

**ESCALA ABREVIADA DE PROPENSIÓN AL DESENGANCHE MORAL (EPDM-A):
ADAPTACIÓN AL ESPAÑOL Y VALIDACIÓN FACTORIAL EN EL CONTEXTO
LABORAL BOLIVIANO**

**ABBREVIATED SCALE OF MORAL DISENGAGEMENT PROPENSITY (MDP-S):
SPANISH ADAPTATION AND FACTORIAL VALIDATION IN THE BOLIVIAN
WORKPLACE CONTEXT**

**ESCALA ABREVIADA DE PROPENSÃO AO DESENGAJAMENTO MORAL (EPDM-A):
ADAPTAÇÃO PARA O ESPANHOL E VALIDAÇÃO FATORIAL NO CONTEXTO
LABORAL BOLIVIANO**

Ana Rodrigo¹, Eric Roth², Mariella Suarez³, José Mario Gutiérrez⁴, María Elena Guzmán⁵,
Verónica Maldonado⁶

Recibido: 1 de abril de 2025

Aceptado: 25 de mayo de 2025

Publicado: 28 de agosto de 2025

¹ Universidad Católica Boliviana "San Pablo". Etika SRL – Bolivia

<https://orcid.org/0009-0003-5246-2661>

² Universidad Católica Boliviana "San Pablo". Unidad de Investigación Experimental

<http://orcid.org/0000-0003-1909-2462> 1909-2462

³ Universidad Andina Simón Bolívar

<http://orcid.org/0000-0003-0627-4435>

⁴ Universidad Católica "San Pablo" Etika SRL – Bolivia

<http://orcid.org/0009-0003-7103-3096>

⁵ Universidad Andina Simón Bolívar. Etika SRL – Bolivia

<http://orcid.org/0009-0009-0840-2075>

⁶ Etika SRL – Bolivia

<http://orcid.org/0009-0008-2735-2862>

Consideraciones éticas

Se permitió a los participantes informarse acerca de los propósitos de la investigación. Se les recalcó que su participación era totalmente voluntaria, anónima, y confidencial. Por lo tanto, se asumió que quienes respondieron, lo hicieron por voluntad propia y bajo ninguna presión. Invariablemente todos fueron informados tanto sobre los propósitos de la investigación, como sobre sus derechos de participación, recalcando que el proceso de medición es inocuo, y no afecta sus derechos individuales.

Declaración de conflicto de intereses

Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses en la realización de la presente investigación.

Financiamiento

La presente investigación fue parcialmente financiada por la Universidad Católica Boliviana San Pablo.

Agradecimientos

Se pueden incluir agradecimientos breves a personas, instituciones o grupos que hayan contribuido al desarrollo del estudio, pero que no cumplen criterios de autoría.

RESUMEN

Se adaptó la Escala de Propensión a la Desconexión Moral (EPDM) (Moore et al., 2012) al contexto laboral boliviano. Para ello 777 bolivianos adultos activos recibieron la EPDM en línea. Los hallazgos permitieron demostrar la confiabilidad de la escala en una forma abreviada en español y obtener fuentes adicionales de evidencia de validez (convergente, discriminante y factorial exploratorio y confirmatorio). Se obtuvo un ajuste del constructo de desconexión moral propuesto por los autores originales que pareció representar mejor, aunque de forma diferente, 4 de los factores propuestos por la teoría. Finalmente, se discute la relevancia de los resultados y se identifican las limitaciones del estudio.

Palabras clave: Adaptación de pruebas, desenganche moral, análisis factorial, validez, confiabilidad.

ABSTRACT

The Moral Disconnection Propensity Scale (EPDM) (Moore et al., 2012) was adapted to the Bolivian labor context. For this, 777 active adult Bolivians received the EPDM online. The findings made it possible to demonstrate the reliability of the scale in an abbreviated form in Spanish and to obtain additional sources of validity evidence (convergent, discriminant, and exploratory and confirmatory factorial). An adjustment of the construct of moral disconnection proposed by the original authors was obtained, which seemed to better represent, although in a different way, 4 of the factors proposed by the theory. Finally, the relevance of the results is discussed and the limitations of the study are identified.

Keywords: Test adaptation, moral disengagement, factor analysis, validity, Reliability.

RESUMO

A Escala de Propensão à Desconexão Moral (EPDM) (Moore et al., 2012) foi adaptada ao contexto de trabalho boliviano. Para isso, 777 bolivianos adultos ativos responderam à EPDM online. Os resultados demonstraram a confiabilidade da escala em uma versão abreviada em espanhol e forneceram evidências adicionais de validade (convergente, discriminante e análise fatorial exploratória e confirmatória). O modelo do construto de desconexão moral proposto pelos autores originais foi ajustado, representando melhor, embora de forma diferente, quatro dos fatores sugeridos pela teoria. Por fim, discute-se a relevância dos resultados e identificam-se as limitações do estudo.

Palavras-chave: Adaptação de testes, desconexão moral, análise fatorial, validade, confiabilidade.

Introducción

La Teoría Social Cognitiva intenta explicar cómo es posible mantener nuestra conducta en armonía con las normas y principios personales. Afirma que la autorregulación de la conducta moral consta de un conjunto de mecanismos cognitivos que se activan y desactivan selectivamente debido a diversos recursos psicológicos, que permiten la transgresión de las normas sociales evitando el conflicto moral que conlleva su incumplimiento (Bandura, 2016; Roth, 2013; Rubio, 2016). Cuando esto acontece, existe incongruencia entre el razonamiento moral y la propia acción, proceso denominado Desconexión o Desenganche Moral (DM) (Bandura, 1990; 2002). De acuerdo con Bandura (1986), el DM sobreviene como resultado de una falla en la activación del proceso autorregulatorio lo que permite la ocurrencia del comportamiento inmoral o no ético. Son ocho los mecanismos cognitivos que permiten el desenganche moral: la justificación moral, el lenguaje eufemístico, la comparación ventajosa, el desplazamiento de la responsabilidad, la difusión de la responsabilidad, la distorsión de las consecuencias, la culpabilización de la víctima y la deshumanización (ver Bandura, 1986; Bandura, 1999).

El DM en las organizaciones laborales.

Existen diferentes enfoques teóricos que intentaron explicar por qué algunos empleados se involucran con comportamientos carentes de ética en sus ambientes laborales (véase por ejemplo Treviño, den Nieuwenboer & Kish-Gephart, 2014; Kish-Gephart, et al, (2010); Moore & Gino, 2013; Ashforth & Anand, 2003; Baumeister, Bratslavsky, Muraven, & Tice ,1998). Sin embargo, Newman, Le, North-Samardzic & Cohen (2020), señalaron de manera convincente, las bondades del DM para explicar este problema, pues la combinación de la acción de los mecanismos regulatorios intraindividuales y grupales explican la conducta no ética mediante procesos de 'contagio social' por proximidad grupal (Moore, 2008; Martin et al., 2014). Esto destaca, por un lado, la variable cognitiva y por otro, la influencia de otras personas capaces de desengancharse, que comparten el espacio laboral.

En consecuencia, durante la última década, la literatura especializada ha experimentado un notable incremento en investigaciones sobre el DM en las organizaciones laborales. Esta literatura señala que éste se encuentra positivamente relacionado con comportamientos inadecuados en el contexto laboral (véase Ogunfowora, Nguyen, Steel & Hwang, 2022) como la supervisión abusiva y las violaciones laborales éticas. Por ejemplo, el DM del líder evita que las instrucciones poco éticas impartidas a su grupo de trabajo sean cuestionadas, incluso encontraron que los trabajadores pueden llegar a confiar y justificar a sus gerentes en tales situaciones (Knoll, Robert, Lord, Petersen, & Weigelt, 2016).

El DM en las organizaciones laborales está asociado a situaciones tales como la sustracción de dinero, los malos tratos, la falsificación de documentos, el acoso e intimidación a los subalternos, entre otros, (Fehr, Fulmer & Keng-Highberger, 2019). Complementariamente, Moore, Mayer, Chiang, Crossley, Karlesky & Birtch (2019), y Moore (2015), encontraron que la falta de compromiso moral del líder es un predictor confiable del comportamiento poco ético en el puesto de trabajo; y Arendt (2003), observó que la obediencia a la autoridad surge cuando una institución se presenta como legítima y cuando las personas en los cargos más altos imponen un valor moral

que no puede ser cuestionado por los demás empleados.

Los estudios de Newman, et al. (2020), permitieron también documentar la influencia del DM en la corrupción (Moore, 2008; Roth & Acosta, 2018); en la conducta antiética (Newman, et al. 2020); en las violaciones a la seguridad laboral (Probst, Petitta, Barbaranelli & Austin, 2020); y en las relaciones abusivas hacia el personal (Eissa & Lester, 2022).

Por otro lado, el DM se vincula de manera negativa con el liderazgo ético, el juicio moral y la justicia organizacional, donde la honestidad de un líder, tanto para sí como con su entorno, reduce la posibilidad del DM (Knoll et al., 2016). Los hallazgos de Paciello, Fida, Tramontano, Lupinetti, & Caprara (2008), evidencian que los niveles individuales de DM son permeables a las influencias externas a largo plazo; es decir, que el DM puede ser reactivo a las intervenciones de capacitación realizadas en las empresas. Finalmente, Cohen, Panter, Turan, Morse, & Kim (2014) sugirieron que la honestidad, la humildad, la preocupación empática, la toma de perspectiva, la propensión a la culpa, la orientación hacia la culpabilidad y el bajo índice de maquiavelismo, reflejan la motivación del carácter moral de hacer el bien y evitar el mal.

El discernimiento sobre las conductas organizacionales desde una perspectiva moral, permite obtener pautas para desarrollar intervenciones adecuadas en los entornos laborales para mejorar la calidad del desempeño mediante la promoción de ambientes éticos y para diseñar normas y procedimientos que reduzcan la probabilidad de la comisión de actos reñidos con la ética y la moral. En esta lógica, el DM empresarial es un fenómeno constitutivo del comportamiento organizacional porque proporciona una base sólida para comprender, predecir y tomar decisiones con respecto a la conducta ética en las organizaciones (Moore et al. 2012).

La medición del desempeño moral en las organizaciones

No son pocas las iniciativas desarrolladas para valorar el comportamiento moral en las organizaciones laborales; Brown, Treviño & Harrison (2005) por ejemplo, desarrollaron la Escala de Liderazgo Ético, orientado al comportamiento del personal directivo; Bennett & Robinson (2000) presentaron un instrumento de 12 ítems para medir las desviaciones en el contexto laboral, Akedah (1996) midió con 17 ítems, el comportamiento anti-ético y las violaciones normativas de los empleados. Finalmente, Moore et al. (2012) midió el desenganche moral con solo 8 ítems ajustados a temas laborales. Asimismo, con el objeto de reflejar las condiciones éticas en los ambientes laborales, se adaptaron varios instrumentos desarrollados para ser aplicados en otros contextos (véase, por ejemplo, Rauthmann, 2013; Aquino & Reed, 2002; Reynolds, 2008, Bandura, Barbaranelli, Caprara & Pastorelli, 1996, adaptado por Moore et al., 2012).

Finalmente es relevante el esfuerzo realizado por Moore et al. (2012), para contar con el “Propensity to Morally Disengage Scale” para la medición del DM exclusivamente en el ámbito laboral. Dicha escala fue desarrollada por los autores a lo largo de cuatro estudios, demostrando que el DM es capaz de predecir la conducta antiética en el contexto laboral (Newman et al., 2020).

Debido a la inexistencia de instrumentos adecuados al contexto sociocultural local que midan el DM, y el comportamiento antiético organizacional, la presente investigación ha pretendido llevar a

cabo la adaptación al medio boliviano y la validación estructural de la Escala de Propensión al Desenganche Moral (EPDM) de Moore et al. (2012), con una muestra de personas económicamente activas empleadas, así como con aquellas que buscaban trabajo en el momento de la investigación. De esta manera, el estudio busca responder a la pregunta de si es posible obtener, para la mencionada escala, adecuados indicadores de fiabilidad y validez que permitan su administración en el contexto boliviano.

Método

Participantes

Debido a las limitaciones impuestas por la pandemia del SAR-COV 2, la selección de los participantes se llevó a cabo mediante un muestreo no probabilístico de 800 personas adultas, económicamente activas, de las cuales 23 fueron depuradas antes del análisis. Los participantes ($N = 777$), respondieron al cuestionario durante los meses de agosto y septiembre de 2021. El rango de edad de la muestra fue de 20 a 70 años con una Media = 37,47 y una DE =10,00. Datos adicionales de la muestra pueden encontrarse en la Tabla 1.

Como puede advertirse, el presente estudio se llevó a cabo con una muestra obtenida en las 10 ciudades más importantes del país, aunque principalmente en las del eje central (La Paz, Cochabamba y Santa Cruz de la Sierra). Los participantes fueron relativamente bien educados, y aproximadamente la mitad de ellos se encontraban trabajando al momento de la toma de datos.

Para medir la propensión al DM de los participantes, la batería fue alojada en una plataforma virtual y publicada a través de las redes sociales, direccionándola mediante el procedimiento de “bola de nieve” (Otzen & Manterola, 2017), para facilitar una mayor cobertura del instrumento. El requisito para aceptar las respuestas del público fue simplemente que se encontrasen trabajando o en búsqueda de trabajo. Con el propósito de facilitar el reclutamiento de los participantes, se incentivó su participación en línea, ofreciendo a cambio el envío de material especializado gratuito. Finalmente, a falta de control de los participantes, (Marasca, Yates, Schneider, Feijó, & Bandeira, 2020), se eliminaron las respuestas provenientes de un mismo IP para evitar que una persona pueda responder dos veces (International Test Commission, 2006 citado en Bartram, 2009), y se eliminaron todas las respuestas registradas en un tiempo menor a los 6 minutos, tiempo promedio para responder todo el cuestionario.

Tabla 1. Datos descriptivos de la muestra.

Variable	Valores	n	%
Sexo	Varón	388	49.9
	Mujer	386	49.7
	Prefirió no decirlo	3	0.4
Educación	Ninguna	2	0.3
	Secundaria	28	3.6
	Técnica	63	8.1
	Universitaria	348	44.8
	Posuniversitaria	336	43.2
Trabaja	Si, actualmente	439	56.5
	Trabajó o busca trabajo	338	43.5
Residencia	La Paz	349	44.9
	El Alto	19	2.4
	Cochabamba	97	12.5
	Santa Cruz	230	29.6
	Oruro	22	2.8
	Potosí	15	1.9
	Tarija	17	2.2
	Sucre	13	1.7
	Trinidad	9	1.2
	Cobija	6	0.8

Instrumentos

Escala de Propensión al Desenganche Moral (EPDM) (Moore et al., 2012). La versión original, en idioma inglés, cuenta con 8 factores (justificación moral, etiquetado eufemístico, comparación ventajosa, desplazamiento de la responsabilidad, difusión de la responsabilidad, distorsión de

consecuencias, deshumanización y atribución de culpa). Todos ellos miden la propensión al desenganche moral de individuos adultos, y ofrece elementos predictivos del comportamiento organizacional antiético en el ambiente laboral. Cada factor es medido por 3 ítems, haciendo un total de 24 ítems para toda la escala. Su administración es de forma individual y su puntuación proviene de una escala de tipo Likert de 7 puntos, que va desde totalmente en desacuerdo hasta totalmente de acuerdo.

La prueba original de 24 ítems arrojó una fiabilidad de $\alpha = ,90$ y sus dos versiones resumidas (de 16 y 8 ítems) cuentan con fiabilidades de $\alpha = ,88$; $\alpha = ,80$ respectivamente. Además, aportó con información sobre la validez convergente y discriminante de la desvinculación moral (Newman et al., 2020). El Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) de la versión que incluye los 24 ítems arrojó un relativamente buen ajuste del modelo propuesto: ($\chi^2 = 507$; $\chi^2/gl = 2,26$; NNFI = ,90; CFI = ,91; SRMR = ,078; RMSEA = ,089).

Procedimiento

En primer lugar, se realizó la traducción y re-traducción de la prueba original y se procedió a su revisión por un grupo de expertos bilingües del área del comportamiento organizacional. En segundo lugar, se llevó a cabo la adecuación lingüística de la versión traducida para mejorar su comprensibilidad. En tercer lugar, se realizó una prueba piloto con 40 personas para examinar el funcionamiento general de la prueba, y finalmente, se procedió con la administración virtual de la prueba en su versión española.

Análisis de datos

Los datos fueron analizados con la ayuda del paquete IBM-SPSS, versión 25, para el caso de la estadística descriptiva, el análisis correlacional, la determinación de la fiabilidad de la escala, y el Análisis Factorial Exploratorio (AFE), y con el SPSS-AMOS para el Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) del modelo de medida. Para el AFE se utilizó también el R4.04 y RStudio v. 1.4.1717.

Hallazgos o Resultados

Se computó un análisis correlacional bivariado de la EPDM, administrada en Bolivia. Todos los ítems de la escala, con excepción de dos de ellos asociados a la dimensión 'Deshumanización de la Víctima', presentaron correlaciones positivas y significativas. Por lo tanto, la consistencia del instrumento arrojó un Alfa de Cronbach muy aceptable ($\alpha = ,904$). Asimismo, pese a los relativamente bajos valores de fiabilidad, las correlaciones entre las diferentes subescalas arrojaron también, coincidentemente con los datos de la escala original, correlaciones altas y significativas, tal como muestra la Tabla 2.

Tabla 2. Correlaciones entre las 8 dimensiones más los puntajes totales de la EPDM

DIMENSIONES	α	M	DE	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Justificación moral	.730	5.93	3.30	1	.666**	.625**	.470**	.612**	.573**	.505**	.498**	.813**
2. Etiquetado Eufemístico	.587	6.34	3.10		1	.600**	.538**	.632**	.649**	.443**	.482**	.816**
3. Comparación ventajosa	.595	4.88	2.57			1	.454**	.583**	.626**	.340**	.419**	.739**
4. Desplazamiento Resp.	.618	6.66	3.38				1	.566**	.529**	.373**	.487**	.728**
5. Difusión responsabilidad	.559	5.80	3.15					1	.630**	.382**	.511**	.799**
6. Distorsión consecuencias	.536	5.59	2.76						1	.415**	.491**	.791**
7. Deshumanización	.678	8.55	4.30							1	.412**	.674**
8. Atribución de culpa	.492	6.66	3.41								1	.714**
9. EPDM Total	.904	60.59	18.05									1

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Análisis Factorial Exploratorio (AFE)

Las correlaciones policóricas entre ítems arrojaron valores entre ,09 y ,66 ($p < 0,01$), lo que sugiere que los ítems de la escala comparten el mismo universo conceptual. Las pruebas de esfericidad de Bartlett ($p < ,001$) y el nivel óptimo de las relaciones entre los ítems de la escala ($KMO = ,945$), permiten realizar los análisis factorial y predictivo.

El AFE extrajo los factores a través del método de Máxima Verosimilitud con rotación Promax y normalización Kaiser, tomando autovalores superiores a 1. La solución final del AFE extrajo, amparado por el gráfico de sedimentación, cuatro factores, en 9 iteraciones, explicando el 39,81% de la varianza acumulada. Asimismo, compartió 15 ítems y descartó 9: dos de etiquetado eufemístico, uno de difusión de la responsabilidad, uno de comparación ventajosa, otro de desplazamiento de responsabilidad, dos de distorsión de las consecuencias y dos de atribución de culpa. De todos los descartados, 5 exhibieron varianzas menores de ,3. El AFE recomendó la redistribución de los ítems de la versión abreviada de la Escala de Propensión al Desenganche Moral (EPDM-A) en cuatro factores, de la siguiente manera: el factor 1 extrajo ítems 2 y 3 de justificación moral, el 7 de comparación ventajosa, el 14 de difusión de responsabilidad, el 6 de etiquetado eufemístico y el 18 de distorsión de consecuencias, agrupando de esta manera los ítems vinculados al engaño y la mentira como falta a la moral. El factor 2 extrajo los ítems 11, 12 y 13, que tienen que ver con la influencia social del hecho moral. El factor 3, extrajo los ítems 1, 8 y 23 combinando la justificación moral, la comparación ventajosa y la atribución de la culpa, aunque destacan la responsabilidad y las consecuencias del acto moral. Finalmente, el factor 4, extrajo los ítems 19, 20 y 21 que corresponden a deshumanización de la víctima (ver Tabla 3).

Tabla 3. Cargas factoriales para cada uno de los factores extraídos a través del AFE

Ítems	Cargas factoriales			
	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4
18. Está bien decir pequeñas e inocentes mentiras al negociar porque nadie realmente saldrá dañado	.769			
2. Está bien mentir para evitar que tus amigos se metan en problemas	.711			
14. Es aceptable mentir si el grupo está de acuerdo en que es la mejor manera de manejar la situación	.627			
7. Considerando la forma en que la gente suele distorsionar y exagerar la verdad, no está mal exagerar un poco en tu curriculum vitae	.542			
3. Para conseguir fines nobles a veces es necesario jugar sucio	.534			
6. Cuando estás negociando por algo que te interesa, ocultar algo de la historia es parte de la negociación	.503			
11. No se puede culpar a alguien por hacer algo malo si sus amigos le presionaron para hacerlo		.653		
13. No se puede culpar a alguien por hacer cosas que técnicamente son vistas como incorrectas si todos sus amigos también lo están haciendo		.584		
12. No puedes culpar a alguien por romper las reglas si eso es lo que le enseñaron a hacer sus superiores		.429		
8. Comparando con otras cosas ilegales que hace la gente, no vale la pena preocuparse si se toma algo pequeño de una tienda sin pagarlo			.610	
23. Si una empresa comete un error de facturación que te beneficia, está bien no informarlo porque fue su culpa			.607	
1. Es aceptable difundir rumores para defender a aquellos que te importan			.597	
21. Los criminales violentos no merecen ser tratados como seres humanos Normales				.635
19. Algunas personas necesitan ser tratadas duramente porque no tienen sentimientos				.622
20. Está bien tratar mal a alguien que se comporta como basura				.530

Estos resultados que se presentan en la Tabla 3, parecen señalar que la muestra estudiada no fue capaz de establecer distinciones entre desplazamiento y difusión de la responsabilidad o entre justificación moral y atribución de la culpa o distorsión de consecuencias. No obstante, sí discriminó claramente entre la deshumanización, la distorsión de la realidad y la manipulación de la responsabilidad.

Las correlaciones bivariadas entre los ítems de los 4 factores, son invariablemente, altamente significativos ($p < ,001$).

Tabla 4. Valores descriptivos, fiabilidad y las correlaciones entre los cuatro factores obtenidos a través del AFE.

Factor	N	Nºítems	M	DE	Alfa	1	2	3	4
1.Distorsión de la realidad	777	6	13.16	6.51	.843	1	.516**	.604**	.498**
2.Influencia social para el hecho moral	777	3	5.85	3.13	.659		1	.450**	.347**
3.Manipulación de consecuencias	777	3	4.91	2.74	.647			1	.355**
4.Deshumanización como hecho moral	777	3	8.55	4.30	.678				1

** . La correlación es significativa en el nivel ,001 (bilateral)

La Tabla 4, muestra, además de los estadísticos descriptivos de los 4 factores extraídos en el AFE, la fiabilidad con que sus ítems miden los constructos que representan. Nótese que los valores Alfa, con excepción de la subescala 'distorsión de la realidad', son relativamente bajos, lo que es comprensible debido a que están conformados solo por tres ítems. Asimismo, las correlaciones entre factores muestran relaciones positivas y altamente significativas entre todos.

Fiabilidad

Complementariamente, se obtuvo con los 24 ítems de la prueba, una fiabilidad óptima en el análisis de consistencia interna ($n=777$, $\alpha = ,904$).

Validez discriminante y convergente

Parecería un hecho la existencia de diferencias de género en relación con el DM. Varios autores (Gómez-Tabares, Núñez & Caballo, 2021; Thornberg, & Jungert, 2014; Saidon, Galbreath & Whiteley, 2010; Clemente, Espinosa & Padilla, 2019; Cory & Hernández, 2014) muestran consistentemente valores superiores de DM en los varones. Por esta razón se tomará el género como base para analizar la divergencia de los valores de DM. Asimismo, la convergencia fue

calculada comparando el comportamiento del DM en dos diferentes contextos regionales: la ciudad de La Paz versus otras ciudades de Bolivia. La Tabla 5 presenta dichos resultados, confirmando la discriminación y la convergencia de la medida.

Tabla 5. Valores discriminantes y de convergencia del modelo de DM, obtenidos mediante comparaciones entre grupos independientes (U de Mann-Whitney).

Convergencia		n	Rango Prom.	z	p
Discriminante	Región				
	La Paz	349	402.23	-1.425	.137
	Otras	428	378.21		
	Género:				
	Varones	388	420.73	-4.146	.000
	Mujeres	386	354.10		

Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) de la Escala de Propensión al Desenganche Moral Abreviada.

El AFC se llevó a cabo sobre los resultados arrojados por el AFE, asumiendo únicamente los factores anteriormente señalados para validar el modelo métrico. Se hipotetizó que el DM puede ser explicado a través de estos 4 factores (Distorsión de la realidad, Influencia social para el hecho moral, Manipulación de consecuencias y Deshumanización como hecho moral), y 15 ítems. La prueba de normalidad multivariada confirmó la ausencia de normalidad de la distribución, aunque los estimados de la distancia de Mahalanobis (D^2) no mostraron atipicidades importantes. El AFC arrojó razones críticas de los estimados no estandarizados (pesos de regresión) muy significativos. Los pesos estandarizados de regresión tuvieron también un buen comportamiento (entre ,542 y ,742), lo mismo que las varianzas y covarianzas. Finalmente, las correlaciones múltiples al cuadrado arrojaron valores entre ,294 y ,550.

Si bien el indicador de Mínima Discrepancia CMIN no permite rechazar la bondad de ajuste del modelo ($165,473/80 = 2,068$, $p = ,000$), otros indicadores nos brindan una mejor perspectiva, tal como se advierte en la Tabla 6.

Tabla 6. Indicadores de ajuste del modelo métrico sugerido por el AFE.

Indicadores	RMR	GFI	AGFI	CFI	NFI	TLI	PRATIO	RMSEA	HOELTER(.01)
Modelo Métrico	.068	.972	.958	.977	.956	.970	.762	.037	527

Con el propósito de ilustrar el comportamiento relativo de este modelo, a continuación, se lo compara, con otros que extraen 1, 4 y 8 factores. Todos los modelos están basados en los aportes de Bandura (1986, 2016), Moore et al. (2012) y Rubio, Amor, & Carrasco (2017).

Para la estimación de los parámetros de bondad de ajuste de los 7 modelos planteados (ver Tabla 7), se utilizó el método de Máxima Verosimilitud (ML) reportando así los índices de ajuste mencionados por Bentler (1990), Bentler & Bonett (1980), Browne & Cudeck, (1992), Jöreskog & Sörbom (1979) y Martínez, Hernández & Hernández (2014).

Tabla 7. Índices de bondad de ajuste del Análisis Factorial Confirmatorio para el modelo desarrollado en la presente investigación y otros 7 modelos previamente dados a conocer

	χ^2	<i>p</i>	χ^2/gl	RMSEA	RMR	TLI	CFI	NFI	GFI	AGFI	PRATIO	HOELTER (,01)
(Modelo obtenido en el presente estudio - 4 Factores)	165.473	.001	2.068	.037	.068	.970	.977	.956	.972	.958	.762	527
M1(8 factores; Moore et al., 2012)	1100.855	.001	3.313	.055	.089	.892	.912	.880	.920	.893	.812	289
M2 (Modelo 2do. orden/8Factores Moore et al., 2012)	1100.855	.001	4.368	.066	.123	.843	.856	.822	.877	.853	.913	217
M3 (4 factores Rubio et al., 2017)	1003.212	.001	4.078	.063	-	.856	.872	.838	-	-	.891	233
M4 (Modelo 2do. orden/4Factores Rubio et al., 2017)	1100.855	.001	4.368	.066	-	.843	.856	.822	-	-	.913	217
M5 (Modelo 2do. orden/4Factores+3 modelos de 1er orden, Rubio et al., 2017)	1100.855	.001	4.368	.066	.123	.843	.856	.822	.877	.853	.913	217
M6 (1 solo Factor, Moore et al., 2012)	1100.855	.001	4.368	.066	-	.843	.856	.822	-	-	.913	217
M7 (Modelo 2do. orden+4Factores+3 modelos de 1er orden, Moore et al., 2012)	744.111	.001	3.025	.051	.097	.905	.916	.880	.922	.905	.891	314

La Tabla 7 muestra que todos los modelos, se ajustaron óptimamente al indicador HOELTER, con una probabilidad de ,01, para valores mayores a 200, indicando su pertinencia muestral. Todos se ajustaron también al criterio de Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) con valores menores de ,08, señalando una buena estructura de covarianza y, por consiguiente, un buen ajuste. A diferencia de los modelos, M1, M2, M5 y M7 y el obtenido en el presente estudio, que

presentaron adecuados indicadores de bondad de ajuste, los modelos M3, M4, M6 no pudieron calcular el *Root Mean Square Residual* (RMR) ni especificar el error. Asimismo, nuestro modelo y el M7 arrojaron, un índice Tucker-Lewis (TLI) y un AGFI de ,90 o mayor, lo que indicaría también su buen ajuste. De esta manera se entiende que los modelos más adecuados para explicar el desenganche moral en la población boliviana económicamente activa serían, el propuesto en la presente investigación, el M5 y el M7, que incluyen las 4 dimensiones sugeridos por el AFE; y el M1, que recomienda los 8 factores de desvinculación o desenganche moral. El modelo desarrollado aquí, muestra, además, pesos de regresión no estandarizados, con valores críticos altamente significativos ($p < ,001$), al igual que los pesos estandarizados (entre ,542 y ,742). Todos estos coeficientes indican que la estructura factorial del modelo, no solo se ajusta adecuadamente a las respuestas de los participantes, sino que confirma la multidimensionalidad del constructo, tal como lo señalan Moore et al. (2012). Asimismo, se observaron covarianzas significativas ($p < ,001$), con valores entre ,488 y ,768 y errores estándares pequeños, no mayores a ,08. De esta manera, se cuenta con un modelo de estimación aceptable (debido a la inexistencia de varianzas negativas y errores pequeños), lo que indicaría robustas relaciones entre los factores latentes. Las correlaciones múltiples al cuadrado indican que cada una de las variables observadas explican varianzas factoriales que oscila entre el 29 y el 55 por ciento. Finalmente, los ítems explican adecuadamente la varianza de su respectivo factor (todos ellos por encima del 40%).

Discusión

La presente investigación abordó la traducción al español y adaptación de la Escala de Propensión al Desenganche Moral Abreviada (EPDM-A), prueba que mide el desenganche moral en personas económicamente activas en el entorno laboral boliviano. Este trabajo confirmó que la EPDM-A es una medida parsimoniosa de sencilla administración, fiable y con inferencias válidas en relación al DM. El modelo propuesto resumió en cuatro, las ocho dimensiones evaluadas convencionalmente y acotó el instrumento a solo 15 ítems y cuatro factores, simplificando su administración en los contextos laborales.

La muestra obtenida nos permitió obtener principalmente, información con respecto al eje troncal del país (para las ciudades de La Paz, El Alto, Cochabamba y Santa Cruz). No obstante, es en esta región del país donde, según el censo nacional de 2012, se concentra la mayor parte de la población boliviana (71%), aglutinando también la mayor proporción de población económicamente activa del país (72.3%) (Barroso, 2013; Instituto Nacional de Estadística, 2015).

La calidad de la prueba, su fiabilidad y las varias fuentes de validez inferencial de la escala, hacen pensar que ésta resultaría adecuada para medir el DM en la población adulta boliviana, económicamente activa. Los datos obtenidos brindan suficiente evidencia empírica y teórica como para suponer que la prueba evalúa objetiva y efectivamente el constructo en los contextos laborales, facilitando la predicción del comportamiento anti-ético (Fehr et al., 2019; Knoll et al., 2016; Moore et al., 2012; Valle, Kacmar, & Zivnuska, 2019).

Los beneficios de contar con una prueba para detectar el DM en el ámbito laboral, pueden resumirse en lo siguiente: a) facilita la formulación estrategias adecuadas para mejorar el desempeño del empleado, b) permite la creación de condiciones para que las organizaciones

operen sostenidamente, de manera eficaz y competitiva (Arndold & Randall, 2012; Chiavenato, 2009), y c) el instrumento serviría de apoyo para la tarea de reclutamiento, optimizando la contratación de gente “honesta”, “responsable” e “íntegra”. La conducta moral constituye un valor que cobra cada vez mayor aceptación en las organizaciones laborales (Becerra & Campos, 2012; Mayor, 2014; Werther & Davis, 2008) que buscan consolidar una dimensión moral, invirtiendo en acciones de formación de su personal para desalentar el comportamiento no ético (Claybourn, 2011 citado en Newman et al, 2020; Paciello et al., 2008), fomentando al mismo tiempo una cultura que prevenga la normalización de patrones indeseables o delictivos (Ashforth & Anand, 2003; Duffy, Aquino, Tepper, Reed, & O’Leary-Kelly, 2005; Newman et al., 2020; Rodrigo, Cordero, Fernández, Antezana, Pérez & Hidalgo, 2021; Tasa & Bell, 2015, Cohen et al., 2014).

Limitaciones y Recomendaciones

Desde la perspectiva de su representatividad, el modelo desarrollado, debe aún ser validado de manera tal que integre la diversidad demográfica de Bolivia, extendiendo su generalidad. Deberá, asimismo, resolverse el sesgo de muestreo como consecuencia de la administración del instrumento a través de medios virtuales, “escogiendo” poblaciones con mayor alfabetización virtual y generalmente de menor edad.

Desde la óptica psicométrica, será necesario insistir en la validación de un modelo que reproduzca las ocho dimensiones que destaca la teoría para identificar con ello, todas las estrategias cognitivas inmersas teóricamente en la teoría social cognitiva que dio origen a la noción de DM. Si bien los 4 factores obtenidos subsumen dichas estrategias, se ve conveniente explorar todas ellas de manera independiente. Ello supondrá trabajar más sobre la estructura de los ítems de la EPDM-A de manera tal que sean identificados conceptualmente por todos los individuos medidos, superándose la falta de discriminación entre difusión y desplazamiento de la responsabilidad y otorgándose mayor claridad a las nociones de justificación moral o la distorsión de las consecuencias.

También se deberá examinar más de cerca, la influencia de cada factor de desconexión moral en los distintos niveles de mando en las organizaciones, así como también, la relación de estos mecanismos con los constructos que pertenecen a su red nomológica en tanto a convergencia y divergencia, para poder orientar de mejor manera la formación en el ámbito de la ética organizacional y la reducción del desenganche moral del personal. Finalmente, será preciso profundizar en la consistencia del instrumento arrojando información sobre su invarianza en diferentes grupos y contextos de su aplicación.

Referencias

- Akedah, I. P. (1996). The influence of organizational rank and role on marketing professionals' ethical judgments. *Journal of Business Ethics*, 15(6), 605–613. <https://doi.org/10.1007/BF00411794>
- Aquino, K., & Reed, A., II. (2002). The self-importance of moral identity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(6), 1423–1440. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.83.6.1423>
- Arnold, J., & Randall, J. (2012). *Psicología del trabajo. Comportamiento humano en el ámbito laboral* (5.ª ed.). Pearson.
- Arendt, H. (2003). *Eichmann en Jerusalén. Un estudio sobre la banalidad del mal* (4.ª ed.). Editorial Lumen.
- Ashforth, B. E., & Anand, V. (2003). The normalization of corruption in organizations. *Research in Organizational Behavior*, 25, 1–52. [https://doi.org/10.1016/S0191-3085\(03\)25001-2](https://doi.org/10.1016/S0191-3085(03)25001-2)
- Bandura, A. (1986). *Pensamiento y acción: Fundamentos sociales*. Martínez Editores.
- Bandura, A. (1990). Selective activation and disengagement of moral control. *Journal of Social Issues*, 46(1), 27–46. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1990.tb00270.x>
- Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G. V., & Pastorelli, C. (1996). Mechanisms of moral disengagement in the exercise of moral agency. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71(2), 364–374. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.71.2.364>
- Bandura, A. (1999). Moral disengagement in the perpetration of inhumanities. *Personality and Social Psychology Review*, 3(3), 193–209. https://doi.org/10.1207/s15327957pspr0303_3
- Bandura, A. (2002). Selective moral disengagement in the exercise of moral agency. *Journal of Moral Education*, 31(2), 101–119. <https://doi.org/10.1080/0305724022014322>
- Bandura, A. (2016). *Moral disengagement: How people do harm and live with themselves*. Worth Publishers.
- Barroso, J. (2013). *Construcción del índice de demanda laboral para Bolivia: Situación actual y perspectivas*. CERES – Centro de Estudios de la Realidad Económica y Social.
- Bartram, D. (2009). The International Test Commission guidelines on computer-based and internet-delivered testing. *Industrial and Organizational Psychology*, 2(1), 11–13. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2008.01000.x>

- Baumeister, R. F., Bratslavsky, E., Muraven, M., & Tice, D. M. (1998). Ego-depletion: Is the active self a limited resource? *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(5), 1252–1265. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.5.1252>
- Becerra, M., & Campos, F. (2012). *El enfoque por competencias y sus aportes en la gestión de recursos humanos* [Tesis de licenciatura, Universidad de Chile]. Universidad de Chile.
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349–360. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.3.349>
- Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological Bulletin*, 107(2), 238–246. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.107.2.238>
- Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88(3), 588–606. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.88.3.588>
- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117–134. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2005.03.002>
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1992). Alternative ways of assessing model fit. *Sociological Methods & Research*, 21(2), 230–258. <https://doi.org/10.1177/0049124192021002005>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. McGraw Hill.
- Clemente, M., Espinosa, P., & Padilla, D. (2019). Moral disengagement and willingness to behave unethically against ex-partner in a child custody dispute. *PLoS ONE*, 14(3), e0213662. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0213662>
- Cohen, T. R., Panter, A. T., Turan, N., Morse, L., & Kim, Y. (2014). Moral character in the workplace. *Journal of Personality and Social Psychology*, 107(5), 943–963. <https://doi.org/10.1037/a0037245>
- Cory, S. N., & Hernandez, A. R. (2014). Moral disengagement in business and humanities majors: An exploratory study. *Research in Higher Education Journal*, 23, 1–11.
- Duffy, M. K., Aquino, K., Tepper, B. J., Reed, A., & O’Leary-Kelly, A. M. (2005, agosto). Moral disengagement and social identification: When does being similar result in harming?

- Annual Meeting of the Academy of Management*, Honolulu, HI. Disponible en: <https://www.researchgate.net/publication/235259308>
- Eissa, G., & Lester, S. W. (2022). A moral disengagement investigation of how and when supervisor psychological entitlement instigates abusive supervision. *Journal of Business Ethics*, 180(2), 675–694. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04787-3>
- Fehr, R., Fulmer, A., & Keng-Highberger, F. (2019). How do employees react to leaders' unethical behavior? The role of moral disengagement. *Personnel Psychology*, 73(1), 73–93. <https://doi.org/10.1111/peps.12366>
- Gómez-Tabares, A. S., Núñez, C., & Caballo, V. E. (2021). Mecanismos de desconexión moral, diferencias de sexo y predictores clínicos en adolescentes: Un estudio exploratorio. *Psykhé*, 30(2), 1–15. <https://doi.org/10.7764/psykhe.2020.22451>
- Instituto Nacional de Estadística. (2015). *Características de la población 2012. Censo de población y vivienda*. Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA).
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1979). *Advances in factor analysis and structural equation models*. Abt Associates.
- Kish-Gephart, J. J., Harrison, D. A., & Treviño, L. K. (2010). Bad apples, bad cases, and bad barrels: Meta-analytic evidence about sources of unethical decisions at work. *Journal of Applied Psychology*, 95(1), 1–31. <https://doi.org/10.1037/a0017103>
- Knoll, M., Lord, R. G., Petersen, L. E., & Weigelt, O. (2016). Examining the moral grey zone: The role of moral disengagement, authenticity, and situational strength in predicting unethical managerial behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 46(1), 65–78. <https://doi.org/10.1111/jasp.12353>
- Marasca, A., Yates, D., Schneider, A., Feijó, L., & Bandeira, D. (2020). Avaliação psicológica online: Considerações a partir da pandemia do novo coronavírus (COVID-19) para a prática e o ensino no contexto a distância. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 37, e200085. <https://doi.org/10.1590/1982-0275202037e200085>
- Martin, S. R., Kish-Gephart, J. J., & Detert, J. R. (2014). Blind forces: Ethical infrastructures and moral disengagement in organizations. *Organizational Psychology Review*, 4(4), 295–325. <https://doi.org/10.1177/2041386613518576>

- Martínez, M., Hernández, M., & Hernández, M. V. (2014). *Psicometría*. Alianza Editorial.
- Mayor, C. (2014). *Evaluación del comportamiento íntegro y de la percepción de la integridad del líder en el trabajo* [Tesis doctoral, Universidad Rovira i Virgili].
- Moore, C. (2008). Moral disengagement in processes of organizational corruption. *Journal of Business Ethics*, 80(1), 129–139. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9447-8>
- Moore, C., Detert, J. R., Treviño, L. K., Baker, V., & Mayer, D. M. (2012). Why employees do bad things: Moral disengagement and unethical organizational behavior. *Personnel Psychology*, 65(1), 1–48. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01237.x>
- Moore, C., & Gino, F. (2013). Ethically adrift: How others pull our moral compass from true north, and how we can fix it. *Research in Organizational Behavior*, 33, 53–77. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2013.08.001>
- Moore, C. (2015). Moral disengagement. *Current Opinion in Psychology*, 6, 199–204. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2015.07.018>
- Moore, C., Mayer, D. M., Chiang, F. F. T., Crossley, C., Karlesky, M. J., & Birtch, T. A. (2019). Leaders matter morally: The role of ethical leadership in shaping employee moral cognition and misconduct. *Journal of Applied Psychology*, 104(1), 123–145. <https://doi.org/10.1037/apl0000341>
- Newman, A., Le, H., North-Samardzic, A., & Cohen, M. (2020). Moral disengagement at work: A review and research agenda. *Journal of Business Ethics*, 167(3), 535–570. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04173-0>
- Ogunfowora, B., Nguyen, V. Q., Steel, P., & Hwang, C. C. (2022). A meta-analytic investigation of the antecedents, theoretical correlates, and consequences of moral disengagement at work. *Journal of Applied Psychology*, 107(5), 746–775. <https://doi.org/10.1037/apl0000912>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Paciello, M., Fida, R., Tramontano, C., Lupinetti, C., & Caprara, G. V. (2008). Stability and change of moral disengagement and its impact on aggression and violence in late

- adolescence. *Child Development*, 79(5), 1288–1309. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8624.2008.01189.x>
- Probst, T. M., Petitta, L., Barbaranelli, C., & Austin, C. (2020). Safety-related moral disengagement in response to job insecurity: Counterintuitive effects of perceived organizational and supervisor support. *Journal of Business Ethics*, 162(2), 343–358. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-4002-3>
- Rauthmann, J. F. (2013). Investigating the MACH-IV with item response theory and proposing the trimmed MACH. *Journal of Personality Assessment*, 95(4), 388–397. <https://doi.org/10.1080/00223891.2012.742905>
- Reynolds, S. J. (2008). Moral attentiveness: Who pays attention to the moral aspects of life? *Journal of Applied Psychology*, 93(5), 1027–1041. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.5.1027>
- Rodrigo, N., Cordero, M., Fernández, C., Antezana, M., Pérez, J., & Hidalgo, V. (2021). Medición del desarrollo moral en estudiantes universitarios: Una aplicación del *Defining Issues Test* (DIT) y del Test de Reacción Valor. *Revista Compás Empresarial*, 11(32), 120–142. <https://doi.org/10.52428/20758960.v11i32.65>
- Roth, E. (2013). *Sobre moralidad y acciones inhumanas*. Universidad Católica Boliviana “San Pablo”.
- Roth, E., & Acosta, B. (2018). Disposición a sobornar: Influencias contextuales e implicaciones cognitivas de la conducta corrupta. *Revista Ajayu*, 16(1), 60–81. <https://ajayu.ucb.edu.bo/a/article/view/41>
- Rubio, F. (2016). *Desconexión moral y violencia en relaciones de noviazgo de adolescentes y jóvenes* [Tesis doctoral, Universidad Nacional de Educación a Distancia].
- Rubio, F., Amor, P. J., & Carrasco, M. Á. (2017). Dimensionality and psychometric properties of the Spanish version of the Mechanisms of Moral Disengagement Scale (MMDS-S). *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 22(1), 43–54. <https://doi.org/10.5944/rppc.vol.22.num.1.2017.17630>

- Saidon, I. M., Galbreath, J., & Whiteley, A. (2010). Antecedents of moral disengagement: Preliminary empirical study in Malaysia. En *ANZAM Conference Proceedings*. Curtin University. <https://espace.curtin.edu.au/handle/20.500.11937/38871>
- Tasa, K., & Bell, C. (2015). Effects of implicit negotiation beliefs and moral disengagement on negotiator attitudes and deceptive behaviour. *Journal of Business Ethics*, 132(1), 1–13. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2800-4>
- Thornberg, R., & Jungert, T. (2014). School bullying and the mechanisms of moral disengagement. *Aggressive Behavior*, 40(2), 99–108. <https://doi.org/10.1002/ab.21509>
- Treviño, L. K., den Nieuwenboer, N. A., & Kish-Gephart, J. J. (2014). (Un)ethical behavior in organizations. *Annual Review of Psychology*, 65, 635–660. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143745>
- Valle, M., Kacmar, K. M., & Zivnuska, S. (2019). Understanding the effects of political environments on unethical behavior in organizations. *Journal of Business Ethics*, 156(1), 173–188. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3576-5>
- Werther, W. B., & Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las empresas*. McGraw Hill/Interamericana Editores.