



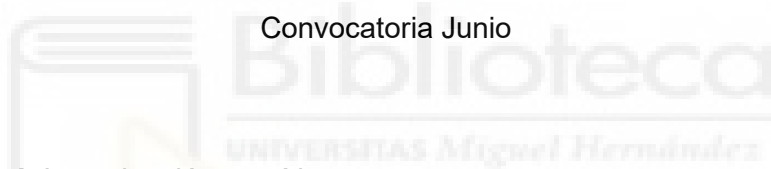
UNIVERSITAS
Miguel Hernández

Grado de Psicología

Trabajo de Fin de Grado

Curso 2024/2025

Convocatoria Junio



Modalidad: Investigación empírica

Título: El estudio del efecto de gaslighting en grupos de trabajo de estudiantes universitarios

Autora: Daria Korneyko

Tutor: Adrián García Selva

Código OIR: TFG.GPS.AGS.DK.250131

Elche a 5 de junio de 2025

Índice

Resumen	2
1. Introducción.....	3
2. Método	7
2.1. Participantes	7
2.2. Variables e instrumentos.....	8
2.3. Procedimiento.....	9
2.4. Análisis estadístico	10
3. Resultados	11
4. Discusión y conclusiones.....	17
5. Referencias	21
 Tabla 1.....	11
Tabla 2.....	12
Tabla 3.....	12
Tabla 4.....	13
 Figura 1.....	7
Figura 2.....	13
Figura 3.....	14
Figura 4.....	15
Figura 5.....	15
Figura 6.....	17

Resumen

El término de gaslighting hace referencia a una forma de abuso psicológico cuya característica principal es hacer dudar al individuo acerca del discernimiento y las capacidades del mismo, conllevando a la distorsión de la realidad de la persona y de su cordura. A pesar del incremento del interés hacia el estudio del tema, apenas existen una conceptualización y medición claras de dicho fenómeno en el ámbito académico universitario. En base a ello, el objetivo de esta investigación es estudiar el efecto de gaslighting en los grupos de trabajo de universitarios a través de sus dos facetas (gaslighting trivialización y gaslighting aflicción) y su relación con otras variables: cohesión grupal, autoestima, actitudes hacia el trabajo en equipo y self-doubt. **Método:** La muestra del estudio estuvo compuesta por 89 estudiantes universitarios (52,8% mujeres). **Resultados:** Cohesión grupal influyó negativa y significativamente sobre las dimensiones trivialización y aflicción ($\beta = -.532$; $\beta = -.567$). Por otro lado, la dimensión trivialización de gaslighting y cohesión grupal mostraron tener influencia significativa sobre la actitud hacia el trabajo en equipo ($\beta = -.285$; $\beta = .449$). Al mismo tiempo, se detectó influencia significativa entre las variables antecedentes: negativa en el caso de autoestima hacia el self-doubt ($\beta = -.792$) y positiva en el caso de amistad hacia la cohesión grupal ($\beta = .436$), siendo amistad covariable del modelo.

Palabras claves: gaslighting, trabajo de equipo, self-doubt, autoestima, estudiantes de universidad.

Abstract

Gaslighting is a form of psychological abuse that undermines individuals' confidence in their judgment, distorting their perception of reality. Although interest in the topic has grown, it remains underdefined and undermeasured in academic research. This study investigates the effects of gaslighting in university student work groups, focusing on two dimensions-trivialization and affliction-and their relationship with group cohesion, self-esteem, teamwork attitudes, and self-doubt. **Method:** The study sample consisted of 89 university students (52.8% women). **Results:** Group cohesion has a significant negative effect on trivialization and affliction dimensions ($\beta = -.532$; $\beta = -.567$). Trivialization and cohesion influenced significantly teamwork attitudes ($\beta = -.285$; $\beta = .449$). Self-esteem negatively predicted self-doubt ($\beta = -.792$), while friendship positively predicted group cohesion ($\beta = .436$), with friendship included as a covariate.

Key words: gaslighting, teamwork, self-doubt, self-esteem, university student

Introducción

El término gaslighting apareció, por primera vez, como título de una obra teatral en 1938, la cual, unos años más tarde, fue adaptada en una película de 1944. La trama giraba en torno a una gran estafa que sufrió la protagonista por parte de su cónyuge, con el fin de quedarse con toda su herencia, haciéndola creer que estaba loca. Él provocaba destellos de las bombillas de gas que tenían en la casa y desestimaba las quejas de su mujer, provocando que ésta dudase de la percepción de la realidad y de su cordura (Johnson et al., 2021). A día de hoy, la Asociación Americana de Psicología (2020) define este fenómeno como la acción de manipular a un individuo para que dude de sus percepciones, experiencias o comprensión de los acontecimientos.

Actualmente, el término de gaslighting se ha visto como una forma compleja de manipulación psicológica en la que el comportamiento de un individuo, sea éste intencionado o no, afecta a la percepción de la realidad de la otra persona a través del uso de técnicas manipulativas repetitivas, tales como minimización, amenazas o fingimiento de la confusión o ignorancia (Dickson et al., 2023). Además, Roberts y Andrews (2013) definen al gaslighter como una persona o grupo que consigue cierto beneficio al recurrir a la manipulación de la realidad; con el término gaslightee, por el lado contrario, se hace referencia a la persona afectada de dicha manipulación, consiguiendo generar en ésta cierto beneficio. De dicha forma, los gaslighters adquieren el poder y la influencia sobre sus víctimas (Human Search and Rescue, 2023, como se citó en Tongo et al., 2023). Como se ha mencionado anteriormente, debido a su tendencia repetitiva, el gaslighting puede darse tanto de forma incidental, como transformarse en un abuso prolongado (Johnson et al., 2021).

El resultado de dichas interacciones conlleva a que la víctima sacrifique su juicio de la realidad por la del manipulador, incrementando las consecuencias negativas a nivel psicológico, relacional o de salud. Por otro lado, dichas tendencias conductuales, con el tiempo, disminuyen los sentimientos de felicidad y alegría y, en los casos más extremos, conllevan al cambio de la personalidad del gaslightee (Ciabatti et al., 2024). En la misma línea, Hightower (2017) menciona que otras repercusiones que genera la experiencia de sufrir gaslighting son el aumento de los niveles de la inseguridad de uno mismo, disminución del autoestima, aumento de la confusión, deseo de escapar, ansiedad, depresión o, incluso, aparición de rasgos psicóticos. Resulta pertinente indicar que, en el estudio realizado por Hailes y Goodman (2023), algunos de los participantes, a pesar de haber terminado hace tiempo sus relaciones con gaslighters, seguían experimentando daños duraderos a sus sentidos de las habilidades de conocimiento.

Por otra parte, a pesar de que el involucramiento en una manipulación mental abusiva implica dinámicas psicológicas, lo que realmente apodera a este fenómeno es la parte social que lo compone. En este caso, la efectividad del gaslighting gira en torno a las desigualdades sociales, especialmente de género, sexualidad y relaciones íntimas en base a las fuerzas de poder que se puede ejercer en las mismas (Sweet, 2019). De este modo, el fenómeno puede producirse en diferentes contextos, tanto en los grupos sociales y las relaciones interpersonales, como en el lugar de trabajo (Tongo et al., 2023). Cabe destacar que, en el caso de autores como Stern (2007) o Calef y Weinshel (1981), el efecto del gaslighting había sido estudiado en el ámbito terapéutico a través de los casos clínicos, los cuales tratan de ilustrar los patrones de comportamiento, tanto de los gaslighters, como de los gaslightees.

Sin embargo, a pesar de la gran popularidad del fenómeno a nivel social se sigue observando cierta ignorancia del mismo académicamente, igual que en la definición y la operativización de gaslighting, las cuales permanecen irregulares e indefinidas (Kukreja y Pandey, 2023; Darke et al., 2024). Como mencionan Jiménez y Del Rocío Figueroa Varela (2017), en su trabajo de revisión sistemática sobre el fenómeno del *gaslighting*, de los 302 artículos encontrados, tan solo el 10% de éstos habían estudiado este fenómeno en el entorno laboral. Bajo dicha falta de investigación, el fenómeno muestra pobreza en su conceptualización y medición en el ámbito de trabajo (Kukreja y Pandey, 2023) y, aún más en el académico. Conviene subrayar que esta ambigüedad puede ser atribuida a la falta del consenso interdisciplinar acerca de los hallazgos y principios claves del gaslighting (Darke et al., 2024).

Según Fraser (2021), el gaslighting es un fenómeno social que involucra dinámicas psicológicas en las que, a menudo, la manipulación se realiza por parte de los superiores para tener el control sobre sus subordinados. Sin embargo, se ha investigado que dicho comportamiento puede suceder con cualquiera, independientemente de la posición que ocupe la persona (Tongo et al., 2023). En consecuencia, se ha considerado de interés realizar el presente estudio para explorar el fenómeno del gaslighting en una muestra estudiantil universitaria, debido al aspecto social que presenta a la hora de establecer las relaciones interpersonales grupales de trabajo en base a las diferencias del poder que puedan presentar sus miembros. Además, al realizar una búsqueda de la literatura existente, se encontró una falta de estudios acerca del fenómeno en el ámbito académico universitario. En definitiva, el objetivo de este trabajo es explorar en profundidad el fenómeno dentro del ámbito académico, centrándose en las interacciones grupales entre estudiantes universitarios y analizando sus posibles variables antecedentes y consecuentes.

De cara a las variables antecedentes elegidas, éstas fueron la cohesión grupal y autoestima. Según Carron y Brawley (2000), la cohesión grupal se descompone en dos principios claves, siendo uno de ellos la afectividad social que subyace a un vínculo emocional positivo entre los miembros. Al mismo tiempo, la literatura científica confirma que la cohesión grupal promueve, entre otras, la interacción social, la cual se considera uno de los aspectos cruciales sobre los cuales puede fomentarse el gaslighting (Briones y Tabernero, 2005; Segovia y Fernández, 2010, como se citó en Ruiz-Robledillo et al., 2022) Por lo tanto, descuidar aspectos sociales como la cohesión, el clima grupal y la interdependencia, entre otros, puede derivar en un desempeño insatisfactorio, así como en una actitud negativa hacia el trabajo en equipo (Mendo-Lázaro et al., 2017).

Según Stern (2007), en las relaciones íntimas, el factor protector que ayudaría a detectar y, consecuentemente, terminar la relación con el gaslighter es la capacidad de reconocer a la violencia en la relación. El autoestima, a su vez, se entiende como la evaluación subjetiva que hace un individuo acerca de su propia valía como persona. Además, autoestima comprende, dentro de sí, autoaceptación y autorrespeto (Orth & Robins, 2014). De tal forma, a pesar de que el fenómeno de gaslighting podría conllevar a la destrucción de la identidad y base en la que se construyen la autoconfianza y el autoestima (Abramson, 2014), los individuos con un autoestima alto y estable suelen presentar y mejor mecanismo de autodefensa, resistiendo ante las experiencias psicológicas negativas como malas influencias o las amenazas emocionales (Zeigler-Hill et al., 2014; Triana et al., 2019)

En relación con las variables consecuentes, éstas incluyen la inseguridad en uno mismo (*self-doubt*) y la actitud hacia el trabajo en equipo. Entre los numerosos efectos nocivos a los que conlleva la experiencia de haber sido víctima del gaslighting, se encuentra el aumento de la confusión e inseguridad en uno mismo. Estos fenómenos se dan debido a la disonancia existente entre la experiencia real de la víctima y lo que se le dice, combinado con la intimidación y el deseo de acabar con esa disonancia (Hailes, 2022; Ahern, 2018, como se citó en Darke et al., 2024). A su vez, la actitud hacia el trabajo en equipo abarca numerosos aspectos, entre los cuales cabe destacar las habilidades sociales del grupo (Muñoz y Ridao, 2014; León del Barco et al., 2015), la composición del equipo (Hijzen et al., 2007), el clima grupal, la interdependencia, la cohesión, los conflictos y la creencia del equipo sobre su eficacia y el desempeño (León del Barco et al., 2015). Todas ellas pueden verse repercutidas por la influencia del gaslighting, comenzando por el impacto en el rendimiento y llegando a crear un entorno nocivo, afectando negativamente a las dinámicas del equipo, colaboración y la comunicación del mismo (Tongo et al., 2023).

Contando con lo expuesto anteriormente, se han seleccionado variables antecedentes y consecuentes que podrían explicar el fenómeno en el contexto universitario y en la muestra respectiva, ya que recogen los aspectos relevantes del gaslighting, el contexto en el que éste puede dar lugar y, por último, en las características que podrían verse afectadas en base a la literatura encontrada. En base a lo expuesto anteriormente, se elaboraron las siguientes hipótesis:

Hipótesis 1A: *La cohesión grupal influirá negativamente sobre las dimensiones del gaslighting de trivialización y aflicción.*

Hipótesis 1B: *La cohesión grupal influirá positivamente sobre las actitudes hacia el trabajo en equipo.*

Hipótesis 2A: *El autoestima influirá negativamente sobre las dimensiones del gaslighting de trivialización y aflicción.*

Hipótesis 2B: *El autoestima influirá positivamente sobre las actitudes hacia el trabajo en equipo.*

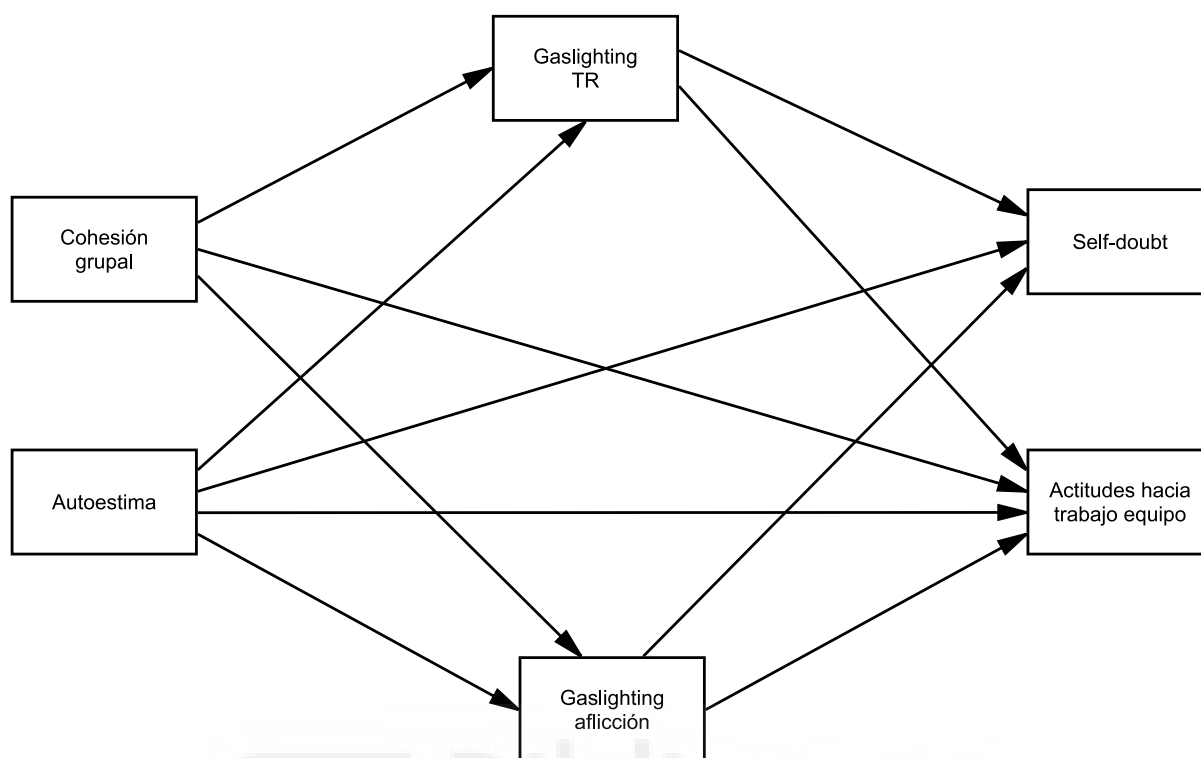
Hipótesis 2C: *El autoestima influirá negativamente sobre el self-doubt*

Hipótesis 3A: *La dimensión de trivialización del gaslighting influirá positivamente sobre el self-doubt.*

Hipótesis 3B: *La dimensión de aflicción del gaslighting influirá positivamente sobre el self-doubt.*

Hipótesis 4: *Las dimensiones de trivialización y aflicción del gaslighting influirán negativamente sobre las actitudes hacia el trabajo en equipo.*

Considerando las hipótesis establecidas, en la Figura 1 se representa el modelo teórico planteado.

Figura 1. Modelo teórico.

2. Método

2.1. Participantes

La investigación presente cuenta con 89 personas participantes, estudiantes de la Universidad Miguel Hernández (UMH), de las cuales el 52.80% son mujeres ($n = 47$) y el 47.19% son hombres ($n = 42$). Al tratarse de una muestra exclusivamente universitaria, han participado estudiantes de los 1, 2, 3 y 4 cursos con su distribución porcentual respectiva de 4.49% ($n = 4$), 24.72% ($n = 22$), 26.97% ($n = 24$) y 43.82% ($n = 39$). La edad de los participantes se ha distribuido por rangos, ubicando al 38.20% ($n = 34$) de los estudiantes en el intervalo de 18-20 años de edad; 57.30% ($n = 51$) en el de 21-25 años de edad; 1.12% ($n = 1$) en el de 31-35 años de edad; 2.25% ($n = 2$) en el rango de personas con más de 45 años. Al mismo tiempo, el 100% de los participantes confirman tener un grupo habitual de trabajo, siendo el 6.74% ($n = 6$) grupos de 2 personas; el 14.60% ($n = 13$) grupos de 3; 37.08% ($n = 33$) grupos de 4; 24.72% ($n = 22$) grupos de 5 y el 16.85% ($n = 15$) grupos de 6 personas o más. Por otro lado, el 56.18% ($n = 50$) son personas que trabajan en sus grupos desde el 1 curso; el 23.60% ($n = 21$) desde el 2 curso; 16.85% ($n = 15$) desde el 3 curso y el 3.37% ($n =$

3) desde el 4 curso de la carrera. Así mismo, el 25.84% ($n = 23$) confirman haber realizado entre 1 y 4 trabajos grupales por curso; el 43.82% ($n = 39$) entre 5 y 9 trabajos por curso; 19.10% ($n = 17$) entre 10 y 14 trabajos por curso y el 11.24 ($n = 10$) entre 15-19 trabajos por curso. Más aún, el 82.02% ($n = 73$) confirman tener una relación amistosa con los compañeros del grupo de trabajo. En último lugar, el 59.55% ($n = 53$) confirma tener o ser un líder en el grupo de trabajo.

2.2. Variables e instrumentos

El fenómeno del gaslighting se evaluó a través del cuestionario *The Gaslighting at Work Questionnaire* (GWQ) creado por Kukreja y Pandey (2023). Compuesto por 12 ítems y formado por dos dimensiones: trivialización y aflicción. Al tratarse de un cuestionario enfocado en la muestra de empleados y los ítems redactados específicamente para dicha muestra, se realizaron los cambios necesarios en la redacción de dichos reactivos con el fin de enfocarlo a la muestra universitaria. Además, se llevó a cabo una traducción-retrotraducción por los propios investigadores para garantizar la comprensión de los enunciados. En cuanto a las opciones de respuesta, éstas se mantuvieron con respecto al cuestionario original, siendo de tipo Likert con una gradación de cinco puntos (1 = “nunca” y 5 = “siempre”). Los valores de la fiabilidad para las dimensiones de trivialización y aflicción, reportados por el estudio original, fueron de $\alpha = .92$ y $\alpha = .87$ respectivamente.

Para medir la cohesión grupal se aplicó el UGEQ *University Group Environment Questionnaire* (Ruiz-Robledillo et al., 2023), adaptado a la muestra universitaria española. Dicho instrumento comprende 16 ítems con 9 opciones de respuesta tipo Likert con una gradación de nueve puntos (1 = “completamente en desacuerdo” y 9 = “completamente de acuerdo”). El alfa de Cronbach obtenido en la escala fue de .97 (Ruiz-Robledillo et al., 2023).

El autoestima se evaluó a través de la Escala de Autoestima de Rosenberg (Rosenberg, 1965). El instrumento mencionado había sido adaptado a la muestra universitaria y traducido a la lengua castellana, contando con 10 ítems de 4 opciones de respuesta tipo Likert (1 = “muy en desacuerdo” y 4 = “muy de acuerdo”). Así mismo, el instrumento demuestra el valor de α de Cronbach de .84 para la muestra española (Martín-Albo et al., 2007).

La inseguridad en uno mismo (*self-doubt*) se evaluó a través de la subescala de Self Doubt del cuestionario *Subjective Overachievement Scale* (SOS) (Oleson et al., 2000). La subescala se compone de 8 ítems. Al mismo tiempo, la traducción al castellano de los ítems

había sido realizada por los propios investigadores, manteniendo las seis opciones de respuesta tipo Likert (1 = “muy en desacuerdo” y 6 = “muy de acuerdo”). El alfa de Cronbach de la escala original tiene un valor de .83 (Oleson et al., 2000).

La variable de actitudes hacia el trabajo en equipo se midió a través del *Cuestionario de actitudes hacia el trabajo en equipo de aprendizaje* (CACTE) (Mendo-Lázaro et al., 2017), adaptado a la muestra española universitaria. El cuestionario está compuesto por 12 ítems con 5 opciones de respuesta tipo Likert (1 = “completamente en desacuerdo” y 5 = “completamente de acuerdo”). El instrumento refleja una consistencia interna de $\alpha = .91$.

Por último, se incluyeron preguntas sobre la edad, el sexo y el curso del estudiantado como variables sociodemográficas. Además, se ha elaborado un cuestionario ad hoc con el fin de discriminar la experiencia en los trabajos grupales universitarios, la cantidad de personas que conforman el grupo de trabajo habitual, la cantidad aproximada de trabajos realizados por el curso, el curso a partir del cual se inició el trabajo grupal, la existencia de los lazos amistosos dentro del grupo de los trabajos y, por último, la presencia del líder en el grupo de trabajo.

2.3. Procedimiento

Una vez realizada la revisión bibliográfica y tras la selección de los cuestionarios, se contactó con la Oficina de Investigación Responsable (OIR) de la UMH para solicitar el código de investigación responsable (referencia TFG.GPS.AGS.DK.250131). La encuesta fue anónima y *online* a través de la plataforma *Google Forms*, donde se difundió la versión en castellano. El periodo para la recolección de datos fue del 1 de abril de 2025 al 6 de mayo de 2025. Además, para su difusión se usó el muestreo de bola de nieve, apoyándose de redes sociales como *WhatsApp*, en las cuales se publicó el enlace. Además, se realizó una recogida de datos presencial, pidiendo un permiso previo al profesorado de diferentes grados para colaborar en dicha recogida y, una vez terminada la clase, realizar un pase de todas las escalas. El cuestionario explicaba en su encabezado un objetivo muy general, al mismo tiempo que se informaba que la participación era voluntaria y anónima, se facilitaba un correo electrónico para posibles dudas y, finalmente, se daba agradecimiento por la colaboración. Del mismo modo, se informó que, si decidían continuar con el cuestionario, se entendía que habían entendido todo y que se obtenía su consentimiento informado. De tal modo, el proceso de recogida de datos intentó mantener siempre el anonimato, indagando únicamente en las

cuestiones sociodemográficas de interés: la edad (en intervalos), el curso, la distribución y la pertenencia de los miembros en un grupo de trabajo.

Debido a la temática de la investigación y la intención de no provocar sesgos de deseabilidad social en los participantes, se tomó la decisión de encubrir el título del cuestionario presentado, dejando el de “Encuesta de actividades de grado universitario”. Por otro lado, se excluyó a los participantes que no tuvieron un grupo de trabajo habitual o los que, directamente, no tuvieron experiencia en trabajos de equipo.

2.4. Análisis estadístico

En primer lugar, se obtuvieron los datos descriptivos de las variables analizadas (media, mínimos, máximos y desviación estándar). Por otra parte, para asegurar la fiabilidad de las escalas empleadas en la muestra del presente estudio, se calculó el alfa de Cronbach para cada uno de los cuestionarios (en el caso del gaslighting, se calculó este índice tanto para el total de la escala, como para las dimensiones de trivialización y aflicción). Seguidamente, se realizaron múltiples ANOVA, para constatar si se produjeron diferencias significativas en las variables objeto de estudio en función de ciertas variables sociodemográficas: sexo, amistad con el grupo de trabajo y desempeño del rol de líder en el grupo de trabajo. Cabe destacar que estas tres variables sociodemográficas eran dicotómicas. La elección del ANOVA para analizar las diferencias entre los grupos se sustenta en su robustez frente a la no normalidad de los datos (Blanca et al., 2017; Schmider et al., 2010). Previo al cálculo del ANOVA, se comprobó el supuesto de homogeneidad de las varianzas mediante la prueba de Levene. Finalmente, se calculó un modelo de “*path analysis*” (análisis de senderos, en adelante PA), para someter a prueba las hipótesis planteadas y estudiar la relación entre las variables de la presente investigación. Para el cálculo de dicho modelo, se obtuvieron las puntuaciones de cada cuestionario/dimensión extrayendo los valores promedio de cada sujeto, y se utilizó la estimación de máxima verosimilitud, dada la naturaleza continua de las variables obtenidas. Para evaluar el ajuste del modelo, se siguieron las directrices propuestas por Brown (2015) y Kline (2023), utilizándose los siguientes índices: índice de ajuste comparativo (CFI), índice de Tucker-Lewis (TLI), error cuadrático medio de aproximación (RMSEA) y residuo cuadrático medio estandarizado (SRMR). Respecto al CFI y TLI, valores superiores a .95 indican un ajuste óptimo. Los valores del RMSEA deben ser inferiores a .06 para un buen ajuste. Por último, valores inferiores a .08 para el SRMR indican un buen ajuste del modelo. Los análisis estadísticos se realizaron a través de la herramienta Jamovi (versión 2.6.26) y mediante el paquete “lavaan” (Rosseel, 2012) en R (versión 4.4.2).

3. Resultados

En primer lugar, en la Tabla 1 se presentan los resultados descriptivos de cada una de las variables analizadas en el presente estudio.

Tabla 1

Resultados descriptivos de las variables estudiadas

	Media	SD	Mínimo	Máximo	Asimetría	Curtosis
Gaslighting Trivialización	1.965	0.721	1.000	3.857	0.589	2.481
Gaslighting Aflicción	2.207	0.938	1.000	4.600	0.651	2.669
Gaslighting Total	2.066	0.776	1.000	3.833	0.562	2.325
Cohesión grupal	7.039	1.335	2.438	8.875	-1.233	4.882
Autoestima	2.972	0.621	1.500	4.000	-0.173	2.244
Selfdoubt	3.473	1.090	1.125	5.750	-0.043	2.266
Actitudes hacia el trabajo en equipo	3.713	0.526	2.250	5.000	-0.174	3.298

Respecto a la fiabilidad de los instrumentos, los resultados reflejan unos valores adecuados, siendo todos ellos superiores a .70. De tal forma, el alfa de Cronbach de la escala de gaslighting fue de $\alpha = .918$. A su vez, la fiabilidad de sus dimensiones trivialización y aflicción reflejan unos valores de alfa de Cronbach de .86 y .84, respectivamente. Por otro lado, los valores de la fiabilidad de las escalas de cohesión grupal, autoestima, actitudes hacia el trabajo en equipo y self-doubt fueron de .90, .89, .75 y .89, respectivamente.

A continuación, se realizó el análisis de la varianza (ANOVA) para las variables del estudio según el sexo, la amistad y el liderazgo. De tal modo, se efectuaron tres ANOVA para cada una de las variables objeto de estudio (cohesión grupal, autoestima, gaslighting trivialización, gaslighting aflicción, self-doubt y actitudes hacia el trabajo en equipo). Los resultados de la prueba de Levene reflejados en las Tabla 2, Tabla 3 y Tabla 4 muestran que se cumple el supuesto de homogeneidad de las varianzas, al poseer el estadístico F correspondiente a esta prueba una probabilidad asociada superior a .05 en todos los casos. De igual forma, no se constataron diferencias significativas en ninguna variable en función de ninguna agrupación, salvo en el caso del ANOVA correspondiente a la variable de cohesión en función de la amistad, al obtener esta prueba un valor de F de 20.37, con una probabilidad

asociada inferior al .05 ($p = 0.000$). Por tanto, al resultar significativa esta prueba, se confirma la diferencia en las puntuaciones de la cohesión grupal en función de la amistad. Por ello, dicha variable se introdujo como covariable del modelo de PA, ya que de ese modo es posible controlar la posible influencia de la variable de cohesión grupal sobre el resto de las variables.

Tabla 2

Resultados del ANOVA para las variables psicológicas según la variable sexo

	Sexo	n	M	SD	F (Levene)	<i>p</i>	F (ANOVA)	<i>p</i>
Cohesión	M	47	7.203	1.130	0.653	.421	1.515	.222
	H	42	6.856	1.525				
Autoestima	M	47	2.951	0.648	0.383	.537	0.111	.740
	H	42	2.995	0.597				
Gaslighting triv	M	47	1.863	0.667	14.481	.232	1.997	.161
	H	42	2.078	0.768				
Gaslighting aflic	M	47	2	0.920	0.311	.578	0.15	.700
	H	42	2	0.967				
Self-doubt	M	47	3.652	1.138	0.507	.479	2.718	.103
	H	42	3.274	1.009				
Actitudes hacia el trabajo en equipo	M	47	3.702	0.466	2.223	.140	0.039	.845
	H	42	3.724	0.593				

Tabla 3

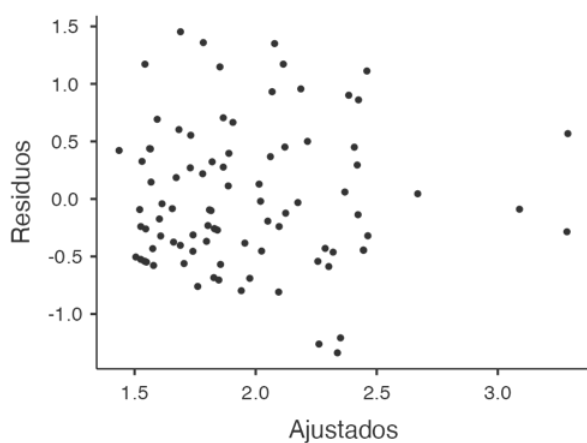
Resultados del ANOVA para las variables psicológicas según líder

	Líder	n	M	SD	F (Levene)	<i>p</i>	F (ANOVA)	<i>p</i>
Cohesión	No	36	6.998	1.427	0.119	.731	0.057	.812
	Sí	53	7.067	1.282				
Autoestima	No	36	2.933	0.588	0.744	.391	0.231	.632
	Sí	53	2.998	0.647				
Gaslighting trivialización	No	36	1.94	0.72	0.59	.440	0.06	.790
	Sí	53	1.98	0.72				
Gaslighting aflicción	No	36	2.017	0.918	0.017	.895	2.526	.116
	Sí	53	2.336	0.938				
Self-doubt	No	36	3.431	0.929	37.217	.057	0.092	.762
	Sí	53	3.502	1.194				
Actitudes hacia el trabajo en equipo	No	36	3.706	0.570	0.515	.475	0.009	.924
	Sí	53	3.717	0.500				

Tabla 4*Resultados del ANOVA para las variables psicológicas según amistad*

	Amistad	n	M	SD	F (Levene)	<i>p</i>	F (ANOVA)	<i>p</i>
Cohesión	No	16	5.805	1.763	39.317	.051	20.37	.000
	Sí	73	7.310	1.057				
Autoestima	No	16	3.088	0.654	0.134	.715	0.673	.414
	Sí	73	2.947	0.616				
Gaslighting trivialización	No	16	2.161	0.839	0.594	.443	1.451	.232
	Sí	73	1.922	0.691				
Gaslighting aflicción	No	16	2.388	1.059	0.748	.389	0.722	.398
	Sí	73	2.167	0.912				
Self-doubt	No	16	3.211	0.981	0.640	.426	1.133	.290
	Sí	73	3.531	1.110				
Actitudes hacia el trabajo en equipo	No	16	3.500	0.534	0.168	.683	3.261	.074
	Sí	73	3.759	0.517				

Por otro lado, previo al cálculo del PA, se comprobaron los supuestos de los cuatro modelos de regresión lineal. El primer modelo, cuya variable criterio fue gaslighting trivialización y las variables predictoras fueron la cohesión grupal y autoestima, demostró cumplir los supuestos de linealidad y homocedasticidad, ya que su gráfica de residuos correspondiente no presentó ningún tipo de patrones curvos evidentes y formó una nube aleatoria y horizontal (Figura 2).

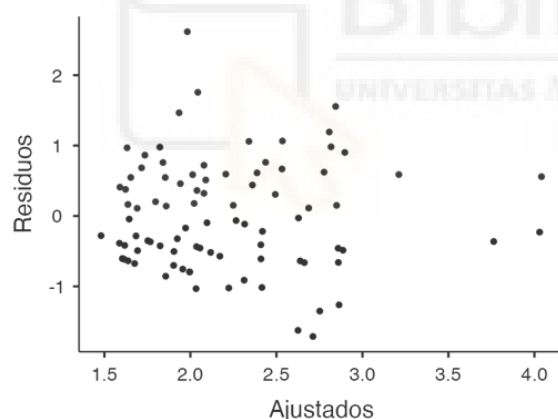
Figura 2. *Gráfica de residuos: Modelo 1.*

Nota. Variable dependiente: gaslighting trivialización; variables independientes: cohesión grupal y autoestima.

Así mismo, se cumplen los supuestos de independencia y no colinealidad. En el caso del primero, se usó la prueba de Durbin-Watson, la cual proporcionó un valor de 1.69 y, al ser cercano a 2, no se encontraron problemas de autocorrelación. En el caso del segundo supuesto, se recurrió al factor de inflación de la varianza (VIF), el cual obtuvo un valor de 1, demostrando la ausencia de correlación con otras variables. Sin embargo, según indica el resultado de la prueba de Shapiro-Wilk ($W = .969$; $p = .030$) no se cumplió el supuesto de la normalidad.

Con respecto al segundo modelo, en el cual la variable criterio fue la dimensión de aflicción del gaslighting y las variables predictoras fueron la cohesión grupal y el autoestima, este mostró cumplir los supuestos de linealidad y homocedasticidad, al tener la distribución de los residuos forma de nube y carecer de patrones curvos (Figura 3). También se cumplieron los supuestos de independencia, reflejando el estadístico de Durbin-Watson un valor de 1.66. Por otra parte, existió no colinealidad, obteniéndose valores de $VIF = 1$ para ambas variables. Adicionalmente, se cumplió el supuesto de normalidad ($W = .978$; $p = .132$).

Figura 3. Gráfico residuos: Modelo 2

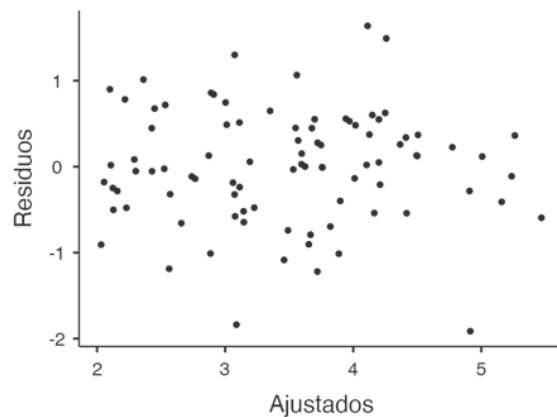


Nota. Variable dependiente: gaslighting aflicción; Variables independientes: cohesión grupal y autoestima.

El tercer modelo, el cual tenía como variable criterio el self-doubt y como variables predictoras el autoestima y las dimensiones de trivialización y aflicción del gaslighting, los resultados reflejan el cumplimiento de los supuestos de linealidad y homocedasticidad, al no existir patrones en la distribución de los residuos (Figura 4). De igual manera, se cumplió el supuesto de independencia, al obtenerse un estadístico de Durbin-Watson de 1.84. Asimismo, se cumplió el supuesto de no colinealidad, con un VIF de 3.20 para las

dimensiones de aflicción y trivialización. A su vez, en este supuesto, la variable autoestima obtuvo un VIF de 1. Por último, se cumplió el supuesto de normalidad ($W = .989$ y $p = .700$).

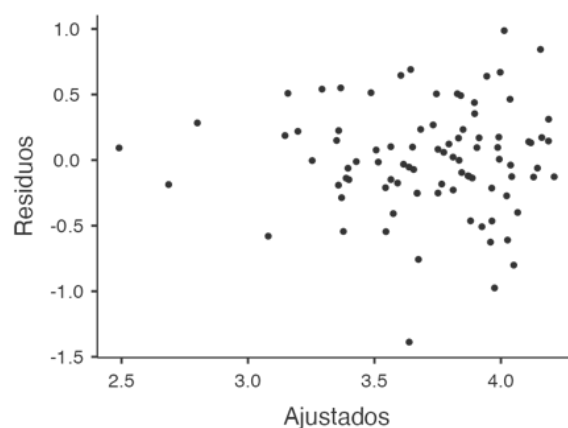
Figura 4. *Gráfico residuos: Modelo 3*



Nota. Variable dependiente: self-doubt; Variables independientes: autoestima, gaslighting trivialización y gaslighting aflicción.

En cuanto al último modelo, en el que la variable criterio fue actitudes hacia el trabajo en equipo y las predictoras fueron cohesión grupal, autoestima y las dimensiones de trivialización y aflicción, éste tampoco demostró la presencia de patrones en las distribuciones residuales (Figura 5), cumpliendo el supuesto de linealidad y homocedasticidad.

Figura 5. *Gráfico de residuos: Modelo 4*

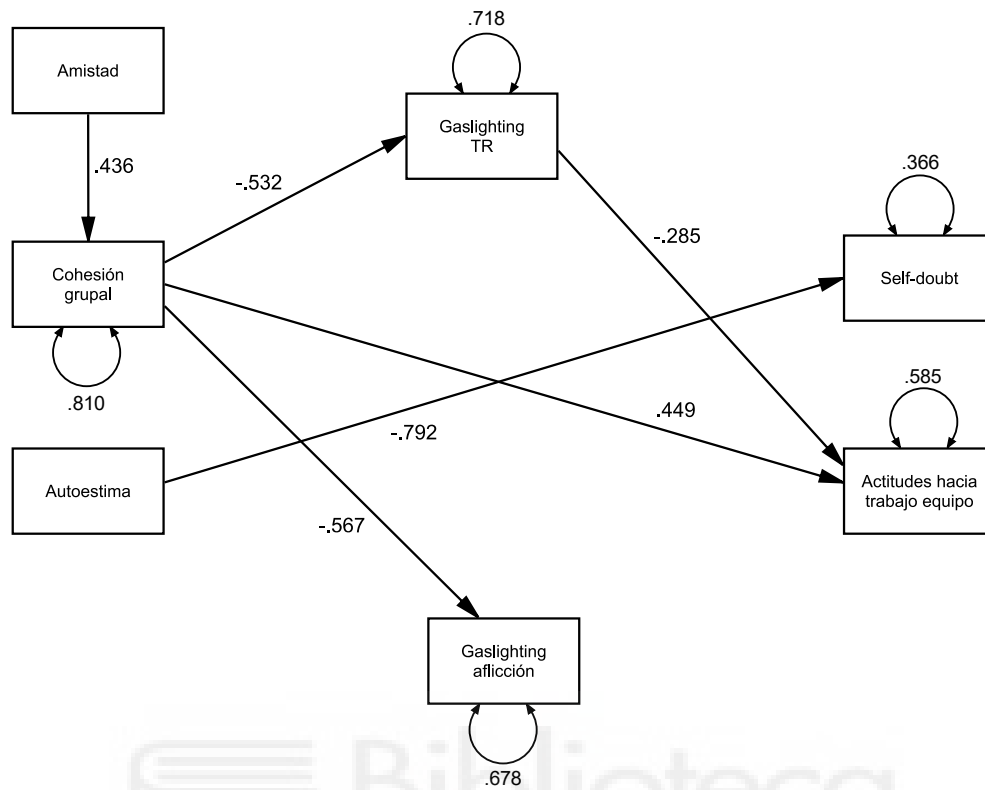


Nota. Variable dependiente: actitudes hacia el trabajo en equipo; Variables independientes: cohesión grupal, autoestima, gaslighting trivialización y gaslighting aflicción.

Por otra parte, con un valor en el estadístico de Durbin-Watson de 1.68 se confirmó el cumplimiento del supuesto de independencia. Asimismo, se confirmó la no colinealidad a través de valores aceptables en el caso de las variables gaslighting trivialización ($VIF = 3.26$), gaslighting aflicción ($VIF = 3.45$) y cohesión grupal ($VIF = 1.5$), siendo estos menores que 5. Autoestima, a su vez, presentó un valor de VIF de 1.00. De igual manera, el supuesto de la normalidad se cumplió de acuerdo con lo evidenciado por la prueba de Shapiro-Wilk ($W = .980$, $p = .188$).

Por último, se calculó el PA hipotetizado en la Figura 1, introduciendo la variable de amistad como covariable sobre la cohesión grupal. De tal modo, se comprobó que el índice chi cuadrado no mostro valores significativos ($\chi^2 = 6.85$; $df = 6$; $p = .33$). En cuanto a los índices CFI y TLI, éstos demuestran unos valores mayores que .95 ($CFI = .99$ y $TLI = .98$). Al mismo tiempo, los valores obtenidos para los índices RMSEA y SRMR indican ser excelentes, al ser sus valores menores que .050 ($RMSEA = .040$ y $SRMR = .047$).

A continuación, en la Figura 6 se presenta el modelo calculado que incluye los coeficientes de regresión estandarizados que fueron significativos. De esta forma, se demuestra la influencia significativa de la variable amistad sobre la cohesión grupal, con un coeficiente de regresión de $\beta = .436$ ($p = .000$). Por otro lado, en cuanto a las variables gaslighting trivialización y gaslighting aflicción, éstas se ven influenciadas de forma significativa y negativa por la variable cohesión grupal, siendo sus valores de $\beta = -.532$ ($p = .000$) y $\beta = -.567$ ($p = .000$), respectivamente. Sin embargo, las dimensiones de trivialización y aflicción del gaslighting no son influidas significativamente por parte la variable autoestima, con coeficientes de regresión de $\beta = -.006$ ($p = .950$) y $\beta = -.012$ ($p = .890$), respectivamente. Por el lado contrario, en cuanto a la variable self-doubt, ésta si es influida negativa y significativamente por parte de la variable autoestima ($\beta = -.792$; $p = .00$), mientras que no es influida de forma significativa por las dos dimensiones de gaslighting, siendo los coeficientes de regresión de trivialización ($\beta = -.176$; $p = .126$) y aflicción ($\beta = .133$; $p = .249$) muy bajos y no significativos. Finalmente, la variable actitudes hacia el trabajo en equipo es influida significativa y negativamente por parte de la dimensión de trivialización del gaslighting ($\beta = -.285$; $p = .049$), y de forma significativa y positiva por la variable de cohesión grupal ($\beta = .449$; $p = 0.00$). No obstante, la dimensión de aflicción del gaslighting ($\beta = .004$; $p = .979$) y la variable autoestima ($\beta = .031$; $p = .701$) no demuestran ejercer una influencia significativa sobre la variable actitudes hacia el trabajo en equipo.

Figura 6. Modelo empírico

4. Discusión y conclusiones

El objetivo de la presente investigación fue, por una parte, analizar la influencia de las variables antecedentes cohesión grupal y autoestima sobre las dos dimensiones del gaslighting, y por otra, analizar las variables consecuentes actitudes hacia el trabajo en equipo y self-doubt. Por otra parte, era de interés examinar cómo dicho efecto de gaslighting incide en las variables consecuentes, tales como, la inseguridad en uno mismo (self-doubt) y las actitudes hacia el trabajo en equipo.

Hipótesis 1A: *La cohesión grupal influirá negativamente sobre las dimensiones del gaslighting de trivialización y aflicción.*

En cuanto a los resultados de la Hipótesis 1, estos demuestran existencia de un impacto significativo y negativo que produce la variable cohesión grupal sobre las dos dimensiones de *gaslighting*, cumpliendo la hipótesis. Cabe subrayar la influencia significativa ejercida por parte de la variable amistad sobre cohesión grupal, consolidando, de esta manera, la importancia que cobra la afectividad social como uno de los componentes

principales de la cohesión grupal (Carron y Brawley, 2000). Aun así, cabe recalcar que el tamaño muestral para la variable amistad en la presente investigación fue desigual, lo que, unido al elevado término de error que obtuvo la cohesión grupal en el modelo, limita la interpretación de este efecto. Al mismo tiempo, la cohesión social se define como motivación de construir y mantener relaciones interpersonales entre los miembros del grupo (Ruiz-Robledillo et al., 2022). El gaslighting, a su vez, desde una perspectiva más social, se entiende como un conjunto de intentos de crear un ambiente social surreal, haciendo al otro sentirse trastornado (Sweet, 2019). En el entorno de trabajo, la manera en la que se manifiesta el gaslighting es a través de la comunicación interpersonal (Ayers, 2020). En este sentido, la amistad, se convierte en un factor relevante a la hora de mantener la adherencia al equipo y solventar problemas grupales a través de una comunicación constructiva, haciendo que el grupo conserve su cohesión (Cartwright y Zander, 1992). De tal manera, una cohesión grupal elevada y respaldada por parte de la amistad, podría minimizar la aparición del gaslighting en los equipos del trabajo.

Hipótesis 1B: *La cohesión grupal influirá positivamente sobre las actitudes hacia el trabajo en equipo.*

Además, los resultados de la regresión entre la cohesión grupal y la variable actitudes hacia el trabajo en equipo fueron significativos, debido a que, entre numerosos componentes fundamentales para el involucramiento en el trabajo en equipo, están la cohesión y el clima grupal. En ese sentido, la falta de consideración de estos elementos puede conllevar a una experiencia insatisfactoria, disminuyendo el involucramiento en el trabajo en equipo y, consecuentemente, conllevando a las actitudes negativas sobre los trabajos en grupo (Mendo-Lázaro et al., 2017). Aspectos anteriormente mencionados respaldan el cumplimiento de la hipótesis.

Hipótesis 2A: *El autoestima influirá negativamente sobre las dimensiones del gaslighting de trivialización y aflicción.*

Los resultados del modelo de PA entre la variable autoestima y las dimensiones del gaslighting no mostraron ser significativos, incumpliendo la hipótesis. El autoestima, se considera como factor amortiguador ante las situaciones de abuso psicológico, apoyando la idea de que las personas con mayor autoestima experimentan menos consecuencias negativas al pasar por dichas experiencias (Rossi et al., 2024). Esto sugiere que autoestima podría cumplir una función protectora, ayudando potencialmente a mitigar los efectos del gaslighting. Sin embargo, los estudios directos sobre el autoestima como factor protector

contra el gaslighting son limitados. Cabe recalcar que dicha variable también puede ser considerada como consecuente. En base a la propia definición del gaslighting, en la que se mencionan, entre otras consecuencias nocivas, el autoestima es el primer elemento a estar afectado por el fenómeno. Respecto a autoestima, ésta, según numerosos autores, se considera una de las principales variables (Jiménez y Del Rocío Figueroa Varel, 2017) con la que el gaslighter logra influir en su víctima, usándola para inducir al gaslightee a una situación de indefensión aprendida, disminuyendo su autonomía y haciéndolo cuestionar sus valores y deseos (Marway, 2015; Hernández et al., 2014).

Hipótesis 2B: *El autoestima influirá positivamente sobre las actitudes hacia el trabajo en equipo.*

Por otro lado, el autoestima no mostró tener una influencia significativa sobre las actitudes hacia el trabajo en equipo, incumpliendo la hipótesis. Sin embargo, según De Prada (2024), existen ciertos atributos necesarios adicionales, como la comunicación asertiva, las conductas de apoyo, la adaptabilidad o la flexibilidad, los cuales contribuyen en el fortalecimiento de los vínculos entre los miembros del equipo. Además, el desarrollo de habilidades sociales e interpersonales conlleva a un ambiente cooperativo de cuidado mutuo (De Prada, 2024), lo cual podría influir en el desarrollo de unas actitudes positivas hacia el trabajo en equipo. Esto deja una brecha para las investigaciones futuras.

Hipótesis 2C: *El autoestima influirá negativamente sobre el self-doubt*

Los resultados del modelo de PA confirman el cumplimiento de esta hipótesis, ya que el autoestima ejerció un efecto negativo sobre el self-doubt. Al igual que en los otros estudios sobre estas dos variables, se subraya que una baja autoestima suele estar acompañada por la inseguridad en uno mismo. Consecuentemente, todos los estudios convergen en que, a medida que aumenta la duda relacionada con las habilidades importantes de una persona, disminuye el autoestima global (Hermann et al., 2002; Pelham, 1991; Pelham y Swann, 1989), lo que supone una evidencia que respalda los resultados de la investigación presente.

Hipótesis 3A: *La dimensión de trivialización del gaslighting influirá positivamente sobre el self-doubt.*

Hipótesis 3B: *La dimensión de aflicción del gaslighting influirá positivamente sobre el self-doubt.*

De cara a la Hipótesis 3, ésta no reflejó resultados significativos para ninguna de las dos dimensiones del gaslighting. Consecuentemente, no se cumplieron las hipótesis. Según los datos descriptivos reflejados para las dimensiones de gaslighting trivialización ($M=1.965$; $SD=0.721$), aflicción ($M=2.207$; $SD=0.938$) y gaslighting total ($M=2.066$; $SD=0.776$), no se detectó un alto nivel del fenómeno de gaslighting al presentar unas puntuaciones bajas en la población estudiada. Por lo consiguiente, no se podría determinar la influencia de las dimensiones del gaslighting sobre el self-doubt.

Hipótesis 4: *Las dimensiones de trivialización y aflicción del gaslighting influirán negativamente sobre las actitudes hacia el trabajo en equipo.*

Finalmente, la Hipótesis 4 se cumplió de manera parcial, dado que únicamente se encontró una influencia significativa y negativa por parte de la dimensión de trivialización sobre las actitudes hacia el trabajo en equipo. Según Lobato (1998), además del objetivo intelectual que se persigue en el trabajo en equipo, también existe una meta social, a través de la cual se desarrollan relaciones interpersonales y actitudes hacia los compañeros. Por lo tanto, la actitud hacia el trabajo en equipo es una variable clave en el desarrollo social, y resulta importante entender cómo los estudiantes perciben y valoran este trabajo (Mendo-Lázaro et al., 2017). La trivialización, como dimensión del gaslighting, se define como desvaloración, por parte del supervisor, de las perspectivas, miedos y las realidades de los subordinados (Kukreja y Pandey, 2023). Siendo el gaslighting un aspecto social, éste puede influir en la formación de actitudes, debido a que entre numerosos factores involucrados en la formación de las actitudes en estudiantes universitarios, se encuentra la evaluación entre pares (Pfaff y Huddleston, 2003). Debido a que el gaslighting en los entornos de trabajo se manifiesta a través de la comunicación interpersonal (Ayers, 2020), esta actitud hacia el trabajo podría verse afectada durante los momentos de evaluación entre pares, donde puede reflejarse este fenómeno. Por otro lado, de cara a la dimensión aflicción del gaslighting, los resultados descriptivos de la variable indican poca plausibilidad para que se encuentre en el ámbito universitario ($M=2.027$; $SD=0.938$).

A pesar de que los hallazgos del presente trabajo se consideran relevantes, esta investigación no está exenta de limitaciones, dado que los resultados del estudio no reflejaron puntuaciones altas del fenómeno de gaslighting. En este sentido, una de las principales limitaciones ha sido el uso de una muestra reducida y muy específica, lo cual impide la generalización de los resultados a otras poblaciones o contextos. Además, otra limitación importante fue la escasez de literatura científica disponible, dado que se trata de un tema relativamente poco abordado. Esta falta de estudios previos dificultó el proceso de

conceptualización y operativización del fenómeno en el entorno académico, lo que pone de relieve la necesidad de seguir investigando en esta línea para fortalecer su base teórica y metodológica.

En conclusión, el presente trabajo aporta nuevos datos relevantes sobre el fenómeno de gaslighting, al identificar relaciones significativas entre las variables antecedentes y consecuentes con el gaslighting, lo cual constituye una contribución novedosa en este ámbito de investigación. Pese a que algunas de las hipótesis planteadas no se cumplieron, los resultados obtenidos no descartan la relevancia de las variables analizadas. Por el contrario, abren la posibilidad de seguir explorando la relación entre estos constructos, dado su potencial impacto en el contexto grupal del entorno universitario. Por todo ello, esta investigación podría resultar de utilidad para futuras líneas científicas que busquen profundizar en las dinámicas psicosociales que afectan la eficacia y el bienestar en entornos de trabajo colaborativo.

5. Referencias

- Abramson, K. (2014). Turning up the lights on gaslighting. *Philosophical Perspectives*, 28(1), 1-30. <https://doi.org/10.1111/phpe.12046>
- American Psychological Association. (s.f.). gaslight. En *Dictionary of Psychology*. Recuperado en 15 de noviembre de 2023, de <https://dictionary.apa.org/gaslight>
- Ayers, A. A. (2020). That's not what happened! How to deal with gaslighting in the workplace. *The Journal of Urgent Care Medicine*, 14(10), 18-21. <https://www.jucm.com/wp-content/uploads/2021/02/2020-141018-21-Practice>
- Blanca, M. J., Alarcón, R., Arnau, J., Bono, R., Bendayan, R. (2017). Non-normal data: Is ANOVA still a valid option? *Psicothema*, 29(4), 552–557. <https://doi.org/10.7334/psicothema2016.383>
- Brown, T. A. (2015). *Methodology in the social sciences. Confirmatory factor analysis for applied research* (2nd ed.). The Guilford Press.
- Calef, V., & Weinshel, E. M. (1981). Some clinical consequences of introjection: gaslighting. *The Psychoanalytic quarterly*, 50(1), 44–66.

- Carron, A. V., Widmeyer, W. N., & Brawley, L. R. (1989). The measurement of cohesion in sports teams: the Group Environment Questionnaire. *Canadian journal of sport sciences = Journal canadien des sciences du sport*, 14(1), 55–59.
- Carron, A., & Brawley, L. (2000). Cohesion: Conceptual and measurement issues. *Small Group Research*, 31, 89-106.
- Cartwright, D. y Zander: (1992) *Dinámica de Grupos. Investigación y Teoría*. Editorial Trillas.
- Ciabatti, M., Nerini, A., & Matera, C. (2024). Gaslighting Experience, Psychological Health, and Well-being: The Role of Self-Compassion and Social Support. *Journal Of Interpersonal Violence*, 0(0). <https://doi.org/10.1177/08862605241307232>
- Darke, L., Paterson, H., & Van Golde, C. (2025). Illuminating Gaslighting: A Comprehensive Interdisciplinary Review of Gaslighting Literature. *Journal Of Family Violence*. <https://doi.org/10.1007/s10896-025-00805-4>
- De Prada, E., Mareque, M., & Pino-Juste, M. (2024). Self-Esteem among University Students: How It Can Be Improved through Teamwork Skills. *Education Sciences*, 14(1), 108. <https://doi.org/10.3390/educsci14010108>
- Dickson, P., Ireland, J. L., & Birch, P. (2023). Gaslighting and its application to interpersonal violence. *Journal Of Criminological Research Policy And Practice*, 9(1), 31-46. <https://doi.org/10.1108/jcrpp-07-2022-0029>
- Fraser, S. (2021). The toxic power dynamics of gaslighting in medicine. *Canadian Family Physician*, 67(5), 367-368. <https://doi.org/10.46747/cfp.6705367>
- Galán Jiménez, J. S., & Figueroa Varela, M. del R. (2017). Gaslighting. La invisible violencia psicológica. *Uaricha, Revista De Psicología*, 14(32), 53-60. <https://www.revistauaricha.umich.mx/index.php/urp/article/view/151>
- Hailes, H. P., & Goodman, L. A. (2025). “They’re out to take away your sanity”: A qualitative investigation of gaslighting in intimate partner violence. *Journal of Family Violence*, 40(2), 269–282. <https://doi.org/10.1007/s10896-023-00652-1>
- Hermann, A. D., Leonardelli, G. J., & Arkin, R. M. (2002). Self-doubt and self-esteem: A threat from within. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(3), 395–408. <https://doi.org/10.1177/0146167202286010>

- Hernández, C., Magro, V. y Cuéllar, J. P. (2014). El maltrato psicológico. Causas, consecuencias y criterios jurisprudenciales. El problema probatorio. *INV-PSYBHE-Artículos de Revistas*. 3(7), 27-53. <http://hdl.handle.net/10045/46929>
- Hightower, E. (2017). *An Exploratory Study of Personality Factors Related to Psychological Abuse and Gaslighting*. William James College.
- Hijzen, D., Boekaerts, M., & Vedder, P. H. (2007). Exploring the links between students' engagement in cooperative learning, their goal preferences and appraisals of instructional conditions in the classroom. *Learning And Instruction*, 17(6), 673-687. Recuperado de <https://hdl.handle.net/1887/16683>
- Johnson, V. E., Nadal, K. L., Sissoko, D. R. G., & King, R. (2021). "It's Not in Your Head": Gaslighting, 'Splaining, Victim Blaming, and Other Harmful Reactions to Microaggressions. *Perspectives On Psychological Science*, 16(5), 1024-1036. <https://doi.org/10.1177/17456916211011963>
- Kline, R. B. (2023). *Principles and practice of structural equation modeling* (5th ed.). Guilford Press.
- Kukreja, P., & Pandey, J. (2023). Workplace gaslighting: Conceptualization, development, and validation of a scale. *Frontiers In Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1099485>
- León del Barco, B., Felipe-Castaño, E., Mendo, S., & Iglesias, D. (2015). Habilidades sociales en equipos de aprendizaje cooperativo en el contexto universitario. *Behavioral Psychology*, 23(2), 191-214.
- Lobato, C. (1998). *El Trabajo en Grupo: Aprendizaje Cooperativo en Secundaria*. Leioa: Universidad del País Vasco.
- Martin-Albo, Jose & Núñez, Juan & Navarro, José & Grijalvo, Fernando. (2007). The Rosenberg Self-Esteem Scale: Translation and Validation in University Students. *The Spanish journal of psychology*. 10. 458-67. 10.1017/S1138741600006727
- Marway, H. (2015). Female Suicide Bombers and Autonomy. En Marway, H. y Widdows, H (Eds.), *Women and violence: the agency victims and perpetrators* (pp. 110-118). England: Genders and Sexualities in the Social Sciences.

- Mendo-Lázaro, S., Polo-Del-Río, M. I., Iglesias-Gallego, D., Felipe-Castaño, E., & León-Del-Barco, B. (2017). Construction and Validation of a Measurement Instrument for Attitudes towards Teamwork. *Frontiers In Psychology*, 8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01009>
- Muñoz, F., & Ridao, S. (2014). El trabajo en equipo como recurso para fomentar las habilidades sociales en estudiantes universitarios. *Educación y Futuro: Revista de Investigación Aplicada y Experiencias Educativas*, 31, 273-288.
- Oleson, K. C., Poehlmann, K. M., Yost, J. H., Lynch, M. E., & Arkin, R. M. (2000). Subjective Overachievement: Individual Differences in Self-Doubt and Concern with Performance. *Journal Of Personality*, 68(3), 491-524. <https://doi.org/10.1111/1467-6494.00104>
- Orth, U., & Robins, R. W. (2014). The Development of Self-Esteem. *Current Directions In Psychological Science*, 23(5), 381-387. <https://doi.org/10.1177/0963721414547414>
- Pelham, B. W. (1991). On confidence and consequence: The certainty and importance of self-knowledge. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(4), 518–530. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.60.4.518>
- Pelham, B. W., & Swann, W. B. (1989). From self-conceptions to self-worth: On the sources and structure of global self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(4), 672-680. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.4.672>
- Pfaff, E., & Huddleston, P. (2003). Does It Matter if I Hate Teamwork? What Impacts Student Attitudes toward Teamwork. *Journal Of Marketing Education*, 25(1), 37-45. <https://doi.org/10.1177/0273475302250571>
- Roberts, T., & Andrews, D. (2013). *A critical race analysis of the gaslighting against African American teachers considerations for recruitment and retention*. In D. J. Carter Andrews & F. Tuitt (Eds.), *Contesting the myth of a post racial era: The continued significance of race in U.S. education* (pp. 69-94). Peter Lang. <https://doi.org/10.13140/2.1.4893.1200>
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton University Press.
- Rosseel, Y. (2012). Lavaan: An r package for structural equation modeling. *Journal of Statistical Software*, 48(2), 1–36. <https://doi.org/10.18637/jss.v048.i02>
- Rossi, A. A., Pizzoli, S. F. M., Fernandez, I., Invernizzi, R., Panzeri, A., Taccini, F., & Mannarini, S. (2024). The Shield of Self-Esteem: Buffering against the Impact of

- Traumatic Experiences, Fear, Anxiety, and Depression. *Behavioral Sciences*, 14(10), 901. <https://doi.org/10.3390/bs14100901>
- Ruiz-Robledillo, N., Albaladejo-Blázquez, N., Ferrer-Cascales, R., Rubio-Aparicio, M., Madrid-Valero, J. J., Vela-Bermejo, J., & Bosselut, G. (2023). Spanish adaptation and validation of the UGEQ questionnaire to assess group cohesion in university students. *Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria*, 17(1), e1618. <https://doi.org/10.19083/ridu.2023.1618>
- Schmider, E., Ziegler, M., Danay, E., Beyer, L., & Bühner, M. (2010). Is it really robust? Reinvestigating the robustness of ANOVA against violations of the normal distribution assumption. *Methodology: European Journal of Research Methods for the Behavioral and Social Sciences*, 6(4), 147–151. <https://doi.org/10.1027/1614-2241/a000016>
- Stern, R. (2007). *The gaslight effect: How to Spot and Survive the Hidden Manipulations Other People Use to Control Your Life*. Crown Pub.
- Sweet, P. L. (2019). The Sociology of Gaslighting. *American Sociological Review*, 84(5), 851-875. <https://doi.org/10.1177/0003122419874843>
- Tongo, N. I., Oloke, E., Aransiola, I. J., Eke, A., & Olowo, S. (2023, 30 noviembre). *Gaslighting and Employees' Sustainable Performance: An Empirical Study of Nestle Nigeria PLC*. <https://www.gup.ugal.ro/ugaljournals/index.php/pars/article/view/6400>
- Triana, R., Keliat, B. A., & Sulistiowati, N. M. D. (2019). THE RELATIONSHIP BETWEEN SELF-ESTEEM, FAMILY RELATIONSHIPS AND SOCIAL SUPPORT AS THE PROTECTIVE FACTORS AND ADOLESCENT MENTAL HEALTH. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 7(1), 41-47. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.715>
- Zeigler-Hill, V., Enjaian, B., Holden, C. J., & Southard, A. C. (2014). Using self-esteem instability to disentangle the connection between self-esteem level and perceived aggression. *Journal Of Research In Personality*, 49, 47-51. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2014.01.003>