



2007, 13(1), 50-65

## CONSECUENCIAS DE LA COMPARACIÓN SOCIAL EN EL TRABAJO: SU PAPEL MEDIADOR EN LA RELACIÓN ENTRE IDENTIFICACIÓN GRUPAL Y RESULTADOS PERSONALES

Gabriela Topa Cantisano y J. Francisco Morales Domínguez

UNED. Departamento de Psicología Social y de las Organizaciones

**Resumen:** Este estudio se centra en el papel mediador de las consecuencias de la comparación social en las relaciones entre la identificación grupal, la orientación personal a la comparación y los resultados. Se propone un modelo previo que muestra los efectos hipotetizados. El modelo final alcanza un ajuste adecuado a los datos y se pone a prueba a través de un procedimiento de validación cruzada usando una muestra de empleados españoles (N= 494) pertenecientes a diferentes ambientes organizacionales. Las estimaciones estandarizadas muestran que la identificación grupal está primeramente relacionada con las consecuencias positivas de la comparación social y que la orientación personal a la comparación social está relacionada con las consecuencias negativas.

**Palabras Clave:** Identificación grupal, comparación social, burnout, modelos de ecuaciones estructurales.

**Abstract:** This study focuses on the mediator role of social comparison consequences in the relationships between group identification, personal orientation to social comparisons and outcomes. A previous model, showing the hypothesized effects, is proposed. Through a cross validation procedure, using a sample of Spanish employees (N= 494) belonging to different organizational settings, the final model obtains an adequate adjustment to the data. Standardized estimations show that group identification is primarily related to positive consequences evoked by social comparison whereas individual orientation to social comparison is mostly related to negative consequences.

**Key words:** Group identification, social comparison, burnout, structural equation modelling.

**Title:** *Social comparison consequences at work: its mediator role in the relationship between group identification and personal outcomes*

### Introducción

El trabajo desempeña funciones muy importantes para las personas y es una de las áreas de la vida en que éstas pueden lograr prestigio, reconocimiento y pueden fundamentar su autoestima. Pero, dentro del mismo ambiente laboral, las personas con frecuencia experimentan incertidumbre y albergan dudas sobre la adecuación de sus comportamientos y sobre la forma en que

están llevando adelante sus tareas. Es por ambos motivos que, también con mucha frecuencia, los empleados recurren a la comparación social con sus compañeros (Buunk, Zurriaga, Peiró, Nauta, & Gosálvez, 2005). Pese a su importancia son escasos los trabajos que se han centrado en la comparación social en el contexto laboral y en las consecuencias que ésta puede provocar (Buunk et al., 2005; Geurts, Buunk, & Schaufeli, 1994).

Por otra parte es necesario tomar en consideración que las organizaciones modernas, a las que pertenecen la mayoría de los trabajadores, están constituidas por una

\*Dirigir la correspondencia a

Gabriela Topa Cantisano  
C/ María Panés, 14 4º A 28003 Madrid  
Teléfono 91 534 1850  
gtopa@psi.uned.es

© Copyright 2007: de los Editores de *Ansiedad y Estrés*

serie de grupos con los cuales sus miembros pueden identificarse en mayor o menor medida (Ashforth & Mael, 1989; Mael & Ashforth, 1992; van Knippenberg & van Schie, 2000). La identificación con el grupo parece deberse, entre otros motivos, a la necesidad personal de reducir la incertidumbre acerca de la adecuación de los propios sentimientos, creencias, actitudes y comportamientos que experimentan las personas (Hogg, 2000a, 2000b). Además, esta identificación grupal parece tener una influencia decisiva en diversos resultados relevantes tanto para las personas como para las organizaciones, tales como la satisfacción laboral o el compromiso de permanencia (Ellemers, De Gilder, & Haslam, 2004; Haslam, Jetten, O'Brien, & Jacobs, 2004; van Knippenberg & Ellemers, 2004).

En el presente estudio se propone un modelo teórico de relaciones entre la identificación grupal y las consecuencias de la comparación social y entre éstas y los resultados personales, en concreto, el burnout y la satisfacción laboral, empleando un procedimiento de validación cruzada.

#### *Consecuencias de la comparación social*

La investigación que se inicia con la teoría de la comparación social (Festinger, 1954) brinda una primera explicación acerca de las necesidades de la gente de evaluarse a sí misma y obtener información comparándose con otros semejantes. Luego de un profuso desarrollo (Tennen, McKee, & Affleck, 2000), en la actualidad la comparación social es un amplio campo de investigación que reúne a diversas perspectivas y enfoques (Buunk & Gibbons, 2000). Las consecuencias de la comparación social es uno de los aspectos que mayor interés despierta entre los estudios empíricos recientes, analizándose tanto en los casos de comparaciones con quienes están mejor (comparación ascendente, upward compa-

rison) como con quienes están peor que uno mismo (comparación descendente, downward comparison). La mayoría de las investigaciones habían resaltado los efectos de contraste o contraposición, por los cuales las personas se distanciaban a sí mismas de aquellos con quienes se comparaban y, como consecuencia, experimentaban consecuencias positivas cuando la comparación se producía con alguien que estaba peor, mientras que la comparación con quienes estaban mejor evocaba consecuencias negativas (Tennen et al., 2000).

Más adelante, diversos trabajos pusieron de relieve la existencia de procesos de asimilación. En general, como resultado de esta asimilación, las personas se sienten mejor cuando la comparación se efectúa hacia arriba, es decir con alguien que se halla en mejor situación, y se sienten peor cuando ésta se da hacia abajo, o sea con personas en peores situaciones que ellas (Buunk & Ybema, 1997; Buunk, Ybema, Gibbons, & Ipenburg, 2001). Cuando la asimilación tiene lugar, las comparaciones con quienes están peor parecen evocar una variedad de respuestas negativas, como la pena o la preocupación, mientras que las comparaciones con los que se hallan mejor generan respuestas positivas, como el optimismo, la admiración y la inspiración. Tal y como algunos autores han afirmado, la asimilación es más probable que ocurra cuando las personas experimentan algún tipo de identificación la una con la otra, cuando perciben que tienen un destino común o cuando el comportamiento de los otros se refleja también en uno mismo (Buunk & Ybema, 1997). En este sentido, ya se ha comprobado que en contextos donde predominan climas sociales cooperativos es más probable que se produzcan efectos de asimilación (Buunk et al., 2005), aunque en ningún caso se ha valorado estrictamente la identificación con el grupo,

como el mismo estudio antes referido indica.

Por otra parte, la ocurrencia de procesos de comparación social ascendente o descendente y las consecuencias generadas por éstos parecen depender, no sólo del contexto, sino también de la inclinación individual a compararse con los demás. En este sentido, algunos autores han desarrollado escalas para medir la orientación personal a la comparación social. Ésta se entiende como la disposición personal a fundamentar la propia auto-evaluación en la información que procede de cómo se comportan los demás, la tendencia a relacionar lo que les sucede a los demás con lo que le sucederá a uno mismo y la predisposición a interesarse por las características y logros de los otros en circunstancias similares a las propias (Gibbons & Buunk, 1999).

Finalmente, se han desarrollado trabajos que exploraban la influencia que las consecuencias de la comparación social podían tener sobre diversos resultados en el plano personal, tales como los sentimientos de privación en la propia carrera profesional o el burnout (Buunk, Zurriaga, González-Roma, & Subirats, 2003; Topa-Cantisano & Morales-Domínguez, 2007). El síndrome de burnout, que había sido originariamente definido como específico de las profesiones asistenciales, ha sido reconceptualizado recientemente para incluir un abanico mayor de actividades profesionales (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001; Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró, & Grau, 2000; Gil-Monte, Carretero y Roldán, 2005; Salanova, Bresó y Schaufeli, 2005). Se ha caracterizado como una respuesta al estrés laboral prolongado consistente en alto agotamiento emocional, falta de sentimientos de eficacia profesional y alto cinismo o desconfianza hacia los resultados de la actividad que se desarrolla. No obstante la existencia de estos estudios empíricos, el

abanico de resultados puestos en consideración parece relativamente escaso.

#### *Identificación grupal y reducción de la incertidumbre*

La teoría de la identidad social (TIS) señala que las personas hacen comparaciones sociales constantes entre su grupo y los demás grupos, o entre ellos como miembros de su propio grupo y los miembros de los restantes grupos, en orden a definir quiénes son ellos mismos y cómo son evaluados por los demás (Hogg, 2000a). Por identidad social se entiende aquella parte de la concepción del yo que se deriva de la pertenencia a diferentes grupos sociales, unida a ciertos significados emocionales y valorativos ligados a esa pertenencia (Tajfel, 1982; Turner, 1982). Desde los trabajos que iniciaron la aplicación de este enfoque a las organizaciones (Ashforth & Mael, 1989; Mael & Ashforth, 1992), se ha visto a la identificación grupal como una forma específica de identidad social en los ámbitos laborales. En estas circunstancias, las personas evalúan sus opiniones y habilidades por comparación con otras personas que son similares a ellas en dimensiones que resultan relevantes para la situación. La comparación social resulta, por consiguiente, central para este enfoque, porque los procesos de identidad social dependen de la categorización del yo como miembro de un grupo dentro de un contexto de comparación entre grupos (Hogg, 2000a).

Por otra parte, la gente necesita sentirse segura acerca del mundo y de su lugar dentro de él, porque la certeza hace que la existencia se vuelva significativa y da seguridad acerca de cómo debe uno comportarse y de qué se espera de uno. La incertidumbre respecto a las propias actitudes, creencias, sentimientos y percepciones acerca de uno mismo y de los demás resulta aversiva porque, en definitiva, está unida a una reducción del control experimentado

sobre la propia vida (Hogg, 2000b). Por este motivo la incertidumbre promueve aquellas conductas que buscan reducirla. Los procesos responsables de la identificación grupal y de las conductas basadas en la pertenencia al grupo son, en sí mismos, reductores de la incertidumbre. La razón es que estos procesos de categorización social ayudan a las personas a construir prototipos del propio grupo que hacen el mundo más claro y significativo, menos complejo y desorientador. Estos procesos también proporcionan un contexto endogrupal comparativo que está formado por otras personas similares a uno mismo y que sirven para dar validez al propio autoconcepto, y a las cogniciones y conductas asociadas a él. El mecanismo que subyace a esta reducción de la incertidumbre a través de la identificación con el grupo es la asimilación del propio yo con el prototipo del grupo (Hogg, 1996, 2000a; Hogg & Abrahams, 1993; Hogg & Mulin, 1999). Los prototipos, en la medida en que son los mejores ejemplares de una categoría social, indican sin ambigüedades cuál es el modo más apropiado en que los miembros de esa categoría social deben sentir y comportarse. Una consecuencia que se deriva de esta perspectiva es que las comparaciones sociales que se realizan en el interior de los grupos es más probable que estén principalmente orientadas a reducir la incertidumbre. Como consecuencia de ello también es más probable que tales comparaciones sean ascendentes, es decir que las personas se comparen con alguien que se desempeña mejor que ellas, como pueden ser los miembros más prototípicos (Hogg, 2000a, 2000b). Por consiguiente, si la comparación en el interior de los grupos será con más probabilidad ascendente, como se propone desde la hipótesis de reducción de la incertidumbre, y como consecuencia de ella es más probable que se produzcan

efectos de asimilación, como se afirma (Buunk & Ybema, 1997), por lo tanto también es de esperar que en tales casos la comparación social genere más consecuencias positivas que negativas.

El presente estudio, basándose en la afirmación de que la comparación social en el interior de los grupos será fundamentalmente ascendente y producirá efectos de asimilación, se propone comprobar, en primer lugar, que la identificación grupal influye sobre las consecuencias de la comparación social. En segundo lugar, se propone explorar las relaciones entre las consecuencias positivas y negativas de la comparación social - de una parte - y los resultados personales, como la satisfacción laboral y el burnout - de la otra. En tercer lugar, se incluye la orientación personal a la comparación social en el modelo porque permite controlar la posibilidad de que la influencia de las consecuencias de la comparación social sobre los resultados se deba principalmente a una tendencia disposicional de los participantes a compararse con los demás.

Sobre la base de la literatura revisada hasta aquí, en el presente estudio se propone las siguientes hipótesis:

1. La identificación grupal tendrá relaciones directas con los resultados, en el siguiente sentido:
  - a. Relaciones negativas con el cansancio emocional y el cinismo profesional.
  - b. Relaciones positivas con la eficacia profesional y la satisfacción.
2. La orientación personal a la comparación tendrá relaciones directas con los resultados en el siguiente sentido:
  - a. Relaciones positivas con el cansancio emocional y el cinismo profesional.
  - b. Relaciones negativas con los resultados deseables, como la eficacia profesional y la satisfacción laboral.

3. Las variables predictoras, identificación grupal y orientación personal a la comparación, tendrán relaciones con las consecuencias de la comparación, del tipo y signo siguiente:

- a. Las relaciones entre la identificación grupal y las consecuencias positivas, serán de signo positivo.
- b. La comparación social tendrá relaciones significativas y de signo positivo con los dos tipos de consecuencias, tanto con las positivas como con las negativas.

4. Además de las relaciones directas, existirán relaciones entre las variables predictoras y las variables criterio, que estarán mediadas por las consecuencias positivas de la comparación social, con el siguiente sentido:

- a. Las relaciones entre las consecuencias positivas y los resultados deseables, eficacia profesional y satisfacción, serán de signo positivo
- b. Las relaciones entre las consecuencias positivas y los resultados indeseables, como cansancio emocional, serán de signo negativo.
- c. Por el contrario, cuando las consecuencias sean negativas, se invertirá el patrón de relaciones con los resultados, hallándose relaciones negativas con los resultados deseables – eficacia profesional y satisfacción- y relaciones positivas con los resultados indeseables, como el cinismo y el cansancio emocional.

El patrón de relaciones hipotetizado se refleja en la Figura 1.

## Método

### Muestra

El estudio se llevó a cabo con una muestra de empleados (N = 494) que pertenecían a diferentes empresas (38,5% a públicas y 61,5% a privadas), de los cuales un 46,8% eran mujeres y un 53,2% varones. La morbilidad muestral fue de 22% en relación con el número de cuestionarios inicialmente distribuidos (N= 565). Los sectores más numerosos a los que pertenecían las empresas eran sanitario (29%), industrial (22%) o servicios (49%) y estaban distribuidas por la totalidad del territorio español. Los empleados se hallaban integrados en 99 grupos de trabajo de entre 3 y 6 participantes (M.: 3; D.T.: 1.41). Los participantes fueron contactados por colaboradores del equipo investigador y cumplieron cuestionarios anónimos con las diferentes escalas. A fin de validar el modelo de relaciones propuesto, la muestra total fue dividida aleatoriamente en dos submuestras N1 = 241 y N2 = 253.

### Instrumentos

*Identificación con el grupo:* se ha operacionalizado esta variable a través de una medida de una escala construida para la investigación basada en (Ellemers, Kortekaas, & Ouwerkerk, 1999), conteniendo ítems relativos a los componentes cognitivos y afectivos de la identidad social. La escala consta de trece ítems y alcanzó una fiabilidad de  $\alpha = .83$ . Algunos de los ítems son: “Me veo a mí mismo como un miembro del grupo de compañeros”, “Me agrada ser un miembro del grupo”, “Me preocupa que este grupo de compañeros no me valore”. La escala de respuesta tipo Likert era de cinco puntos y oscilaba entre 1 (Muy en desacuerdo) y 5 (Muy de acuerdo).

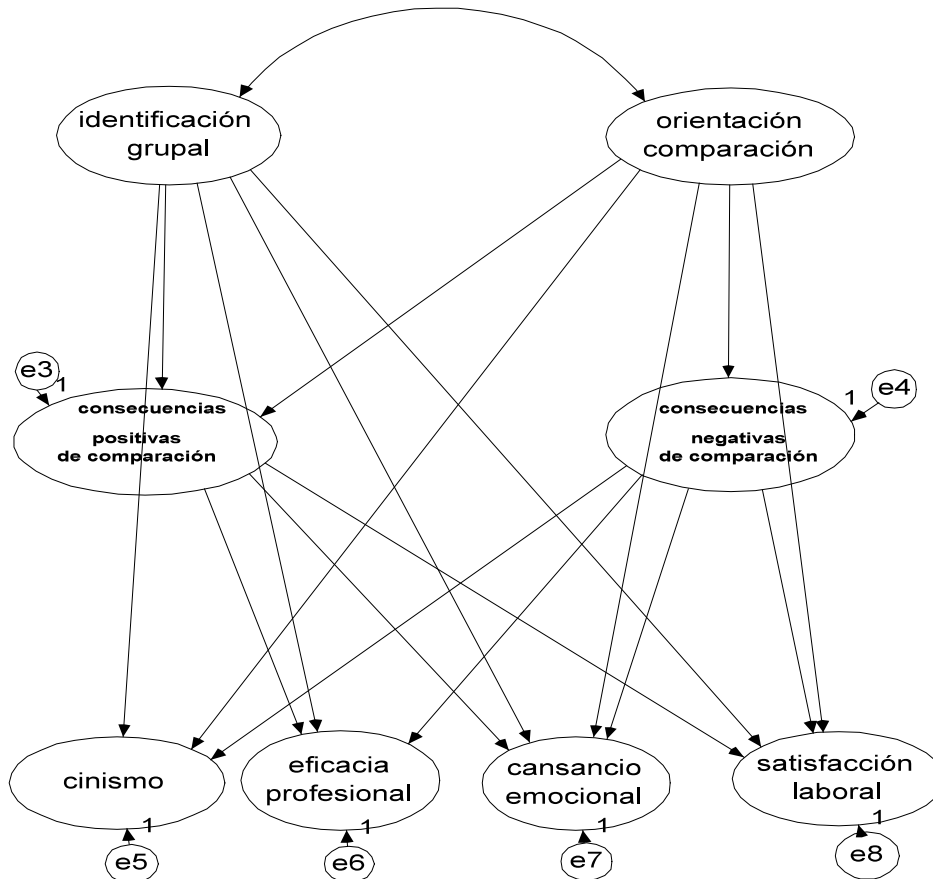
*Consecuencias afectivas de la comparación social* fue evaluada con la Escala de identificación y contraste (Van Der Zee, Buunk, Sanderman, Botke, & van den Bergh, 2000) centrado la formulación de

los ítems en la comparación relativa a aspectos laborales. El instrumento original consta de cuatro subescalas compuestas de tres ítems cada una (identificación ascendente, comparación descendente, identificación descendente y comparación ascendente). La escala final muestra una fiabilidad adecuada ( $\alpha = .78$ ). Ejemplos de los ítems son: “Cuan-

que ellos”, “Cuando veo otros que funcionan peor que yo, me alegro de estar haciéndolo bien”, “Cuando pienso en otros que son tratados mejor que yo, me siento frustrado con mi trabajo”, “Cuando encuentro compañeros con menos dificultades que yo, a veces me siento deprimido porque no lo hago muy bien”.

Para poner a prueba la existencia de las dimensiones de consecuencias generadas por la comparación social se llevó a ca-

Figura 1. Modelo inicial hipotetizado



do veo compañeros con más dificultades laborales que yo, tengo miedo de empeorar”, “Cuando veo compañeros que lo hacen peor que yo, tengo miedo de acabar siendo igual

bo un análisis factorial confirmatorio empleando un modelo de ecuaciones estructurales y tomando como entrada la matriz de

datos originales. Se usó el procedimiento de máxima verosimilitud y se evaluó el ajuste del modelo. Para probar el ajuste del modelo se sugieren diversos índices, tales como el estadístico  $\chi^2$  y su nivel de probabilidad asociado, si bien, a causa de la sensibilidad del estadístico  $\chi^2$  al tamaño de la muestra y a las desviaciones de la normalidad en los datos, se proponen también otros índices de ajuste comparativos como CFI (comparative fit index), GFI (Goodness of fit index), el AGFI (Adjusted Goodness of fit index) o el RMR (Root mean square residual). Se recomiendan valores por encima de .95 para estos indicadores y valores cercanos a .00 para el RMSEA (Byrne, 2001).

El modelo de dos factores ajusta bien a los datos ( $\chi^2$  178.7 (41);  $p < .00$ ; CMIN/DF = 4.3; GFI = .94; AGFI = .90; CFI = .90 y RMR = .07) pese a que la sensibilidad del estadístico  $\chi^2$  a una muestra de gran tamaño no permite alcanzar el nivel de probabilidad deseado. Se eliminó un ítem con peso factorial muy bajo y los factores resultantes se designaron como consecuencias positivas de la comparación social (identificación ascendente/ contraste descendente) y consecuencias negativas de la comparación social (identificación descendente/ contraste ascendente), hallándose una correlación entre ambos ( $r = .31$ ) y mostrando niveles de fiabilidad adecuados ( $\alpha = .70$  y  $\alpha = .79$  respectivamente).

*Orientación a la comparación social* se midió con la versión española de la escala INCOM (Iowa- Netherlands Comparison Orientation Measure) (Gibbons & Buunk, 1999). Ejemplos de los ítems son los siguientes “A menudo me comparo con otros respecto a los que he conseguido en mi vida”, “Nunca considero mi situación en la vida comparándola con la de otra gente”. La escala de respuesta tipo Likert iba de 1 (Muy en desacuerdo) a 5 (Muy de acuerdo) y la

fiabilidad de la escala de once ítems fue de  $\alpha = .75$ .

*Burnout*: se midió con las tres subescalas del MBI – GS en su versión adaptada para la población española (Salanova et al., 2000). La escala consta de quince ítems, de los que cinco pertenecen a la dimensión cansancio emocional ( $\alpha = .87$ ), cuatro a la de cinismo ( $\alpha = .85$ ) y seis a la eficacia profesional ( $\alpha = .73$ ).

*Satisfacción con el grupo de trabajo*: para medir esta variable se usó una medida monoítem: Indica el grado de satisfacción o insatisfacción que sientes con tu grupo de trabajo. La escala de respuesta tipo Likert iba de 1 Insatisfecho a 5 Muy satisfecho. Aunque el uso de medidas monoítem no está recomendado en las investigaciones, existen diversos autores que avalan su empleo para valorar la satisfacción laboral (Oshagbemi, 1999).

## Resultados

Los estadísticos descriptivos y la matriz de correlaciones de las variables se presentan en Tabla I.

Tanto la antigüedad en la organización como la antigüedad en el grupo se incluyen en la matriz de datos para excluir la existencia de relaciones significativas con cualquiera de las variables sustanciales del estudio. El examen de la tabla I nos permite dar un primer apoyo parcial a las hipótesis porque la identificación con el grupo se relaciona de modo estadísticamente significativo con las consecuencias positivas, mientras que no lo hace con las consecuencias negativas. También muestra relaciones significativas, negativas con el cansancio emocional y el cinismo y positivas con la eficacia profesional y la satisfacción laboral. Por su parte, mientras que tanto las consecuencias positivas como negativas generadas por la comparación están corre-

lacionadas entre sí, su patrón de relaciones con los resultados es justamente el inverso, como sería de esperar. Las consecuencias positivas se relacionan de manera positiva y estadísticamente significativa con la eficacia profesional y la satisfacción laboral, mientras no parece relacionada con el cansancio emocional y el cinismo profesional. Por el contrario, las negativas tienen relaciones significativas con todos los resultados, en sentido positivo con la eficacia y la satisfacción y negativo con el cansancio y el cinismo. Para poner a prueba las hipótesis del estudio se empleó el procedimiento de validación cruzada a través del análisis de ecuaciones estructurales, tal v

Tabla I. Estadísticos descriptivos y correlaciones entre las variables del estudio (N = 494)

Variables	M	d. t.	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.
1. Antigüedad organización	10.21	9.02	1								
2. Antigüedad grupo	6.79	7.1	.74**	1							
3. Orientación a comparación	2.19	.76	-.03	-.04	1						
4. Identificación grupal	3.51	.55	-.09	-.09	-.05	1					
5. Consecuencias afectivas positivas	3.23	.63	-.00	.04	.23**	.18**	1				
6. Consecuencias afectivas negativas	2.63	.71	.04	.07	.25**	-.04	.36**	1			
7. Cansancio emocional	2.34	.78	-.03	.05	.24**	-.36**	.01	.18**	1		
8. Eficacia Profesional	3.54	.64	.01	.08	.04	.22**	.16**	-.11*	.02	1	
9. Cinismo	2.51	.69	-.04	-.01	.24**	-.36**	-.06	.16**	.59**	.04	1
10. Satisfacción Laboral	3.59	.94	-.02	.00	-.13**	.48**	.17**	-.11*	-.47**	.34**	-.46**

\*\*  $p < .001$ ; \*  $p < .05$

como recomiendan diversos autores (Christ, Van Dick, Wagner, & Stellmacher, 2003). El modelo teórico se puso a prueba con la primera muestra aleatoria y se aplicaron a él las modificaciones que permitían mejorar su ajuste a los datos. El modelo re-

especificado se puso a prueba entonces con la segunda muestra aleatoria y finalmente se calcularon las estimaciones estandarizadas con la muestra total. Se aplicó en todos los casos el procedimiento de máxima verosimilitud y se usó como entrada la matriz de datos originales. Usando el primer subgrupo se obtiene un ajuste del modelo ciertamente mejorable, como se puede apreciar a partir de los indicadores de Tabla II.

Se procede entonces a re-especificar el modelo eliminando aquellas relaciones entre variables que no son estadísticamente significativas en base al examen de sus razones críticas (C.R.). Entre otras, se elimina la relación directa entre identificación

entre las variables del estudio (N = 494)

su falta de significación estadística. Además el programa sugiere algunas mejoras que pueden aplicarse al modelo a través de los índices de modificación (modification indices), tales como la influencia del can-

sancio emocional sobre el cinismo profesional y sobre la satisfacción laboral. El establecimiento en el modelo modificado de estas relaciones entre cansancio emocional y cinismo encuentra apoyo en una abundante literatura sobre el síndrome de burnout. En una parte de ésta se considera al cinismo profesional como una estrategia de afrontamiento del empleado ante los requerimientos excesivos de la tarea que le han llevado a padecer el cansancio emocional. Por otra parte, las relaciones negativas entre el cansancio emocional y la satisfacción laboral tienen abundante apoyo en la literatura precedente (Salanova, Bresó, y Schaufeli, 2005; Gil-Monte, Carretero y Roldán, 2005).

todas las relaciones y los indicadores de ajuste son también adecuados, ya que ninguna de las relaciones difiere significativamente entre los dos subgrupos. La Figura 2 muestra las estimaciones estandarizadas del modelo final, calculadas basándose en toda la muestra.

En la figura se aprecia que los pesos de regresión estandarizados apoyan las hipótesis propuestas. La identificación con el grupo influye en las consecuencias positivas de la comparación social y la orientación a la comparación influye principalmente en las consecuencias negativas. Tanto la identificación como la orientación personal a la comparación social mantienen relaciones directas con los resultados, existiendo además relaciones mediadas por las

El ajuste del modelo re-especificado en Tabla II. Estadísticos de ajuste para la re-especificación de modelos

Modelo	$\chi^2$ (g.l.)	<i>p</i>	CMIN/DF	CFI	GFI	AGFI	RMR
Modelo hipotetizado (primera muestra)	170.46(10)	.00	17.5	.60	.86	.48	.07
Modelo re-especificado (primera muestra)	54.91(10)	.00	5.4	.90	.95	.83	.04
Modelo re-especificado (segunda muestra)	55.6(10)	.00	5.5	.90	.95	.84	.03
Modelo re-especificado restringido (muestra total)	145.7(47)	.00	3.1	.89	.94	.90	.04
Modelo re-especificado restringido (altos en orientación)	52.5(11)	.00	4.7	.84	.95	.81	.03
Modelo re-especificado restringido (bajos en orientación)	74.2(11)	.00	6.8	.87	.94	.81	.03

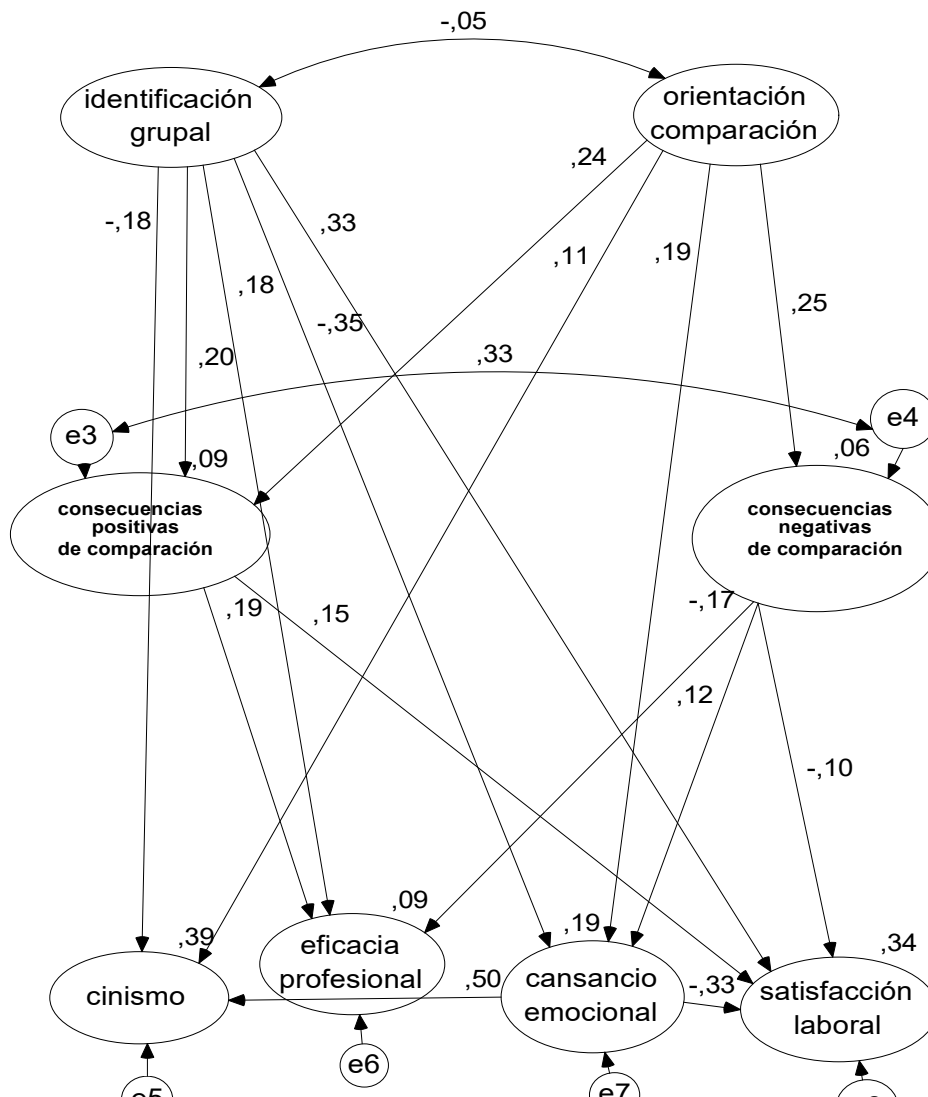
el primer subgrupo resulta entonces más adecuado. La replicación del modelo optimizado en el segundo subgrupo alcanza también un ajuste adecuado, como se aprecia en la Tabla II. El modelo es puesto a prueba con ambas muestras, restringiendo

consecuencias positivas y negativas de la comparación social. Quedan además pendientes de explicación algunos resultados del estudio que no acaban de estar en consonancia con lo esperado, como la relación

significativa y positiva tan fuerte entre las consecuencias negativas y positivas de la comparación social en el trabajo, cuando sería de esperar, cuando menos a nuestro entender, que un aumento de las consecuencias positivas fuese acompañado de un decremento de las negativas. Sería posible, sin embargo, suponer que en aquellas situaciones de trabajo que favorecen la comparación social, como los ambientes altamente competitivos o en los que se evalúa el rendimiento a través de determinado tipo de intervenciones, la saliencia de los procesos de comparación dé lugar a un incremento de las consecuencias positivas – que implican sentirse bien con los propios resultados – pero también un incremento de las consecuencias negativas – que impliquen dudas acerca de los propios niveles de

ejecución o de resultados. En este sentido, y como se comentará más adelante, hallamos apoyo para esta idea en el hecho de que esta relación entre consecuencias positivas y negativas sea mucho más importante entre los participantes en el estudio que mostraban alta orientación a la comparación social. Es de presumir que en ese gru-

Figura 2. Estimaciones estandarizadas para el modelo final con muestra completa

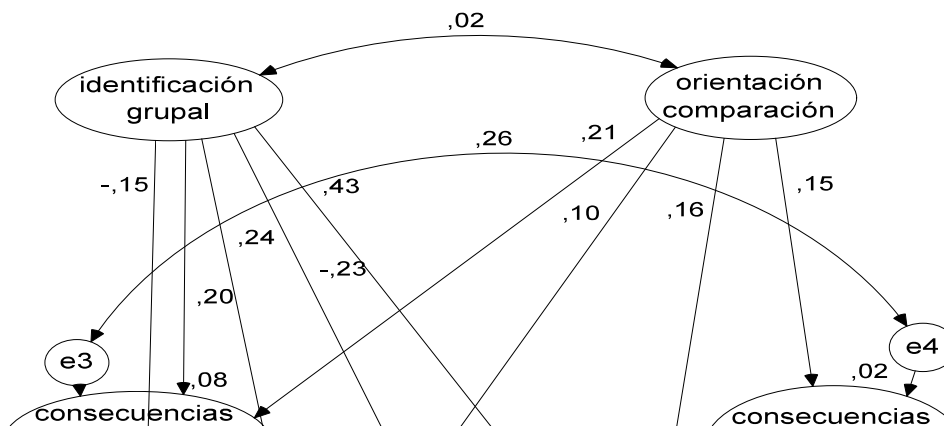


ción sea mayor que en el de los participantes bajos en orientación a la comparación social. En cuanto a las correlaciones entre las variables dependientes del estudio también se han encontrado algunos resultados difíciles de explicar, ya que si bien es cierto que la dimensión de cansancio emocional se relaciona de modo estadísticamente significativo con el cinismo profesional (.59) no lo hace con la dimensión de eficacia profesional. Tampoco se encuentran correlaciones significativas entre el cinismo y la eficacia. Es cierto que el estudio se ha llevado a cabo en una serie de grupos y organizaciones en las que la diversidad de ocupaciones, sectores de actividad y profesiones podría dar lugar a importante variabilidad en las medidas de eficacia profesional, cosa que no hubiera sucedido posiblemente si se hubiese tratado de una muestra más uniforme. Hemos de considerar que algunos ítems de la escala de eficacia profesional, tales como *He conseguido muchas cosas valiosas en este puesto* o *Me estimula conseguir objetivos en mi trabajo*,

son de difícil aplicación en ciertos contextos laborales actuales, caracterizados más bien por la precariedad y la falta de implicación de los trabajadores en los procesos más amplios de la organización. En este sentido, sería interesante explorar las relaciones de la subdimensión eficacia profesional con otros focos de identificación en las organizaciones, tales como la identificación profesional.

Siguiendo las sugerencias de un revisor anónimo, se refinaron los análisis para identificar las diferencias entre los participantes altos y bajos en orientación a la comparación social. Para ello, la variable orientación a la comparación se categorizó

Figura 3. Estimaciones estandarizadas para el modelo final con bajos en orientación

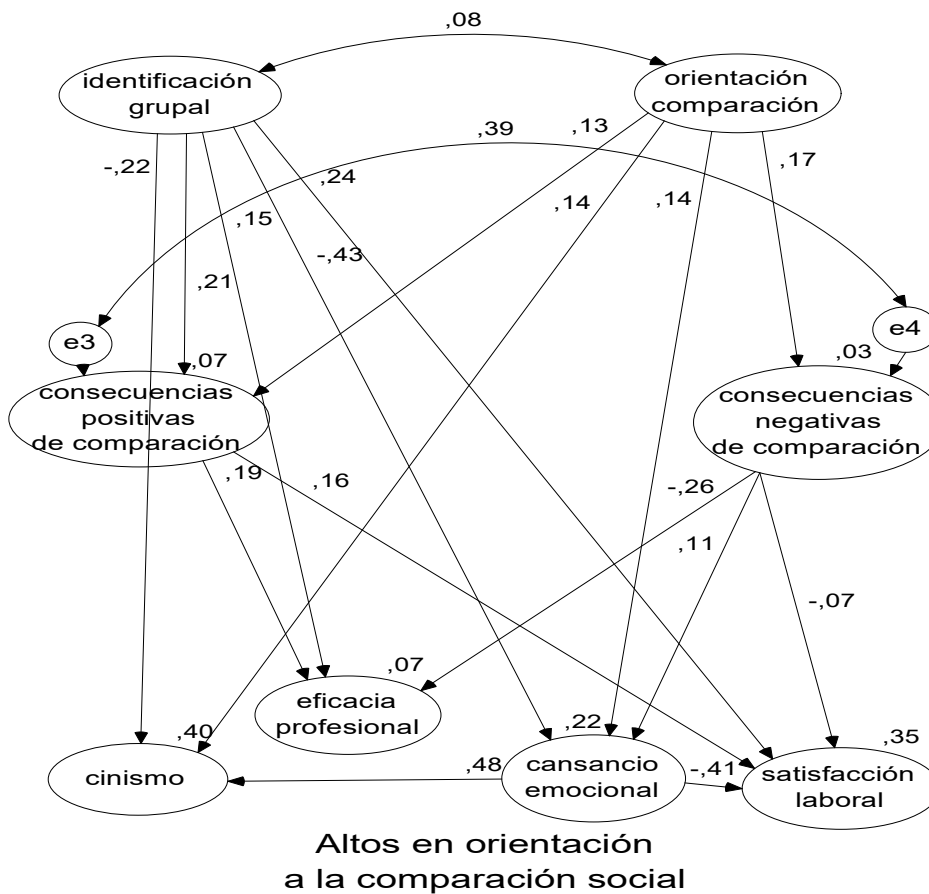


en dos niveles (+/-1DT) y se obtuvieron dos grupos, denominados respectivamente “altos” y “bajos” en orientación a la comparación. El modelo final se puso a prueba con ambas submuestras de la muestra total y los indicadores de ajuste globales resultaron ligeramente mejores en el caso de los participantes altos en orientación a la comparación social. Estos valores también se aprecian en la Tabla II.

Cuando se analizan las estimaciones estandarizadas de las relaciones entre las variables en cada una de estas muestras, se aprecian algunas ligeras diferencias. En primer lugar, la relación entre la identificación grupal y el cansancio emocional, de signo negativo, es mucho más importante

en el grupo de los participantes altos en orientación a la comparación. En segundo lugar, la relación entre consecuencias negativas y positivas de la comparación social, que ya se ha comentado en este apartado, se observa que es mucho más fuerte en el caso de los participantes altos en orientación a la comparación que en el caso de los bajos. Finalmente, las consecuencias negativas de la comparación social tienen un efecto de signo negativo superior en el grupo de los participantes altos en orientación a la comparación social que en el grupo de los bajos en orientación.

Figura 4. Estimaciones estandarizadas para el modelo final con altos en orientación



## **Discusión y conclusiones**

El propósito principal de este estudio era poner a prueba un modelo de relaciones entre la identificación grupal, las consecuencias de la comparación social y los resultados en el plano personal, el burnout y la satisfacción laboral. El modelo que se proponía, basado en la hipótesis de la reducción de la incertidumbre a través de la identificación grupal (Hogg, 2000b) es sometido a un procedimiento de validación cruzada y obtiene apoyo adecuado en los datos, aunque recibe algunas modificaciones orientadas a mejorar su ajuste.

En primer lugar, se verifica que la identificación grupal parece evocar mayores consecuencias positivas de la comparación social que negativas. Este hecho sería coherente con la idea de que la comparación social en el interior de los grupos estaría motivada por la necesidad de reducir la incertidumbre y se llevaría a cabo con los ejemplares prototípicos del grupo. También resulta esta afirmación sustentada por el hecho de que la media de las consecuencias positivas es muy superior a la de las negativas generadas por la comparación social en los grupos de este estudio. Estos resultados apoyan los hallazgos precedentes que verificaron relaciones entre el clima social cooperativo de grupos de médicos y la existencia de efectos de asimilación resultantes de la comparación social (Buunk et al., 2005).

En segundo lugar, los resultados apoyan los hallazgos de otros estudios anteriores en relación con la orientación personal a la comparación social (Gibbons & Buunk, 1999). Como se sugiere en trabajos precedentes, la orientación personal podría predecir el grado en que las personas tienden a ser competitivas en el ambiente laboral, a sentirse mal cuando ven a otros desempe-

ñarse bien. Este extremo parece confirmarse en el sentido de que en el presente estudio esta variable disposicional influye de modo más acusado sobre las consecuencias negativas de la comparación que sobre las positivas, además de conservar influencias directas sobre los resultados indeseables tales como el cansancio emocional y el cinismo profesional, mientras que tiene influencias negativas sobre los resultados deseables, verificándose también algunas diferencias interesantes en las estimaciones estandarizadas cuando se comparan las muestras de participantes altos y bajos en orientación a la comparación.

En tercer lugar, pese a que el modelo llega a explicar un importante porcentaje de varianza en la mayoría de los resultados considerados, en especial en el cinismo profesional y en la satisfacción laboral, cabe preguntarse acerca de la dirección de tales relaciones (Brenninkmeijer, Vanyperen, & Buunk, 2000). Existe la posibilidad, tal como señalan estudios precedentes que exista una cierta circularidad en las relaciones entre burnout y comparación social, ya que ambos han sido propuestos a la vez como antecedentes y como resultados en otras investigaciones. Estos datos no pretenden dejar de lado, por lo tanto, la posibilidad de que el proceso tenga carácter circular y el aumento del cansancio emocional lleve, nuevamente a las personas a la comparación social. Esta misma idea ya ha sido sugerida por quienes señalaron que el cansancio emocional y la percepción de inferioridad respecto a los otros se reforzarían el uno a la otra en una relación circular (Friedman & Farber, 1992).

Hay un número de cuestiones que podrían plantearse como continuación de esta investigación para trabajos futuros. En

primer lugar, en este estudio se ha considerado que las personas pueden estar altamente identificadas con sus grupos o no estarlo, pero no se han considerado situaciones más complejas. Los modelos de identificación organizacional más recientes toman en consideración la posibilidad de que se produzcan también fenómenos de desidentificación o de ambivalencia en las relaciones entre la persona y la organización (Kreiner & Ashforth, 2004). Sería, por lo tanto, de interés explorar qué influencia tendrían estas situaciones sobre las consecuencias de la comparación social. Por otra parte, diversos estudios han explorado la existencia de múltiples focos de identificación de las personas dentro de las organizaciones, tales como el grupo de trabajo, el departamento y la organización completa, así como la existencia de identificaciones de tipo grupal, profesional y organizacional (Christ et al., 2003; Topa-Cantisano & Palací-Descals, 2007). También resultaría pertinente analizar cómo se relacionan estas diversas formas de identificación con las consecuencias afectivas de la comparación social. En este mismo sentido, ya se ha señalado que la incertidumbre implica una falta de control o de poder sobre el ambiente (Hogg, 2000b). Por consiguiente las desigualdades de poder entre los grupos, incluso dentro de un mismo ambiente, están asociadas con diferencias en la certidumbre de que gozan sus miembros. Cabría preguntarse entonces en qué medida los grupos de bajo estatus profesional u organiza-

cional se implican en procesos de comparación social para reducir su incertidumbre y qué tipo de consecuencias genera a sus miembros dicha comparación social.

#### *Limitaciones de la presente investigación*

Entre las limitaciones del presente estudio se debe señalar que el uso de un diseño transversal no resulta adecuado para valorar mecanismos causales en las relaciones entre predictores y resultados, y que el recurso exclusivamente a datos autoinformados son las dos limitaciones principales de este estudio. La conveniencia de llevar a cabo estudios longitudinales y de triangular la información con datos objetivos procedentes de informes de baja laboral o absentismo son sugerencias para el futuro, así como la necesidad de ampliar la muestra hasta hacerla representativa. En este sentido sería deseable contar con el apoyo de las organizaciones laborales que, en líneas generales, se muestran poco proclives a facilitar el acceso de los investigadores en psicología social a la plantilla que las compone. Pese a todas estas limitaciones se considera que el estudio puede contribuir a mejorar la comprensión de los antecedentes del bienestar físico y psicológico de los trabajadores de diversos colectivos.

Artículo recibido: aceptado:
---------------------------------

### Referencias bibliográficas

- Ashforth, B., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Brenninkmeijer, V., Vanypere, N. W., & Buunk, B. P. (2000). I am Not a Better Teacher, But Others are Doing Worse: Burnout and Perceptions of Superiority Among Teachers. *Social Psychology of Education*, 4(3/4), 259-274.
- Buunk, B. P., & Gibbons, F. X. (2000). Towards an enlightenment in social comparison theory: Moving beyond classic and renaissance approaches. In J. Suls & L. Wheeler (Eds.), *Handbook of social comparison theory and research*. (pp. 487 - 500). New York: Plenum.

- Buunk, B. P., & Ybema, J. F. (1997). Social comparisons and occupational stress: The identification-contrast model. In B. P. Buunk & F. X. Gibbons (Eds.), *Health, coping, and well-being: Perspectives from social comparison theory*. (pp. 359-388): Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Buunk, B. P., Ybema, J. F., Gibbons, F. X., & Ipenburg, M. (2001). The affective consequences of social comparison as related to professional burnout and social comparison orientation. *European Journal of Social Psychology*, 31(4), 337-351.
- Buunk, B. P., Zurriaga, R., Gonzalez-Roma, V., & Subirats, M. (2003). Engaging in Upward and Downward Comparisons as a Determinant of Relative Deprivation at Work: A Longitudinal Study. *Journal of Vocational Behavior*, 62(2), 370-388.
- Buunk, B. P., Zurriaga, R., Peiró, J. M., Nauta, A., & Gosálvez, I. (2005). Social Comparisons at Work as Related to a Cooperative Social Climate and to Individual Differences in Social Comparison Orientation. *Applied Psychology: An International Review*, 54(1), 61-80.
- Byrne, B. (2001). *Structural Equation Modeling With AMOS, EQS, and LISREL: Comparative Approaches to Testing for the Factorial Validity of a Measuring Instrument*. *International Journal of Testing*, 1(1), 55-86.
- Christ, O., Van Dick, R., Wagner, U., & Stellmacher, J. (2003). When teachers go the extra-mille: Foci of organizational identifications as determinants of different forms of organizational citizenship behavior among schoolteachers. *British Journal of Educational Psychology*, 73, 329-341.
- Ellemers, N., De Gilder, D., & Haslam, A. (2004). Motivating individuals and groups at work: a social identity perspective on leadership and group performance. *Academy of Management Review*, 29(3), 459-478.
- Ellemers, N., Kortekaas, & Ouwerkerk. (1999). Self-categorization, commitment to the group and group self-esteem as related but distinct aspects of social identity. *European Journal of Social Psychology*, 29, 371-389.
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7, 117 - 140.
- Friedman, I., & Farber, B. (1992). Professional self-concept as a predictor of teacher burnout. *Journal of Educational Research*, 86(1), 28 - 35.
- Geurts, S., Buunk, B. P., & Schaufeli, W. (1994). Social comparison and absenteeism: A structural modelling approach. *Journal of Applied Social Psychology*, 24, 1871 - 1890.
- Gibbons, F. X., & Buunk, B. P. (1999). Individual Differences in Social Comparison: Development of a Scale of Social Comparison Orientation. *Journal of Personality & Social Psychology*, 76(1), 129-142.
- Gil-Monte, P. R., Carretero, N., & Roldán, M. D. (2005). Algunos procesos psicosociales sobre el síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en profesionales de enfermería. *Ansiedad y Estrés*, 11(2-3), 281-290.
- Haslam, S. A., Jetten, J., O'Brien, A., & Jacobs, E. (2004). Social identity, social influence and reactions to potentially stressful tasks: support for the self-categorization model of stress. *Stress & Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 20(1), 3-9.
- Hogg, M. (1996). Intragroup processes, group structure and social identity. In W. P. Robinson (Ed.), *Social groups and identities: Developing the legacy of Henry Tajfel* (pp. 65 - 93). Oxford: Butterworth-Heinemann.
- Hogg, M. (2000a). Social identity and social comparison. In J. Suls & L. Wheeler (Eds.), *Handbook of Social comparison: Theory and Research* (pp. 401-422). New York: Kluwer Academic.
- Hogg, M. (2000b). Subjective Uncertainty reduction through Self-categorization: a motivational Theory of social Identity Processes. In W. Stroebe & M. Hewstone (Eds.), *European Review of Social Psychology* (Vol. 11, pp. 223-255): John Wiley & Sons, Ltd.
- Hogg, M., & Abrahams, D. (1993). Towards a single-process uncertainty-reduction model of social motivation in groups. In M. Hogg & D. Abrahams (Eds.), *Group motivation: Social psychological perspectives* (pp. 173 - 190). New York: Prentice Hall.
- Hogg, M., & Mulin, B. (1999). Joining groups to reduce uncertainty: Subjective uncertainty reduction and group identification. In D. Abrahams & M. Hogg (Eds.), *Social identity and social cognition* (pp. 249 - 279). Oxford: Blackwell.
- Kreiner, G., & Ashforth, B. (2004). Evidence toward an expanded model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 1 - 27.
- Mael, F., & Ashforth, B. (1992). Alumni and their alma mater: a partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(1), 103-123.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Oshagbemi, T. (1999). Overall job satisfaction: how good are single versus multiple item measures?. *Journal of Managerial Psychology*, 14(5), 388-408.

- Salanova, M., Bresó, E., & Schaufeli, W. B. (2005). Hacia un modelo espiral de las creencias de eficacia en el estudio del burnout y del engagement. *Ansiedad y Estrés*, 11(2-3), 215-231.
- Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiró, J. M., & Grau, R. (2000). Desde el "burnout" al "engagement": ¿una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16(2), 117-134.
- Tajfel, H. (1982). *Social Identity and Intergroup Relations*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Tennen, H., McKee, T. E., & Affleck, G. (2000). Social comparison processes in health and illness. In J. Suls & L. Wheeler (Eds.), *Handbook of social comparison: Theory and research*. (pp. 443-483): Kluwer Academic Publishers.
- Topa-Cantisano, G., & Palácidescals, F. J. (2007). Múltiples focos de identificación en las organizaciones: comparación de su poder predictivo sobre los resultados grupales, profesionales y organizacionales. *Revista de Psicología Social*, 22 (1), 17 - 29.
- Topa-Cantisano, G., & Morales-Domínguez, J. F. (2007). Social comparison and psychological contract perceived breach: their effects on burnout in a multigroup analysis. *Spanish Journal of Psychology*, 10(1), 124- 132.
- Turner, J. C. (1982). Towards a cognitive redefinition of the social group. In H. Tajfel (Ed.), *Social Identity and Intergroup relations*. (pp. 15-40.). Cambridge: Cambridge University Press.
- Van Der Zee, K., Buunk, B. P., Sanderman, R., Botke, G., & van den Bergh, F. (2000). Social comparison and coping with cancer treatment. *Personality and Individual Differences*, 28, 17-34.
- Van Knippenberg, D., & Ellemers, N. (2004). Social Identity and Group Performance. Identification as the Key to Group-Oriented Effort. In A. Haslam & D. V. Knippenberg & M. J. Plautow & N. Ellemers (Eds.), *Social Identity at work. Developing theory for organizational practices* (pp. 29-59). New York: Psychology Press.
- Van Knippenberg, D., & van Schie, E. C. (2000). Foci and correlates of organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 137-147.