

Artículo de Investigación

El Lado Oscuro de la Supervisión: Análisis Psicométrico de la Escala de Supervisión Abusiva en Puerto Rico

Vilmarie Castillo Marrero* , Karisol Chévere-Rivera  & Antonio Zapata Solá 

Universidad Albizu, Recinto de San Juan (Puerto Rico)

*Correspondence: vcastillo623@sju.albizu.edu

Información Artículo	RESUMEN
Recibido: 5-VIII-2026 Aceptado: 15-IX-2026 Palabras Clave: Supervisión Abusiva, Psicometría, Riesgos Psicosociales, Comportamiento Organizacional, Puerto Rico	La supervisión abusiva constituye una de las principales formas de conducta destructiva en las organizaciones y se asocia con consecuencias adversas para el bienestar de las personas trabajadoras y el desempeño organizacional. A pesar del creciente interés internacional por este constructo, Puerto Rico carece de instrumentos psicométricamente validados para su evaluación. El propósito de este estudio fue examinar las propiedades psicométricas de la versión en español de la Escala de Supervisión Abusiva (Moreno et al., 2019) en una muestra de 750 personas trabajadoras en Puerto Rico. Se evaluó la estructura factorial mediante análisis factorial confirmatorio utilizando estimadores robustos para datos ordinales, así como la consistencia interna, la validez convergente y discriminante, la invarianza por género y el establecimiento de índices de interpretación. Los resultados respaldaron una estructura unidimensional con índices de ajuste satisfactorios tanto en el modelo principal para datos ordinales (WLSMV: CFI = .91; TLI = .89) como en el análisis complementario robustecido (ML con Bootstrap: CFI = .93; TLI = .92). Además, se evidenció alta consistencia interna ($\alpha = .96$; $\omega = .96$), adecuada validez convergente (VME = .64) e invarianza métrica y escalar entre hombres y mujeres ($\Delta CFI = -.001$ y $\Delta CFI = -.002$, respectivamente). Además, se desarrollaron puntos de corte para facilitar la interpretación de las puntuaciones en contextos organizacionales. Los hallazgos proporcionan la primera evidencia psicométrica de la Escala de Supervisión Abusiva en población trabajadora puertorriqueña y respaldan su utilización en la investigación, la evaluación de riesgos psicosociales y el diseño de intervenciones organizacionales basadas en evidencia.

The Dark Side of Supervision: A Psychometric Analysis of the Abusive Supervision Scale in Puerto Rico

Keywords:	ABSTRACT
Abusive Supervision, Psychometry, Psychosocial Risks, Organizational Behavior, Puerto Rico	Abusive supervision is one of the most extensively studied forms of destructive workplace behavior due to its adverse consequences for employee well-being and organizational effectiveness. Despite increasing international interest in this construct, Puerto Rico lacks psychometrically validated instruments for its assessment. This study examined the psychometric properties of the Spanish version of the Abusive Supervision Scale (Moreno et al., 2019) in a sample of 750 Puerto Rican workers. Confirmatory factor analysis using robust estimators for ordinal data was conducted, together with analyses of internal consistency, convergent and discriminant validity, gender invariance, and the development of normative interpretation guidelines. The results supported a unidimensional structure with acceptable goodness-of-fit indices in both the primary model for ordinal data (WLSMV: CFI = .91, TLI = .89) and the robust supplementary analysis (ML with bootstrapping: CFI = .93, TLI = .92). Furthermore, the scale demonstrated high internal consistency ($\alpha = .96$, $\omega = .96$), adequate convergent validity (AVE = .64), and both metric and scalar invariance across gender ($\Delta CFI = -.001$ and $\Delta CFI = -.002$, respectively). Empirically derived cut-off scores were also established to facilitate score interpretation in organizational settings. These findings indicate that the instrument provides a valid and reliable measure of abusive supervision in Puerto Rico, supporting its application in organizational research, psychosocial risk assessment, and evidence-based organizational interventions.

Citar como:	Castillo Marrero, V., Chévere-Rivera, K. & Zapata Solá, A. (2026). El lado oscuro de la supervisión: Análisis psicométrico de la Escala de Supervisión Abusiva en Puerto Rico. <i>Revista Interamericana de Psicología Ocupacional</i>, 41(1), 32-47. https://doi.org/10.71332/czrv5b95
-------------	---

Introducción

La supervisión abusiva (SA) constituye una de las formas de conducta destructiva más investigadas en la psicología industrial-organizacional debido a sus efectos sobre el bienestar de las personas trabajadoras y el funcionamiento de las organizaciones (Bhattacharjee & Sarkar, 2022; Martinko et al., 2013; Tepper, 2007). Tepper (2000) la definió como la percepción sostenida de conductas hostiles verbales y no verbales ejercidas por quien supervisa, con exclusión del contacto físico. A diferencia de los conflictos interpersonales ocasionales o de las deficiencias administrativas propias del desempeño de la supervisión, la SA representa un patrón persistente de comportamientos que deteriora progresivamente la relación entre la persona supervisora y la persona supervisada.

Durante las últimas dos décadas, la investigación ha documentado consistentemente que la exposición a supervisión abusiva se asocia con consecuencias negativas tanto para las personas como para las organizaciones (Bhattacharjee & Sarkar, 2022; Chen et al., 2022; Ronen & Donia, 2020; Zhang & Bednall, 2016). A nivel individual, se relaciona con mayores niveles de estrés, agotamiento emocional, ansiedad, depresión y malestar psicológico (Breevaart et al., 2024). En el ámbito laboral, se ha vinculado con una menor satisfacción en el trabajo, menor motivación, disminución del compromiso organizacional, incremento de la intención de renunciar, reducción del desempeño y mayor frecuencia de conductas contraproducentes (Martinko et al., 2013; Mackey et al., 2017; Tepper, 2007; Xiao & Wang, 2022). Estudios recientes continúan documentando asociaciones entre supervisión abusiva, deterioro del desempeño, agotamiento emocional y disminución de la calidad del servicio (Mostafa et al., 2025). En conjunto, esta evidencia posiciona la SA como un riesgo psicosocial cuya identificación y prevención constituye una prioridad para las organizaciones contemporáneas.

El interés científico por este fenómeno también responde a su complejidad conceptual. La supervisión abusiva no se define exclusivamente por la conducta objetiva de quien supervisa, sino por la evaluación que realizan las personas supervisadas acerca de la frecuencia y persistencia de dichas conductas. Su estudio requiere instrumentos capaces de medir de forma válida y confiable una experiencia subjetiva que emerge dentro de una relación jerárquica formal. Esta característica distingue a la supervisión abusiva de otros fenómenos organizacionales relacionados, como el liderazgo destructivo (Akinyele & Chen, 2024), el

conflicto interpersonal o el acoso laboral (Collazo-Torres, et al., 2024), aunque mantenga vínculos conceptuales con ellos.

La literatura internacional sobre supervisión abusiva ha experimentado un crecimiento considerable. No obstante, la evidencia disponible en Puerto Rico continúa siendo limitada. La investigación local se ha concentrado principalmente en constructos afines, como el liderazgo tóxico y otros estilos de liderazgo (Pérez-Santiago, 2026), mientras que la supervisión abusiva ha recibido escasa atención empírica. En este contexto, el estudio de Pérez-Santiago (2026) constituye una de las primeras aproximaciones al análisis de conductas de liderazgo perjudiciales en el ámbito laboral puertorriqueño, lo que pone de manifiesto la necesidad de ampliar la investigación sobre formas específicas de supervisión destructiva, como la supervisión abusiva. Esta situación limita la disponibilidad de instrumentos culturalmente validados que permitan evaluar el fenómeno con precisión y dificulta tanto la investigación como el desarrollo de intervenciones organizacionales basadas en evidencia. En este contexto, la validación psicométrica de instrumentos adaptados a la realidad laboral puertorriqueña representa un paso indispensable para fortalecer la investigación y la práctica profesional.

Delimitación Conceptual de la Supervisión Abusiva

La supervisión constituye una función inherente a la estructura organizacional mediante la cual se coordinan actividades, se monitorea el desempeño, se asignan recursos y se garantiza el cumplimiento de los objetivos institucionales. Estas responsabilidades derivan de la autoridad formal conferida al puesto y forman parte de los procesos administrativos presentes en toda organización (Kotterman, 2006). Sin embargo, el ejercicio de la supervisión trasciende la dimensión administrativa, ya que la interacción cotidiana entre quien supervisa y las personas supervisadas también influye sobre la motivación, el bienestar psicológico y el clima organizacional.

Aunque supervisión y liderazgo suelen utilizarse indistintamente, ambos constructos representan procesos diferentes. La supervisión se refiere principalmente al ejercicio de autoridad formal y al cumplimiento de funciones administrativas, mientras que el liderazgo describe un proceso de influencia interpersonal orientado a movilizar personas hacia objetivos compartidos (Bass & Stogdill, 1990; Yukl, 2013). Una persona puede ejercer funciones de supervisión sin manifestar comportamientos propios

del liderazgo, así como exhibir estilos de liderazgo constructivos o destructivos dentro de una relación formal de supervisión. La supervisión abusiva constituye una manifestación específica del liderazgo destructivo, aunque ambos constructos presentan diferencias conceptuales importantes (Akinyele & Chen, 2024). Esta distinción resulta particularmente relevante para delimitar conceptualmente la supervisión abusiva. Mientras el liderazgo destructivo constituye un constructo amplio que incluye múltiples formas de influencia perjudicial, la supervisión abusiva representa una manifestación específica que ocurre exclusivamente dentro de una relación jerárquica formal entre una persona supervisora y una persona supervisada. Su interés no radica únicamente en la existencia de conductas hostiles, sino en la percepción sostenida de dichas conductas por parte de quien las experimenta (Tepper, 2000).

De acuerdo con Tepper (2000), la supervisión abusiva posee tres características fundamentales. Primero, constituye una percepción de la persona supervisada; por tanto, el constructo reconoce que las experiencias laborales son interpretadas desde la perspectiva de quien recibe el trato. Segundo, describe un patrón sostenido de conductas hostiles y no incidentes aislados derivados de situaciones excepcionales o conflictos ocasionales. Finalmente, excluye explícitamente toda forma de agresión física, concentrándose en comportamientos verbales y no verbales que deterioran progresivamente la dignidad, el respeto y la calidad de la relación de supervisión.

Entre las conductas comúnmente asociadas con este patrón se encuentran la ridiculización pública, las críticas constantes, la retención deliberada de información necesaria para realizar el trabajo, el trato silencioso, la descalificación profesional, la asignación de tareas irrazonables y otras manifestaciones de hostilidad interpersonal (Chen et al., 2022; Mostafa et al., 2025). Aunque estas conductas pueden parecer independientes, la investigación demuestra que suelen presentarse de manera recurrente y configuran un estilo de supervisión caracterizado por el uso inapropiado de la autoridad organizacional. Comprender la naturaleza de la supervisión abusiva requiere explicar no solo sus características, sino también los procesos mediante los cuales surge y se mantiene en las organizaciones.

Mecanismos Explicativos de la Supervisión Abusiva

La investigación contemporánea reconoce que la supervisión abusiva constituye un fenómeno complejo cuya explicación trasciende las características

individuales de quien supervisa. Diversos modelos teóricos sugieren que su aparición responde a la interacción entre factores personales, procesos relacionales y condiciones organizacionales que facilitan o restringen el ejercicio abusivo del poder. Breevaart et al. (2022) sugieren que la permanencia de la supervisión abusiva también depende de barreras organizacionales que dificultan la intervención oportuna frente a estas conductas.

Una de las perspectivas más influyentes corresponde a la teoría de la justicia organizacional (Colquitt, 2001). Desde este enfoque, las percepciones de trato injusto experimentadas por quienes ocupan posiciones de supervisión pueden generar tensión emocional y favorecer procesos de agresión desplazada hacia personas con menor poder jerárquico (Aryee et al., 2007; Hoobler & Brass, 2006). De esta manera, experiencias de injusticia procedentes de niveles superiores pueden traducirse posteriormente en comportamientos abusivos dirigidos hacia colaboradores directos, particularmente cuando coexisten estilos autoritarios, elevadas asimetrías de poder y mecanismos organizacionales insuficientes para regular dichas conductas.

Desde la perspectiva de las personas supervisadas, la supervisión abusiva representa una violación de las expectativas de respeto, dignidad y trato justo. Las conductas hostiles son interpretadas como transgresiones de la justicia interpersonal, procedimental e informacional, lo que contribuye a explicar sus efectos sobre el compromiso organizacional, las conductas de ciudadanía y el bienestar psicológico (Aryee et al., 2007; Colquitt et al., 2001; Tepper, 2000). En este sentido, la justicia organizacional no constituye únicamente un antecedente del fenómeno, sino también uno de los principales mecanismos mediante los cuales se comprenden sus consecuencias.

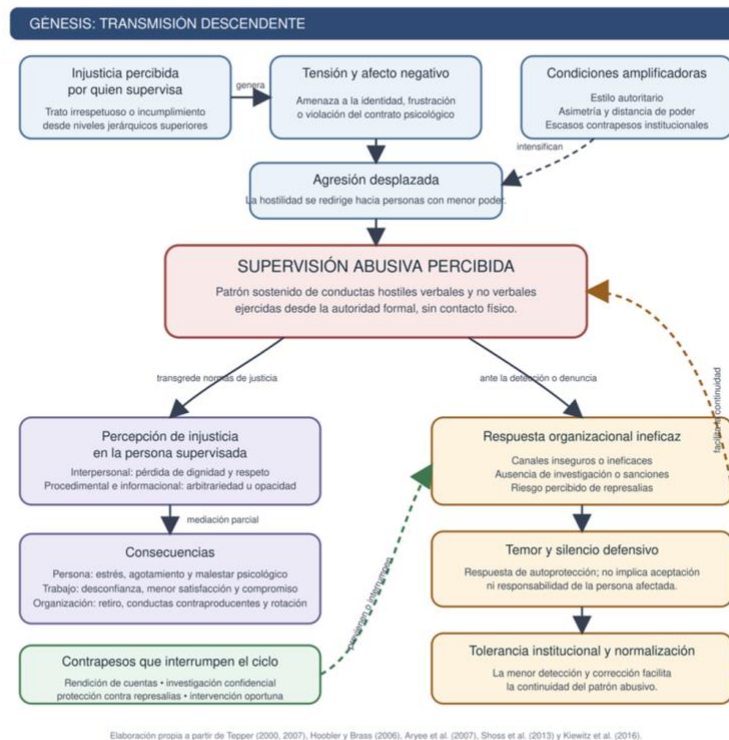
La permanencia de la supervisión abusiva dentro de las organizaciones también depende de la respuesta institucional. Cuando las personas perciben que los mecanismos para reportar el maltrato son ineficaces, carecen de confidencialidad o no generan consecuencias para quien incurre en las conductas abusivas, pueden desarrollar respuestas de silencio defensivo y evitación (Kiewitz et al., 2016; Shoss et al., 2013). Estas respuestas representan estrategias de autoprotección frente a relaciones caracterizadas por marcadas diferencias de poder; sin embargo, también reducen las posibilidades de detectar oportunamente el problema y favorecen su normalización dentro de la cultura organizacional. La evidencia contemporánea reconoce la supervisión abusiva como un fenómeno

sostenido cuya explicación requiere integrar factores individuales, relacionales y organizacionales (Breevaart et al., 2024).

En conjunto, estos procesos permiten comprender la supervisión abusiva como un fenómeno relacional y sistémico que emerge de la interacción entre características individuales, experiencias de injusticia y condiciones organizacionales. No obstante,

Figura 1

Modelo explicativo de la génesis y perpetuación de la supervisión abusiva.



Elaboración propia a partir de Tepper (2000, 2007), Hoobler y Brass (2006), Aryee et al. (2007), Shoss et al. (2013) y Kiewitz et al. (2016).

Nota. Elaboración propia a partir de Tepper (2000, 2007), Hoobler y Brass (2006), Aryee et al. (2007), Shoss et al. (2013) y Kiewitz et al. (2016).

Evidencia Empírica Sobre la Supervisión Abusiva

Durante las últimas dos décadas la evidencia acumulada demuestra que la supervisión abusiva constituye uno de los predictores más consistentes de resultados organizacionales desfavorables. Los metaanálisis disponibles indican asociaciones robustas con menor satisfacción laboral, reducción del compromiso organizacional, incremento del agotamiento emocional, mayor intención de abandonar la organización, deterioro del desempeño y aumento de las conductas contraproducentes en el trabajo (Mackey et al., 2017; Martinko et al., 2013; Tepper, 2007). Estas relaciones se han documentado de manera consistente en diferentes sectores

reconocer la influencia de estos factores no implica desplazar la responsabilidad individual de quien ejerce conductas abusivas, sino comprender con mayor precisión los mecanismos mediante los cuales dichas conductas se originan, mantienen y producen sus efectos. La *Figura 1* sintetiza este modelo conceptual integrando los principales antecedentes, mecanismos y consecuencias descritos por la literatura.

ocupacionales y contextos culturales, lo que respalda la relevancia internacional del constructo.

La investigación también ha identificado diversos antecedentes asociados con la aparición de la supervisión abusiva. Entre ellos destacan determinados rasgos de personalidad de quien supervisa (Akinyele & Chen, 2024), como el maquiavelismo, el narcisismo, la psicopatía y la baja amabilidad, así como factores organizacionales relacionados con experiencias previas de injusticia, elevadas demandas laborales y culturas organizacionales caracterizadas por altos niveles de control y escasa rendición de cuentas (Aryee et al., 2007; Breevaart & Schyns, 2025; Mawritz et al., 2012). No obstante, la investigación contemporánea

coincide en que ninguno de estos factores explica por sí solo la aparición del fenómeno. La supervisión abusiva debe entenderse como el resultado de la interacción entre características individuales y condiciones organizacionales que facilitan el uso inadecuado de la autoridad formal.

Desde una perspectiva organizacional, estos hallazgos trascienden el interés académico. La supervisión abusiva representa un riesgo psicosocial capaz de afectar simultáneamente la salud ocupacional, la retención del talento, el clima organizacional y la efectividad institucional (Mostafa et al., 2025). Su identificación temprana constituye un componente esencial de las estrategias contemporáneas dirigidas a la prevención de riesgos psicosociales y al fortalecimiento de ambientes laborales saludables.

Medición de la Supervisión Abusiva

El avance del conocimiento sobre la supervisión abusiva ha dependido, en gran medida, del desarrollo de instrumentos capaces de evaluar el constructo de forma válida y confiable. Debido a que la supervisión abusiva se conceptualiza como una percepción sostenida de conductas hostiles, su medición requiere escalas que permitan captar con precisión la frecuencia con la que dichas conductas son experimentadas por las personas supervisadas. La calidad de las inferencias obtenidas en la investigación y en la práctica organizacional depende directamente de la solidez psicométrica de los instrumentos utilizados.

La Escala de Supervisión Abusiva desarrollada por Tepper (2000) constituye el instrumento de referencia para la evaluación del constructo. La versión original está integrada por 15 reactivos que describen diferentes manifestaciones de hostilidad verbal y no verbal dentro de la relación de supervisión y ha demostrado consistentemente una estructura unidimensional acompañada de elevados índices de consistencia interna en diversos estudios internacionales. Su amplia utilización ha permitido acumular evidencia sólida acerca de los antecedentes, mecanismos y consecuencias de la supervisión abusiva en múltiples contextos organizacionales. Con el propósito de ampliar su utilización en poblaciones hispanohablantes, Moreno et al. (2019) realizaron la traducción y adaptación transcultural de la escala al español. Su validación inicial confirmó la estructura unidimensional propuesta por Tepper (2000) y reportó indicadores adecuados de confiabilidad y validez en población trabajadora ecuatoriana. Sin embargo, la evidencia psicométrica disponible continúa siendo limitada para otros contextos culturales

latinoamericanos, particularmente en Puerto Rico, donde aún no se dispone de estudios que examinen rigurosamente el funcionamiento de este instrumento.

La necesidad de validar localmente las escalas psicológicas responde a principios ampliamente reconocidos en la literatura psicométrica. Las propiedades de un instrumento no constituyen características inherentes a la prueba, sino evidencias que deben obtenerse en función de la población y del contexto donde será utilizado. Diferencias culturales, lingüísticas y organizacionales pueden modificar el comportamiento de los reactivos, la estructura factorial y la interpretación de las puntuaciones, por lo que la utilización de instrumentos desarrollados en otros países requiere procesos sistemáticos de validación antes de su aplicación en nuevos contextos.

En Puerto Rico, esta necesidad adquiere una relevancia adicional debido al creciente reconocimiento de los riesgos psicosociales dentro de las organizaciones. La aprobación de la Ley Núm. 90-2020 para prevenir y prohibir el acoso laboral ha fortalecido la importancia de desarrollar estrategias fundamentadas en evidencia científica para la identificación, prevención e intervención sobre conductas abusivas en el trabajo. En este escenario, disponer de instrumentos válidos y confiables permite fortalecer tanto la investigación como la toma de decisiones organizacionales basadas en evidencia, facilitando procesos de diagnóstico, evaluación de riesgos y diseño de intervenciones dirigidas a promover ambientes laborales saludables.

Justificación y Objetivo del Estudio

La creciente atención internacional hacia los riesgos psicosociales y la salud mental en el trabajo ha incrementado la necesidad de contar con instrumentos válidos para evaluar conductas supervisoriales perjudiciales (*International Labour Organization*, 2022; *World Health Organization*, 2022). A pesar del creciente cuerpo de evidencia internacional sobre supervisión abusiva, Puerto Rico continúa careciendo de estudios que examinen las propiedades psicométricas de instrumentos específicamente diseñados para evaluar este constructo. Esta ausencia limita la comparabilidad de los hallazgos con la literatura internacional y restringe la disponibilidad de herramientas válidas para la investigación y la práctica profesional en el contexto puertorriqueño.

En respuesta a esta necesidad, esta investigación tuvo como propósito examinar las propiedades psicométricas de la versión en español de la Escala de Supervisión Abusiva (Moreno et al., 2019) en una

muestra de personas trabajadoras en Puerto Rico. Específicamente, se evaluó su estructura factorial, consistencia interna, evidencias de validez convergente y discriminante, e invarianza por género. Además, se desarrollaron índices y puntos de corte para facilitar la interpretación de las puntuaciones en contextos organizacionales. Se espera que los resultados contribuyan a fortalecer la investigación sobre supervisión abusiva en Puerto Rico y proporcionen una herramienta psicométricamente validada para apoyar la evaluación de riesgos psicosociales, el desarrollo organizacional y la toma de decisiones basada en evidencia.

Método

Diseño

El estudio corresponde a una investigación instrumental de carácter psicométrico orientada a examinar las propiedades de medición de la versión en español de la Escala de Supervisión Abusiva (Moreno et al., 2019) en una muestra de personas trabajadoras de Puerto Rico. Se realizó un análisis secundario de una base de datos previamente recopilada para una investigación sobre liderazgo y supervisión desarrollada por Rodríguez-Montalbán (2020). Este enfoque permitió evaluar la estructura interna, la confiabilidad, la validez y la invarianza del instrumento utilizando procedimientos psicométricos contemporáneos.

Participantes

La muestra estuvo compuesta por 750 personas trabajadoras residentes en Puerto Rico que cumplieran con los criterios de inclusión establecidos en la investigación original. Estos consistieron en tener 21 años o más, residir en Puerto Rico, encontrarse empleado al momento de la recopilación de los datos y poseer dominio funcional del idioma español. La edad de las personas participantes osciló entre 21 y 73 años ($M = 36.52$, $DE = 11.03$). La mayoría se identificó como mujer (68.8 %), trabajaba en organizaciones privadas (64.3 %), mantenía una jornada laboral a tiempo completo (72.7 %) y no ejercía funciones de supervisión (66.9 %). En cuanto a la preparación académica, predominó el grado de bachillerato (37.6 %), seguido por estudios de maestría (31.9 %).

Con respecto al manejo de los datos ausentes, se identificó un 7.9 % ($n = 59$) de valores perdidos localizados en las variables sociodemográficas; estos datos no fueron imputados, sino que se reportaron bajo la categoría de valor perdido en las estadísticas

descriptivas y se manejaron mediante el análisis de exclusión por lista. La Tabla 1 presenta el detalle de las características sociodemográficas de la muestra.

Tabla 1

Datos sociodemográficos de la muestra de participantes

Variable	<i>f</i>	%
Género		
Hombre	173	23.1
Mujer	516	68.8
Transgénero	2	.3
Valor perdido	59	7.9
Preparación Académica		
Escuela Superior o Menos	17	2.3
Curso Técnico	24	3.2
Créditos Universitarios	30	4.0
Grado Asociado	28	3.7
Bachillerato	282	37.6
Maestría	239	31.9
Doctorado	57	7.6
Otro	14	1.9
Valor perdido	59	7.9
Tipo de Organización		
Privada	482	64.3
Pública	124	16.5
Federal	40	5.3
ONG	45	6.0
Valor que falta	59	7.9
Tipo de Jornada		
Tiempo Completo	545	72.7
Tiempo Parcial	146	19.5
Valor perdido	59	7.9
Supervisa Empleados		
Sí	189	25.2
No	502	66.9
Valor perdido	59	7.9

Instrumentos

Supervisión Abusiva. Se utilizó la versión en español de la Escala de Supervisión Abusiva desarrollada por Moreno et al. (2019), adaptación transcultural del instrumento originalmente propuesto por Tepper (2000). La escala está compuesta por 15 reactivos que evalúan la frecuencia con la que las personas trabajadoras perciben conductas hostiles verbales y no verbales por parte de quien supervisa. Las respuestas se registran mediante una escala Likert de cinco puntos que oscila entre 1 (*Nunca*) y 5 (*Siempre*). Estudios previos respaldan su estructura unidimensional y adecuados índices de confiabilidad.

Justicia Organizacional. La validez convergente se examinó utilizando la Escala de Justicia Organizacional desarrollada por Rodríguez-Montalbán et al. (2015). El instrumento evalúa percepciones de justicia distributiva, procedimental e interaccional mediante 20 reactivos con formato Likert de cinco puntos. En su validación original obtuvo un coeficiente alfa de .92.

Liderazgo Transformacional. Para examinar la validez discriminante se utilizó la Escala de Liderazgo Transformacional validada por Rosa et al. (2016). El instrumento evalúa cuatro dimensiones del liderazgo transformacional mediante 15 reactivos con formato Likert de seis puntos y reporta adecuados indicadores de confiabilidad en población trabajadora puertorriqueña.

Procedimiento

Tras obtener la autorización del investigador principal para utilizar la base de datos original, se realizó un análisis secundario de los datos recopilados por Rodríguez-Montalbán et al. (2020). En el estudio original, la recopilación de datos se llevó a cabo durante el periodo comprendido entre marzo de 2020 y marzo de 2021, utilizando un diseño de muestreo no probabilístico por conveniencia. El instrumento fue administrado en formato digital a través de la plataforma electrónica PsychData. Debido a la naturaleza de la recolección electrónica autoadministrada, a la cual las personas accedieron de forma voluntaria bajo el protocolo institucional Spring 20-18, no se estimó una tasa de respuesta tradicional; no obstante, se obtuvo una muestra final robusta de 750 participantes que completaron los instrumentos en su totalidad. Posteriormente, la matriz fue depurada y preparada para los análisis psicométricos utilizando IBM SPSS Statistics, IBM SPSS AMOS y RStudio.

Consideraciones Éticas

El presente estudio consistió en un análisis secundario de datos. La recopilación de los datos primarios de la investigación original (Rodríguez-Montalbán et al., 2020) contó con la revisión y aprobación del Comité para la Ética en la Investigación (IRB) de la Universidad Carlos Albizu, bajo el número de protocolo Spring 20-18. Como parte de los procedimientos éticos aprobados en dicho estudio original, se obtuvo el consentimiento informado de todas las personas participantes de manera electrónica previo a la recopilación de los datos, garantizando en todo momento la participación voluntaria, el anonimato y la confidencialidad de las respuestas. Asimismo, el protocolo de este análisis secundario fue sometido, evaluado y aprobado (categoría de exención) por el IRB de la Universidad Albizu bajo el número de protocolo Spring 26-70, asegurando el manejo riguroso de una matriz de datos completamente anonimizada. Finalmente, las personas autoras declaran que no existe ningún conflicto de interés asociado con el desarrollo, la autoría o la publicación de este manuscrito, y que la investigación no contó con fuentes de financiamiento externas.

Análisis de Datos

Los análisis se realizaron mediante *IBM SPSS Statistics*, *IBM SPSS AMOS* y *RStudio*. Inicialmente se calcularon estadísticas descriptivas para examinar la distribución de los reactivos, incluyendo medias, desviaciones estándar, asimetría y curtosis. Posteriormente, se evaluó la capacidad discriminativa de cada reactivo mediante correlaciones ítem-total corregidas.

La estructura interna de la escala se examinó mediante análisis factorial confirmatorio (Kline, 2023) utilizando dos estrategias complementarias. Como análisis principal se empleó el estimador *Weighted Least Squares Mean and Variance Adjusted (WLSMV)*, por sus siglas en inglés) sobre matrices de correlaciones policóricas, debido a la naturaleza ordinal de los reactivos y a la ausencia de normalidad multivariada. De forma complementaria, se estimó un modelo mediante máxima verosimilitud con corrección *bootstrap* de Bollen-Stine (5,000 remuestros) en *IBM SPSS AMOS* con el propósito de evaluar la estabilidad de la solución factorial.

La consistencia interna se estimó mediante los coeficientes alfa de Cronbach y omega de McDonald. La validez convergente (Hair et al., 2022) se examinó mediante la Varianza Media Extraída (VME), mientras que la validez discriminante se evaluó utilizando el criterio de Fornell y Larcker (1981), el índice Heterotrait-Monotrait (HTMT; Henseler et al., 2015) y modelos factoriales competidores. Finalmente, se examinó la invarianza factorial por género mediante modelos multigrupo siguiendo recomendaciones metodológicas contemporáneas.

Resultados

Análisis Preliminar de los Reactivos

Antes de examinar la estructura factorial del instrumento, se evaluó el comportamiento descriptivo de los 15 reactivos mediante estadísticas de tendencia central, dispersión y forma de la distribución. Las medias oscilaron entre 1.21 y 2.11, reflejando una baja frecuencia de conductas abusivas reportadas por las personas participantes, resultado consistente con la naturaleza del constructo en muestras organizacionales. Los coeficientes de asimetría y curtosis evidenciaron distribuciones marcadamente asimétricas, con acumulación de respuestas en las categorías inferiores de la escala. Las pruebas formales de normalidad también resultaron significativas para todos los reactivos. En conjunto, estos hallazgos confirmaron el incumplimiento del

supuesto de normalidad multivariada y respaldaron la utilización de procedimientos robustos para datos

ordinales en los análisis posteriores. Los estadísticos descriptivos completos se presentan en la tabla 2.

Tabla 2

Estadísticos Descriptivos e Índices de Distribución para los Ítems de la Escala de Supervisión Abusiva

Ítem	M	DE	Asimetría	Curtosis	KS	SW
1. Me hace quedar en ridículo ante los demás.	1.59	.737	2.058	5.228	.213	.740
2. Me dice que mis ideas son absurdas.	1.48	.699	2.503	7.205	.300	.661
3. Me aplica la "ley del hielo".	1.63	.819	2.054	4.502	.266	.714
4. Me critica en frente de otras personas.	1.60	.756	2.031	4.804	.213	.738
5. Invade mi privacidad.	1.62	.801	2.074	4.894	.228	.726
6. Me recuerda de mis errores y fracasos pasados.	1.58	.772	2.236	5.582	.257	.700
7. No me da el crédito por tareas que han requerido mucho esfuerzo.	2.11	1.043	1.063	1.022	.259	.828
8. Me echa la culpa para quedar bien ante otros.	1.69	.853	1.886	3.738	.272	.730
9. No cumple las promesas ofrecidas.	2.03	.943	1.180	1.453	.250	.813
10. Se enfada conmigo por motivos ajenos a mi persona.	1.73	.906	1.885	3.671	.247	.737
11. Hace comentarios negativos de mi persona a los demás.	1.59	.797	2.295	5.801	.280	.686
12. Es grosero conmigo.	1.55	.751	2.259	5.805	.264	.698
13. No me permite interactuar con mis colegas.	1.53	.769	2.509	7.166	.259	.669
14. Me dice que soy incompetente.	1.22	.520	4.220	19.397	.367	.427
15. Me miente.	1.76	.888	1.835	3.710	.249	.742

Calidad de los Reactivos

Posteriormente se examinó la capacidad discriminativa de los reactivos mediante las correlaciones ítem-total corregidas (CITC). Todos los coeficientes superaron ampliamente el criterio mínimo recomendado (.30), con valores comprendidos entre .61 y .84, indicando que cada reactivo contribuye adecuadamente a la medición del constructo y discrimina entre personas con diferentes niveles de supervisión abusiva. Estos resultados respaldan la permanencia de la totalidad de los reactivos en la escala y proporcionan evidencia inicial de su adecuada consistencia interna. Los coeficientes individuales se presentan en la Tabla 3.

Evidencia de estructura interna

La estructura factorial propuesta para la Escala de Supervisión Abusiva se examinó mediante análisis factorial confirmatorio utilizando como estrategia principal el estimador WLSMV sobre matrices de correlaciones policóricas. De forma complementaria, se estimó un segundo modelo mediante máxima verosimilitud con corrección *bootstrap* de Bollen-Stine para evaluar la estabilidad de la solución factorial. Los hallazgos obtenidos mediante el

estimador WLSMV respaldaron la estructura unidimensional propuesta originalmente por Tepper (2000). Los índices de ajuste comparativos alcanzaron valores satisfactorios (CFI = .91; TLI = .89), mientras que el SRMR (.03) indicó un ajuste adecuado del modelo. Aunque el RMSEA (RMSEA = .13, IC 90% [.128, .141]) presentó un valor superior al convencionalmente recomendado, este comportamiento resulta consistente con lo documentado para modelos unidimensionales compuestos por pocos grados de libertad y reactivos ordinales altamente asimétricos (Kenny et al., 2015; Xia & Yang, 2019).

Como análisis complementario, el modelo estimado mediante máxima verosimilitud en AMOS mostró resultados consistentes con los obtenidos mediante WLSMV, obteniéndose índices de ajuste ligeramente superiores (CFI = .93; TLI = .92) y un RMSEA ligeramente menor (RMSEA = .10, IC 90% [.098, .111]). La convergencia de ambos procedimientos proporciona evidencia adicional acerca de la estabilidad de la solución factorial observada. En conjunto, estos resultados respaldan la estructura unidimensional de la Escala de Supervisión Abusiva para la población trabajadora puertorriqueña.

Los resultados de los índices de ajuste de la Escala de Supervisión Abusiva se presentan en la Tabla 4.

Tabla 3

Estadísticas de Discriminación Ítem-Total Corregida para la Escala de Supervisión Abusiva

Ítem	CITC	R ²
1. Me hace quedar en ridículo ante los demás.	.82	.80
2. Me dice que mis ideas son absurdas.	.77	.74
3. Me aplica la "ley del hielo".	.84	.80
4. Me critica en frente de otras personas.	.83	.81
5. Invade mi privacidad.	.76	.68
6. Me recuerda de mis errores y fracasos pasados.	.78	.73
7. No me da el crédito por tareas que han requerido mucho esfuerzo.	.64	.53
8. Me echa la culpa para quedar bien ante otros.	.81	.74
9. No cumple las promesas ofrecidas.	.67	.55
10. Se enfada conmigo por motivos ajenos a mi persona.	.83	.79
11. Hace comentarios negativos de mi persona a los demás.	.84	.81
12. Es grosero conmigo.	.83	.81
13. No me permite interactuar con mis colegas.	.71	.65
14. Me dice que soy incompetente.	.61	.75
15. Me miente.	.76	.65

Nota. R² = Varianza Explicada del Ítem.

Tabla 4

Índices de Ajustes de la Escala de Supervisión Abusiva

Programa (Estadístico)	χ^2	gl	p	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
RStudio (WLSMV)		90	< .001	.91	.89	.13 (.128, .141)	.03
AMOS (ML + Bootstrap)	829.964	90	< .001	.93	.92	.10 (.098, .111)	

Cargas Factoriales

Las cargas factoriales estandarizadas oscilaron entre .66 y .88, siendo todas estadísticamente significativas ($p < .001$). Estos resultados indican que los 15 reactivos presentan asociaciones moderadas a altas con el factor latente de supervisión abusiva y respaldan su adecuada representación del constructo. La Tabla 5 detalla los parámetros de estimación, evidenciando que todas las cargas resultaron estadísticamente significativas ($p < .001$), lo que respalda su adecuada representación del constructo. La Figura 2 presenta gráficamente la solución factorial obtenida.

Confiabilidad

La consistencia interna del instrumento fue excelente. El coeficiente alfa de Cronbach alcanzó un valor de $\alpha = .96$, mientras que el coeficiente omega de McDonald obtuvo un valor idéntico ($\omega = .96$). La convergencia de ambos indicadores evidencia un

elevado grado de precisión en la medición del constructo y respalda la estabilidad de las puntuaciones obtenidas mediante la escala.

Evidencias de Validez

La validez convergente fue examinada mediante la Varianza Media Extraída (VME), obteniéndose un valor de .64, superior al criterio recomendado de .50, lo que indica que el constructo explica una proporción sustancial de la varianza de sus indicadores. La validez discriminante se evaluó desde una perspectiva multimétodo. En primer lugar, las correlaciones con Justicia Organizacional ($r_s = -.54$, $p < .001$) y Liderazgo Transformacional ($r_s = -.58$, $p < .001$), fueron negativas y de magnitud moderada, en la dirección esperada teóricamente. Adicionalmente, se evaluó la validez discriminante mediante la proporción Heterorrasgo-Monorrasgo (HTMT). Los valores puntuales obtenidos fueron de .65 para la relación entre Supervisión Abusiva y Justicia Organizacional, y de .64 para la relación con

Figura 2

Estructura Factorial Unidimensional de la Escala de Supervisión Abusiva (Moreno et al., 2019)

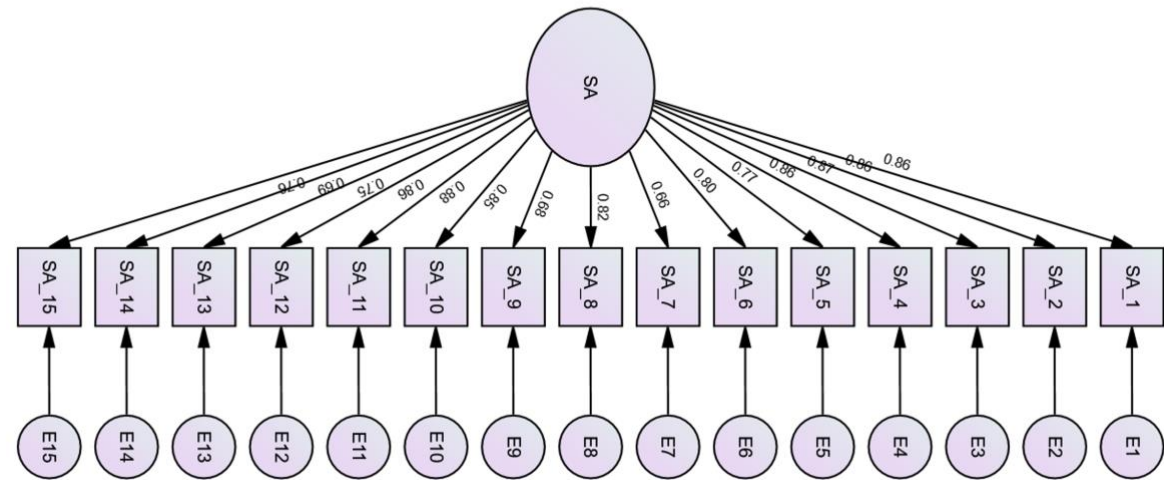


Tabla 5
Cargas Factoriales Estandarizadas, Errores Estándar y Nivel de Significancia de la Escala de Supervisión Abusiva

Ítem	Carga Estandarizada (λ)	Error Estándar (EE)	Valor p
1. Me hace quedar en ridículo ante los demás.	.86	— ^a	— ^a
2. Me dice que mis ideas son absurdas.	.86	.03	< .001
3. Me aplica la "ley del hielo".	.87	.03	< .001
4. Me critica en frente de otras personas.	.86	.03	< .001
5. Invade mi privacidad.	.77	.04	< .001
6. Me recuerda de mis errores y fracasos pasados.	.80	.03	< .001
7. No me da el crédito por tareas que han requerido mucho esfuerzo.	.66	.05	< .001
8. Me echa la culpa para quedar bien ante otros.	.82	.04	< .001
9. No cumple las promesas ofrecidas.	.68	.05	< .001
10. Se enfada conmigo por motivos ajenos a mi persona.	.85	.04	< .001
11. Hace comentarios negativos de mi persona a los demás.	.88	.03	< .001
12. Es grosero conmigo.	.86	.03	< .001
13. No me permite interactuar con mis colegas.	.75	.04	< .001
14. Me dice que soy incompetente.	.69	.03	< .001
15. Me miente.	.76	.04	< .001

Liderazgo Transformacional. Al encontrarse ambos índices por debajo del umbral conservador recomendado de .85, se confirma empíricamente que la Supervisión Abusiva constituye un constructo estadísticamente distinto y diferenciado de las demás variables evaluadas en el estudio. Finalmente, el contraste entre modelos factoriales competidores mostró que el modelo de factores diferenciados presentó un ajuste sustancialmente superior al modelo unifactorial, confirmando empíricamente que la

supervisión abusiva constituye un constructo distinguible del liderazgo transformacional y de la justicia organizacional. En conjunto, estos resultados respaldan tanto la validez convergente como la validez discriminante del instrumento.

Invarianza Factorial

La invarianza de medida por género fue examinada mediante análisis factorial confirmatorio

multigrupo. Hubo respaldo de la invarianza métrica del instrumento ($\Delta CFI = -.001$) y se confirmó la invarianza escalar ($\Delta CFI = -.002$), lo cual permite realizar comparaciones de medias latentes entre géneros de forma válida. Evidenciando que la estructura factorial y las cargas factoriales permanecen equivalentes para hombres y mujeres. Estos hallazgos indican que las puntuaciones pueden compararse entre ambos grupos sin introducir sesgos atribuibles al

funcionamiento diferencial de los reactivos. Los resultados del análisis de invarianza por género se presentan en la tabla 6.

Tabla 6

Análisis de Invarianza Factorial por Género

Modelo	Nivel de Restricción	CFI	ΔCFI	RMSEA
M1: Configural	Sin restricciones en parámetros métricos	.92	—	.08
M2: Métrica	Cargas factoriales restringidas de forma idéntica	.92	-.001	.08
M3: Escalar	Interceptos de los ítems restringidos de forma idéntica	.91	-.002	.08

Índices de Interpretación

Como aportación aplicada, se desarrollaron índices y puntos de corte empíricos para facilitar la interpretación de las puntuaciones obtenidas mediante la escala (rango de 15 a 75 puntos). Debido a la asimetría positiva severa de los datos, característica de las mediciones de hostilidad, los puntos de corte no se basaron en la media, sino que se derivaron estadísticamente utilizando los percentiles de la muestra normativa (i.e., P75 para riesgo moderado y P90 para nivel crítico). Estos criterios permiten clasificar el nivel de supervisión abusiva percibida dentro de la población normativa estudiada y constituyen una herramienta útil para procesos de evaluación organizacional, investigación e intervención. Los índices completos se presentan en la Tabla 7.

Discusión

El propósito de este estudio fue examinar las propiedades psicométricas de la versión en español de la Escala de Supervisión Abusiva (Moreno et al., 2019) en una muestra de personas trabajadoras de Puerto Rico. En términos generales, los resultados respaldan la validez y confiabilidad del instrumento para su utilización en el contexto laboral puertorriqueño. La estructura unidimensional originalmente propuesta por Tepper (2000) fue replicada satisfactoriamente, se obtuvieron elevados índices de consistencia interna, adecuada evidencia de validez convergente y discriminante, e invarianza de medida por género. Además, el establecimiento de

índices y puntos de corte amplía el potencial de aplicación práctica de la escala dentro de las organizaciones.

Evidencia sobre la Estructura Factorial

Uno de los principales hallazgos del estudio consiste en la confirmación de la estructura unidimensional de la Escala de Supervisión Abusiva. Esta evidencia resulta consistente con la propuesta teórica de Tepper (2000) y con estudios posteriores realizados en distintos contextos culturales, incluyendo la adaptación al español desarrollada por Moreno et al. (2019) y Breevaart et al. (2024). En conjunto, estos resultados respaldan la estabilidad conceptual del constructo y sugieren que las diferentes manifestaciones de conducta hostil descritas por la escala representan expresiones de una misma dimensión latente. Aunque el RMSEA presentó valores superiores a los criterios tradicionalmente recomendados, esta situación debe interpretarse con cautela. Diversos autores han señalado que dicho índice puede sobreestimar el desajuste en modelos unidimensionales con pocos grados de libertad y datos ordinales altamente asimétricos (Kenny et al., 2015; Xia & Yang, 2019). En consecuencia, la interpretación conjunta de los índices comparativos, el SRMR y la estabilidad de las cargas factoriales proporciona evidencia suficiente para respaldar la estructura interna del instrumento.

Confiabilidad y Precisión de la Medición

Los elevados coeficientes de consistencia interna indican que la escala mantiene una precisión de medición comparable a la reportada en estudios internacionales, lo que fortalece la confianza en su

Tabla 7*Índices de Interpretación para la Supervisión Abusiva en Puerto Rico*

Nivel de Riesgo Psicosocial	Puntuación Total	Interpretación Diagnóstica
Riesgo bajo	15 a 28 puntos	Ambientes de trabajo funcionales con ausencia o presencia atípica de conductas hostiles. El personal no percibe agresión sistemática.
Riesgo Moderado	29 a 35 puntos	Presencia intermitente de conductas de hostilidad o descrédito interpersonal. Sugieren el monitoreo y evaluación del clima organizacional para diseñar estrategias preventivas.
Alto Riesgo (Nivel Crítico)	36 a 75 puntos	Nivel alto de supervisión abusiva. Exposición sistemática a supervisión abusiva. Requiere intervención inmediata de un profesional de la psicología industrial-organizacional para la mediación y/o acciones disciplinarias.

utilización en el contexto puertorriqueño. La convergencia entre ambos indicadores fortalece la confianza en la precisión de las puntuaciones obtenidas y respalda la utilización del instrumento tanto para fines de investigación como para procesos de evaluación organizacional. No obstante, es importante reconocer un efecto de piso observado en el ítem 14 ("Me dice que soy incompetente"; $M = 1.22$). La asimetría extrema en este reactivo sugiere que la descalificación profesional directa constituye una manifestación severa y menos frecuente del abuso, lo cual podría limitar ligeramente la precisión de la escala para discriminar entre niveles muy bajos de hostilidad percibida. Más allá de confirmar resultados previamente documentados en otros países, estos hallazgos aportan evidencia de que la adaptación al contexto puertorriqueño mantiene propiedades de medición comparables a las observadas internacionalmente. Esto favorece la acumulación de conocimiento científico y facilita la comparación de resultados entre diferentes contextos culturales.

Evidencias de Validez

Los hallazgos también proporcionan evidencia de validez convergente y discriminante, fortaleciendo el respaldo empírico de la escala. La relación negativa observada entre supervisión abusiva, justicia organizacional y liderazgo transformacional resulta consistente con los modelos teóricos que describen estos constructos como fenómenos conceptualmente relacionados, pero empíricamente distintos. Particularmente relevante resulta la incorporación de procedimientos contemporáneos para evaluar la validez discriminante, como el índice HTMT y el contraste entre modelos factoriales competidores. Aunque el criterio de Fornell y Larcker (1981) continúa siendo ampliamente utilizado, investigaciones recientes recomiendan complementar su utilización mediante indicadores con mayor sensibilidad para detectar superposición conceptual.

La convergencia de estos procedimientos fortalece la evidencia de que la Escala de Supervisión Abusiva evalúa un constructo diferenciado y no simplemente el extremo opuesto del liderazgo transformacional o de las percepciones de justicia organizacional.

Invarianza de Medida

La confirmación de la invarianza métrica y escalar por género representa un hallazgo de especial relevancia para la investigación futura. La equivalencia observada en ambos niveles indica que tanto la estructura factorial y las cargas factoriales como los interceptos de los reactivos permanecen estables entre hombres y mujeres, lo cual permite realizar comparaciones de medias latentes entre géneros de forma válida y sin introducir sesgos derivados del instrumento de medición. Desde una perspectiva metodológica, este resultado amplía significativamente las posibilidades de utilización de la escala en investigaciones dirigidas a examinar diferencias entre grupos, así como en estudios longitudinales y modelos explicativos más complejos.

Aportaciones para la Psicología Industrial-Organizacional

La investigación trasciende la validación de un instrumento psicológico. Su principal contribución consiste en fortalecer la capacidad de la Psicología Industrial-Organizacional para evaluar uno de los riesgos psicosociales más relevantes del contexto laboral contemporáneo.

La disponibilidad de una medida psicométricamente sólida permite avanzar desde aproximaciones fundamentadas exclusivamente en percepciones anecdóticas hacia procesos sistemáticos de evaluación respaldados por evidencia científica. Esto resulta particularmente importante considerando el impacto que la supervisión abusiva ejerce sobre el

bienestar psicológico, la retención del talento, la productividad y la efectividad organizacional.

Asimismo, la incorporación de índices y puntos de corte proporciona un valor agregado poco frecuente en estudios de validación psicométrica. Estos criterios facilitan la interpretación de las puntuaciones obtenidas y amplían las posibilidades de utilización del instrumento en procesos de diagnóstico organizacional, evaluación de riesgos psicosociales, consultoría y desarrollo del liderazgo.

La disponibilidad de una medida psicométricamente robusta trasciende el interés metodológico. En un contexto donde las organizaciones enfrentan desafíos relacionados con el bienestar ocupacional, la retención del talento y la prevención de riesgos psicosociales, contar con instrumentos válidos constituye un requisito para desarrollar políticas y decisiones basadas en evidencia. En este sentido, la validación de la Escala de Supervisión Abusiva representa una contribución tanto para la investigación como para la práctica de la Psicología Industrial-Organizacional en Puerto Rico y fortalece las posibilidades de comparación con estudios realizados en otros contextos culturales.

Implicaciones para el Contexto Puertorriqueño

La disponibilidad de instrumentos válidos constituye uno de los componentes recomendados por la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo para fortalecer la gestión de riesgos psicosociales y promover ambientes laborales saludables (International Labour Organization, 2022; World Health Organization, 2022). La relevancia del presente estudio adquiere una dimensión particular dentro del contexto laboral puertorriqueño. La creciente atención otorgada a la prevención del acoso laboral y de otros riesgos psicosociales ha incrementado la necesidad de disponer de instrumentos válidos y confiables que permitan identificar oportunamente patrones de supervisión potencialmente perjudiciales. En este escenario, la Escala de Supervisión Abusiva puede constituir una herramienta útil para complementar programas de clima organizacional, evaluaciones de liderazgo, iniciativas de bienestar ocupacional y estrategias institucionales dirigidas a fortalecer ambientes laborales saludables. Además, provee un recurso válido, confiable e imparcial por género para dar cumplimiento a la Ley Núm. 90-2020 en Puerto Rico. Su utilización también puede favorecer procesos de investigación aplicada orientados a comprender los factores organizacionales que promueven o previenen el ejercicio abusivo de la autoridad.

Limitaciones

El presente estudio debe interpretarse considerando algunas limitaciones. En primer lugar, la utilización de un diseño transversal impide establecer relaciones causales entre las variables examinadas. En segundo lugar, la información proviene exclusivamente de medidas de autoinforme, lo que podría incrementar el riesgo de sesgos asociados con la deseabilidad social o el método común de medición. Además, aunque la muestra fue amplia y heterogénea, corresponde exclusivamente a personas trabajadoras residentes en Puerto Rico. En consecuencia, la generalización de los hallazgos hacia otros contextos culturales o sectores ocupacionales debe realizarse con cautela y requiere evidencia adicional.

Líneas Futuras de Investigación

Investigaciones futuras podrían ampliar las propiedades psicométricas mediante estudios longitudinales que examinen la estabilidad temporal del instrumento y permitan evaluar la evolución de la supervisión abusiva a lo largo del tiempo. Además, resultaría pertinente analizar la invarianza de medida en función de otras variables demográficas y ocupacionales, como el sector económico, el nivel jerárquico o el tipo de organización. Desde una perspectiva sustantiva, la disponibilidad de una medida validada abre nuevas oportunidades para examinar el papel de la supervisión abusiva dentro de modelos más complejos relacionados con el liderazgo, la justicia organizacional, el contrato psicológico, el bienestar ocupacional y la salud mental en el trabajo.

Conclusión

Los resultados proporcionan evidencia de que la versión en español de la Escala de Supervisión Abusiva constituye un instrumento válido y confiable para evaluar este constructo en personas trabajadoras de Puerto Rico. La confirmación de su estructura unidimensional, la elevada consistencia interna, las evidencias de validez convergente y discriminante, la invarianza por género y el desarrollo de índices de interpretación respaldan su utilización tanto en la investigación como en la práctica profesional. Más allá de aportar una nueva herramienta de medición, este estudio fortalece la capacidad de la Psicología Industrial-Organizacional para comprender, identificar y prevenir uno de los riesgos psicosociales con mayor impacto sobre el bienestar de las personas trabajadoras y el funcionamiento de las organizaciones. En fin, la disponibilidad de un instrumento psicométricamente sólido representa un paso importante hacia el desarrollo de estrategias

organizacionales fundamentadas en evidencia para promover ambientes laborales más saludables, justos y sostenibles.

Referencias

- Akinyele, A. I., & Chen, Z. G. (2024). *Dark clouds of leadership: Causes and consequences of toxic leadership*. *International Studies of Management & Organization*. <https://doi.org/10.1080/00208825.2024.2442185>
- Aryee, S., Chen, Z. X., Sun, L.-Y., & Debrah, Y. A. (2007). *Antecedents and outcomes of abusive supervision: Test of a trickle-down model*. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 191-201. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.191>
- Bass, B. M., & Stogdill, R. M. (1990). *Bass & Stogdill's Handbook of Leadership*. Free Press.
- Bhattacharjee, A., & Sarkar, A. (2022). *Abusive supervision: A systematic literature review*. *Management Review Quarterly*. <https://doi.org/10.1007/s11301-022-00291-8>
- Breevaart, K., & Schyns, B. (2025). *Does leader personality predict abusive supervision?* *Current Opinion in Psychology*, 66, 102118. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2025.102118>
- Breevaart, K., Wisse, B., & Schyns, B. (2022). *Trapped at work: The Barriers Model of Abusive Supervision*. *Academy of Management Perspectives*, 36(3), 936-954. <https://doi.org/10.5465/amp.2021.0007>
- Breevaart, K., Wisse, B., Rus, D., & Langner, S. (2024). *The sustained nature of abusive supervision: An overview and synthesis of theoretical frameworks*. En B. Schyns, P. Neves, & K. Breevaart (Eds.), *Research Handbook on Destructive Leadership* (pp. 10-29). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781035315925.00007>
- Chen, L., Ye, Z., Shafait, Z., & Zhu, H. (2022). *The Effect of Abusive Supervision on Employee Creativity: The Mediating Role of Negative Affect and Moderating Role of Interpersonal Harmony*. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.796355>
- Collazo-Torres, J., Santiago-Estrada, S., & Díaz-Juarbe, R. (2024). *Acoso laboral y relaciones de poder: Experiencias de personas trabajadoras de restaurantes*. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 34(3), 352-366. <https://doi.org/10.55611/rep.3403.05>
- Colquitt, J. A. (2001). *On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure*. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386>
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., & Ng, K. Y. (2001). *Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research*. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.425>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). *Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error*. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2022). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Cengage.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). *A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling*. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43, 115-135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Hoobler, J. M., & Brass, D. J. (2006). *Abusive supervision and family undermining as displaced aggression*. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 1125-1133. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.5.1125>
- International Labour Organization. (2022). *Mental Health at Work: Policy Brief*.
- Kenny, D. A., Kaniskan, B., & McCoach, D. B. (2015). *The Performance of RMSEA in Models With Small Degrees of Freedom*. *Sociological Methods & Research*. <https://doi.org/10.1177/0049124114543236>
- Kiewitz, C., Restubog, S. L. D., Shoss, M. K., Garcia, P. R. J. M., & Tang, R. L. (2016). *Suffering in silence: Investigating the role of fear in the relationship between abusive supervision and defensive silence*. *Journal of Applied Psychology*, 101(5), 731-742. <https://doi.org/10.1037/apl0000074>
- Kline, R. B. (2023). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (5th ed.). Guilford Press.
- Kotterman, J. (2006). *Leadership versus management: What's the difference?* *The*

- Journal for Quality and Participation*, 29(2), 13–17.
- Mackey, J. D., Frieder, R. E., Brees, J. R., & Martinko, M. J. (2017). *Abusive supervision: A meta-analysis and empirical review*. *Journal of Management*, 43(6), 1940–1965. <https://doi.org/10.1177/0149206315573997>
- Martinko, M. J., Harvey, P., Brees, J. R., & Mackey, J. D. (2013). *A review of abusive supervision research*. *Journal of Organizational Behavior*, 34(S1), S120–S137. <https://doi.org/10.1002/job.1888>
- Mawritz, M. B., Mayer, D. M., Hoobler, J. M., Wayne, S. J., & Marinova, S. V. (2012). A trickle-down model of abusive supervision. *Personnel Psychology*, 65(2), 325–357. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2012.01246.x>
- Moreno, J., Herrera, D., & Gargurevich, R. (2019). Propiedades psicométricas de la versión en español de la escala de supervisión abusiva en población laboral ecuatoriana. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica*, 2(51), 117–134. <https://doi.org/10.21865/ridep51.2.09>
- Mostafa, A. M. S., Wu, C.-H., Yunus, S., Deng, H., & Zaharie, M. (2025). *Perceived Abusive Supervision and Service Performance: An Attachment Theory Perspective*. *Human Performance*, 38(2), 81–106. <https://doi.org/10.1080/08959285.2025.2463647>
- Pérez-Santiago, J. A. (2026). Percepción del personal sobre el liderazgo tóxico en el trabajo: Un estudio exploratorio mediante análisis secundario de datos. *Fórum Empresarial*, 30(2), 139–177. <https://doi.org/10.33801/fe.v30i2.23224>
- Rodríguez-Montalbán, R., Rosario Rodríguez, A., Figueroa, W., Amaral, A., Carrero, D., & de Ayala, P. (2020). *Factores asociados a las estrategias de liderazgo y supervisión*. [Base de datos no publicada]. Universidad Albizu.
- Rodríguez-Montalbán, R., Sánchez-Cardona, I., & Martínez-Lugo, M. (2015). Análisis de las propiedades psicométricas de la escala de justicia organizacional de Colquitt en una muestra de empleados(as) en Puerto Rico. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 26(2), 270–286.
- Ronen, S., & Donia, M. B. (2020). Stifling my fire: the impact of abusive supervision on employees' motivation and ensuing outcomes at work. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 36(3), 205–214. <https://doi.org/10.5093/jwop2020a20>
- Rosa, M. R., Martínez-Lugo, M., & Rodríguez-Montalbán, R. (2016). Validación de la Escala de Liderazgo Transformacional en una muestra de trabajadores puertorriqueños. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 27(2), 268–282.
- Shoss, M. K., Eisenberger, R., Restubog, S. L. D., & Zagenczyk, T. J. (2013). Blaming the organization for abusive supervision: The roles of perceived organizational support and supervisor's organizational embodiment. *Journal of Applied Psychology*, 98(1), 158–168. <https://doi.org/10.1037/a0030687>
- Tepper, B. J. (2000). *Consequences of abusive supervision*. *Academy of Management Journal*, 43(2), 178–190. <https://doi.org/10.2307/1556375>
- Tepper, B. J. (2007). *Abusive supervision in work organizations: Review, synthesis, and research agenda*. *Journal of Management*, 33(3), 261–289. <https://doi.org/10.1177/0149206307300812>
- World Health Organization. (2022). *WHO Guidelines on Mental Health at Work*.
- Xia, Y., & Yang, Y. (2019). RMSEA, CFI, and TLI in structural equation modeling with ordered categorical data. *Behavior Research Methods*. <https://doi.org/10.3758/s13428-018-1055-2>
- Xiao, Z., & Wang, Y. (2022). Will Abusive Supervision Promote Subordinates' Voluntary Learning Behavior? *Behavioral Sciences*, 12(9), 317. <https://doi.org/10.3390/bs12090317>
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations* (8th ed.). Pearson.
- Zhang, Y., & Bednall, T. C. (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>

Conflicto de Intereses: Los/as autores/as declaran no tener conflictos de intereses asociados con la publicación.

Aprobación de la Junta de Revisión Institucional para la Protección de Seres Humanos en la Investigación: El presente estudio gestionó la aprobación y autorización de la Junta de Revisión Institucional (IRB) de la Universidad Albizu, San Juan.

Consentimiento Informado: Las personas participantes completaron el consentimiento informado de forma digital.

Financiamiento: Esta investigación no tuvo financiamiento.
