abreviada de 6 ítems de la escala original de Tepper desarrollada en EE. UU. Se eligió los ítems que contenía más conductas supervisoras abusivas. La escala propuesta se correlacionó con la escala original en .96; el Alfa de Cronbach fue .90 para la muestra1 (N=121) Y .92 para la muestra 2 (N= 134).

Moreno et al. (2018), buscaron traducir y adaptar la Escala de Supervisión Abusiva de Tepper. Asimismo, la muestra evaluada fue en 591 trabajadores ecuatorianos (57.5% mujeres y 42.5% hombres). Con relación a los resultados, el AFE identificó un modelo unifactorial, las cargas factoriales oscilaban entre .54 y .79 para los 15 ítems. Así pues, el AFC confirmó la estructura unidimensional con buenos índices de ajuste (CFI=.97; TLI=.97; RMSEA=.06; SRMR=.04). Además, se obtuvo una óptima confiabilidad ($\alpha=.95$). En conclusión, la escala de supervisión abusiva tiene óptimas propiedades psicométricas en trabajadores ecuatorianos.

Puente y Guimaráes (2019), plantearon como objetivo mostrar el análisis de validez de la escala SAT en donde se usó la escala original de Tepper (2000). Se obtuvo como muestra 363 estudiantes para servidores públicos de Brasil. El AFE evidenció ser un modelo unifactorial cuyos resultados fueron (56,79 % varianza

explicada). Se obtuvo un nivel de fiabilidad óptimo ($\alpha = .94$). En conclusión, se determinó que la escala SAT tiene adecuadas propiedades psicométricas.

Gatti et al. (2020), desarrollaron una primera validación para la adaptación de la escala de 15 ítems de Tepper (2000), la muestra está conformada por 496 enfermeras trabajadoras de tres hospitales en el noroeste de Italia. Respecto a los resultados, el AFC confirmó la unidimensionalidad del instrumento, con óptimos índices de ajuste: $\chi^2 = 269,98$; 90 df; $p < 0,001$; $\chi^2/df = 2,99$; CFI = .89; TLI = .88; RMSEA=. 06. Cabe precisar que el nivel de fiabilidad fue óptimo ($\alpha = .935$). En conclusión, la adaptación italiana de la escala SAT tiene favorables propiedades psicométricas.

Mena et al. (2021), plantearon como propósito adaptar y validar la Escala de Supervisión Abusiva de Tepper (SAT) en población chilena. Esta investigación presenta una muestra de 287 trabajadores (85.4% operadores, 14.6% administrativos). Además, se determinó una consistencia interna por Omega ($\omega = .88$) y Alfa ($\alpha = .87$). Los resultados del AFE determinaron la eliminación de 2 ítems por presentar cargas factoriales deficientes, así pues, el modelo de 13 ítems contó con adecuadas cargas factoriales oscilando entre .73 a .96. El AFC confirmó un buen ajuste para un modelo unidimensional con 13 ítems (RMSEA=.04; CFI=.99; TLI=.98). En conclusión, la SAT presenta adecuadas propiedades psicométricas para medir la variable en muestras de trabajadores adultos.

Por otro lado, la revisión y los antecedentes revisados anteriormente corroboraron que la escala ha sido estudiada realizándose adaptaciones y validaciones sin embargo la información es escasa tanto a nivel latinoamericano como global. De ello, se concluye que a nivel nacional no se han realizado estudios que hayan utilizado y validado dicho cuestionario.

Con respecto a la justicia organizacional, esta se define como ser justo y dar equidad dentro de una organización (Greenberg, 1990). La teoría de la justicia organizacional proviene de la teoría de la justicia social, donde la equidad se aborda respectivamente dentro de la sociedad y entre las personas. La teoría de la justicia organizacional se enfoca tres aspectos: en la justicia de los fines logrados, la equidad en los medios utilizados para lograr esos fines y la percepción de equidad entre las personas involucradas en dicha organización (Greenberg, 1987). En relación con ello, la evidencia empírica sugiere que los efectos negativos de la

injusticia pueden mitigarse al menos parcialmente si se mantiene al menos uno de estos tres aspectos de justicia (Cropanzano et al., 2005). Más recientemente, Valentine (2018) ha defendido sólidamente otro aspecto de justicia: la justicia informacional, que se define como la percepción de que los supervisores brindan una justificación honesta, es decir, comparten información con los afectados por la implementación de decisiones y nuevos procedimientos.

Algunos investigadores refieren que las organizaciones deben tomar importancia a las opiniones de los trabajadores, sobre que afectan sus actitudes y comportamientos hacia el trabajo (Colquitt et al., 2001). Scholl et al. (1987) sugirió que la teoría de justicia organizacional depende de las percepciones subjetivas de los empleados con respecto a la justicia de la organización, como: en la asignación de recursos o la determinación de varias recompensas y sanciones e incluso el trato de los supervisores a sus subordinados.

La Escala SAT (Tepper, 2000) se basa en la teoría de la justicia organizacional (Greenberg, 1987). Esta teoría describe y explica la importancia de la equidad de un líder en el lugar de trabajo (Greenberg, 1990). Esta teoría refiere sobre el trato justo en las organizaciones, incentivando a los trabajadores a generar un ambiente de confianza, disminuir la inseguridad y adoptar comportamientos éticos; para ello es fundamental la figura de un líder (Al Halbusi et al., 2021).

Con respecto, a la variable, “supervisión abusiva”, Tepper (2000) la define, como las percepciones que los trabajadores tienen de los supervisores, en como estos presentan recurrentemente comportamientos no verbales y verbales hostiles hacia los subordinados, cabe precisar que Tepper (2000) excluye el contacto físico de esta definición; Asimismo, se manifiesta en conductas de supervisión, como el engaño, el sarcasmo, la rudeza y la burla pública (Caesens et al., 2019; Tepper 2000). Análogamente, la diferencia entre la teoría de la justicia laboral y la supervisión abusiva se centra en que una plantea los valores y competencias necesarias para desarrollar un clima laboral adecuado, el cuál parte de la distribución equitativa de obligaciones y derechos; por otro lado, la supervisión abusiva se centra en las conductas propias de los supervisores, quienes aún conociendo los valores y reglamentos, deciden obviar ello para centrarse en el poder, hostigando al personal que tiene al mando en aras de mantener su soberanía (Mena et al., 2021). En relación a lo descrito anteriormente, otros autores

refieren que la supervisión abusiva es un estilo de liderazgo marcado por comportamientos hostiles hacia los subordinados, de manera que los líderes muestran falta de respeto o incluso desdén hacia quienes les reportan, sin preocuparse por su bienestar personal (Tepper, 2000, Vélez y Neves, 2017), es decir, los líderes organizacionales exhiben comportamientos hostiles y ofensivos hacia los seguidores, sin tener en cuenta sus intereses y bienestar (Michel et al., 2016). Por ejemplo, los líderes organizacionales que se dedican a la supervisión abusiva tienden a disfrutar ridiculizando a sus subordinados, menospreciándolos frente a los demás o simplemente ignorándolos (Hu y Liu, 2017; Tepper, 2000). Dichos comportamientos provocan una frustración significativa entre los empleados, que se sienten aislados, no reciben un apoyo de desarrollo adecuado y ven obstaculizada su capacidad para cumplir con los requisitos de su trabajo (Avey et al., 2015).

Tepper (2007) refiere que la supervisión abusiva implica una exposición recurrente al maltrato laboral dentro de un orden jerárquico, un jefe que tiene un mal día y se desquita con sus subordinados explotando con ellos, no sería considerado un supervisor abusivo a menos que tal comportamiento se convierta en una característica regular de su repertorio; es necesario resaltar la subjetividad del concepto y el patrón de hostilidad persistente, no físico, voluntario, que lo califica como abusivo. Los ejemplos de comportamiento que se ajustan a la descripción de supervisión abusiva incluyen invadir la privacidad de los subordinados, ridiculizar, hacer berrinches enojados, hacer críticas humillantes, hacer trato silencioso, intimidar, hacer comentarios negativos sobre los subordinados a otros, resaltar los errores en público, arrebatos de ira, etiquetar a los subordinados como incompetentes, recordatorios constantes de errores pasados, gritar a los trabajadores y no dar crédito por su trabajo (Tepper, 2000; Aryee et al., 2007).

Cabe agregar que, es un tipo negativo de liderazgo (Tepper et al., 2008), otros autores la denominan el lado oscuro del liderazgo (Liu et al., 2012), esto repercute en la organización como un estresor interpersonal en los trabajadores (Zhou et al., 2021); y la literatura ha sugerido que las fuentes familiares de apoyo social pueden amortiguar dicho estresor (Xu y Cao, 2019); ya que puede generar sentimientos de pertenencia, y puede mejorar las emociones y la actitud hacia el lugar de trabajo como un lugar menos adverso (Kuriakose et al., 2019).

Múltiples estudios sugieren que la percepción de supervisión abusiva en los subordinados puede variar entre culturas (Mackey et al., 2017). En el occidente, la supervisión abusiva es un suceso de baja tasa, tienen una baja tolerancia al comportamiento interpersonal desviado (Fischer et al., 2021). Por el contrario, los asiáticos, en particular los indios, se consideran más tolerantes a este tipo de abusos (Zhang y Liu, 2018). Como señaló Tepper (2007), la supervisión abusiva no provoca la misma respuesta en todos los subordinados y, por extensión, no provocará la misma reacción en todos los contextos (Vogel et al., 2015).

La exposición de los trabajadores a la supervisión abusiva también puede conectarse indirectamente con el agotamiento emocional, ya que la exposición puede generar dudas sobre si se aprecian sus contribuciones laborales diarias; es decir, la supervisión abusiva (por ejemplo: abuso verbal por parte de los líderes) puede indicar que los supervisores ignoran los esfuerzos dedicados relacionados con el trabajo de los trabajadores; cabe precisar que, en la medida en que los trabajadores sufren abuso verbal por parte de los líderes, es más probable que se sientan abrumados en el transcurso de sus tareas laborales, lo que surge como una sensación de agotamiento emocional (Kim et al., 2020). Esta variable se relaciona negativamente con el compromiso laboral, ya que desmoraliza al trabajador con respecto a su desenvolvimiento en su área de trabajo, además contradice la orientación y el apoyo que los empleados esperen de los líderes (Avey et al., 2015).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación: Baena (2017), refirió que en una investigación aplicada se lleva a la práctica determinadas teorías, es decir parte de investigaciones básicas y proyecta sus esfuerzos a solucionar las necesidades de la sociedad, enriqueciendo el conocimiento científico. Por ende, el trabajo de investigación es de tipo aplicada.

3.1.2 Diseño de investigación: El presente trabajo de investigación comprende un diseño no experimental, debido que los hechos serán estudiados según se observaron en su entorno natural, no se manipulará intencionalmente las variables (González et al., 2017). Así también, su diseño es instrumental, debido a que se estudian las características psicométricas del instrumento psicológico (Ato, López y Benavente, 2013). De igual modo, es transeccional o transversal ya que recolectan cifras en un momento específico y particular (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2 Variables y operacionalización

- **Variable:** Supervisión abusiva
- **Definición conceptual:** Percepción subjetiva de los colaboradores con respecto a los supervisores, los cuales exhiben sostenidamente comportamientos verbales y comportamientos no verbales hostiles hacia sus subordinados, sin la existencia del contacto físico (Tepper, 2000).
- **Definición operacional:** La variable será medida por la Escala de Supervisión Abusiva de Tepper (2000), la cual es unidimensional y está compuesta por 15 ítems, además presenta una escala de Likert de 5 puntos de frecuencia (1-5). En el (Anexo 2) encontrará la matriz de operacionalización de la variable.
- **Indicadores:** Comportamientos verbales hostiles y comportamientos no verbales hostiles.
- **Escala de medición:** Ordinal.

3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1 Población: Según el INEI (2022), reportaron en el primer trimestre del año mencionado, la PEA de Lima Metropolitana llegó a las 4 millones 921 mil personas. Según Hernández y Mendoza (2018) la población es un universo, de sujetos, objetos o animales de los que se desea conocer algo en una investigación.

- **Criterios de inclusión:** personas mayores a 18 años, los cuales se encuentren de forma activa laborando en una empresa privada o pública, que vivan en Lima Metropolitana y el tiempo de laburo sea mayor a 6 meses.
- **Criterios de exclusión:** personas que desistieron en participar de la investigación, rechazaron los consentimientos informados, que no hayan completado el formulario.

3.3.2 Muestra: Según Hernández y Mendoza y (2018), menciona que la muestra se trata de un subgrupo de la población, de donde se recaban los datos y el cual debe ser específico. En relación con ello, Anthoine et al. (2014), refiere que una muestra cercana a las 300 personas presenta un nivel considerable, si supera las 500 personas presenta un buen nivel y si excede las 1000 personas presenta un nivel satisfactorio. En el presente trabajo se logró encuestar a 425 personas, el cual pasó el nivel considerable mencionado por el autor.

Tabla 1*Características sociodemográficas de la muestra (N=425)*

	Mujeres	Hombres	Total
Área de trabajo			
Pública	106	173	279
Privada	52	94	146
Lugar			
Callao	12	14	16
Lima Centro	15	24	39
Lima Este	77	138	215
Lima Norte	22	41	63
Lima Oeste	17	25	42
Lima Sur	15	25	40
Edad			
18 – 30	27	124	151
31 – 40	50	62	112
41 – 50	24	51	75
51 - 60	17	30	47
Total	158	267	425

Nota. N=Cantidad de participantes.

En la tabla sociodemográfica participaron 425 adultos de 18 a 60 años. De los cuales 158 fueron mujeres y 267 hombres. En cuanto a la edad, el grupo más frecuente fue (31-40) con 50 participantes mujeres y 62 hombres y el menos frecuente fue (18-30) con 27 mujeres y 124 hombres. En relación, a la zona de residencia, Lima Este obtuvo mayores participantes con un total de 215, seguido de Lima Norte con 63, Lima Oeste con 42, Lima Sur con 40, Lima Centro con 39 y finalmente Callao con 16 participantes. Por otro lado, hubo 279 personas laborando en una empresa pública y 148 personas laborando en una empresa privada.

3.3.3 Muestreo: Se utilizó la técnica de muestreo no probabilístico por conveniencia, debido a que se seleccionó de forma deliberada una

muestra a la que tienen accesibilidad los investigadores (Supo y Cavero, 2014).

3.3.4 Unidad de análisis: Una persona adulta entre las edades de 18 a 60 años que labora y reside en Lima Metropolitana.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

3.4.1 Técnica

Se usará la técnica de la encuesta para recaudar la información, de acuerdo con Sánchez et al. (2018) menciona que es una técnica que recolecta datos empleando preguntas con el propósito de recoger información esperada.

3.4.2 Instrumento

Para recaudar los datos se utilizó el instrumento de Supervisión abusiva de Tepper (2000) en EU. La escala está conformada por 15 ítems, con un formato Likert (1-5). Los aspectos psicométricos con los que cuenta esta escala es un coeficiente Alfa = .90. las cuales muestra una optimas evidencias de validez. Se aplicó a dos muestras (N1=712; N2=362). En los resultados el AFC evidenciaron una estructura unifactorial, asimismo presentó un alto coeficiente de consistencia interna ($\alpha=.90$), indicó que todas las cargas factoriales fueron fuertes superiores a (.50) y significativa de ($p < .01$).

3.4.3 Cuestionario sociodemográfico: en la muestra se recogerán datos como la edad, el sexo, zona de residencia, empresa pública o privada, años de experiencia laboral.

3.5 Procedimientos

Inicialmente se obtuvo el permiso de los autores que realizaron la adaptación lingüística al español de la Escala de Supervisión Abusiva de Tepper (2000) (ver en anexo 3 y 4), posteriormente se efectuó la validez de contenido por medio de juicio de expertos, conformado por psicólogos

especialistas en el área (ver anexo 5) luego se solicitó permiso a la Municipalidad de San Juan de Lurigancho - Gerencia de Seguridad Ciudadana. Se desarrolló un formulario en Google drive para realizar el piloto el cual se contó con 51 participantes, en el cual se realizó la presentación de la investigación, el objetivo general, condiciones de llenado de la encuesta y el consentimiento informado; además se puntualizará que los datos solicitados son para uso exclusivo académico y que la información recolectada es voluntaria y anónima; después, se procederá a compartir la encuesta por las redes sociales. Asimismo, se realizó la investigación a la muestra final en las distintas zonas que conforma Lima Metropolitana como son: Lima este, Lima sur, Lima norte, Lima centro y Callao, es decir la recopilación de los datos se logró de forma mixta, de forma presencial (N=285) en la municipalidad y en algunas estaciones del tren de Lima Metropolitana; asimismo, de manera virtual (N=140) se compartió el formulario en las redes sociales como Facebook, Messenger y WhatsApp.

3.6 Método de análisis de datos

Es importante conocer las definiciones respectivas para analizar las propiedades psicométricas, para evitar interpretaciones erróneas que lleven a confusión. En primer lugar, la validez refiere al nivel de certeza que tiene el instrumento para evaluar el constructo objetivo, esta puede darse a través de la contrastación del instrumento con las bases teóricas que han estudiado la variable observada (de constructo) y el análisis/evaluación desarrollada por un experto (de contenido), así pues, si un instrumento es válido, esto significa que está midiendo lo que tiene que medir (Hernández y Mendoza, 2018).

Con respecto a la evaluación de la validez de contenido, este es un paso crítico y complejo en el proceso de desarrollo de instrumentos que se utilizan mayormente en las ciencias de la salud, además la validez de contenido otorga evidencia como el grado en que los ítems de un instrumento son relevantes y representativos del constructo para un objetivo de evaluación particular, la evaluación de la validez del contenido se basa en el uso de un

panel de jueces para evaluar los ítems del instrumento y calificarlos en función de su relevancia y representatividad para el superioridad del contenido , este proceso consta de tres etapas que incluye la etapa de desarrollo, la etapa de juicio y cuantificación, y la etapa de revisión y reconstrucción (Almanasreh et al., 2019). Por ello todo el proceso debe ser riguroso ya que la información obtenida de este proceso es invaluable para la calidad del instrumento.

La validez de constructo es la evidencia empírica del instrumento que se contrasta con la teoría ya establecida (Muratta et al., 2012). La validez de constructo se obtiene cuando una prueba psicológica se concatena con las puntuaciones empíricas de dicho instrumento. La técnica estadística fundamental para determinar la validez de constructo es el análisis factorial confirmatorio o exploratorio, del cual depende de los objetivos de investigación (Cheng, 2016).

La evaluación sobre la precisión y consistencia se da a través de la confiabilidad, así pues, se dice que una prueba evidencia confiabilidad si sus medidas no se ven afectadas por el tiempo y espacio (Ñaupas et al., 2018). Cuando hablamos de confiabilidad, hacemos referencia a la consistencia, en esta investigación hablaremos de consistencia interna (Shieh Y Wu, 2014).

Entonces para establecer la validez del contenido se utilizó el criterio de jueces a través de 5 expertos en el tema (ver anexo 6), posterior a ello el análisis de la V de Aiken. Posteriormente, se suministró el cuestionario a la muestra y se consiguió información relevante; además, se usó los programas como Microsoft Excel. El procesamiento de la información se realizó a través del Spss 25, para la figura se utilizó el Amos y el RStudio. Todos los datos recolectados se descargaron en el programa Microsoft Excel la encuesta virtual y se llenó de forma manual los datos de la encuesta presencial; se efectuó el AFC, con los índices de ajuste aceptables: GFI (.95), CFI (.90), SRMR (.05), RMSEA (.08) para confirmar la unidimensional de la escala, los resultados fueron óptimos al cual no fue necesario realizar el AFE; de esta manera se pudo reconocer las pruebas de validez basadas en la estructura interna (Ato et al., 2013). Posteriormente se desarrolló la confiabilidad y de esta manera poder establecer si es confiable la escala de Supervisión abusiva, para ello presentó índices de Alfa superior a 0,8 (Hernández y

Mendoza, 2018), finalmente se presentó los resultados a través de tablas en formato APA.

3.7 Aspectos éticos

El presente trabajo de investigación cumplió con las normas APA (2020); asimismo se contó con el permiso correspondiente de los investigadores que realizaron las traducciones al español de la Escala de Supervisión Abusiva.

La investigación también presentó los principios éticos del Consejo de psicólogos del Perú (2018) y el código de ética de la universidad Cesar Vallejo, N°0126-2017 (2017), el principio de no maleficencia; la recolección de datos de los participantes se realizó anónimamente, asimismo la privacidad y confidencialidad de los datos será publicado para temas de investigación. En el principio de autonomía se consideró en el formulario el consentimiento informado, donde se dio a conocer el objetivo y finalidad de la investigación, el cual los participantes autorizaron de manera voluntaria hacer uso de sus respuestas. En el principio de beneficencia, esta investigación aportó los baremos que permitió identificar el nivel de supervisión abusiva en trabajadores, y en función de ello puede realizarse intervenciones. En el principio de justicia; los participantes recibirán un trato igualitario.

Así mismo, la Resolución de consejo universitario de la universidad Cesar Vallejo (2017), manifiesta que el investigador debe cumplir con los derechos a la propiedad intelectual de otros investigadores, por lo cual se evitará el plagio total o parcial de otras investigaciones, se citará y referenciará toda información de otro autor y pasará por la revisión correspondiente del software turnitin.

IV. RESULTADOS

Tabla 2

Evidencia de validez basada en el contenido según criterio de jueces

Ítems	Aspectos	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	Media	DE	V	I	S
Item1	Rel.	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	0.89	1.00
	Rep.	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	0.89	1.00
	Cl.	3	2	3	3	3	2.80	0.45	0.93	0.79	0.98
Item2	Rel.	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	0.89	1.00
	Rep.	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	0.89	1.00
	Cl.	3	2	3	3	3	2.80	0.45	0.93	0.79	0.98
Item3	Rel.	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	0.89	1.00
	Rep.	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	0.89	1.00
	Cl.	3	3	3	2	3	2.80	0.45	0.93	0.79	0.98
Item4	Rel.	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	0.89	1.00
	Rep.	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	0.89	1.00
	Cl.	3	3	2	3	3	2.80	0.45	0.93	0.79	0.98
Item5	Rel.	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	0.89	1.00
	Rep.	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	0.89	1.00
	Cl.	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	0.89	1.00
Item6	Rel.	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	0.89	1.00
	Rep.	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	0.89	1.00
	Cl.	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	0.89	1.00
Item7	Rel.	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	0.89	1.00
	Rep.	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	0.89	1.00
	Cl.	3	3	2	3	3	2.80	0.45	0.93	0.79	0.98
Item8	Rel.	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	0.89	1.00
	Rep.	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	0.89	1.00
	Cl.	3	2	2	2	3	2.40	0.55	0.80	0.63	0.90

Item9	Rel.	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	0.89	1.00
	Rep.	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	0.89	1.00
	Cl.	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	0.89	1.00
Item10	Rel.	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	0.89	1.00
	Rep.	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	0.89	1.00
	Cl.	3	3	2	3	3	2.80	0.45	0.93	0.79	0.98
Item11	Rel.	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	0.89	1.00
	Rep.	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	0.89	1.00
	Cl.	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	0.89	1.00
Item12	Rel.	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	0.89	1.00
	Rep.	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	0.89	1.00
	Cl.	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	0.89	1.00
Item13	Rel.	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	0.89	1.00
	Rep.	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	0.89	1.00
	Cl.	3	3	2	3	3	2.80	0.45	0.93	0.79	0.98
Item14	Rel.	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	0.89	1.00
	Rep.	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	0.89	1.00
	Cl.	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	0.89	1.00
Item15	Rel.	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	0.89	1.00
	Rep.	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	0.89	1.00
	Cl.	3	2	3	3	3	2.80	0.45	0.93	0.79	0.98

Nota. Rel.: Relevancia, Rep.: Representatividad, Cl: Claridad, DE: Desviación estándar, V: V de Aiken, I: Límite inferior, S:

Límite superior, en cursiva los valores bajos.

Los resultados manifiestos en la tabla 2 muestran que los 15 indicadores del SAT superaron los requerimientos observados por los jueces expertos, motivo por el cual fueron aceptados en su totalidad. Es decir, que todos los ítems superaron el puntaje mínimo para ser aceptados y obtener un resultado satisfactorio.

Tabla 3*Análisis descriptivo de los ítems del SAT*

Ítems	Min	Max	M	DE	g ¹	g ²	Ritc	Aceptable
1	1	5	1.90	1.12	1.079	0.212	0.75	Sí
2	1	5	1.76	1.02	1.128	0.307	0.74	Sí
3	1	5	2.04	1.13	0.842	-0.270	0.67	Sí
4	1	5	1.98	1.18	0.933	-0.174	0.82	Sí
5	1	5	2.10	1.26	0.847	-0.434	0.81	Sí
6	1	5	2.48	1.38	0.392	-1.148	0.81	Sí
7	1	5	2.55	1.46	0.325	-1.368	0.81	Sí
8	1	5	2.07	1.25	0.848	-0.426	0.80	Sí
9	1	5	2.55	1.46	0.316	-1.352	0.81	Sí
10	1	5	2.38	1.46	0.462	-1.308	0.83	Sí
11	1	5	2.26	1.40	0.667	-0.950	0.82	Sí
12	1	5	1.99	1.26	0.945	-0.395	0.80	Sí
13	1	5	2.35	1.46	0.587	-1.122	0.84	Sí
14	1	5	2.12	1.40	0.843	-0.760	0.82	Sí
15	1	5	2.73	1.63	0.234	-1.590	0.80	Sí

Nota: Min y Max: puntajes mínimos y máximos de cada ítem, DE: desviación estándar, g¹: eficiente de asimetría de Fisher, g²: coeficiente de curtosis de Fisher, Ritc: Correlación ítem-Test corregido.

La tabla 3 describió los resultados concluidos luego de realizar el análisis preliminar de los ítems, así pues, se evidencia que los rangos de respuesta varían entre 1 a 5, siendo las respuestas 1 y 2 las que mayor presencia demostraron en los participantes que fueron evaluados (M=2.22; DE=1.32) (Aedo et al., 2015). En efecto, los resultados de la asimetría y curtosis demostraron que la distribución de datos se adecuó cerca de la normalidad invariada, evitando sobrepasar los límites (± 3) que fueron determinados por la literatura científica (Cheng, 2016). Por último, la correlación ítem-test demostró que cada indicador aportó de forma sustancial al análisis de la variable expuesta al superar la correlación .30 (Shieh y Wu, 2014), motivo por lo cual se concluye que fueron aceptables cada uno de los ítems analizados.

Tabla 4*Evidencias de validez basada en la estructura interna mediante AFC del SAT*

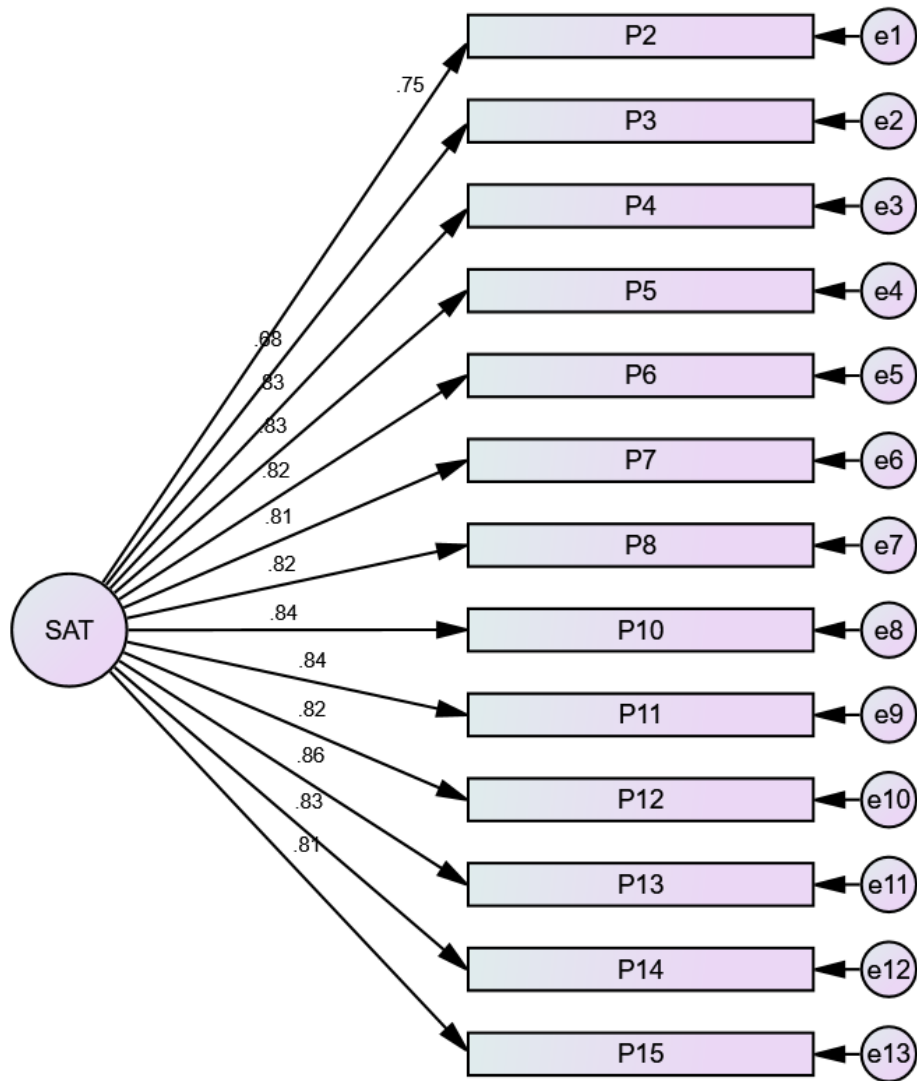
Modelo	Ítems	χ^2/gl	GFI	CFI	SRMR	RMSEA (IC 90%)
Unidimensional	15	3.76	.997	.98	.04	.08 (.07 - .09)
Unidimensional	13	2.18	.998	.99	.03	.05 (.06 - .04)

Nota: χ^2/gl : chi cuadrado sobre grado de libertad, GFI: índice de bondad de ajuste, CFI: índice de ajuste comparativo, SRMR: Raíz residual estandarizada cuadrática media, RMSEA: Error cuadrático medio de aproximación, IC: Intervalos de confianza.

La tabla 4 demostró el análisis de la estructura interna por medio del Análisis Factorial Confirmatorio. Se desarrolló un modelo de 15 ítems, los índices de ajuste absoluto (GFI = .997; SRMR=.04; RMSEA=.08) obtuvieron valores adecuados según lo revisado en la literatura científica (Escobedo et al., 2016) el cual demostró que el instrumento tiene un buen funcionamiento y buena covarianza entre el modelo descrito y el sustentado por la teoría (Jordan, 2021). Los índices de comparativo superaron los mínimos requeridos para aceptar el modelo (CFI=.98) demostrando un adecuado ajuste a la muestra (Jordan, 2021). Por otro lado, Mena et al. (2021), eliminaron 2 ítems por presentar cargas factoriales deficientes por ello se comparó un segundo modelo de 13 ítems con la reducción de los ítems (1 y 9) para evaluar la mejoría del modelo, obteniendo resultados favorables en cuanto a un incremento sustancial en los índices de ajuste absoluto (GFI = .998; CFI= .99; SRMR=.03; RMSEA=.05). De esta manera, se evidenció empíricamente que un modelo de 13 ítems tuvo mejor ajuste a la población objetivo, puesto que los valores de los índices de ajuste absoluto sobrepasaron en gran proporción al modelo original.

Figura 1

Estructura interna del SAT eliminando los ítems 1 y 9.



Nota. Análisis del diagrama factorial modelo de 13 ítems.

Tabla 5*Cargas factoriales y consistencia interna para el SAT*

Ítem	F1	F2
1. Se burla de mí.	0.79	---
2. Me dice que lo que pienso o siento es estúpido.	0.78	.78
3. Se queda callado cuando le hago una pregunta.	0.72	.72
4. Se burla de mí, delante de los demás.	0.86	.85
5. Invade mi privacidad.	0.84	.85
6. Me recuerda los errores y faltas del pasado.	0.83	.84
7. No le importa los trabajos que me han llevado un gran esfuerzo.	0.83	.83
8. Me culpa a mí para salvarse a sí mismo de la vergüenza.	0.83	.84
9. Rompe las promesas hechas.	0.83	---
10. Expresa su rabia hacia mí cuando se enoja con otra persona.	0.85	.85
11. Hace comentarios negativos sobre mí a los demás.	0.84	.85
12. Es grosero conmigo.	0.83	.84
13. No me permite relacionarme con mis compañeros de trabajo.	0.86	.86
14. Me llama incompetente.	0.85	.85
15. Me miente.	0.82	.82
Promedio de cargas factoriales	0.82	0.83
Consistencia interna (ω)	0.96	.96

Nota: ω : Omega Mcdonald; F1: SAT 15 ítems, F2: SAT 13 ítems

En efecto, en la tabla 5 se presenta las cargas factoriales de los indicadores que forma el SAT demostró que gran porcentaje de la varianza explicada está presente en todos los ítems, superando el mínimo de .30 requerido por la literatura científica (Ventura, 2019). Es decir, que cada ítem aportó en gran medida a la evaluación de la supervisión abusiva. Por otro lado, se pormenoriza una confiabilidad estable y adecuada ($\omega = .96$) lo cual demostró gran replicabilidad y limitación de la variabilidad en la elección de las respuestas (Ventura y Caycho, 2017).

Tabla 6*Percentiles y normas de interpretación*

Instrumento	PD	Percentil	Interpretación
Cuestionario de	15 - 29	25	Bajo
Supervisión Abusiva	30 – 47	50	Medio
(SAT)	48 – 73	75	Alto

Nota: PD: puntaje directo

Por último, en la tabla 6 se realizó la adecuación de los resultados a los puntajes de la población actual, se optó por crear una tabla general para medir la supervisión abusiva en personas adultas. Por ello, se utilizó los percentiles como puntos de corte (ver anexo 8) para una interpretación menos sesgada, quedando un nivel bajo representado por el percentil 25, nivel medio por el percentil 50 y un nivel alto por el percentil 75 (Valero, 2013).

V. DISCUSIÓN

En definitiva, luego de realizar un análisis exhaustivo y al utilizar la estadística como base para poder evitar sesgos en la interpretación y declaración de los resultados, se evidencia que el presente trabajo de investigación obtuvo buenos resultados. Como primer objetivo fue establecer la validez de contenido por medio de jueces expertos, el cual evidenció el acuerdo de los jueces para afirmar que los ítems propuestos presentaron indicadores de pertinencia, relevancia y claridad; así mismo se apreció que el indicador de V de Aiken fue aceptable ya que superó el .80. Por su parte Mena et al. (2021), en su estudio, empleó la misma metodología para validar su instrumento, se realizó mediante un acuerdo de jueces, dos doctores, un experto en psicometría y otro en psicología organizacional. Almanasreh et al. (2019), indica que el proceso debe ser riguroso ya que la información obtenida es invaluable para la calidad del instrumento.

Asimismo, se comprueba que el Cuestionario de Supervisión Abusiva (SAT) supera los requerimientos mínimos para establecer un buen ajuste en la estructura interna de un modelo unidimensional con 13 ítems ($\chi^2/gl= 2,18$; GFI=998; CFI=99; SRMR=03; RMSEA=.05; IC= .06 - .04), dando resolución al objetivo específico 2 propuesto en la investigación. Asimismo, estos hallazgos de un modelo de 13 ítems fueron propuesto también por Mena et al. (2021), en el cual presentaron una reducción de 2 ítems en su modelo unidimensional justificado por una deficiencia en sus cargas factoriales. El AFC confirmó un buen ajuste para un modelo de 13 ítems (RMSEA=04; CFI=99; TLI=.98). Al evaluar ambas experiencias, se entiende que la eliminación de dos ítems mejora sustancialmente los índices de ajuste absoluto.

Luego, también se dio desarrollo al tercer objetivo específico que refiere establecer la fiabilidad por consistencia interna de la Escala de Supervisión Abusiva en trabajadores de Lima Metropolitana, evidenciando una consistencia interna aceptable ($\omega= .96$), refiriendo que el cuestionario mantiene su capacidad de replicabilidad por encima de las dimensiones sociales, no viéndose afectado por el tiempo o lugar. Similares resultados fueron hallados por Mena et al. (2021) quienes reportaron un omega de .88, igualmente, Gatti et al. (2020) presentaron una fiabilidad adecuada ($\alpha=.93$), lo cual establece buenos indicadores de que la prueba puede utilizarse para medir la supervisión abusiva, sin ser afectada por el tamaño

de la muestra, las condiciones de aplicación o la variabilidad de las respuestas de los participantes (Ventura y Caycho, 2017). Por otro lado, se optó por reportar un análisis de confiabilidad mediante el coeficiente omega, puesto que presenta mayor discriminación a la hora de evaluar la fiabilidad del instrumento, caso contrario al alfa de Cronbach que puede verse alterado por el tamaño de la muestra, ya que, los criterios de análisis de la fiabilidad de la omega son superiores al alfa porque estos utilizan las cargas factoriales, mostrando menos flexibilidad (Salazar y Serpa, 2017).

Para ir finalizando, se dio como un agregado establecer como cuarto objetivo específico que plantea elaborar los baremos percentiles de la escala de Supervisión Abusiva en trabajadores de Lima Metropolitana, razón por lo cual se utilizó la estadística para interpretar los promedios en función de un nivel de supervisión, identificándose 3 niveles (bajo, mediano y alto) representados por sus 3 puntos de cortes (25, 50 y 75) (Valero, 2013), lo cual ayudará en gran medida a una mejor evaluación del contexto organizacional y de las interacciones sociales dentro de la empresa, buscando erradicar el abuso de poder por parte de los supervisores.

Para concluir, las cargas factoriales de los indicadores que forman el SAT demostró que gran porcentaje de la varianza explicada está presente en todos los ítems, superando el mínimo de .30; el ítem 4 y 13 obtuvieron la más alta carga factorial de 0.86, en conclusión, cada ítem aporta en gran medida a la evaluación de la supervisión abusiva. De esta manera, se logró comprobar y desarrollar todos los objetivos propuestos dentro de la actual investigación dotando de evidencia empírica que permita afirmar que la escala de Supervisión Abusiva (SAT) cumple con adecuados índices de ajuste que lo considera para la evaluación de la supervisión abusiva dentro de trabajadores de Lima Metropolitana, asimismo, las limitaciones estuvieron presentes, tales como la aplicación virtual que mantiene aún sus sesgos ya que el participante puede desarrollarlo en cualquier momento y lugar, esto significa que se ubique fuera de la organización donde sienta que no vive la supervisión abusiva. Por otro lado, también la premura del tiempo que dificultó la obtención de una muestra más amplia para mejores resultados, sin embargo, con lo obtenido se mostró un análisis más que satisfactorio que ayudará a un mejor entendimiento de lo que se llama supervisión abusiva.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se logró adaptar la Escala de Supervisión Abusiva para trabajadores de Lima Metropolitana.

SEGUNDA: La Escala de Supervisión Abusiva obtuvo la validez de contenido por medio de juicio de expertos, lo cual evidenció que los ítems presentaron óptimos indicadores de pertinencia, relevancia y claridad, así mismo se apreció que el indicador de V de Aiken fue aceptable ya que superó el .80.

TERCERA: La Escala de Supervisión Abusiva evidenció validez de estructura interna. La técnica del AFC determinó un modelo unidimensional con 13 ítems ($\chi^2/gf= 2.18$; GFI= .998; CFI= .99; SRMR=.03; RMSEA=.05; IC= .06 - .04), lo que indicó que el ajuste del modelo es aceptable.

CUARTA: La Escala de Supervisión Abusiva presentó buena confiabilidad mediante el Omega McDonald ($\omega = .96$) lo que demostró que la escala brinda resultados consistentes y coherentes; asimismo, las cargas factoriales superan los indicadores requeridos, lo que aportó en gran medida la evaluación de la supervisión abusiva.

QUINTA: Se elaboraron baremos percentiles para la Escala de Supervisión Abusiva, se identificó tres niveles (bajo, mediano y alto). Los puntajes directos de 15 a 29 corresponden a un percentil 25, lo cual se interpreta un nivel bajo de supervisión abusiva; los puntajes directos de 30 a 47 corresponden a un percentil 50, lo cual se interpreta un nivel medio de supervisión abusiva y los puntajes directos de 48 a 73 corresponden a un percentil 75, lo cual se interpreta un nivel alto de supervisión abusiva.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Alineados a los estándares de medición internacional (AERA, APA & NCME, 2018), se recomienda que en posteriores replicas del estudio se mantenga o incremente la proporción muestras (>500), así como incluir fuentes de evidencia de validez como la basada en relación con otras variables (estrés laboral, motivación laboral, satisfacción laboral, compromiso laboral, rendimiento laboral, creatividad en el trabajo, bienestar psicológico, rotación laboral, agotamiento emocional, el cyberloafing entre otras) con el fin de seguir incrementado la evidencia psicométrica del instrumento.

SEGUNDA: Si bien, se encontraron evidencias consistentes en la aplicación de análisis psicométrico (basado en la teoría clásica de los test), se recomienda que en futuras revisiones se incluyan análisis basados en la teoría de respuesta al ítem (TRI) politómicos, aplicando paquetes estadísticos de mayor robustez como el R studio, con el fin de incrementar la evidencia de la discriminación de cada uno de los ítems que constituyen el instrumento.

TERCERA: Se sugieren que en posteriores investigaciones se incluya el reporte de la invarianza de la medida factorial, contrastando las variables demográficas (género, tipo de trabajo), con el fin de identificar si el análisis de estas características afecta o no la robustez del modelo unidimensional propuesto en el análisis psicométrico.

CUARTA: Se recomienda, en posteriores reportes de la evidencia en relación con la respuesta al ítem, incluir medición de los intervalos de confianza, ya que este dato complementa el análisis psicométrico para la toma de decisión instrumental.

QUINTA: Se recomienda a los futuros investigadores realizar encuestas presenciales donde los participantes estén en el ambiente laboral donde sientan que experimentan la supervisión abusiva a diferencia si están fuera del ambiente ya no sientan que viven la supervisión abusiva o no tengan interés de brindar información real.

REFERENCIAS

- Aedo, S., Cavada, G. y Aedo, G. (2015). Significación de la media y desviación estándar poblacional. *Rev. Obstet. Ginecol*, 10(1), 17 – 21. https://www.researchgate.net/publication/277670818_Significado_de_la_media_y_desviacion_estandar_poblacional
- Al Anazi, R. B., AlQahtani, S. M., Mohamad, A. E., Hammad, S. M., & Khleif, H. (2020). Violence against Health-Care Workers in Governmental Health Facilities in Arar City, Saudi Arabia. <https://doi.org/10.1155/2020/6380281>
- Al Halbusi, H., Ruiz-Palomino, P., Jimenez-Estevez, P., y Gutiérrez-Broncano, S. (2021). How upper/middle managers' ethical leadership activates employee ethical behavior? The role of organizational justice perceptions among employees. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://cutt.ly/k20ENsm>
- Almanasreh, E., Moles, R., & Chen, T. F. (2019). Evaluation of methods used for estimating content validity. *Research in social and administrative pharmacy*, 15(2), 214-221. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1551741118302687>
- American Psychological Association. (2020). The Impact of the Universal Declaration of Ethical Principles for Psychologists. *Magazine Scielo*. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-22282014000100008
- Anthoine, E., Moret, L., Regnault, A., Sébille, V., & Hardouin, J.-B. (2014). Sample size used to validate a scale: a review of publications on newly-developed patient reported outcomes measures. *Health and Quality of Life Outcomes*, 12(1), 176–176. <https://doi.org/10.1186/s12955-014-0176-2>
- Ato, M., López, J., y Benavente. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29 (3). <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Aryee, S., Chen, Z., Sun, L., y Debrah, Y. (2007). Antecedents and outcomes of abusive supervision: Test of a trickle-down model. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 191–201. <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0021-9010.92.1.191>

- Avey, J. B., Wu, K., y Holley, E. (2015). The influence of abusive supervision and job embeddedness on citizenship and deviance. *Journal of Business Ethics*, 129(3), 721-731. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-014-2192-x>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. <https://cutt.ly/U20WeKI>
- Barnes, C., Lucianetti, L., Bhave, D., y Christian, M. (2015). “You wouldn’t like me when I’m sleepy”: Leaders’ sleep, daily abusive supervision, and work unit engagement. *Academy of Management Journal*, 58(5), 1419-1437 <https://psycnet.apa.org/record/2015-50566-006>
- Caesens, G., Nguyen, N., & Stinglhamber, F. (2019). Abusive supervision and organizational dehumanization. *Journal of Business and Psychology*, 34(5), 709-728. <https://cutt.ly/520R5s2>
- Cheng, L. (2016). Confirmatory factor analysis with ordinal data: comparing robust maximum likelihood and diagonally weighted least squares. *Behavior research methods*, 48(3), 936 – 949. <https://doi.org/10.3758/s13428-015-0619-7>
- Código de Ética de la Universidad César Vallejo (2017). *Universidad Cesar Vallejo Consejo Directivo Nacional: Colegio de Psicólogos del Perú. Código de Ética y Deontología*. Colegio de Psicólogos del Perú. http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Colquitt, J., Conlon, D., Wesson, M., Porter, C., y Yee, K. (2001). Justice at the millennium: a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of applied psychology*, 86(3), 425. <https://asset-pdf.scinapse.io/prod/2096320953/2096320953.pdf>
- Consejo Directivo Nacional: Colegio de Psicólogos del Perú (2018, julio). Código de Ética y Deontología. Colegio de Psicólogos del Perú. http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Cropanzano, R., Slaughter, J., y Bachiochi, P. (2005). Organizational Justice and Black Applicants’ Reactions to Affirmative Action. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1168-1184. https://www.researchgate.net/profile/Russell-Cropanzano/publication/7453308_Organizational_Justice_and_Black_Applicants'_Reactions_to_Affirmative_Action/links/00463533af44b70163000000/

[Organizational-Justice-and-Black-Applicants-Reactions-to-Affirmative-Action.pdf](#)

- Eder, P., y Eisenberger, R. (2008). Perceived organizational support: Reducing the negative influence of coworker withdrawal behavior. *Journal of management*, 34(1), 55-68. [http://classweb.uh.edu/eisenberger/wp-content/uploads/sites/21/2015/04/Eder Eisenberger 2008.pdf](http://classweb.uh.edu/eisenberger/wp-content/uploads/sites/21/2015/04/Eder_Eisenberger_2008.pdf)
- El Peruano (2022). MTPE atendió 74 denuncias de acoso sexual. <https://elperuano.pe/noticia/137598-mtpe-atendio-74-denuncias-de-acoso-sexual>
- Ervasti, J., Seppälä, P., Olin, N., Kalavainen, S., Heikkilä, H., Aalto, V. y Kivimäki, M. (2022). Eficacia de una intervención en el lugar de trabajo para reducir el acoso y la violencia en el lugar de trabajo: protocolo de estudio para un estudio de intervención cuasi-experimental de dos olas. *BMJ abierto*, 12 (3), e053664. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2021-053664>
- Escobedo, T., Hernández, J., Estebané, V. y Martínez, G. (2016). Modelos de ecuaciones estructurales: características, fases, construcción, aplicación y resultados. *Ciencia y Trabajo*, 18(55), 16 – 22. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n55/art04.pdf>
- Ezeh, L., Etodike, C., y Chukwura, E. (2018). Abusive supervision and organizational cynicism as predictors of cyber-loafing among federal civil service employees in Anambra State, Nigeria. *European Journal of HumanResourc Management Studies*. <https://www.oapub.org/soc/index.php/EJHRMS/article/view/319>
- Fischer, T., Tian, A., Lee, A., y Hughes, D. (2021). Abusive supervision: a systematic review and fundamental rethink. *The Leadership Quarterly*, 32(6), 101540. https://www.researchgate.net/profile/David-Hughes-19/publication/352761771_Abusive_supervision_A_systematic_review_and_fundamental_rethink/links/60df32b292851ca944a0b787/Abusive-supervision-A-systematic-review-and-fundamental-rethink.pdf
- Gatti, P., Cortese, C., y Caputo, A. (2020). An initial validation of Tepper's Abusive Supervision Scale. *BPA*. <https://www.researchgate.net/publication/340526792>

- González F., Escoto, M., y Chávez, J. (2017). *Estadística aplicada en Psicología y Ciencias de la salud*. Manual Moderno.
- Greenberg, J. (1987). Reactions to Procedural Injustice in Payment Distributions: Do the Means Justify the Ends? *Journal of Applied Psychology*, 72(1), 55-61. <https://selc.wordpress.ncsu.edu/files/2013/03/Reactions-to-Procedural-Injustice-in-Payment-Distributions-Do-The-Means-Justify-the-Ends.pdf>
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of management*, 16(2), 399-432. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/014920639001600208>
- Harris, K. J., Harvey, P., & Kacmar, K. M. (2011). Abusive supervisory reactions to coworker relationship conflict. *The Leadership Quarterly*, 22(5), 1010–1023. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.07.020>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta*. McGraw Hill Education
- Hu, L., y Liu, Y. (2017). Abuse for status: A social dominance perspective of abusive supervision. *Human Resource Management Review*, 27(2), 328-337. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1053482216300316>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2022) Situación del mercado laboral de Lima Metropolitana. <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/04-informe-tecnico-mercado-laboral-ene-feb-mar-2022.pdf>
- Jordan, F. (2021). Valor de corte de los índices de ajuste en el análisis factorial confirmatorio. *PSOCIAL*, 7(1). https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjztledycL7AhWYF7kGHWrUCuEQFnoECAwQAQ&url=https%3A%2F%2Fpublicaciones.sociales.uba.ar%2Findex.php%2Fpsicologiasocial%2Farticle%2Fdownload%2F6764%2F5794&usg=AOvVaw3xmHCywCz_BsGTqMIq2PK3
- Kernan, M., Racicot, B., & Fisher, A. (2016). Effects of abusive supervision, psychological climate, and felt violation on work outcomes: A moderated mediated model. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 23(3), 309-321. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1548051815627358>

- Kim, S.L., Lee, S. y Yun, S. (2020). El efecto de goteo de la supervisión abusiva: los efectos moderadores del desempeño de las tareas de los supervisores y el enfoque de promoción de los empleados. *Diario de Liderazgo y Estudios Organizacionales*, 27 (3), 241-255.
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1548051820933321>
- Kuriakose, V., Sreejesh, S., Wilson, P., y Anusree, M. (2019). The differential association of workplace conflicts on employee well-being: The moderating role of perceived social support at work. *International Journal of Conflict Management*. <https://psycnet.apa.org/record/2020-01650-005>
- Lan, J., Wong, I., y Guo, J. (2021). Service training intervention and time-variant personal growth. *International Journal of Hospitality Management*, 98, 103036.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0278431921001791>
- Liu, D., Liao, H., y Loi, R. (2012). The dark side of leadership: A three-level investigation of the cascading effect of abusive supervision on employee creativity. *Academy of management journal*, 55(5), 1187-1212. <https://leeds-faculty.colorado.edu/dahe7472/liu%20creativity%201187.full.pdf>
- Mackey, J., Frieder, R., Brees, J., y Martinko, M. (2017). Abusive supervision: A meta-analysis and empirical review. *Journal of management*, 43(6), 1940-1965. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0149206315573997>
- Mena, P., Ferrer, R., Parra, F., José, M. y Vásquez, J. (2021). Adaptación y validación del cuestionario de supervisión abusiva de tepper (SAT) en empleados de la región de Arica y Parinacota. *Revista interdisciplinaria de filosofía y Psicología*, 16(7), 1 – 11. <https://www.scielo.cl/pdf/limite/v16/0718-1361-limite-16-7.pdf>
- Ministerio de Igualdad (2021). *El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España*.
<https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/estudios/investigaciones/2021/pdfs/estudioacososexual1.pdf>
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2021). *Violencia y acoso en el mundo del trabajo. Aportes desde la negociación colectiva y la OAVL*.
<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/mteyss-violencia-laboral-informe-2021.pdf>

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2019). El 100% de agresores denunciados por hostigamiento sexual son hombres. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/26959-el-100-de-agresores-denunciados-por-hostigamiento-sexual-son-hombres>
- Michel, J. S., Newness, K., & Duniewicz, K. (2016). How Abusive Supervision Affects Workplace Deviance: A Moderated-Mediation Examination of Aggressiveness and Work-Related Negative Affect. *Journal of Business and Psychology*, 31(1), 1–22. <https://doi.org/10.1007/s10869-015-9400-2>
- Mitchell, M., y Ambrose, M. (2007). Abusive supervision and workplace deviance and the moderating effects of negative reciprocity beliefs. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 1159–1168. https://web.archive.org/web/20150915122756id_/http://media.terry.uga.edu/so-crates/publications/2015/01/MitchellAmbrose_2007_Abusive_supervision_and_deviance_JAP.pdf
- Moreno, J., Herrera, D. y Gargurevich, R. (2018). Propiedades psicométricas de la versión en Español de la Escala de Supervisión abusiva en población laboral ecuatoriana. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación*, 51(2), 117 –133. <https://www.aidep.org/sites/default/files/2019-04/RIDEP51-Art9.pdf>
- Muratta, R., Pareja, A. y Matalinares. (2012). *Construcción de Instrumentos para Psicología y Educación*. CEPREDIM.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación: cuantitativa, cualitativa y redacción de tesis (5ta ed)*. Ediciones de la U.
- Programa de Estudios Psicosociales del Trabajo (2020). *Violencia laboral: aportes para su reconocimiento, prevención e intervención*. https://pepet.udp.cl/wp-content/uploads/2021/01/guia_violencia_laboralv2.pdf
- Puente, K., & Guimaraes, M. (2019). Evidencias de Validade de una Medida de Lideranca Abusiva. (Portuguese). *Avalicao Psicologica*, 18(3), 285- 296. <https://doi.org/10.15689/ap.2019.1803.14989.08>
- Rousseau, V., & Aubé, C. (2018). When leaders stifle innovation in work teams: The role of abusive supervision. *Journal of Business Ethics*, 151(3), 651-664.

<https://www.proquest.com/docview/2090198010?pqorigsite=gscholar&fromopenview=true>

Salazar, C. y Serpa, A. (2017). Análisis confirmatorio y coeficiente Omega como propiedades psicométricas del instrumento Clima Laboral de Sonia Palma. *Revista de investigación en Psicología*, 20(2), 377 – 388.

<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwj-7ZKL->

[cL7AhUZLbkGHZB4Co0QFnoECA0QAQ&url=https%3A%2F%2Frevistasinvestigacion.unmsm.edu.pe%2Findex.php%2Fpsico%2Farticle%2Fdownload%2F14047%2F12410%2F48582&usq=AOvVaw2sJTBmtggnajlN_Pu-Ev33](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwj-7ZKL-cL7AhUZLbkGHZB4Co0QFnoECA0QAQ&url=https%3A%2F%2Frevistasinvestigacion.unmsm.edu.pe%2Findex.php%2Fpsico%2Farticle%2Fdownload%2F14047%2F12410%2F48582&usq=AOvVaw2sJTBmtggnajlN_Pu-Ev33)

Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*.

<http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480?show=full>

Scheuer, M., Burton, J., Barber, L., Finkelstein, L., & Parker, C. (2016). Linking abusive supervision to employee engagement and exhaustion. *Organization Management Journal*, 13(3), 138-147.

<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/15416518.2016.121406>

Scholl, R., Cooper, E., y McKenna, J. (1987). Referent selection in determining equity perceptions: Differential effects on behavioral and attitudinal outcomes. *Personnel psychology*, 40(1), 113-124.

<https://psycnet.apa.org/record/1987-23627-001>

Shieh, J. & Wu, H. (2014). Measures of consistency for DEMATEL Method. *Communications in Statistics – Simulation and Computation*, 45(3), 781 – 790.

<https://doi.org/10.1080/03610918.2013.875564>

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2020). *SUNAFIL resolvió 484 órdenes de fiscalización este 2020 sobre hostigamiento sexual laboral y actos de hostilidad*. [https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/295647-sunafil-resolvio-484-ordenes-de-fiscalizacion-este-2020-sobre-](https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/295647-sunafil-resolvio-484-ordenes-de-fiscalizacion-este-2020-sobre-hostigamiento-sexual-laboral-y-actos-de-hostilidad)

[hostigamiento-sexual-laboral-y-actos-de-hostilidad](https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/295647-sunafil-resolvio-484-ordenes-de-fiscalizacion-este-2020-sobre-hostigamiento-sexual-laboral-y-actos-de-hostilidad)

Supo y Cavero (2014). *Fundamentos teóricos y procedimentales de la investigación científica en ciencias sociales*.

- Tepper, B. (2000). Consecuencias de la supervisión abusiva. *Revista de la Academia de Administración*, 43 (2), 178.
<https://www.proquest.com/docview/199816110?pqorigsite=gscholar&fromopenview=true>
- Tepper, B. (2007). Abusive Supervision in Work Organizations: Review, Synthesis, and Research Agenda. *Journal of Management*, 33(3), 261-289.
https://www.researchgate.net/profile/Bennett-Tepper/publication/228079138_Abusive_Supervision_in_Work_Organizations_Review_Synthesis_and_Research_Agenda/links/00b49533cbcbd41b33000000/Abusive-Supervision-in-Work-Organizations-Review-Synthesis-and-Research-Agenda.pdf
- Tepper, B., Henle, C., Lambert, L., Giacalone, R. & Duffy, M. (2008). Abusive supervision and subordinates' organization deviance. *Journal of Applied Psychology*, 93(4), 721 – 732. <https://psycnet.apa.org/fulltext/2008-09088-001.html>
- Valentine, M. (2018). When equity seems unfair: the role of justice enforceability in temporary team coordination. *Academy of Management Journal*, 61(6), 2081-2105.
<https://mvalentine.github.io/pdfs/when%20equity%20seems%20unfair.pdf>
- Valero, S. (2013). *Transformación e interpretación de las puntuaciones*. Universidad Oberta de Catalunya
- Velez, M. J., & Neves, P. (2017). The relationship between abusive supervision, distributive justice and job satisfaction: A substitutes for leadership approach. *European review of applied psychology*, 67(4), 187-198.
https://research.unl.pt/ws/files/4270467/The_relationship_between_abusive_supervision_distributive_justice_and_job_satisfaction.pdf
- Ventura, J. (2019). Dos formas fáciles de interpretar las famosas cargas factoriales. *Gac.Samit.*, 33(6), 598 – 600. <https://www.gacetasanitaria.org/es-pdf-S021391111930113X>
- Ventura, J. y Caycho, T. (2017). El coeficiente omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Manizales*, 15(1), 625 – 627.
<https://www.redalyc.org/pdf/773/77349627039.pdf>

- Vogel, R. M., Mitchell, M. S., Tepper, B. J., Restubog, S. L., Hu, C., Hua, W., & Huang, J. C. (2015). A cross-cultural examination of subordinates' perceptions of and reactions to abusive supervision. *Journal of Organizational Behavior*, 36(5), 720-745. <https://psycnet.apa.org/record/2015-30215-003>
- Xu, S., y Cao, Z. (2019). Antecedents and outcomes of work–nonwork conflict in hospitality: a meta-analysis. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. https://publications.aston.ac.uk/id/eprint/38778/1/IJCHM_meta_analysis.pdf
- Zhang, Y., & Bednall, T. (2016). Antecedents of abusive supervision: A meta-analytic review. *Journal of Business Ethics*, 139(3), 455-471. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2657-6>.
- Zhang, Y., and Liao, Z. (2015). Consequences of abusive supervision: A meta-analytic review. *Asia Pacific Journal of Management*, 32(4), 959-987. <https://doi.org/10.1007/s10490-015-9425-0>
- Zhang, J., y Liu, J. (2018). Is abusive supervision an absolute devil? Literature review and research agenda. *Asia Pacific Journal of Management*, 35(3), 719-744. <https://www.proquest.com/docview/2026789182?pqorigsite=gscholar&fromopenview=true>
- Zhou, B., Marchand, A., y Guay, S. (2018). Gender differences on mental health, work-family conflicts and alcohol use in response to abusive supervision. *Journal of word and Organizational Psychology*, 34, 157-167. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a18>
- Zhou, Y., Mistry, T, Kim, W., y Cobanoglu, C. (2021). Workplace mistreatment in the hospitality and tourism industry: a systematic review of the literature and suggestions for future research. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 49, 309-320. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1447677021001728>

ANEXOS

Anexo 1:

Matriz de Propiedades psicométricas del instrumento

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	CARACTERISTICAS PSICOMÉTRICAS	INDICADORES	TECNICA
Propiedades psicométricas de la Escala Supervisión Abusiva (Tepper, 2000)	Se da mediante la evaluación de la validación, confiabilidad y normas de interpretación del instrumento psicológico (Montero, 2013)	Validez Confiabilidad Normas de interpretación	Validez de contenido Validez de constructo Consistencia interna Baremos	- V de Aiken. - Criterio de Jueces. - Análisis factorial exploratorio. - Análisis factorial confirmatorio. - Coeficiente alfa. - Coeficiente Omega. Niveles: alto, medio y bajo

Anexo 2:*Matriz de Operacionalización de la variable*

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Supervisión Abusiva	Percepciones de los subordinados sobre la medida en que los supervisores involucran en la exhibición sostenida de comportamientos verbales y no verbales hostiles, excluyendo el contacto físico (Tepper, 2000).	La variable será medida por la Escala de Supervisión Abusiva de Tepper (2000), la cual es unidimensional y está compuesta por 15 items, además presenta una escala de likert de 5 puntos de frecuencia (1-5).	Unidimensional	Comportamientos verbales hostiles Comportamientos no verbales hostiles	Ordinal

ANEXO 3

The screenshot shows a Gmail interface with a search bar containing 'jmv.smk@gmail.com'. The left sidebar includes 'Redactor', 'Recibidos' (2.142), 'Destacados', 'Pospuestos', 'Enviados', 'Borradores' (17), 'Meet' (Nueva reunión, Unirse a una reunión), and 'Hangouts' (Yesenia). The main content area displays an email thread:

- Subject:** Autorización de la escala supervisión abusiva SA (Recibidos x)
- From:** Yesenia Molina Bellido <yamolinab@gmail.com> (22 abr 2022, 11:14)
- To:** para jmv.smk
- Text:** Buenos días mi estimado Jaime Moreno por medio de este mensaje reciba nuestros saludos, soy Yesenia Molina Bellido estudiante de la Universidad César Vallejo, también el motivo de este mensaje es para solicitar autorización para la adaptación de la escala de supervisión abusiva de tepper, 2000; para un trabajo psicométrico que me ayudará al desarrollo de la tesis profesional y sería con fines académicos, espero su cordial respuesta.
- From:** Jaime Moreno Villegas <jmv.smk@gmail.com> (22 abr 2022, 11:52)
- To:** para mí
- Text:** Hola Yesenia,

No es necesario que pidas autorización cuando en el artículo aparecen los ítems de la escala. Así que adelante, éxitos en tu proyecto.

ANEXO 4



San Juan de Lurigancho, 05 de julio del 2022.

CARTA N°47-2022-UCV-CCP/PSI

Jaime Moreno, Dora Herrera y Rafael Gargurevich

Presente:

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la estudiante:

Molina Bellido, Yesenia Amelia DNI:45299757 Código: (ORCID: 0000-0002-9761-6797)

Alumna de la cátedra de Proyecto de Investigación de la Escuela de Psicología de nuestra universidad, quien realizará un Proyecto de Investigación titulado: "ADAPTACIÓN DE LA ESCALA DE SUPERVISIÓN ABUSIVA EN TRABAJADORES DE LIMA METROPOLITANA", el mismo que solo tiene fines académicos y no de lucro. Agradeciendo por antelación le brinde las facilidades del caso autorizando el uso del instrumento:

ESCALA DE SUPERVISIÓN ABUSIVA DE TEPPER

Sea propicia la oportunidad para reiterarle nuestra más alta consideración y estima, y reconocer nuestro apoyo al Departamento de Investigación de esta casa de estudios.

Atentamente,

Mgtr. Melisa Sevillaño Guebara
Coordinadora del Programa Académico de Psicología
Campus San Juan de Lurigancho

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ANEXO 5

Juez 1

PROTOCOLO DE EVALUACIÓN

¿Los ítems van acorde con las opciones de respuesta? SI (X) NO ()

Observaciones: _____ Sin observaciones _____

Sobre todo, el instrumento:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Johana Schmidt Urdanivia.

DNI: 10296747

Especialidad del validador: Psicóloga PSICOLOGO OCUPACIONAL Magíster en Relaciones Públicas y Magíster
Intervención Psicológica

Fecha: 10 /09/2022



Firma del juez

MUCHAS GRACIAS POR SU VALIOSA CONTRIBUCIÓN

Juez 2

PROTOCOLO DE EVALUACIÓN

¿Los ítems van acorde con las opciones de respuesta? SI (X) NO ()

Observaciones: _____

Sobre todo, el instrumento:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. /Mg: VLADIMIR NAVARRO VARGAS DNI: 07872657

Especialidad del validador: PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL Y DEL TRABAJO

Fecha: 17/09/22

 Firmado digitalmente por NAVARRO VARGAS Vladimir Ben FAJ 2014050202 aSB
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 17.09.2022 16:47:58 -05:00

Firma del juez

MUCHAS GRACIAS POR SU VALIOSA CONTRIBUCIÓN

Juez 3

PROTOCOLO DE EVALUACIÓN

¿Los ítems van acorde con las opciones de respuesta? SI (x) NO ()

Observaciones: Sin observaciones

Sobre todo, el instrumento:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. /Mg:JAVIER SAENZ HUAMAN.....

DNI:10359223.....

Especialidad del validador:PSICOLOGO OCUPACIONAL

Fecha: 01/09/2022



Javier Sáenz Huamán
PSICOLOGO OCUPACIONAL
C. Ps. P. N° 7780

Firma del juez

MUCHAS GRACIAS POR SU VALIOSA CONTRIBUCION

Juez 4

PROTOCOLO DE EVALUACIÓN

¿Los ítems van acorde con las opciones de respuesta? SI (X) NO ()

Observaciones: _____

Sobre todo, el instrumento:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: Juan José Kaneko Aguilar

DNI: 10624918

Especialidad del validador: PSIC. ORGANIZACIONAL

Fecha: 10/09/22



Mg. Juan José Kaneko Aguilar
PSICÓLOGO
C. Ps. P. 17040

Firma del juez

MUCHAS GRACIAS POR SU VALIOSA CONTRIBUCIÓN

Juez 5

PROTOCOLO DE EVALUACIÓN

¿Los ítems van acorde con las opciones de respuesta? SI (X) NO ()

Observaciones: _____

Sobre todo, el instrumento:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra.: Taniht L. Cubas Romero DNI: 40724750

Especialidad del validador: PSICÓLOGA ORGANIZACIONAL

Fecha: 09/08/22



Firma del juez

MUCHAS GRACIAS POR SU VALIOSA CONTRIBUCIÓN

ANEXO 6

Covarianzas de los ítems de la Escala de supervisión Abusiva

P1	1	0.75	.602 **	.794 **	.631 **	.604 **	.588 **	.622 **	.545 **	.604 **	.569 **	.647 **	.583 **	.660 **	.545 **
P2	.750 **	1	.618 **	.719 **	.579 **	.593 **	.559 **	.679 **	.521 **	.607 **	.591 **	.666 **	.581 **	.682 **	.548 **
P3	.602 **	.618 **	1	.622 **	.641 **	.533 **	.571 **	.611 **	.561 **	.490 **	.511 **	.555 **	.570 **	.543 **	.508 **
P4	.794 **	.719 **	.622 **	1	.740 **	.635 ⁺ *	.655 **	.732 **	.620 **	.684 **	.668 **	.716 **	.672 **	.710 **	.611 **
P5	.631 **	.579 **	.641 **	.740 **	1	.682 **	.677 **	.670 **	.643 **	.651 **	.716 **	.690 **	.737 **	.650 **	.659 **
P6	.604 **	.593 **	.533 **	.635 **	.682 **	1	.735 **	.677 **	.697 **	.738 **	.712 **	.673 **	.705 **	.651 **	.660 **
P7	.588 **	.559 **	.571 **	.655 **	.677 **	.735 **	1	.681 **	.772 **	.725 **	.685 **	.614 **	.687 **	.663 **	.661 **
P8	.622 **	.679 **	.611 **	.732 **	.670 **	.677 **	.681 **	1	.630 **	.690 **	.660 **	.654 **	.669 **	.672 **	.615 **
P9	.545 **	.521 **	.561 **	.620 **	.643 **	.697 **	.772 **	.630 **	1	.750 **	.706 **	.605 **	.710 **	.655 **	.779 **
P10	.604 **	.607 **	.490 **	.684 **	.651 **	.738 **	.725 **	.690 **	.750 **	1	.750 **	.671 **	.698 **	.728 **	.704 **
P11	.569 **	.591 **	.511 **	.668 **	.716 **	.712 **	.685 **	.660 **	.706 **	.750 **	1	.704 **	.771 **	.649 **	.697 **
P12	.647 **	.666 **	.555 **	.716 **	.690 **	.673 **	.614 **	.654 **	.605 **	.671 **	.704 **	1	.714 **	.706 **	.640 **
P13	.583 **	.581 **	.570 **	.672 **	.737 **	.705 **	.687 **	.669 **	.710 **	.698 **	.771 **	.714 **	1	.721 **	.744 **
P14	.660 **	.682 **	.543 **	.710 **	.650 **	.651 **	.663 **	.672 **	.655 **	.728 **	.649 **	.706 **	.721 **	1	.740 **
P15	.545 **	.548 **	.508 **	.611 **	.659 **	.660 **	.661 **	.615 **	.779 **	.704 **	.697 **	.640 **	.744 **	.740 **	1

ANEXO 7

PD	Perc.
15	16.94118
16	20.23529
17	27.05882
18	28.70588
19	32
20	34.11765
21	36.70588
22	40
23	41.64706
24	43.29412
25	44.47059
26	46.11765
27	46.58824
28	48
29	49.41176
30	50.82353
31	52
32	53.41176
33	55.05882
34	56.70588
35	57.41176
36	58.82353
37	59.52941
38	60.47059
39	61.64706
40	63.05882
41	65.41176

42	66.58824
43	67.29412
44	68.23529
45	70.11765
46	72.70588
47	74.82353
48	76.47059
49	79.05882
50	81.41176
51	83.05882
52	85.41176
53	87.29412
54	89.17647
55	90.35294
57	91.52941
58	92.47059
59	93.88235
60	94.58824
63	95.52941
64	96
65	96.23529
66	96.94118
67	98.11765
69	98.82353
70	99.52941
72	99.76471
73	100



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, NIKOLAI MARTIN RODAS VERA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "ADAPTACIÓN DE LA ESCALA DE SUPERVISIÓN ABUSIVA EN TRABAJADORES DE LIMA METROPOLITANA", cuyo autor es MOLINA BELLIDO YESENIA AMELIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 09 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
NIKOLAI MARTIN RODAS VERA DNI: 42913187 ORCID: 0000-0001-6740-3099	Firmado electrónicamente por: NRODASV el 09-01- 2023 11:42:09

Código documento Trilce: TRI - 0514458