

Fernández-Arata, Manuel; Merino-Soto, César
El Lado Socialmente Deseable de las Respuestas a Medidas de Burnout y Engagement:
un Estudio Preliminar
Revista Colombiana de Psicología, vol. 25, núm. 1, enero-junio, 2016, pp. 83-94
Universidad Nacional de Colombia
Bogotá, Colombia

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80444652006>

doi: 10.15446/rcp.v25n1.47648

El Lado Socialmente Deseable de las Respuestas a Medidas de *Burnout* y *Engagement*: un Estudio Preliminar*

MANUEL FERNÁNDEZ-ARATA
CÉSAR MERINO-SOTO

Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú



Excepto que se establezca de otra forma, el contenido de esta revista cuenta con una licencia Creative Commons “reconocimiento, no comercial y sin obras derivadas” Colombia 2.5, que puede consultarse en: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/co>

Cómo citar este artículo: Fernández-Arata, M. & Merino-Soto, C. (2016). El lado socialmente deseable de las respuestas a medidas de burnout y engagement: un estudio preliminar. *Revista Colombiana de Psicología*, 25(1), 83-94. doi: 10.15446/rcp.v25n1.47648

La correspondencia relacionada con este artículo debe dirigirse al Dr. Manuel Fernández Arata, e-mail: mfernandez@usmp.pe o al Dr. César Merino-Soto, e-mail: cmerinos@usmp.pe. Av. Tomás Marsano 242, Lima 34, Perú.

ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
RECIBIDO: 3 DE DICIEMBRE DEL 2014 – ACEPTADO: 10 DE NOVIEMBRE DEL 2015

* Los autores agradecen la participación de Miluska Bohórquez (estudiante en la USMP), en la recolección de los datos. También agradecemos a los revisores que nos han permitido mejorar el manuscrito.

Resumen

El presente estudio reporta la asociación divergente entre la deseabilidad social y las respuestas al MBI-GS y UWES, dos instrumentos que miden constructos considerados opuestos: *burnout* y *engagement*. Esta relación ha sido muy pocas veces explorada, y menos aun en sujetos hispanos. Los participantes fueron trabajadores de tiendas comerciales en la zona central de Lima Metropolitana. Se halló que la deseabilidad social comparte varianza con los puntajes de agotamiento emocional e indiferencia, pero esta relación estuvo influenciada por el instrumento de medición de la deseabilidad social. Las correlaciones parciales entre los puntajes del MBI no fueron prácticamente diferentes de sus correlaciones de orden cero. El UWES no covarió con deseabilidad social. Se concluye que la deseabilidad social tiene poca influencia sobre los puntajes orientados hacia el *burnout* en el MBI.

Palabras clave: deseabilidad social, *burnout*, *engagement*, validez, sesgo.

The Socially Desirable Side of the Responses to Measures of Burnout and Engagement: A Preliminary Study

Abstract

The present study reports the divergent association between social desirability and the responses to MBI-GS and UWES, 2 instruments that measure constructs considered opposite: burnout and engagement. This relationship has been explored very little, and even less in Hispanic subjects. The participants were employees of retail shops in the central zone of metropolitan Lima. It was found that social desirability shares variance with the scores of emotional exhaustion and indifference, but this relationship was influenced by the instrument that measures social desirability. The partial correlations between the MBI scores showed practically no difference from their zero order correlations. The UWES did not co-vary with social desirability. It is concluded that social desirability has little influence on scores oriented toward the burnout in the MBI.

Keywords: social desirability, burnout, engagement, validity, bias.

O Lado Socialmente Desejável das Respostas a Medidas de Burnout e Engagement: um Estudo Preliminar

Resumo

Este estudo relata a associação divergente entre a deseabilidade social e as respostas ao MBI-GS e UWES, dois instrumentos que medem constructos considerados opostos: burnout e engagement. Essa relação tem sido pouco explorada, menos ainda em sujeitos hispânicos. Os participantes foram trabalhadores de lojas na área central de Lima Metropolitana. Constatou-se que a deseabilidade social compartilha variação com as pontuações de esgotamento emocional e indiferença, mas essa relação esteve influenciada pelo instrumento de medição da deseabilidade social. As correlações parciais entre as pontuações do MBI não foram praticamente diferentes de suas correlações de ordem zero. O UWES não covariou com deseabilidade social. Conclui-se que a deseabilidade social tem pouca influência sobre as pontuações orientadas a burnout no MBI.

Palavras-chave: deseabilidade social, burnout, engagement, validade, tendência.

EN EL presente estudio breve se evaluó la validez divergente del *Maslach Burnout Inventory-General Survey* (MBI-GS; Maslach, Jackson, & Leiter, 1996) y el *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES; Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006), en relación con la tendencia de deseabilidad social (ds) de los sujetos. El síndrome de *burnout* es un estado de alteración emocional cuyo origen es ocupacional y está caracterizado por los síntomas de agotamiento emocional (AE), falta de eficacia profesional (EP) e indiferencia (IN; Maslach et al., 1996; Maslach, Jackson, & Leiter, 1997). El AE evidencia una disminución de los recursos emocionales del trabajador como consecuencia del trabajo continuo sin descanso; la IN se refiere a la distancia que el trabajador muestra con respecto a su trabajo, experimentando una actitud de indiferencia y defensiva hacia las demandas laborales; la EP disminuida se refiere a los sentimientos de incompetencia que experimenta el trabajador con respecto a su desempeño laboral (Maslach et al., 1996, 1997; Schaufeli, Bakker, & Van Rhenen, 2009).

Uno de los instrumentos más representativos desde la concepción del *burnout* para su medición (Oramas, González, & Vergara, 2007) es el *Maslach Burnout Inventory* (Maslach et al., 1996), que cuantifica tal experiencia en las tres características mencionadas. Las investigaciones realizadas con el *burnout* concluyen que tiene un impacto serio sobre la salud física y psicosocial del trabajador, y que es altamente relevante promover acciones de prevención y disminución del riesgo de experimentar *burnout* (Gil-Monte, 2001). Un constructo conceptualmente opuesto al *burnout* (Leiter & Maslach, 2003; Schaufeli et al., 2009) es el *engagement* (entusiasmo por el trabajo), el cual se define como un estado psicológico positivo que experimenta el trabajador en su centro laboral y está conformado por *vigor*, *dedicación* y *absorción*, dimensiones que operan en oposición a cada uno de los componentes del *burnout*. El vigor se refiere al nivel de energía que experimenta el trabajador en el centro laboral; la dedicación, al entusiasmo

que exhibe el trabajador como consecuencia de la importancia que le da a la actividad laboral; la absorción, a la concentración en el trabajo por parte del trabajador que lo hace olvidarse de lo que ocurre a su alrededor (Schaufeli & Bakker, 2004).

Diversos estudios evidencian consistentemente la asociación positiva entre *engagement* y satisfacción (estados positivos), y entre *burnout* y adicción al trabajo (estados negativos), en tanto que *burnout* y *engagement* están relacionados negativamente (Schaufeli & Bakker, 2010) aunque son constructos (estados psicológicos) distintos que tienen una posición opuesta en un *continuum* común (Bakker & Leiter, 2010; Jeon, Hyun, & Swanger, 2009; Schaufeli & Bakker, 2010), que requieren ser evaluados utilizando medidas separadas (Schaufeli & Bakker, 2010). Así mismo, algunos estudios reportan que el *engagement* laboral se relaciona negativamente con la predicción del *burnout* y positivamente con logros o éxito en el trabajo, incluyendo la fuerte relación entre dedicación e identificación (Halbesleben, 2010).

Por otro lado, las demandas laborales que generan en el trabajador sentimientos de dificultad en el desarrollo de sus tareas (e.g., riesgo, peligro, daño a la salud) tienen una relación negativa con el *engagement* y positiva con el *burnout*, en tanto que los recursos laborales que más bien lo facilitan (e.g., conocimiento, autonomía, ambiente de trabajo motivador) se asocian positivamente con el *engagement* y negativamente con el *burnout* (Nahrgang, Morgeson, & Hofmann, 2011). Considerando globalmente las características de personalidad, el neuroticismo es la característica más crítica que afecta el *burnout*; pero las características que mejor predicen el *engagement* son neuroticismo y conciencia (Jeon et al., 2009). De igual forma, un estudio reporta que si los puntajes revelan un patrón de alerta temprana (agotamiento, indiferencia), una acción inmediata es apropiada porque la gente es más susceptible al cambio; igualmente, si los puntajes muestran una señal con respecto al patrón de justicia, una acción inmediata es requerida porque hay un

riesgo de deterioro camino a un estado de *burnout* (Maslach & Leiter, 2008). Otro estudio reporta que puntajes del MBI-GS, pero no del UWES estuvieron prospectivamente asociados con largos períodos de ausencia por enfermedad sin considerarlo una causa; sin embargo, cuando fue estudiado como causa, el MBI-GS se reporta positivamente relacionado, y el UWES negativamente (Roelen et al., 2014). Cabe resaltar que ninguno de los estudios reportados hace referencia a la influencia de la DS o el disimulo en la interpretación de los puntajes que se obtienen en las medidas de los constructos.

Ambos constructos son evaluados por medidas de auto-informe, un método económico muy utilizado en la investigación y práctica clínica. Sin embargo, este método está potencialmente afectado por varias condiciones que hacen que la validez de sus resultados (puntajes) se debilite y pierdan capacidad interpretativa. Uno de estos problemas es la DS, que consiste en que el sujeto responda intencionalmente, de modo que cause una buena impresión (Paulhus, 1991; Tran, Stieger, & Voracek, 2012), de tal forma que incremente la frecuencia e intensidad de este tipo de respuestas, orientadas a presentarse con comportamientos valorados socialmente como positivos (Neeley & Cronley, 2004). Este fenómeno es complejo, pues su introducción en un proceso de medición junto a otros constructos puede tener efectos de moderación, atenuación o aumento espurio de las correlaciones (Fisher, 2000; Neeley & Cronley, 2004). Este tipo de sesgo puede presentarse en la medición del *burnout* y *engagement*, pero no parece haber sido corroborado de una manera frecuente en la literatura. Efectivamente, una búsqueda formal de estudios que han evaluado la DS en la medición del *burnout* (MBI) y *engagement* (UWES) no arrojaron estudios que directamente evalúen esta relación.

Dado el impacto social y clínico de la investigación sobre el *burnout* y el *engagement*, se deben reducir los posibles sesgos (e.g., DS) en la obtención de conclusiones científicamente válidas y rigurosas. En este contexto, la relación entre el MBI y DS ha

sido probada directamente en una sola experiencia informada en Maslach & Jackson (1981) y Maslach et al. (1997). Este hallazgo fue reportado como una experiencia informal, en la que 40 sujetos de una universidad americana fueron evaluados con el MBI-HSS y el *Crown-Marlowe Social Desirability Scale* (Crowne & Marlowe, 1960). Los autores encontraron que ninguna de las correlaciones fue estadísticamente significativa, pero no reportaron las correlaciones o estadísticos descriptivos que permitieran compararlos con nuevos análisis o valorar independientemente sus resultados. Es posible que haya ocurrido el error Tipo II producido por la baja potencia estadística del tamaño muestral utilizado. Tomando el número de sujetos ($n=40$) referido por Maslach et al. (1996, 1997) y una probabilidad p de dos colas, sus resultados estadísticamente no significativos deberían haber tenido aproximadamente la máxima correlación de .31 (cálculo realizado con un programa ad hoc; Soper, 2014), que significa el 9.6% de varianza común. Estas correlaciones pueden considerarse en el tercio medio de la distribución de magnitudes de correlaciones más frecuentes halladas en la literatura empírica psicológica (Hemphill, 2003).

Se ha reconocido la posible susceptibilidad del MBI a la DS, pues su contenido se refiere a experiencias negativas, interpersonalmente cuestionadas, y hacia las que el examinado puede reaccionar defensivamente (Maslach & Jackson, 1981; Maslach et al., 1997). El efecto estadístico de DS sobre los puntajes del MBI tendería a aumentar la varianza espuria en la relación entre las variables. La tendencia a responder con DS frente al MBI-GS parece razonable, pues los síntomas conductuales en el MBI-GS no corresponden a sentimientos ideales en el ambiente de trabajo (Maslach & Jackson, 1981), situación que llevaría a enmascararlos en la evaluación de auto-informe (Edmonds, Lockwood, Bezjak, & Nyhof-Young, 2012). Este enmascaramiento puede producir que los puntajes en agotamiento emocional (AE) e indiferencia (IN) sean menos intensos, mientras que ocurriría lo opuesto en eficacia profesional (EP).

La covariación entre DS y AE e IN es razonable si se toma en cuenta que las preocupaciones personales están más asociadas a respuestas socialmente deseables que las preocupaciones sociopolíticas (Stöber & Wolfradt, 2001), y algunos aspectos de la personalidad que favorecen las relaciones sociales, como agradabilidad y extraversion (Kurtz, Tarquini, & Iobost, 2008).

El grado en que la DS pueda afectar los puntajes del MBI no ha tenido tanta atención en la literatura científica, lo que hace suponer que su posible efecto se ha mantenido como una presunción sobre sus reducidos efectos en los puntajes del MBI, algo no corroborado en prácticamente todas las investigaciones realizadas con este instrumento. Sin embargo, algunos estudios han hallado que la DS puede impactar en la detección de los efectos de tratamiento a los síntomas del *burnout* (Edmonds et al., 2012), de tal manera que no se pueda identificar el efecto de las intervenciones, mientras que otros han respaldado el hallazgo de Maslach, encontrando correlaciones cerca de cero en muestras relativamente mayores ($n>300$; Albrecht, 1982). Las dudas sobre el MBI en relación a su plausible sensibilidad a DS fueron puestas en relevancia por Kristensen, Borritz, Villadsen y Christensen (2005), quienes respondieron a esta situación creando otro instrumento del *burnout*. Estos reportes no podrían ser concluyentes, ya que la susceptibilidad a la respuesta socialmente deseable puede ser variable en cada estudio y, por lo tanto, el grado en que puede distorsionar los resultados también puede ser variable. Una moderada o más alta correlación entre DS y otros constructos añade varianza espuria que debe ser considerada en el diseño de investigación.

Hasta la fecha no se ha reportado la relación entre el MBI y DS, o disimulo en muestras de habla hispana; tampoco ha ocurrido esto con el UWES, una medida de entusiasmo por el trabajo y conceptualmente diferente al *burnout* (Schaufeli et al., 2006). Por lo tanto, surge la pregunta: ¿cuál es el grado de relación entre medidas de deseabilidad social y disimulo sobre las respuestas al MBI-GS y

UWES? El desarrollo de este estudio ocurre en un contexto en el que no hay literatura disponible en habla hispana y angloparlante que, explícitamente, relacione las variables en cuestión. Se requiere conocer el grado en que este tipo de sesgo de respuesta está presente en las correlaciones de validez, lo que creará un marco que permita conocer mejor este fenómeno y tomar medidas para atenuarlo. El presente trabajo busca aportar hallazgos psicométricos preliminares de validez divergente entre estos constructos. Específicamente, primero se pretendió estimar la fuerza de la asociación entre las escalas MBI-GS, UWES y DS, desde la cual se pudiera evaluar la validez divergente mediante la expectativa de una covariación baja o cerca de cero, pues el *burnout* y el *engagement* son constructos sustancialmente no asociados con la DS y disimulo. El segundo objetivo específico evaluó si las relaciones entre los constructos medidos por el MBI-GS y UWES están contaminadas por la deseabilidad y el disimulo, lo que ayuda a comprender el papel de la varianza irrelevante derivada de estos tipos de sesgo de respuesta.

Método

El alcance de esta investigación es psicométrica y se ubica dentro de la caracterización propuesta por Montero y León (2007). El aspecto específico abordado en el presente estudio es un aspecto de la validez, conocida como *validez divergente*.

Participantes

La muestra del presente estudio fue de conveniencia, y estuvo conformada por 61 ($n=35$, 57.5% mujeres) vendedores de dos importantes centros comerciales dedicados a la venta de muebles y artefactos domésticos para el hogar, ubicados en el centro de Lima Metropolitana (Perú), el cual es un distrito predominantemente de nivel socioeconómico medio. El promedio de edad fue 30.31 años ($DE=11.4$, mínimo=16, máximo=64) y su experiencia laboral en este rubro varió entre 0 y 40 años ($M=7.6$, $DE=8.42$). El 59% nació en Lima Metropolitana, y el resto en variadas zonas del

resto del país (principalmente, zonas de montaña o sierra). El grado de instrucción predominante fue educación básica completa (12 años) y educación técnica.

Instrumentos

Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS; Maslach et al., 1996). Evalúa la experiencia de *burnout* desde un enfoque que enfatiza la relación que experimenta el trabajador con las condiciones y demandas del ambiente laboral, tiene 16 ítems distribuidos en los puntajes de agotamiento emocional (cinco ítems, $\alpha=.65$, I.C.95%, método Fischer=.47, .77), eficacia profesional ($\alpha=.65$, I.C.95%=.47, .77) e indiferencia ($\alpha=.62$, I.C.95%=.43, .75). Las instrucciones del instrumento enfatizan los pensamientos o sentimientos que los evaluados experimentan en el centro laboral, cuyos ítems se responden sobre una escala de siete opciones de frecuencia de la experiencia, desde 0= *nunca* hasta 6=*diariamente*. El ítem 13 de indiferencia (cuyo contenido específico se refiere a la realización del trabajo sin desear ser interrumpido) fue removido, debido a su correlación ítem-test cerca a cero, situación reportada también en la literatura (Fernández, Juárez, & Merino, 2015; Fernández, Merino, & Guimet, 2015). Hay evidencias favorables de la estructura interna y confiabilidad en Perú (Fernández & Merino, 2014; Fernández et al., 2015) en diferentes grupos multi-ocupaciones.

Escala de Disimulo (EPQR-L; Eysenck & Eysenck, 2001). Es una de las escalas que compone el *Eysenck Personality Questionnaire Revised*. Contiene 12 afirmaciones que se responden díctomicamente (verdadero o falso), y usualmente se usa para identificar sujetos con diferentes grados de disimulo para encubrir síntomas psicopatológicos (Eysenck & Eysenck, 2001; Stöber & Wolfradt, 2001). Investigaciones en Perú (e.g., Dominguez, 2014; Dominguez, Villegas, Yauri, Aravena, & Ramírez, 2013; Merino, 2011b) han

arrojado evidencias moderadamente favorables de validez interna. La consistencia interna en el presente estudio fue $\alpha=.70$, I.C.95% (método Fischer)=.54, .80.

Escala de Deseabilidad Social-17 (Social Desirability Scale, SDS-17; Stöber, 1999). Instrumento creado para medir la tendencia hacia la deseabilidad social, y elaborado con un contenido contemporáneo en sus ítems comparado con otras medidas antiguas del mismo constructo. Son 17 ítems respondidos en un formato dicotómico (verdadero o falso). Estudios independientes (Blake, Valdiserri, Neuendorf, & Nemeth, 2006; Stöber & Wolfradt, 2001; Tran et al., 2012) han concluido en evidencias favorables de validez de constructo respecto al puntaje total y los ítems, comparado con otra medida representativa de DS (e.g., Crowne & Marlowe, 1960). En el presente estudio se removieron tres ítems del cálculo del puntaje total, pues mostraron correlaciones ítem-test cerca de cero. Entre estos ítems se hallaba uno que frecuentemente muestra problemas psicométricos en la literatura (Blake et al., 2006; Stöber, 1999). La consistencia interna α en los presentes datos fue .61 (I.C.95%, método Fischer=.46, .76).

Utrecht Work Engagement Scale-Short (UWES; Schaufeli et al., 2006). Instrumento que evalúa tres componentes del *engagement* o entusiasmo por el trabajo (vigor, dedicación y absorción), con tres ítems cada uno. Las instrucciones señalan que los encuestados deben manifestar los sentimientos que le provocan la escuela o su trabajo, y deben responder con un rango de siete opciones sobre la frecuencia con que se experimenta cada indicador (desde 0= *nunca* hasta 6=*diariamente*). La estructura interna ha sido corroborada en Perú (Flores, Fernández, Merino, Guimet, & García, 2015). Debido a las altas correlaciones inter-puntajes, en el presente estudio se utilizó únicamente el puntaje total ($\alpha=.63$, I.C.95%, método Fischer=.44, .76) para evitar capitalizar la posible covarianza espuria entre sus subescalas.

Procedimiento

La recolección de información se llevó a cabo en las tiendas de los centros comerciales en donde trabajan los participantes, individualmente y en pequeños grupos. En todos los casos se les solicitó su participación voluntaria y confidencial, firmando el consentimiento informado antes de responder a los instrumentos de medición. Para evaluar la relación divergente entre la deseabilidad social y disimulo con las variables sustanciales del presente estudio (MBI-GS y UWES), primero se aplicaron correlaciones de orden cero (correlaciones Pearson sin parcializar) entre estas variables, y se analizó su magnitud. Luego, estas correlaciones divergentes fueron comparadas para evaluar las diferencias entre ellas mediante el programa DEPCOR (Silver, Hittner, & May, 2006), que facilita el cálculo de la prueba Dunn-Clark (1969), para comparar correlaciones dependientes con una variable común. Se ha reportado que este método mantiene buena potencia estadística (Hittner, May, & Silver, 2003).

Finalmente, se aplicaron correlaciones parciales de primer orden, controlando la covariación de la deseabilidad social (medida por SDS) y disimulo (medida por EPQR-L), sobre las correlaciones entre los puntajes del MBI-GS y UWES. En este último, independientemente se controló la covariación.

Resultados

En primer lugar, se examinaron las relaciones entre las escalas de DS, y entre ellas y el MBI-GS y UWES; en segundo lugar, se evaluaron las correlaciones parciales. Con respecto al primer análisis, se halló que la asociación entre las escalas de deseabilidad social fue moderada (Tabla 1), y además fue relativamente menor que la hallada en Stöber (2001) entre los mismos instrumentos en población alemana (diferencia entre ellas: $z=2.08$, $p<.05$, $q=0.36$). Esto sugiere que ambos instrumentos usados en el presente estudio satisfacen solo de manera moderada el criterio de validez concurrente.

Tabla 1
Estadísticos descriptivos para las medidas usadas ($n=61$)

	Min.	Máx.	<i>M</i>	<i>DE</i>	As.	Cu.	Correlaciones de orden cero							
							(.306) ^a	(.604) ^a	AE	EP	IN	EPQR-L	SDS-17	UWES
MBI-GS														
Agotamiento-Emocional (AE)	0	25	11.80	6.498	.081	-.756	1.000							
Eficacia Profesional (EP)	17	36	30.36	4.491	-.669	.036	-.033	1.000						
Indiferencia (IN)	0	17	5.66	5.141	.692	-.465	.477**	-.107	1.000					
EPQR-L	0	11	5.98	2.796	-.243	-.803	-.152	.214	-.231	1.000				
SDS-17	3	14	8.84	2.691	-.239	-.462	-.339**	.060	-.325*	.316*	1.000			
UWES	19	54	39.37	7.642	-.166	-.300	.076	.361**	-.089	.076	.129	1.000		
Sexo ^b	-	-	-	-	-	-	-.037	.018	-.104	.222	.034	-.150	1.000	

Nota: ^aError estándar. ^bLas correlaciones con el sexo son de tipo punto biserial. SDS-17: Escala de Deseabilidad Social. MBI-GS: *Maslach Burnout Inventory-General Survey*. EPQR-L: Escala de Disimulo. UWES: *Utrecht Work Engagement Scale*. As.: coeficientes de asimetría de Fischer. Cu.: coeficiente de curtosis de Fischer. * $p<.05$, ** $p<.01$.

Los resultados de las correlaciones que figuran en la Tabla 1 indican que las medidas de sesgo de respuesta (DS y disimulo) covariarían principalmente con AE e IN, en dirección negativa, y en magnitudes que van desde bajo hasta moderado. Este patrón se mantiene para ambos instrumentos de sesgo de respuesta (SDS-17 y EPQR-L), pero las correlaciones con SDS-17 tienden a ser más elevadas en comparación con las correlaciones obtenidas con EPQR-L. Para verificar formalmente si las diferencias correlacionales correspondientes a cada medida de sesgo son importantes, se aplicó una prueba de comparación de correlaciones dependientes con una variable común del SDS y EPQR-L con los puntajes del MBI-GS y UWES. Se halló que las correlaciones divergentes para AE ($z=-1.278, p=.20$), EP ($z=-1.019, p=.30$), IN ($z=-0.647, p=.51$) y UWES ($z=0.347, p=.72$) tuvieron solo pequeñas discrepancias, además de no ser estadísticamente diferentes. Por lo tanto, las correlaciones entre las medidas de deseabilidad social (SDS-17) y disimulo (EPQR-L), con el MBI-GS y UWES, son similares.

En la Tabla 2 se muestran las correlaciones parciales al emplear el EPQR-L y SDS-17 como variables de control. Para el puntaje de IN, las correlaciones parciales fueron más bajas cuando se controló la

deseabilidad social usando el SDS-17, comparado con el EPQR-L. En el UWES, la diferencia entre su correlación parcial y de orden cero fue leve; también, ambos instrumentos de deseabilidad social produjeron prácticamente la misma correlación parcial, y diferenciados levemente de sus correlaciones de orden cero.

Discusión

El presente estudio investigó la relación entre la DS y los puntajes del MBI-GS y UWES, un aspecto de la validez de ambos que ha sido poco explorado, aun teniendo en cuenta que estas medidas de auto-informe son igualmente susceptibles a la deseabilidad, como otros instrumentos que emplean la misma metodología de recogida de respuesta. Se halló que la varianza compartida entre ellos es de alrededor el 10%, un monto que puede considerarse pequeño y posiblemente de poco valor práctico, lo que da respaldo a la validez divergente del MBI-GS y UWES. De manera interesante, esta magnitud de covariación ocurrió únicamente en AE e IN, los aspectos del *burnout* orientados directamente, es decir, constructos expresados con ítems de contenido desadaptativo que pueden provocar reacciones defensivas con alguna frecuencia. Esto puede hacer que los sujetos respondan de manera socialmente deseable con

Tabla 2
Correlaciones parciales usando el SDS-17 y EPQR-L (entre paréntesis) como variables de control

	AE	EP	IN	UWES	Sexo
Agotamiento Emocional (AE)	1.000				
Eficacia Profesional (EP)	-.013 (.00)	1.000			
Indiferencia (IN)	.412** (.459**)	-.093 (-.061)	1.000		
UWES	.129 (.089)	.357** (.354)	.050 (-.073)	1.000	
Sexo	-.027 (-.003)	.016 (-.031)	-.098 (-.055)	-.155 (-.171)	1.000

Nota: fuera del paréntesis: correlaciones parciales usando el SDS-17; dentro del paréntesis: correlaciones parciales usando el EPQR-L.

más frecuencia comparada con el puntaje EP, un aspecto del *burnout* medido de manera opuesta en el MBI-GS (mayor puntaje en EP sugiere menor *burnout*). La menor covariación se mantuvo con el UWES, una medida de entusiasmo laboral, cuya medición también es orientada positivamente.

Finalmente, el impacto de la DS y el disimulo sobre las correlaciones entre las variables de *burnout* y *engagement* puede considerarse trivial, pues las correlaciones parciales fueron parecidas a sus correspondientes correlaciones de orden cero. Por lo tanto, estos resultados sugieren que la DS tendría poco efecto entre estas correlaciones y no parecen comprometer los coeficientes de validez que se pueden obtener entre ellas. Un resultado secundario fue que las medidas de DS tuvieron moderada validez concurrente comparado con las correlaciones más altas halladas en el estudio de validación del SDS-17 (Stöber, 2001). Esto puede deberse a la restricción de la varianza producida por el tamaño muestral, que puede disminuir la magnitud de las correlaciones; también puede suponerse que ambas medidas de disimulo (EPQR-L) y DS (SDS-17) parecen operacionalizar constructos relacionados pero diferentes en esta muestra específica de participantes. Aunque no es el objetivo de la investigación, esto indica que se requiere obtener más evidencias de validez del SDS-17, en una muestra más grande. Se concluye que la DS tiene poca influencia sobre la relación entre los constructos medidos por el MBI-GS y UWES, y que, cuando esta relación es sistemática, lo hace sobre las conductas de agotamiento emocional e indiferencia; sin embargo, esta relación puede considerarse pequeña.

Los resultados y conclusiones expuestas, sin embargo, deben ser interpretados en relación con las limitaciones específicas más fuertes de este estudio. Primero, el tamaño muestral claramente limita la estabilidad de los estadísticos estimados en relación con su población de referencia, así como afecta a la potencia estadística sobre la significancia estadística de las correlaciones. Pero, dado el fuerte impulso que actualmente se pone en la significancia práctica (American Psychological

Association, 2009; Merino, 2011a), las evidencias obtenidas pueden ser mejor evaluadas desde este ángulo cuantitativo. Adicionalmente, un estudio en pequeña muestra pone el desafío adicional de replicar los resultados obtenidos desde muestras grandes, hacia grupos pequeños.

En segundo lugar, la homogeneidad de la muestra añade una limitación adicional a la generalización de resultados hacia una población más amplia; no obstante, los resultados preliminares pueden ser el punto de partida para generar hipótesis en esta población específica. En este sentido, las correlaciones estimadas pueden ayudar a definir hipótesis nulas con base empírica y en relación al tamaño del efecto hallado. Finalmente, los análisis han sido únicamente bivariados, así que se puede aprovechar la implementación de procedimientos multivariados en un tamaño muestral más adecuado para un estudio que replique nuestros hallazgos.

El *burnout* y el *engagement* reflejan en sus mediciones los sentimientos que experimentan los trabajadores en relación con el bienestar psicológico. Estos pueden ser negativos (e.g., fatiga, cinismo) o positivos (e.g., entusiasmo, energía). A su vez, están asociados a consecuencias en el ambiente laboral como ansiedad, depresión, enfermedades psicosomáticas, dificultades con el sueño, pobre compromiso con la organización, ausentismo, alta rotación y bajo desempeño; por otra parte, se relacionan con un alto compromiso con la organización, iniciativa, baja rotación, poca enfermedad y bajo ausentismo (Schaufeli & Salanova, 2014). En vista de lo anterior, resulta importante que los instrumentos utilizados en su medición tengan cada vez mayor precisión y que estén libres de sesgos en su interpretación.

Referencias

- Albrecht, T. L. (1982). Coping with occupational stress: Relational and individual strategies of nurses in acute health care setting. En M. Burgoon (Ed.), *Communication yearbook* (pp. 632-846). Beverly Hills, CA: Sage.

- American Psychological Association. (2009). *Publication manual of the American Psychological Association* (6th ed.). Washington, DC.: APA. doi:10.3758/bfo3205930
- Bakker, A. B. & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Nueva York: Psychology Press.
- Blake, B. F., Valdiserri, J., Neuendorf, K. A., & Nemeth, J. (2006). Validity of the SDS-17 measures of social desirability in the american context. *Personality and Individual Differences*, 40, 1625-1638. doi: 10.1016/j.paid.2005.12.007
- Crowne, D. P. & Marlowe, D. (1960). A new scale of social desirability independent of psychopathology. *Journal of Consulting Psychology*, 24(4), 349-354. doi: 10.1037/h0047358
- Dominguez, S. (2014). Análisis psicométrico preliminar del EPQ-R en estudiantes universitarios peruanos. *Revista de Psicología de Arequipa*, 4(1), 35-46.
- Dominguez, S., Villegas, G., Yauri, C., Aravena, A., & Ramírez, F. (2013). Análisis psicométrico preliminar de la forma corta del EPQ-R en una muestra de estudiantes universitarios de Lima Metropolitana. *Avances en Psicología*, 21, 73-82.
- Dunn, O. J. & Clark, V. A. (1969). Correlation coefficients measured on the same individuals. *Journal of the American Statistical Association*, 64, 366-377. doi: 10.1080/01621459.1969.10500981
- Edmonds, C., Lockwood, G. M., Bezjak, A., & Nyhof-Young, J. (2012). Alleviating emotional exhaustion in oncology nurses: An evaluation of Wellspring's Care for the Professional Caregiver Program. *Journal of Cancer Education*, 27(1), 27-36. doi: 10.1007/s13187-011-0278-z
- Eysenck, H. J. & Eysenck, S. B. G. (2001). *Cuestionario de Personalidad de Eysenck Revisado (EPQ-R). Manual*. Madrid: TEA.
- Fernández, M., Juárez, A., & Merino, C. (2015). Invarianza de medición y estructura del MBI-GS en una muestra multi-ocupacional peruana. *Liberabit*, 21, 9-20.
- Fernández, M. & Merino, C. (2014). Error de medición alrededor de los puntos de corte en el MBI-GS. *Liberabit*, 20(2), 209-218.
- Fernández, M., Merino, C., & Guimet, M. (2015). Propiedades psicométricas del Maslach Burnout Inventory-General Survey en una muestra de docentes de Lima, Perú. En R. León (Ed.), *Homenaje al Dr. Reynaldo Alarcón* (pp. 371-391). Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Fisher, R. J. (2000). The future of social-desirability bias research in marketing. *Psychology and Marketing*, 17, 73-77. doi: 10.1002/(SICI)1520-6793(200002)17:2%3C73::AID-MAR1%3E3.0.CO;2-L
- Flores, C., Fernández, M., Merino, C., Guimet, M., & García, J. (2015). Entusiasmo por el trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Liberabit*, 21(2), 195-206.
- Gil-Monte, P. (2001). Validez factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout Inventory-General Survey. *Salud Pública de México*, 44, 33-40. doi:10.1590/s0036-36342002000100005
- Halbesleben, J. R. B. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources, and consequences. En A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 102-117). Nueva York: Psychology Press.
- Hemphill, J. F. (2003). Interpreting the magnitudes of correlation coefficients. *American Psychologist*, 58, 78-80. doi: 10.1037/0003-066X.58.1.78
- Hittner, J. B., May, K., & Silver, N. C. (2003). A Monte Carlo evaluation of tests for comparing dependent correlations. *Journal of General Psychology*, 130, 149-168. doi: 10.1080/00221300309601282
- Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress*, 19, 192-207. doi: 10.1080/02678370500297720
- Jeon, H., Hyun, K., & Swanger, N. (2009). Burnout and engagement: A comparative analysis using the big five personality dimensions. *International Journal of Hospitality Management*, 28, 96-104. doi:10.1016/j.ijhm.2008.06.001
- Kurtz, J. E., Tarquini, S. J., & Iobst, E. A. (2008). Socially desirable responding in personality assessment: Still more substance than style. *Personality and Individual Differences*, 45, 22-27. doi: 10.1016/j.paid.2008.02.012
- Leiter, M. & Maslach, C. (2003). Areas of worklife: A structure approach to organizational predictors

- of burnout. En P. Perrewé, & D. Ganster (Eds.), *Emotional and physiological processes and positive intervention strategies* (pp. 91-134). París: Emerald Group Publishing Limited. doi: 10.1016/S1479-3555(03)03003-8
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). The measurement of burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113. doi: 10.1002/job.4030020205
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual* (3^a ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1997). *Maslach Burnout Inventory*. En C. P. Zalaquett & R. J. Wood (Eds.), *Evaluation stress: A Book of resources* (pp. 191-218). Lanham, RU: Scarecrow Press.
- Maslach, C. & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93, 498-512. doi: 10.1037/0021-9010.93.3.498
- Merino, C. (2011a). Carta editorial [carta al Editor]. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 29(2), 7-10.
- Merino, C. (2011b, julio). *Cuestionario de Personalidad de Eysenck-Revisado (EPQ-R): ¿se necesita una adaptación peruana?* Ponencia presentada en el xv Congreso Nacional de Psicología, Lima, Perú.
- Montero, O. & León, I. (2007). A guide for naming research studies in psychology. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7(3), 847-862.
- Nahrgang, J. D., Morgeson, F. P., & Hofmann, D. A. (2011). Safety at work: A meta-analytic investigation of the link between job demands, job resources, burnout, engagement and safety outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 71-94. doi:10.1037/a0021484
- Feeley, S. M. & Cronley, M. L. (2004). When research participants don't tell it like it is: Pinpointing the effects of social desirability bias using self vs. indirect questioning. *Advances in Consumer Research*, 31, 432-433.
- Oramas, A., González, A., & Vergara, A. (2007). El desgaste profesional y factorialización del MBI-GS. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 8(1), 37-45.
- Paulhus, D. L. (1991). Measurement and control of response bias. En J. P. Robinson, P. R. Shaver, & L. S. Wrightsman (Eds.), *Measurement of personality and social psychological attitudes* (pp. 17-59). San Diego, CA: Academic Press. doi: 10.1016/B978-0-12-590241-0.50006-X
- Roelen, C. A. M., van Hoffen, J. N., Groothoff, J. W., De Bruin, J., Schaufeli, W. B., & van Rhenen, N. (2014). Can the Maslach Burnout Inventory and Utrecht Work Engagement Scale be used to screen for risk of long-term sickness absence? *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 88(4), 467-475. doi: 10.1007/s00420-014-0981-2
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315. doi: 10.1002/job.248
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2010). The conceptualization and measurement of work engagement. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 10-24). Nueva York: Psychology Press.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716. doi: 10.1177/0013164405282471
- Schaufeli, W., Bakker, A., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement and sickness absentees. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 893-917. doi:10.1002/job.595
- Schaufeli, W. & Salanova, M. (2014). Burnout, boredom and engagement in the workplace. En M. C. W. Peeters, J. de Jonge, & T. W. Taris (Eds.), *An introduction to contemporary work psychology* (pp. 293-320). Chichester, RU: John Wiley & Sons.
- Silver, N. C., Hittner, J. B., & May, K. (2006). A FORTRAN 77 program for comparing dependent correlations. *Applied Psychological Measurement*, 30(2), 152-153. doi: 10.1177/0146621605277132
- Soper, D. S. (2014). p-Value calculator for correlation coefficients [Software]. Recuperado de <http://www.danielsoper.com/statcalc>
- Stöber, J. (1999). Die Soziale-Erwünschtheits-Skala-17 (SES-17): Entwicklung und erste Befunde zu Reliabilität und Validität [The Social Desirability Scale-17 (SDS-17):

- Development and first results on reliability and validity]. *Diagnóstica*, 45, 173-177.
- Stöber, J. (2001). The Social Desirability Scale-17 (SDS-17): Convergent validity, discriminant validity, and relationship with age. *European Journal of Psychological Assessment*, 17, 222-232. doi: 10.1027//1015-5759.173.222
- Stöber, J. & Wolfradt, U. (2001). Worry and social desirability: Opposite relationships for socio-political and social-evaluation worries. *Personality and Individual Differences*, 31, 605-613. doi: 10.1016/S0191-8869(00)00165-3
- Tran, U., Stieger, S., & Voracek, M. (2012). Psychometric analysis of Stöber's Social Desirability Scale (SDS-17): An item response theory perspective. *Psychological Reports*, 111(3), 870-884. doi: 10.2466/03.09. pro.111.6.870-884