

Acoso Laboral y Felicidad Subjetiva: El Capital Psicológico Positivo como moderador

Mobbing and Subjective Happiness: Positive Psychological Capital as a moderator

Francisco Javier Díaz Pincheira**
Universidad de Concepción
franciscodiaz@udec.cl

Moisés Esteban Carrasco Garces¹
Universidad de Concepción
mocarrasco@udec.cl

* Autor corresponsal.

¹ Departamento de Gestión Empresarial,
Universidad de Concepción, 4440000
Auristela Dávila 185, Los Ángeles, CHILE.

Resumen

Propósito: Esta investigación analiza el efecto moderador del capital psicológico positivo sobre el acoso laboral y la felicidad subjetiva en una muestra de trabajadores de la provincia de Biobío, Chile.

Metodología: La investigación es de carácter cuantitativa, no experimental, transversal y correlacional. Consideró una muestra no probabilística por conveniencia de 96 trabajadores pertenecientes a una cadena de supermercado de la provincia de Biobío, Chile. Se utilizó una matriz correlacional y modelo de moderación moderada.

Resultados: Los resultados muestran que (a) el acoso laboral tiene un efecto negativo sobre la felicidad subjetiva y (b) el género y el capital psicológico moderan la relación entre los dos: interacción de vías y tres vías. Asimismo, el acoso tiene diferentes efectos sobre la felicidad según el nivel de capital psicológico que posean hombres o mujeres.

Implicaciones: Los resultados permiten entender, a las empresas y a los encargados de recursos humanos, la importancia de invertir en el desarrollo del capital psicológico positivo y en la felicidad de los trabajadores para así disminuir la presencia y la sintomatología asociada al acoso laboral.

Originalidad: La relevancia radica en estudiar el capital psicológico positivo y la felicidad en su relación con el acoso laboral, aumentando de esta forma el desarrollo teórico de estas variables noveles que provienen de la psicología positiva. De igual manera, no existen estudios de estas características a nivel nacional y latinoamericano que muestran como estas variables pueden disminuir la presencia y la sintomatología asociada al acoso laboral.

INFORMACIÓN ARTÍCULO

Recibido: 8 de Agosto 2022
Aceptado: 6 de Enero 2023

Palabras Claves:

Acoso Laboral
Felicidad
Capital Psicológico Positivo
Moderación

Abstract

Purpose: This research analyzed the moderating effect of positive psychological capital on mobbing and subjective happiness in a sample of workers from Biobío province, Chile.

Methodology: The research is quantitative, non-experimental, cross-sectional, and correlational. A non-probabilistic convenience sample of 96 workers of a supermarket chain in the province of Biobío, Chile, was considered. A correlational matrix and moderated moderation model were used.

Results: The results show that (a) mobbing has a negative effect on subjective happiness and (b) gender and psychological capital moderate the relationship between the two: one-way and three-way interaction. Similarly, mobbing has different effects on happiness depending on the level of psychological capital possessed by men or women.

Implications: The results allow companies and human resources managers to understand the importance of investing in the development of positive psychological capital and in the happiness of workers to reduce the presence and symptomatology associated with mobbing.

Originality: The relevance is to study positive psychological capital and happiness in their relationship with mobbing, thus increasing the theoretical development of these new variables that come from positive psychology. Likewise, no studies of these characteristics at the national and Latin American levels show how these constructs can reduce the presence and symptomatology associated with mobbing.

ARTICLE INFO

Received: 8 August 2022

Accepted: 8 January 2023

Keywords:

Mobbing

Happiness

Positive Psychological Capital

Moderation

INTRODUCCIÓN

Un creciente cuerpo de literatura ha demostrado que el acoso laboral es un hecho relativamente común en los lugares de trabajo y constituye una fuente importante de angustia para muchos empleados (Annor y Amponsah-Tawiah, 2020). El acoso laboral se ha definido como una exposición repetida y prolongada de uno o varios trabajadores a actos negativos de otras personas en el lugar de trabajo y donde las víctimas no pueden defenderse, estos actos negativos pueden incluir agresión física y verbal, rumores, críticas y aislamiento social, y generalmente se cometen para humillar a la víctima (Nielsen y Einarsen, 2012).

Se ha descrito, además, que el acoso afecta de igual manera a hombres y mujeres, sin embargo, estas últimas tienden a valorar con mayor severidad estas situaciones, sobre todo aquellas agresiones como abuso emocional y aislamiento (Escartín y cols., 2013).

En cuanto al impacto nocivo del acoso laboral en la salud y el bienestar de los empleados, está bien documentado y se ha asociado con trastornos psicológicos como la depresión (Gullander y cols., 2014), ansiedad (Reknes y cols., 2016) trastorno de estrés postraumático (Spence Laschinger y Nosko, 2015), mala calidad del sueño y angustia

psicológica (Einarsen y Nielsen, 2015) e ideación suicida (Nielsen y cols., 2015).

A nivel laboral, el acoso se ha vinculado con la disminución de la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el aumento de la rotación y la intención de abandono (Livne y Goussinsky, 2018; Agarwal y Rai, 2019). Sin embargo, Mikkelsen y Einarsen (2002) indican que el impacto del acoso laboral sobre la felicidad de los empleados no depende solo de la gravedad o duración de la exposición, sino también de los recursos de evaluación y afrontamiento, por lo que la presencia de recursos psicológicos puede reducir el impacto negativo del acoso laboral a mediano y largo plazo (Annor y Amponsah-Tawiah, 2020).

En la actualidad, hay pocos estudios que hayan investigado posibles moderadores del acoso y sus efectos sobre la felicidad (Reknes y cols., 2016; Livne y Goussinsky, 2018; Annor y Amponsah-Tawiah, 2020). La mayor parte de las investigaciones ha destacado la importancia de los recursos situacionales como el apoyo social laboral, el cual permite atenuar la influencia negativa del acoso sobre la salud psicológica, pero poco se sabe sobre el papel de los recursos psicológicos personales y cómo estos moderan la influencia en la del acoso laboral sobre la felicidad (Annor y Amponsah-Tawiah, 2020).

Dentro de los recursos personales importantes se pueden encontrar el capital psicológico positivo, definido como un estado psicológico de desarrollo compuesto de cuatro elementos: autoeficacia, la cual se define como la confianza para asumir y poner el esfuerzo necesario para tener éxito en tareas difíciles; optimismo, que tiene relación con una atribución positiva sobre el éxito ahora y en el futuro; esperanza, significa perseverar hacia las metas y, cuando sea necesario, reorientar los caminos hacia las metas para tener éxito; resiliencia, que es la capacidad de recuperarse e incluso más allá cuando se enfrentan a problemas y adversidades para lograr el éxito (Luthans y cols., 2015).

En tanto, la literatura ha descrito que altos niveles de capital psicológico positivo se asocian a mayor presencia de emociones positivas que reducen el estrés y la ansiedad y aumentan la felicidad, lo que se traduce en mejoras a nivel organizacional incrementando el desempeño y la productividad (Bakker y cols., 2012).

Además, el capital psicológico positivo juega un papel moderador frente a los efectos negativos del agotamiento laboral y se ha utilizado como moderador entre el conflicto trabajo-familia y la salud mental de los trabajadores. Por otra parte, los altos niveles de capital psicológico positivo permiten aliviar los problemas psicológicos causados por el estrés laboral y la sintomatología depresiva asociada al acoso laboral (Lee y cols., 2016; Wang y cols., 2018; Yu y Li, 2020; Li y Wu, 2021). En este estudio se analiza el efecto moderador que posee el capital psicológico positivo sobre el acoso laboral y la felicidad. De igual modo, el efecto moderador del género entre el acoso laboral y la felicidad subjetiva. Por tanto, esta investigación contribuye a comprender los recursos psicológicos personales que pueden ayudar en la disminución de las consecuencias negativas generadas por el acoso y que impactan la salud psicológica y la felicidad de los trabajadores.

Acoso Laboral

En las últimas décadas, el acoso laboral ha tomado relevancia a nivel investigativo y está presente en países con diferentes niveles de desarrollo, así como en diversos sectores de la industria (Vveinhardt y Sroka, 2020). La evidencia muestra que los daños provocados por el acoso laboral sobre la salud mental es uno de los problemas más devastadores en comparación con otras manifestaciones del estrés laboral (Ahumada y cols., 2021).

Desde la perspectiva de Leymann (1996), el acoso laboral puede definirse como una comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es arraigado a una posición de indefensión. Saint Martin (2018), sostiene que en esta relación hostil rara vez se utiliza la violencia física directa y generalmente existe violencia psicológica.

Las conductas más comunes del acoso abarcan un abanico de situaciones tales como gritos, discriminación, insultos, miradas obscenas y, en algunos casos, agresiones físicas graves (Rojas-Solís y cols., 2019). De igual modo, una cultura organizacional poco saludable y un clima psicológico disfuncional crean condiciones favorables para la aparición del acoso (Žukauskas y Vveinhardt, 2011). El sistema de organización del trabajo caracterizado por exigencias laborales muy elevadas y un control laboral débil estarían relacionados con la presencia de acoso, además, la lentitud a la hora de denunciar a los infractores, la falta de sanciones y la ausencia de normas adecuadas facilitan el desarrollo de este (Horvat y Pagon, 2012).

Las consecuencias para las víctimas pueden ser variadas; a nivel organizacional se describe una menor satisfacción laboral, aislamiento, disminución de la creatividad e innovación, absentismo, disminución de la concentración, aumento de la tasa de renuncia e incremento de los accidentes laborales (Divincová y Siváková, 2014; Zacharová y Bartošovič, 2016; Vveinhardt y Sroka, 2020). A nivel personal, el acoso genera sensaciones de cansancio y estrés, dolores de cabeza, sueño irregular, frustración, apatía, hipersensibilidad, irritabilidad, infravaloración, aislamiento, depresión (Ovayolu y cols., 2014).

En lo que respecta a lo físico, se pueden presentar trastornos gastrointestinales, dolores óseos y/o musculares, migrañas, problemas coronarios, alteraciones del sueño y de carácter sexual, mientras que en el ámbito social y familiar se presentan relaciones interpersonales caracterizadas por agresividad, pérdida de interés en proyectos familiares, aislamiento social y alteración de la afectividad, incluso se ha señalado que el 10% de las víctimas de acoso pensó en suicidarse varias veces (Yildirim y Yildirim, 2007).

Por supuesto, estos fenómenos negativos también tienen un impacto en la situación financiera de las empresas, por ejemplo, una evaluación realizada por la Oficina Internacional del Trabajo estimó que una empresa que da trabajo a alre-

dedor de 1000 empleados soporta los costos del acoso psicológico a un nivel de EUR 150,000 al año (Vveinhardt y Sroka, 2020).

En cuanto al género, diversos estudios han descrito que son las mujeres las que están mayormente expuestas a sufrir acoso, sobre todo aquellas que pertenecen a grupos de menor estatus socioeconómico o a minorías más vulnerables (Cortina, 2008; Díaz Berr y cols., 2017; García Johnson y Otto, 2019; Einarsen y cols., 2020; Zapf y cols., 2020). En tanto, Jóhannsdóttir y Ólafsson (2004) señalan que las mujeres trabajadoras perciben como acoso ciertas situaciones más fácilmente que los hombres, lo que las hace más vulnerables y aumenta su sentimiento de victimización, mientras que los hombres se abstienen a la hora de actuar en contra del acoso porque lo evalúan como un problema menor (Salin, 2009; Einarsen y cols., 2020). Lo anterior, podría explicarse mediante la Teoría del Rol Social de género en donde la mujer es definida como cuidadora y el hombre como proveedor, lo que podría estar facilitando que ambos géneros juzguen de modo diferente las conductas de acoso (Keashly, 2012).

Igualmente, Heredia y cols. (2011) han señalado que los hombres estructuralmente se sienten más seguros en su trabajo que las mujeres, por lo tanto, pueden verse menos amenazados por conductas de acoso y considerarlas como menos severas y amenazantes. Por su parte, Magley y cols. (2010) indican que las mujeres pueden sentirse menos protegidas en su trabajo percibiéndose como más vulnerables. Por consiguiente, no tomar medidas ni atención individualizada por las organizaciones puede aumentar el pensamiento estereotipado y dar a entender que esas conductas no son castigadas, pudiendo agravar el problema (Raver y Nishii, 2010).

Felicidad Subjetiva

Para Moyano Díaz y Ramos Alvarado (2007), la felicidad es un estado emocional de las personas que parece estar alimentado cognitivamente por la reflexión acerca de su satisfacción general ante la vida y por la frecuencia de intensidad con que se experimentan las emociones positivas. Seligman (2012), en tanto, propone que una persona feliz posee ciertas características: emociones positivas, involucramiento, relaciones positivas, sentido del trabajo y logro, mientras que Lyubomirsky y cols. (2005) señalan que las personas felices son más sociables, tienen más energía, son

más generosas, están más dispuestas a cooperar, manifiestan mayor flexibilidad e ingeniosidad en su manera de pensar y son más productivas en su trabajo.

Para Janus y Smrokowska-Reichmann (2019), la felicidad es una combinación de tres estilos de vida: la vida placentera, la vida comprometida y la vida significativa. La vida placentera implica buscar emociones y experiencias positivas en la vida, siendo esta transitoria y no pudiendo proporcionar una satisfacción completa. Luego, la vida comprometida resulta de los esfuerzos y compromiso en el trabajo, la consecución de sus objetivos y la creación de relaciones, mientras que la vida significativa denota la construcción de relaciones cercanas con otras personas y la participación en instituciones positivas como la familia, la comunidad local o la sociedad definida en términos generales.

Los efectos de la felicidad en las personas han sido estudiados tanto en el ámbito de la salud como en lo laboral, siendo esta importante para prevenir enfermedades y aumentar la esperanza de vida (Veenhoven, 2000), como también propician vidas más activas (Lathia y cols., 2017) e incrementar la productividad (Proto y cols., 2010). A su vez, se ha descrito que los bajos niveles de felicidad en el trabajo disminuyen el rendimiento laboral, incrementan el riesgo de accidentes laborales, propician conflictos, y aumentan el ausentismo y la rotación laboral (Warr, 2011).

Uno de los elementos que más afecta la felicidad en el trabajo es el acoso laboral (Okutan y Sutu-temiz, 2015), porque provoca una disminución de la satisfacción y la motivación (Cerci y Dumlu-dag, 2019), generando ansiedad y tensión en las víctimas durante la jornada laboral, lo cual incide en que el trabajador dude de su capacidad para cumplir con los requisitos y tareas asignadas por el empleador reduciendo sus niveles de felicidad en el trabajo (Nauman y cols., 2019). Desde la mirada de Çağdaş y cols. (2019), es necesario relevar la importancia de crear culturas laborales sanas y basadas en el mérito para generar empleados más felices y evitar así la presión, el estrés y el acoso laboral.

Capital psicológico positivo

Se ha demostrado la importancia del capital psicológico en el ámbito organizacional, porque este se relaciona con la disminución del ausentismo y

el aumento del compromiso y el rendimiento laboral (Avey y cols., 2009). Para Rahimnia y cols. (2013), es un recurso positivo que ayuda a mejorar el bienestar disminuyendo los efectos de la depresión y ansiedad de los trabajadores. Asimismo, el capital psicológico positivo se ha descrito como un moderador entre el clima organizacional y el desempeño, jugando un rol protector frente a los efectos negativos del agotamiento laboral (Avey y cols., 2008; Lee y cols., 2016; Wang y cols., 2018).

El capital psicológico positivo puede resultar atractivo para las organizaciones porque es un estado relativamente durable que no es fijo como un rasgo de personalidad, pero que es menos volátil que un estado de ánimo, por esto las compañías pueden invertir en desarrollarlo pues está relacionado con el crecimiento sostenido y el desempeño excepcional (Luthans y cols., 2006; Luthans y cols., 2008).

De igual forma, se ha descrito que el capital psicológico positivo funciona como un buen moderador entre diferentes variables, por ejemplo, Yu y Li (2020) señalan que el capital psicológico modera la relación entre el conflicto trabajo-familia y la salud mental de trabajadores teniendo un efecto positivo sobre la disminución de esta última sintomatología. En tanto, Spence, Laschinger y Nosko (2015) encontraron un efecto positivo del capital psicológico en la relación entre el acoso laboral y la sintomatología de trastorno por estrés posttraumático en donde el capital psicológico actúa como amortiguador de la sintomatología del estrés posttraumático. Por ello, uno de los factores más destacables del capital psicológico es su rol protector frente a los efectos del acoso laboral.

En cuanto a los elementos del capital psicológico positivo, de Pedro y cols. (2014) han descrito que la autoeficacia y la esperanza moderan la relación entre la percepción de exposición a las conductas de acoso y la salud, por tanto, los trabajadores que poseen altos niveles de estas variables aumentarán sus conductas de afrontamiento positivas en situaciones de estrés. Por otra parte, el optimismo se ha descrito como uno de los principales amortiguadores del impacto de las demandas de trabajo (Bakker y Demerouti, 2017).

Para Chen y cols. (2016), la resiliencia jugaría un rol protector sobre los efectos negativos del acoso laboral, porque permite a las personas desarrollar la capacidad de reconocer, comprender y responder a eventos de acoso en el lugar de trabajo, pues se posee una reserva de recursos psicológicos sólidos (García-Izquierdo y cols., 2018; Kimura y cols., 2018). Sin embargo, Annor y Amponsah-Tawiah (2020) describen que la resiliencia aumenta frente al acoso y podría derivar en una tolerancia excesiva, por lo que un grado muy alto implicaría un nivel aumentado de tolerancia frente al acoso y generaría un agotamiento más rápido de los recursos para hacer frente a estas situaciones, dando como resultado una disminución significativa en el bienestar.

Con el sustento de lo expuesto anteriormente es que se proponen las siguientes hipótesis:

Hipótesis 1: Existe una relación positiva y significativa entre el capital psicológico y la felicidad subjetiva.

Hipótesis 2: Existe una relación negativa y significativa entre la estigmatización y la felicidad subjetiva

Hipótesis 3: Existe una relación negativa y significativa entre el aislamiento y la felicidad subjetiva.

Hipótesis 4: Existe una relación negativa y significativa entre la intensificación y la felicidad subjetiva.

Hipótesis 5: Existe una moderación del capital psicológico en la relación de algún componente del acoso laboral (estigmatización, aislamiento e intensificación) con la felicidad subjetiva.

Hipótesis 6: Existe una moderación del sexo en la relación de algún componente del acoso laboral (estigmatización, aislamiento e intensificación) con la felicidad subjetiva.

Hipótesis 7: Existe una moderación del sexo en la relación del capital psicológico con la felicidad subjetiva.

Hipótesis 8: El sexo modera el efecto que tiene el acoso (medido por los factores estigmatización, aislamiento e intensificación) sobre la felicidad subjetiva para individuos con altos niveles de capital psicológicos.

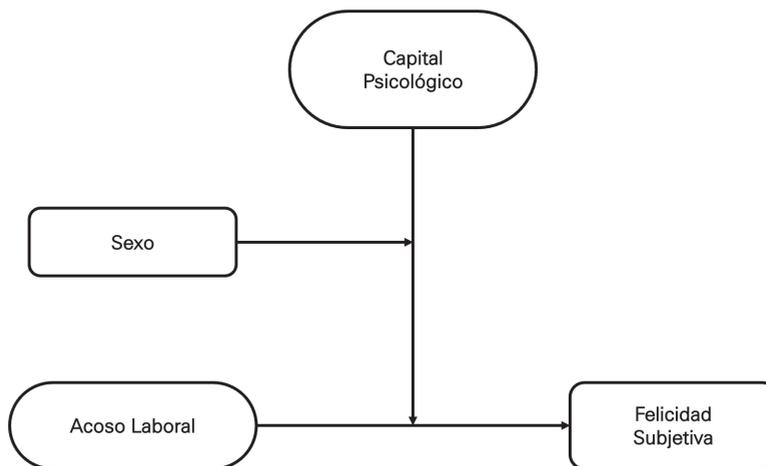


Figura 1. Modelo conceptual: efecto de interacción de tres vías del capital psicológico (M) y el sexo (W) sobre la relación entre el acoso laboral (X) y la felicidad subjetiva (Y). Fuente: elaboración propia.

MÉTODO

Tipo y diseño de investigación

Esta investigación es de tipo no experimental (Kerlinger y cols., 2002) y de alcance descriptivo-correlacional-comparativo, debido a que en ella no se manipularon variables y se pretendió indagar la incidencia de las variables estudiadas en los trabajadores. Además, siguió un diseño transversal pues los datos se recopilaban en un momento discreto en el tiempo (Hernández-Sampieri, Fernández y Baptista, 2018).

Participantes y procedimiento de selección de la muestra

La población considerada para esta investigación está compuesta por trabajadores de una cadena de supermercados de la provincia de Biobío, Chile, que cuenta con un universo total de 517 empleados. Luego, se envió una encuesta a la totalidad de los funcionarios y solo 96 trabajadores las contestaron en su totalidad, la cual terminó siendo la muestra final del estudio. La edad promedio de la muestra fue de 35 años ($DE= 8.8$), el 83.3% del total de la muestra correspondió a mujeres y el 16.7% a varones.

Instrumentos

Felicidad Subjetiva: Se utilizó la escala de felicidad subjetiva (EFS) de Lyubomirsky y Lepper

(1999) validada en Chile por Moyano y Ramos (2007), la cual mide la felicidad global o duradera a través de un cuestionario en formato Likert con respuestas del 1 (No muy feliz) a 7 (Muy feliz). Las personas deben responder preguntas como "Algunas personas son muy felices en general. Disfrutan de la vida independientemente de lo que ocurra ¿Hasta qué punto usted es así?". El índice de confiabilidad obtenido por los autores fue de 0.64, y para el presente estudio se obtuvo un alfa de Cronbach de 0.78.

Satisfacción Vital: Se empleó la escala de satisfacción con la vida (ESV) de Diener y cols. (1985) validada en Chile por Moyano y Ramos (2007). Esta escala mide la satisfacción vital mediante un juicio cognitivo global que se hace la persona sobre su vida, comparando lo que ha logrado, sus expectativas y lo que ha invertido para su logro. Las personas deben contestar un cuestionario tipo likert con respuestas de 1 (Muy en desacuerdo) a 5 (Muy de acuerdo) con preguntas como "En la mayoría de los aspectos mi vida es como yo quiero que sea". La consistencia interna de este instrumento medida a través del coeficiente del alfa de Cronbach es de 0.87 y, específicamente, para esta investigación se obtuvo un alfa de Cronbach de 0.73.

Acoso Laboral: Se utilizó el inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (IVAPT-PANDO) propuesto y validado por Díaz Berr y cols. (2015), el cual se compone de 22 reactivos que plantean distintas situaciones o comportamientos cons-

tituyentes de acoso y cada una de ellas requiere de 2 respuestas. El cuestionario evalúa tres factores: intensificación de las conductas destinadas a desacreditar las competencias laborales del trabajador, aislamiento y despersonalización de logros, estigmatización y daño a la imagen pública del trabajador/a. Este instrumento posee una buena consistencia interna con un alfa de Cronbach de 0,95. Para este estudio en particular se obtuvo alfa de Cronbach de 0.9.

Capital Psicológico: Se realizó el Psychological Capital Questionnaire (PCQ), un cuestionario tipo likert en escala de 1 (Muy en desacuerdo) a 6 (Muy de acuerdo), compuesto por 24 preguntas. El PCQ posee 4 ítems con 6 preguntas cada uno, que analizan los 4 factores que componen el capital psicológico con preguntas como "Puedo superar las épocas laborales difíciles porque ya me he enfrentado antes a las dificultades" (Resiliencia, con un alfa de Cronbach de 0.71), "Me siento seguro analizando un problema a largo plazo para encontrar un solución" (Autoeficacia, con un alfa de Cronbach de 0.94), "En lo que respecta a mi trabajo siempre veo el lado bueno de las cosas" (Optimismo, con un alfa de Cronbach de 0.62) "Hay muchas formas de darle vuelta a cualquier problema" (Esperanza, con un alfa de Cronbach de 0.91). Este instrumento fue validado y adaptado al español por Azanza et al. (2014) y su consistencia interna medida a través del alfa de Cronbach es de 0.91. Respecto a esta investigación se obtuvo un alfa de Cronbach de 0.9.

Procedimiento de Análisis de Datos

El análisis se basó en primera instancia por uno factorial confirmatorio (CFA, por sus siglas en inglés), a diferencia de un análisis factorial exploratorio (EFA, por sus siglas en inglés) el CFA prueba la importancia de las cargas factoriales en función de una prueba z. Por lo tanto, se pueden conocer si las cargas factoriales son estadísticamente significativas a partir del 0. En segundo lugar, una serie de modelos de regresión por mínimos cuadrados ordinarios (OLS, por sus siglas en inglés). En tanto, el CFA permite, dada la estructura factorial predeterminada, obtener una variable latente (por su naturaleza no observable) muchas veces llamada factor, que posteriormente se usará para los modelos lineales. El CFA se aplicó a los constructos para definir la variable capital psicológico,

estigmatización, intensificación y aislamiento.

Sobre los modelos de regresión se diseñaron para considerar variables predictoras de interés. La felicidad subjetiva fue la variable dependiente y las variables predictoras fueron el capital psicológico, el sexo y se consideró el acoso en sus tres constructos: estigmatización, intensificación y aislamiento.

Para responder a las preguntas de investigación e hipótesis relacionadas con las relaciones moderadas, se probó un modelo conceptual con dos moderadores. El modelo de moderación de tres vías se estimó utilizando la macro Hayes (Hayes, 2017). Así, el moderador principal (*M*) será el capital psicológico y el sexo actuó como moderador secundario (*W*), además, estos moderadores buscan moderar el efecto de los factores del acoso, estigmatización, aislamiento e intensificación, sobre la felicidad subjetiva.

Resultados

La Figura 2 muestra los parámetros estandarizados del CFA, todos los componentes para los factores son significativos ($p < 0.01$). Las covarianzas entre los factores que componen al acoso laboral (estigmatización, aislamiento e intensificación) son estadísticamente significativas, mientras que las covarianzas de estos factores con el capital psicológico no son significativas. Aunque el ajuste no es el deseable, este análisis se hizo para conocer la importancia de las cargas factoriales en el análisis (ver Tabla A.1 en apéndice).

En la hipótesis H1 se plantea que el capital psicológico se asocia positivamente con la felicidad subjetiva. La Tabla 2 muestra las correlaciones positivas y significativas de la variable latente capital psicológico ($Media=0$, $p < 0.01$) con cada uno de los elementos: autoeficacia ($Media=5.46$, $p < 0.01$), esperanza ($Media=5.57$, $p < 0.01$), resiliencia ($Media=5.9$, $p < 0.01$) y optimismo ($Media=6.03$, $p < 0.01$). Estas relaciones son respaldadas en el análisis de regresión por mínimos cuadrados ordinarios (ver Tabla 2). Después de haber incluido tanto el sexo como cada componente del acoso laboral, el factor capital psicológico se relaciona significativamente con la felicidad subjetiva para todos los modelos usados ($p < 0.01$). Se acepta la hipótesis H1.

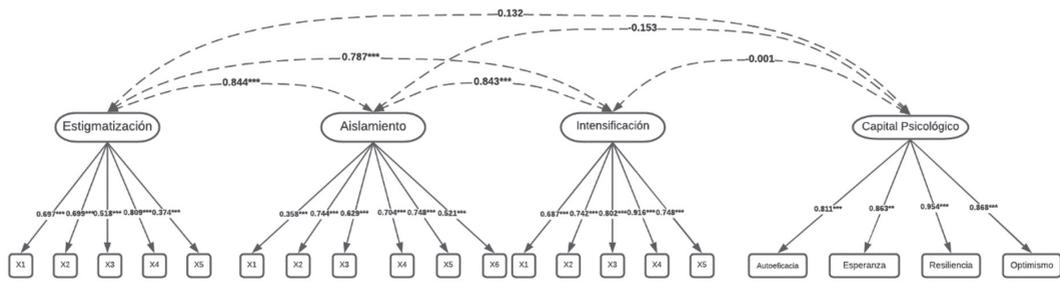


Figura 2. Modelo de componentes principales entre los factores del acoso laboral (estigmatización, aislamiento e intensificación) y el capital psicológico. Fuente: elaboración propia.

Tabla 1. Descriptivas y correlaciones de orden cero entre todas las variables independientes y dependientes en el análisis.

	Media	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Felicidad Subjetiva	5.76	0.94	1									
2. Autoeficacia	5.46	1.37	0.59***	1								
3. Esperanza	5.57	1.17	0.47***	0.76***	1							
4. Resiliencia	5.9	0.92	0.45***	0.75***	0.83***	1						
5. Optimismo	6.03	1.02	0.49***	0.72***	0.69***	0.84***	1					
6. Capital Sicológico	0	1.08	0.51***	0.83***	0.89***	0.98***	0.89***	1				
7. Intensificación	0	0.56	-0.09	-0.07	-0.01	0.02	-0.01	-0.00	1			
8. Aislamiento	0	0.37	-0.22**	-0.19*	-0.12	-0.15	-0.16	-0.16	0.91***	1		
9. Estigma-tización	0	0.49	-0.12	0.05	0.17	0.138	0.12	0.14	0.86***	0.91***	1	
10. Sexo	0.83	0.37	-0.14	-0.05	-0.04	-0.072	-0.09	-0.07	-0.18*	-0.16	-0.151	1

Fuente: elaboración propia.

Las hipótesis H2, H3 y H4 señalan que el acoso laboral representado por cada uno de sus componentes: estigmatización, aislamiento e intensificación, respectivamente, se relaciona negativamente con la felicidad subjetiva. Cuando se consideran los componentes del acoso laboral en la Tabla 1, el único que se correlaciona de manera negativa y significativa es el aislamiento ($r=-0.221, p<0.05$).

En el modelo de regresión del presente estudio, al considerar los componentes del acoso laboral los resultados son variados. En primer lugar, el factor estigmatización resultó ser negativo y significativo ($\beta = -0.416, p<0.05$), esto quiere decir que el aumento del acoso asociado a la estigmatización disminuyen los niveles de felicidad subjetiva. Al incluir las variables de interacción la variable dejó de ser significativa. En segundo lugar, el factor

aislamiento resultó ser significativo y negativo en el análisis de regresión ($\beta = -0.427, p<0.1$), esto quiere decir que el aumento del acoso asociado el aislamiento disminuye los niveles de felicidad subjetiva. Al incluir las variables de interacción, la variable dejó de ser significativa. En tercer lugar, para el factor intensificación no resultó ser significativa su relación con la felicidad subjetiva. Se aceptan las hipótesis H2 y H3.

H5 enuncia que la relación entre el acoso laboral y la felicidad subjetiva será moderada por el capital psicológico. En otras palabras, debería haber una relación más fuerte entre los factores del acoso estigmatización, aislamiento e intensificación y la felicidad subjetiva (H2, H3 y H4), cuando los niveles de capital psicológico son más bajos. Los resultados se pueden observar en la Tabla 3, donde los parámetros no son estandarizados. La interacción

Tabla 2. Modelo de regresión OLS que prueba las relaciones entre el acoso laboral, el capital psicológico y sexo sobre la felicidad subjetiva.

	Variable dependiente: Felicidad subjetiva					
	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4	Modelo 5	Modelo 6
Estigmatización	-0.416** (0.167)	0.081 (0.319)				
Aislamiento			-0.427* (0.230)	0.207 (0.384)		
Intensificación					-0.191 (0.150)	0.089 (0.222)
Capital psicológico	0.459*** (0.076)	1.077*** (0.238)	0.409*** (0.078)	0.765*** (0.246)	0.433*** (0.077)	0.712*** (0.243)
Sexo	-0.353 (0.221)	-0.069 (0.215)	-0.347 (0.225)	0.082 (0.255)	-0.327 (0.228)	0.076 (0.257)
Estigmatización: Capital Psicológico		-2.362*** (0.672)				
Estigmatización: Sexo		-0.921** (0.370)				
Aislamiento: Capital Psicológico				-2.249** (0.905)		
Aislamiento: Sexo				-0.999** (0.490)		
Intensificación: Capital Psicológico						-2.078*** (0.789)
Intensificación: Sexo						-0.479 (0.306)
Capital Psicológico: Sexo		-0.493* (0.252)		-0.392 (0.259)		-0.290 (0.256)
Estigmatización: Capital Psicológico: Sexo		2.957*** (0.695)				
Aislamiento: Capital Psicológico: Sexo				2.462** (0.956)		
Intensificación: Capital Psicológico: Sexo						2.179*** (0.817)
Constante	6.055*** (0.201)	5.698*** (0.199)	6.049*** (0.205)	5.621*** (0.239)	6.033*** (0.207)	5.617*** (0.241)
Observaciones	96	96	96	96	96	96
R ²	0.314	0.485	0.295	0.374	0.281	0.355
R ² Ajustado	0.292	0.444	0.272	0.324	0.258	0.304
Error Estándar Residual	0.796 (df = 92)	0.705 (df = 88)	0.807 (df = 92)	0.778 (df = 88)	0.815 (df = 92)	0.790 (df = 88)
Estadístico F	14.066*** (df = 3;92)	11.840*** (df = 7;88)	12.815*** (df = 3;92)	7.504*** (df = 7;88)	11.986*** (df = 3;92)	6.919*** (df = 7;88)

Nota: *p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01. Desviación estándar entre paréntesis, Modelo 1 especifica como variables independientes la estigmatización, el capital psicológico y el sexo: Modelo 3 especifica como variables independientes el aislamiento, el capital psicológico y el sexo. Modelo 5 especifica como variables independientes la intensificación, el capital psicológico y el sexo. Modelo 2 especifica como variables independientes la estigmatización, el capital psicológico y el sexo, además de las interacciones en tres vías. Modelo 4 especifica como variables independientes el aislamiento, el capital psicológico y el sexo, además de las interacciones en tres vías. Modelo 6 especifica como variables independientes la intensificación, el capital psicológico y el sexo, además de las interacciones en tres vías. Fuente: elaboración propia.

entre los factores del acoso y el capital psicológico sobre la felicidad subjetiva fueron negativos y significativos ($\beta = -2.362$, $p < 0.01$, para el caso de la estigmatización; $\beta = -2.249$, $p < 0.05$, para el caso del aislamiento; $\beta = -2.078$, $p < 0.01$, para el caso de intensificación). A medida que es mayor el capital psicológico el efecto del acoso laboral medido por sus diferentes factores sobre la felicidad subjetiva disminuye. Se acepta la hipótesis H5.

Términos de interacción

El siguiente grupo de hipótesis (H6-H8) busca conocer el papel que juega el sexo sobre la felicidad subjetiva. El sexo solo se correlaciona de manera significativa y negativa con el acoso laboral por el factor intensificación (ver tabla 1). En el modelo de regresión lineal la variable sexo no tuvo relación directa en ninguno de los modelos con la fe-

licidad subjetiva. Sin embargo, el sexo modera la relación del acoso medido por el factor estigmatización ($\beta = -0.921$, $p < 0.05$) y el factor aislamiento ($\beta = -0.99$, $p < 0.05$) significativa y negativamente con la felicidad subjetiva (ver Figura 2). Por lo tanto, se acepta H6.

H7 señala que el sexo modera la relación entre el capital psicológico y la felicidad subjetiva, la Figura 2 muestra que la interacción solo es efectiva cuando se usa el factor estigmatización para el acoso ($\beta = -0.493$, $p < 0.1$), por lo tanto, H7 se puede aceptar. Por otra parte, H8 pregunta cómo el sexo puede influir en el efecto que tiene el acoso sobre la felicidad subjetiva para individuos con altos niveles de capital psicológico. Al utilizar un modelo de tres vías, podemos estimar la influencia de la moderadora sexo, que opera como un moderador secundario en el modelo (Hayes, 2017).

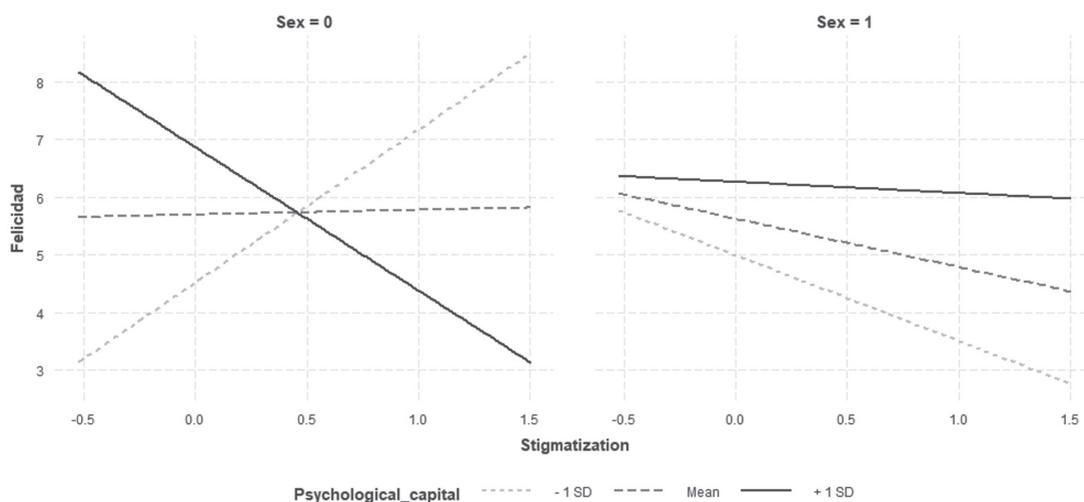


Figura 3. Modelo de tres vías interacción de la estigmatización, capital psicológico y el sexo en la felicidad subjetiva. Nota: Sex (variable sexo), Psychological capital (Variable latente Capital Psicológico), Stigmatization (Variable latente Estigmatización), mean (media), -1 SD (una desviación estándar por debajo de la media) y +1 SD (una desviación estándar por arriba de la media). Fuente: elaboración propia.

El análisis de interacción de tres vías (moderación moderada) explica el 48.5% de la varianza total de la felicidad subjetiva, cuando se considera el acoso medido por el factor estigmatización. Además, el modelo de moderación moderada del factor estigmatización moderada por el capital psicológico y el sexo representan de manera única el 10.69% de la varianza ($F_{1,88} = 18.12$, $p = 0.0001$). El modelo de moderación moderada muestra la interacción en tres vías positiva y significativa entre el acoso

medido por la estigmatización, el capital psicológico y el sexo (ver Tabla 3) ($\beta = 2.95$, $SE = 0.69$, $p < 0.001$). El resultado del modelo de interacción se puede visualizar en la Figura 2, que muestra el efecto de la estigmatización (negativo) sobre la felicidad es menor para los niveles altos de capital psicológico en las mujeres. De igual forma, se puede decir que la interacción significativa de la estigmatización y el capital psicológico en los hombres es negativa y significativa (*efecto* = -2.36,

$p < 0.01$) y significativamente positiva para el caso de las mujeres ($efecto = 0.59, p < 0.01$).

Para el caso donde el acoso es medido por el factor aislamiento, el modelo de tres vías explica el 37.38% de la varianza total de la felicidad subjetiva. Además, el modelo de moderación moderada del factor aislamiento moderada por el capital psicológico y el sexo representan de manera única el 4.72% de la varianza ($F_{1,88} = 6.63, p < 0.05$). El modelo de moderación moderada muestra la interacción en tres vías positiva y significativa entre el acoso medido por el aislamiento, el capital psi-

cológico y el sexo (ver Tabla 3) ($\beta = 2.46, SE = 0.95, p < 0.001$). El resultado del modelo de interacción se puede visualizar en la Figura 4, esta muestra que el efecto del aislamiento (negativo) sobre la felicidad es menor para los niveles altos de capital psicológico en las mujeres, pero el test condicional resultó no ser significativo ($p = 0.49$). Mirando más de cerca la figura 4, se puede decir que la interacción del aislamiento y el capital psicológico en los hombres es significativa y negativa ($efecto = -2.24, p < 0.05$) y no es significativa para el caso de las mujeres.

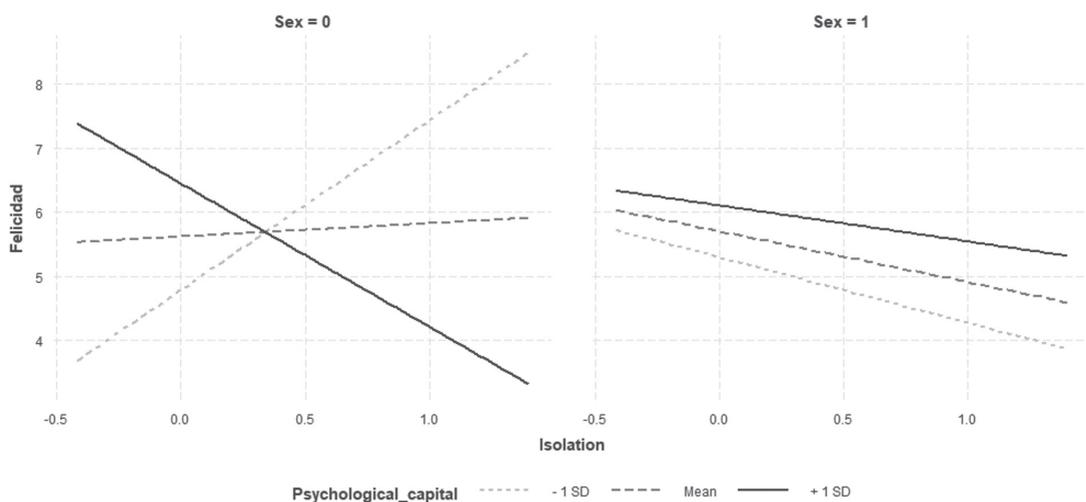


Figura 4. Modelo de tres vías interacción del aislamiento, capital psicológico y el sexo en la felicidad subjetiva.

Nota: Sex (variable sexo), Psychological_capital (Variable latente Capital Psicológico), Isolation (Variable latente Aislamiento), mean (media), -1 SD (una desviación estándar por debajo de la media) y +1 SD (una desviación estándar por arriba de la media). Fuente: elaboración propia.

Por último, para el caso del acoso medido por el factor intensificación el modelo de tres vías explica el 35.5% de la varianza total de la felicidad subjetiva. Además, el modelo de moderación moderada de la intensificación moderada por el capital psicológico y el sexo representan de manera única el 5.21% de la varianza ($F_{1,88} = 7.1, p < 0.01$). El modelo de moderación moderada muestra la interacción en tres vías positiva y significativa entre el acoso medido por la intensificación, el capital psicológico y el sexo (ver Tabla 3) ($\beta = 2.17, SE = 0.81,$

$p < 0.001$). El resultado del modelo de interacción se puede visualizar en la Figura 5, la cual muestra que el efecto de la intensificación (negativo) sobre la felicidad es menor para los niveles altos de capital psicológico en las mujeres, pero el test condicional resultó no ser significativo ($p = 0.63$). De igual forma, la Figura 5 señala que la interacción de la intensificación y el capital psicológico en los hombres es significativamente negativa ($efecto = -2.07, p < 0.01$) y no es significativa para el caso de las mujeres. Por lo tanto, se acepta la H8.

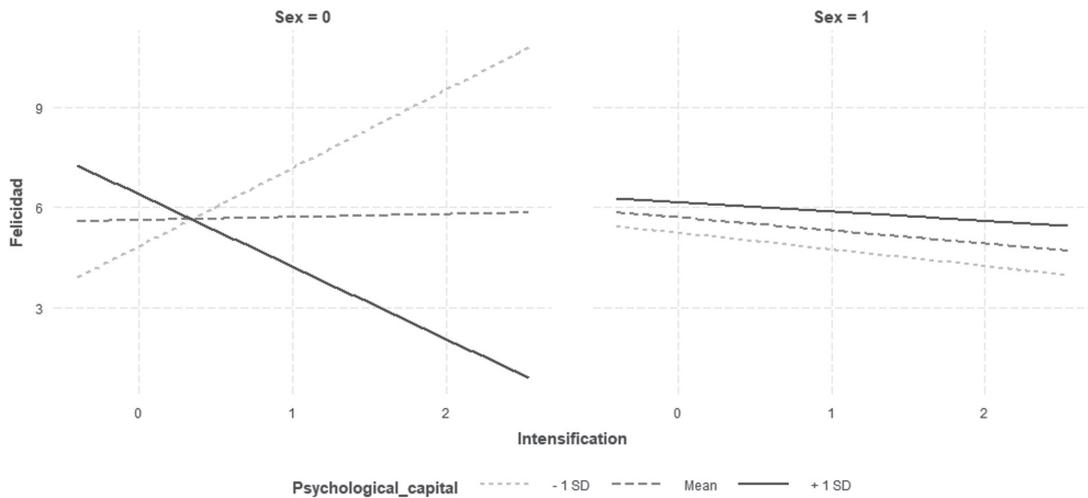


Figura 5. Modelo de tres vías interacción de la intensificación, capital psicológico y el sexo en la felicidad subjetiva. Nota: Sex (variable sexo), Psychological_capital (Variable latente Capital Psicológico), Intensification (Variable latente Intensificación), mean (media), -1 SD (una desviación estándar por debajo de la media) y +1 SD (una desviación estándar por arriba de la media). Fuente: elaboración propia

Tabla 3. Modelo de moderación moderada de OLS que muestra interacciones de tres vías entre los distintos factores del acoso laboral, el capital psicológico y el sexo, la felicidad subjetiva.

	Variables dependiente Felicidad					
	Coeficientes	IC de 95%	Coeficientes	IC de 95%	Coeficientes	IC de 95%
Estigmatización: Capital Psicológico	-2.362*** (0.672)	(-3.69; -1.02)				
Estigmatización: Sexo	-0.921** (0.370)	(-1.65; -0.18)				
Aislamiento: Capital Psicológico			-2.249** (0.905)	(-4.04; -0.45)		
Aislamiento: Sexo			-0.999** (0.490)	(-1.97; -0.02)		
Intensificación: Capital Psicológico					-2.078*** (0.789)	(-3.64; -0.5)
Intensificación: Sexo					-0.479 (0.306)	(-1.08; 0.12)
Capital Psicológico: Sexo	-0.493* (0.252)	(-0.99; 0.007)	-0.392 (0.259)	(-0.9; 0.12)	-0.290 (0.256)	(-0.79; 0.21)
Estigmatización: Capital Psicológico: Sexo	2.957*** (0.695)	(1.57; 4.33)				
Aislamiento: Capital Psicológico: Sexo			2.462** (0.956)	(0.56; 4.36)		
Intensificación: Capital Psicológico: Sexo					2.179*** (0.817)	(0.55; 3.8)

Nota: * p<0.1; ** p<0.05; *** p<0.01. Desviación estándar entre paréntesis. Análisis realizados utilizando la macro PROCES para R, se usó 2000 samples para la estimación de los intervalos de confianza (Modelo 3; Hayes, 2013). Fuente: elaboración propia.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Este estudio tuvo como objetivo investigar tanto la relación entre el acoso laboral y la felicidad subjetiva de los trabajadores de una cadena de supermercados de la provincia del Biobío, Chile, así como el papel moderador del capital psicológico positivo en la relación entre estas dos variables anteriores. En general, los resultados indican que la exposición al acoso laboral se asoció con niveles bajos de felicidad y el capital psicológico positivo funciona como un amortiguador de las consecuencias negativas del acoso sobre la felicidad.

En cuanto a la relación del acoso laboral con la felicidad, los resultados muestran relaciones significativas y negativas, lo que concuerda con diversos estudios que han informado de que la presión, el estrés y el acoso, especialmente en el lugar de trabajo, provocan que los empleados no se sientan felices y la vida social y el rendimiento laboral se vean afectados negativamente (Çağdaş y cols., 2019). Asimismo, las consecuencias físicas y psicológicas son bastantes graves para las víctimas y situaciones como el daño a la imagen pública, la exclusión en el trabajo, la pérdida de identidad profesional, la pérdida de estatus en el entorno social y las dificultades familiares terminan generando una de las consecuencias psicológicas más graves del acoso, como es la depresión (Yildirim y cols., 2007; Hansen y cols., 2011).

Es importante señalar las implicancias de los resultados que muestran la concordancia de las 3 últimas hipótesis con respecto a la literatura estudiada. Para este caso se evidencia una relación directa entre el capital psicológico positivo y la felicidad, siendo esta relación positiva y significativa, sin embargo, al evaluar la relación entre acoso laboral (en sus 3 factores) con respecto a la felicidad moderada por el capital psicológico, solo se evidencia una relación negativa y significativa entre el factor de estigmatización y daño a la imagen pública y la felicidad, donde el capital psicológico positivo resulta ser un amortiguador del efecto negativo del acoso laboral frente a la felicidad, es decir, a medida que aumenta la estigmatización y daño a la imagen, disminuye la felicidad. No obstante, este efecto se ve contrarrestado a medida que el individuo desarrolla niveles más altos de capital psicológico. Esto parece sugerir que el capital psicológico es muy importante para desarrollar la felicidad en el lugar del trabajo (Cassidy y cols., 2014).

En vista de lo anterior, se rechazan las hipótesis 3 y 4, y confirma la hipótesis 5 de esta investigación. Estos resultados destacan la capacidad moderadora del capital psicológico positivo, donde se considera que los recursos y emociones positivas constituyen estrategias de regulación emocional estable para influir en las emociones negativas y amortiguar las experiencias emocionales negativas, como el acoso laboral (Tugade y Fredrickson, 2007; Van Beveren y cols., 2018).

Los hallazgos brindan más apoyo a la utilidad del capital psicológico como un constructo para explorar la salud y el bienestar en el lugar de trabajo porque la experiencia de ser acosado se correlacionó negativamente con la salud mental positiva y la satisfacción laboral y se correlacionó positivamente con la salud mental negativa y el estrés percibido (Cowie y cols., 2002; Einarsen y cols., 2020).

Otro resultado interesante de este estudio es que el sexo modera la relación entre el capital psicológico y la felicidad subjetiva y el acoso laboral medido por la estigmatización y el aislamiento cuando se usa el modelo de tres vías. En este punto existen diferencias importantes entre géneros. Los hombres que poseen un alto nivel de capital psicológico se ven más afectados por las consecuencias del acoso (estigmatización y aislamiento) a diferencia de aquellos que poseen un bajo nivel de capital psicológico que se ven menos afectados por el acoso (estigmatización y aislamiento).

En las mujeres el fenómeno es diferente, pues aquellas que poseen mayores niveles de capital psicológico positivo se ven menos afectadas por las consecuencias del acoso (estigmatización y aislamiento), al igual que aquellas que poseen términos medios y bajos de capital psicológico positivo. Los resultados de las mujeres son coincidentes con estudios anteriores como los de Cassidy y cols. (2014) y Gupta y Bakhshi (2018).

Para Parzefall y Salin (2010), las estructuras psicológicas como el capital psicológico positivo contrarrestan el efecto del acoso y sus razones, esto debido a la reevaluación cognitiva de la de la víctima, por lo tanto, las empleadas con alto capital psicológico positivo perciben situaciones negativas en el lugar de trabajo como menos estresantes y son capaces de hacer frente a las adversidades relacionadas con el acoso mediante una mejor adaptación psicológica y laboral. El caso de los hombres es particular y podría explicarse porque al aumentar el capital psicológico positivo,

los varones podrían volverse más sensibles a las consecuencias del acoso y disminuir su felicidad, sin embargo, en este punto se justifica un mayor desarrollo investigativo.

Esta investigación en general apoya la idea de Cassidy y cols. (2014) y Luthans y cols. (2006), quienes señalan que las organizaciones deben invertir el desarrollo de capital psicológico positivo si quieren proporcionar una fuerza laboral saludable para enfrentar los desafíos del mundo moderno. A su vez, es importante relevar la necesidad de informar, prevenir e intervenir en las organizaciones sobre el acoso laboral con el fin de proteger la salud psicológica de los trabajadores y trabajadoras, considerando las graves consecuencias que acarrea (Ahumada y cols., 2021).

Existen algunas limitaciones de la investigación que es importante señalar para la realización de estudios futuros, una de ellas es el diseño de corte transversal, donde los datos se obtuvieron en un momento determinado del tiempo lo que no permite establecer relaciones causales a largo tiempo. Adicionalmente, es relevante señalar que la cantidad de personas encuestadas corresponde a un número reducido de individuos y a un sector en específico de la población (trabajadores de una cadena de supermercado), por tanto, los resultados y conclusiones obtenidos no son extrapolables a la totalidad de la población.

Se sugiere que para futuras investigaciones se considere una muestra más amplia y de diversos sectores de la población para obtener un mayor alcance investigativo. Por otra parte, en cuanto a la metodología se sugiere estudiar el efecto moderador de los 4 componentes del capital psicológico por separado, para poder fortalecer los componentes que presenten una mayor incidencia en esta relación. Es interesante también estudiar más a fondo la moderación de género entre capital psicológico positivo y acoso laboral.

REFERENCIAS

Agarwal, U.A., y Rai, A. (2019). Exploring bullying among Indian managers: a grounded theory approach. *Journal of Asia Business Studies*, 13(4), 588-611.

Ahumada, M., Ansoleaga, E., y Castillo-Carniglia, A. (2021). Acoso laboral y salud mental en trabajadores chilenos: el papel del género. *CADERNOS de Saúde Pública*, 37, e00037220.

Annor, F., y Amponsah-Tawiah, K. (2020). Relationship between workplace bullying and employees' subjective well-being: does resilience make a difference? *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 32(3), 123-135.

Avey, J.B., Luthans, F., y Jensen, S.M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human resource management*, 48(5), 677-693.

Avey, J.B., Luthans, F., y Mhatre, K.H. (2008). A call for longitudinal research in positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 29(5), 705-711.

Azanza, G., Domínguez, Á.J., Moriano, J.A., y Molero, F.J. (2014). Capital psicológico positivo. Validación del cuestionario PCQ en España. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 30(1), 294-301.

Bakker, A.B., y Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of occupational health psychology*, 22(3), 273-285.

Bakker, A.B., Rodríguez-Muñoz, A., y Derks, D. (2012). La emergencia de la psicología de la salud ocupacional positiva. *Psicothema*, 66-72.

Çağdaş, C., Göksel, A.G., y Yazici, Ö.F. (2019). The Relationship Between Mobbing and Subjective Happiness Among Teaching Staff Training Program Research Assistants. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, (1), 37-42.

Cassidy, T., McLaughlin, M., y McDowell, E. (2014). Bullying and health at work: The mediating roles of psychological capital and social support. *Work and Stress*, 28(3), 255-269.

Cerci, P.A., y Duumludag, D. (2019). Life satisfaction and job satisfaction among university faculty: The impact of working conditions, academic performance and relative income. *Social Indicators Research*, 144(2), 785-806.

Chen, X., Mao, Y., Kong, L., Li, G., Xin, M., Lou, F., y Li, P. (2016). Resilience moderates the association between stigma and psychological distress among family caregivers of patients with schizophrenia. *Personality and Individual Differences*, 96, 78-82.

- Cortina, L.M. (2008). Unseen injustice: Incivility as modern discrimination in organizations. *Academy of management review*, 33(1), 55-75.
- Cowie, H., Naylor, P., Rivers, I., Smith, P.K., y Pereira, B. (2002). Measuring workplace bullying. *Aggression and violent behavior*, 7(1), 33-51.
- de Pedro, M.M., Soler, M.I., y García-Izquierdo, M. (2014). El papel moderador de la autoeficacia profesional entre situaciones de acoso laboral y la salud en una muestra multiocupacional. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 30(2), 573-578.
- Díaz Berr, X., Mauro Cardarelli, A., Ansoleaga Moreno, E., y Toro Cifuentes, J.P. (2017). Violencia de género en el trabajo en Chile. Un campo de estudio ignorado. *Ciencia y trabajo*, 19(58), 42-48.
- Díaz Berr, X., Mauro Cardarelli, A., Toro Cifuentes, J. P., Villarroel Poblete, C., y Campos Schwarze, D. (2015). Validación del inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo-IVAPT-PAN-DO-en tres ámbitos laborales chilenos. *Ciencia y trabajo*, 17(52), 7-14.
- Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J., y Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Divincová, A., y Siváková, B. (2014). Mobbing at workplace and its impact on employee performance. *Human Resources Management & Ergonomics*, 8(2), 20-34.
- Einarsen, S., y Nielsen, M.B. (2015). Workplace bullying as an antecedent of mental health problems: a five-year prospective and representative study. *International archives of occupational and environmental health*, 88(2), 131-142.
- Einarsen, S.V., Hoel, H., Zapf, D., y Cooper, C.L. (2020). The concept of bullying and harassment at work: The European tradition. In *Bullying and harassment in the workplace* (pp. 3-53). CRC press.
- Escartín, J., Salin, D., y Rodríguez-Carballeira, Á. (2013). El acoso laboral o mobbing: similitudes y diferencias de género en su severidad percibida. *Revista de psicología Social*, 28(2), 211-224.
- García Johnson, C.P., y Otto, K. (2019). Better together: A model for women and LGBTQ equality in the workplace. *Frontiers in psychology*, 10(272), 1-17.
- García-Izquierdo, M., Meseguer de Pedro, M., Ríos-Risquez, M.I., y Sánchez, M.I.S. (2018). Resilience as a moderator of psychological health in situations of chronic stress (burnout) in a sample of hospital nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, 50(2), 228-236.
- Gullander, M., Hogh, A., Hansen, Á.M., Persson, R., Rugulies, R., Kolstad, H.A., Thomsen, J.F., Willert, M.V., Grynderup, M., y Mors, O. (2014). Exposure to workplace bullying and risk of depression. *Journal of occupational and environmental medicine*, 56(12), 1258-1265.
- Gupta, R., y Bakhshi, A. (2018). Workplace Bullying and Organizational Well-Being: A Moderated Mediation Model of Psychological Capital and Burnout in Human Services Sector of India. In *Indian Perspectives on Workplace Bullying* (pp. 111-146). Springer.
- Hansen, Á.M., Hogh, A., y Persson, R. (2011). Frequency of bullying at work, physiological response, and mental health. *Journal of psychosomatic research*, 70(1), 19-27.
- Hayes, A. F. (2017). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford publications.
- Heredia, E.B., López, A.R., y Agulló, C.C. (2011). Laberinto de cristal en el liderazgo de las mujeres. *Psicothema*, 23(2), 173-179.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2018). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Horvat, B.K., y Pagon, M. (2012). Attitudes toward workplace mobbing in Slovenian research organisations. *Organizacija*, 45(4), 159-173.
- Janus, E., y Smrokowska-Reichmann, A. (2019). Level of happiness and happiness-determining factors perceived by women aged over 60 years. *Journal of women y aging*, 31(5), 403-418.
- Jóhannsdóttir, H.L., y Ólafsson, R. F. (2004). Coping with bullying in the workplace: The effect of gender, age and type of bullying. *British Journal of Guidance y Counselling*, 32(3), 319-333.
- Keashly, L. (2012). Workplace bullying and gender: it's complicated. In *Gender and the dysfunctional workplace*. Edward Elgar Publishing.

- Kerlinger, F. N., Lee, H. B., Pineda, L. E., y Mora Magaña, I. (2002). *Investigación del comportamiento*.
- Kimura, T., Bande, B., y Fernandez-Ferrín, P. (2018). Work overload and intimidation: The moderating role of resilience. *European Management Journal*, 36(6), 736-745.
- Lathia, N., Sandstrom, G.M., Mascolo, C., y Rentfrow, P.J. (2017). Happier people live more active lives: Using smartphones to link happiness and physical activity. *PloS one*, 12(1), e0160589.
- Lee, S.-h., Park, J.-y., Lee, K.-m., Shin, E.-h., Park, J.-m., Nam, H.-., y Noh, S.-b. (2016). The convergence effects of commitment of organization and positive psychological capital in nurse on burnout. *Journal of Digital Convergence*, 14(6), 335-345.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 165-184.
- Li, X., y Wu, H. (2021). Does psychological capital mediate between workplace violence and depressive symptoms among doctors and nurses in Chinese general hospitals? *Psychology research and behavior management*, 14, 199-206.
- Livne, Y., y Goussinsky, R. (2018). Workplace bullying and burnout among healthcare employees: The moderating effect of control-related resources. *Nursing y health sciences*, 20(1), 89-98.
- Luthans, F., Norman, S.M., Avolio, B.J., y Avey, J.B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate–employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 29(2), 219-238.
- Luthans, F., Vogelgesang, G.R., y Lester, P.B. (2006). Developing the psychological capital of resiliency. *Human resource development review*, 5(1), 25-44.
- Luthans, F., Youssef, C.M., y Avolio, B.J. (2015). *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press, USA.
- Lyubomirsky, S., King, L., y Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological bulletin*, 131(6), 803-855.
- Lyubomirsky, S., y Lepper, H.S. (1999). A measure of subjective happiness: Preliminary reliability and construct validation. *Social Indicators Research*, 46(2), 137-155.
- Magley, V.J., Gallus, J.A., y Bunk, J.A. (2010). The gendered nature of workplace mistreatment. In *Handbook of gender research in psychology* (pp. 423-441). Springer.
- Mikkelsen, E.G.e., y Einarsen, S. (2002). Basic assumptions and symptoms of post-traumatic stress among victims of bullying at work. *European journal of work and organizational psychology*, 11(1), 87-111.
- Moyano Díaz, E., y Ramos Alvarado, N. (2007). Bienestar subjetivo: midiendo satisfacción vital, felicidad y salud en población chilena de la Región Maule. *Universum (Talca)*, 22(2), 177-193.
- Nauman, S., Malik, S.Z., y Jalil, F. (2019). How workplace bullying jeopardizes employees' life satisfaction: The roles of job anxiety and insomnia. *Frontiers in psychology*, 10(2292), 1-13.
- Nielsen, M.B., y Einarsen, S. (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. *Work y Stress*, 26(4), 309-332.
- Nielsen, M.B., Tangen, T., Idsoe, T., Matthiesen, S.B., y Magerøy, N. (2015). Post-traumatic stress disorder as a consequence of bullying at work and at school. A literature review and meta-analysis. *Aggression and violent behavior*, 21, 17-24.
- Okutan, E., y Sututemiz, N. (2015). Mobbing and personality relationship: A case study on service sector employees. *Journal of Knowledge Economy and Management*, 5(1), 1-14.
- Ovayolu, Ö., Ovayolu, N., y Karadag, G. (2014). Workplace bullying in nursing. *Workplace health y safety*, 62(9), 370-374.
- Parzefall, M.-R., y Salin, D.M. (2010). Perceptions of and reactions to workplace bullying: A social exchange perspective. *Human relations*, 63(6), 761-780.

- Proto, E., Sgroi, D., y Oswald, A. J. (2010). Are happiness and productivity lower among university students with newly-divorced parents? An experimental approach.
- Rahimnia, F., Mazidi, A., y Mohammadzadeh, Z. (2013). Emotional mediators of psychological capital on well-being: The role of stress, anxiety, and depression. *Management Science Letters*, 3(3), 913-926.
- Raver, J.L., y Nishii, L.H. (2010). Once, twice, or three times as harmful? Ethnic harassment, gender harassment, and generalized workplace harassment. *Journal of applied psychology*, 95(2), 236-254.
- Reknes, I., Einarsen, S., Pallesen, S., Bjorvatn, B., Moen, B.E., y Magerøy, N. (2016). Exposure to bullying behaviors at work and subsequent symptoms of anxiety: The moderating role of individual coping style. *Industrial Health*, 2015-0196.
- Rojas-Solís, J.L., Bernardino García-Ramírez, B.E., y Hernández-Corona, M.E. (2019). El Mobbing en trabajadores universitarios: Una revisión sistemática. *Propósitos y representaciones*, 7(3), 354-368.
- Saint Martin, F.P. (2018). Mobbing o asedio grupal: ¿qué es y cómo identificarlo? *Perinatología y reproducción humana*, 32(4), 160-166.
- Salin, D. (2009). Organisational responses to workplace harassment: An exploratory study. *Personnel review*.
- Seligman, M. E. (2012). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Simon and Schuster.
- Spence Laschinger, H.K., y Nosko, A. (2015). Exposure to workplace bullying and post-traumatic stress disorder symptomology: the role of protective psychological resources. *Journal of nursing management*, 23(2), 252-262.
- Tugade, M.M., y Fredrickson, B.L. (2007). Regulation of positive emotions: Emotion regulation strategies that promote resilience. *Journal of happiness studies*, 8(3), 311-333.
- Van Beveren, M.L., Harding, K., Beyers, W., y Braet, C. (2018). Don't worry, be happy: The role of positive emotionality and adaptive emotion regulation strategies for youth depressive symptoms. *British Journal of Clinical Psychology*, 57(1), 18-41.
- Veenhoven, R. (2000). The four qualities of life. *Journal of happiness studies*, 1(1), 1-39.
- Vveinhardt, J., y Sroka, W. (2020). Mobbing and corporate social responsibility: Does the status of the organisation guarantee employee wellbeing and intentions to stay in the job? *Oeconomia Copernicana*, 11(4), 743-778.
- Wang, D., Wang, X., y Xia, N. (2018). How safety-related stress affects workers' safety behavior: The moderating role of psychological capital. *Safety science*, 103, 247-259.
- Warr, P. (2011). *Work, happiness, and unhappiness*. Psychology Press.
- Yildirim, A., y Yildirim, D. (2007). Mobbing in the workplace by peers and managers: mobbing experienced by nurses working in healthcare facilities in Turkey and its effect on nurses. *Journal of clinical nursing*, 16(8), 1444-1453.
- Yildirim, D., Yildirim, A., y Timucin, A. (2007). Mobbing behaviors encountered by nurse teaching staff. *Nursing Ethics*, 14(4), 447-463.
- Yu, M., y Li, J. (2020). Work-family conflict and mental health among Chinese underground coal miners: the moderating role of psychological capital. *Psychology, health y medicine*, 25(1), 1-9.
- Zacharová, E., y Bartošovič, I. (2016). Mobbing experienced by nurses in health care facilities. *Clinical Social Work and Health Intervention*, 7(2), 50-61.
- Zapf, D., Escartin, J., Scheppa-Lahyani, M., Einarsen, S. V., Hoel, H., y Vartia, M. (2020). Empirical findings on prevalence and risk groups of bullying in the workplace. In *Bullying and harassment in the workplace* (pp. 105-162). CRC Press.
- Žukauskas, P., y Vveinhardt, J. (2011). Mobbing diagnosis instrument: stages of construction, structure and connectedness of criteria. *Journal of business economics and management*, 12(2), 400-416.

APÉNDICE

Tabla A.1. Medidas de bondad de ajuste de los modelos propuestos.

Medida	Niveles aceptables	Valores obtenidos Modelo CFA	Conclusiones modelo CFA
p-Chi	p-value > 0.05	0.000	No Aceptable
(A)GFI	GFI ≥ 0.95 AGFI ≥ 0.9	GFI = 0.701 AGFI = 0.618	No Aceptable
(N)NFI o TLI	NFI ≥ 0.95 NNFI ≥ 0.95	NFI = 0.67 NNFI = 0.71	No Aceptable
CFI ^a	CFI ≥ 0.9	CFI = 0.75	No Aceptable
RMSEA	RMSEA < 0.08	RMSEA = 0.13	No Aceptable
SRMR	SRMR < 0.08	SRMR = 0.106	No Aceptable
AIC	Valor pequeño	AIC = 4326.25	Bajo
BIC	Valor pequeño	BIC = 4444.21	Bajo

Nota. Modelo CFA. p-Chi = Probabilidad estadístico Chi-squared. (A)GFI = (Adjusted) Goodness of Fit. (N)NFI = (Non) Normed-Fit index. CFI = comparative fit index; TLI = Tucker-Lewis index; RMSEA = root mean square error of approximation; SRMR = standardized root mean square residual; AIC = Akaike information criterion; BIC = Bayesian information criterion. ^a Si bien es poco probable un nivel igual a 1 de CFI y TLI, las estimaciones arrojaron estos valores, lo que muestra un alto nivel de ajuste.

Tabla A.2. Supuestos para el modelo de moderación moderada de OLS que muestra interacciones de tres vías entre los distintos factores del acoso laboral, el capital psicológico y el sexo, la felicidad subjetiva.

	Modelo 1		Modelo2		Modelo 3	
	Valor	Decisión	Valor	Decisión	Valor	Decisión
Global Stat ¹	1.83	Aceptable	1.477	Aceptable	2.73	Aceptable
Skewness ²	1.79	Aceptable	1.009	Aceptable	0.81	Aceptable
Kurtosis ³	0.0013	Aceptable	0.397	Aceptable	1.65	Aceptable
Link Function ⁴	0.0017	Aceptable	0.007	Aceptable	0.15	Aceptable
Heteroscedasticity	0.0304	Aceptable	0.062	Aceptable	0.10	Aceptable

Nota: El Modelo 1 especifica el modelo de moderación moderada, para el factor estigmatización; el Modelo 2, especifica el modelo de moderación moderada, para el factor Aislamiento; el Modelo 3 especifica el modelo de moderación moderada, para el factor intensificación. ¹Comprueba si la relación entre la variable dependiente y las variables independientes es aproximadamente lineal. ²Supuesto si la distribución de los residuos es normal. ³Permite verificar si la variable dependiente es continua o categórica. ⁴Verifica si la varianza del error es aleatoria.