

# Propiedades Psicométricas de una Escala de Comportamientos Cívicos en Ecuador

## Psychometric Properties of a Civic Behaviors Scale in Ecuador

Fernando Alfonso Cedeño Alejandro<sup>1</sup>, Cecilia Alexandra Portalanza Chavarria<sup>2</sup>, Edison Jair Duque Oliva<sup>3</sup>, Merlin Patricia Grueso Hinestroza<sup>4</sup>

### INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

Fecha de recepción: 2 de Diciembre de 2019.

Fecha de aceptación: 20 de Diciembre de 2019.

<sup>1</sup> Estudiante Doctorado en Educación, Universidad de la Habana. Docente e Investigador de la Universidad de Guayaquil – Ecuador.  
E-mail: fernando.cedenoa@ug.edu.ec  
Código ORCID:  
<https://orcid.org/0000-0002-8973-9834>

<sup>2</sup> Doctora en Ciencias de la Administración, Universidad del Rosario. Docente e Investigadora de la Universidad Espíritu Santo – Ecuador.  
E-mail: aportalanza@uees.edu.ec  
Código ORCID:  
<https://orcid.org/0000-0002-9782-5089>

<sup>3</sup> Doctor en Marketing, Universidad de Valencia. Docente e Investigador de la Universidad Nacional de Colombia – Colombia.  
E-mail: ejduqueo@unal.edu.co  
Código ORCID:  
<https://orcid.org/0000-0003-4949-6118>

<sup>4</sup> Doctora en Psicología, Universidad de Salamanca. Docente e Investigadora de la Universidad del Rosario – Colombia.  
E-mail: merlin.grueso@urosario.edu.co  
Código ORCID:  
<https://orcid.org/0000-0002-1169-0217>

CITACIÓN: Cedeño Alejandro, F. A., Portalanza Chavarria, C. A., Duque-Oliva, E. J., & Grueso Hinestroza, M. P. (2019). Propiedades Psicométricas de una Escala de Comportamientos Cívicos en Ecuador. *PODIUM*, (36), 103-118.  
<https://doi.org/10.31095/podium.2019.36.7>

ENLACE DOI:  
<http://dx.doi.org/10.31095/podium.2019.36.7>



### Resumen

El propósito de este estudio es presentar las propiedades psicométricas de un nuevo instrumento desarrollado por los autores para medir la percepción que tienen los trabajadores de una Organización con respecto a los comportamientos cívicos de sus compañeros, de su equipo de trabajo y de su jefe. Para esto, 340 colaboradores de una Institución de Superior de Educación en Ecuador respondieron a la Escala de Comportamientos Cívicos (ECC) y a través de un análisis factorial confirmatorio y un modelo de ecuaciones estructurales se demostró que el instrumento presenta una alta fiabilidad ( $\alpha=0.96$ ) y una validez convergente y discriminante que puede ser usada por otros investigadores y profesionales para evaluar los comportamientos cívicos en entornos educativos.

### Palabras Clave:

*Civilidad, Educación Superior, Escala de Comportamientos Cívicos, Ecuador, Civismo.*

**Clasificación JEL:** D23, O15.

### Abstract

The purpose of this study is to present the psychometric properties of a Spanish version of the Civic Behavior Scale (CBS), a new instrument developed by the authors that measure the perceived civic behaviors of workers in an Organization from the perspective of their colleagues, their work team and their superior immediate boss. For this purpose, 340 workers of a Higher Education Institution in Ecuador, responded to the CBS. Confirmatory Factor analysis using structural equation modeling revealed that the questionnaire shows a high reliability ( $\alpha=0.96$ ) and convergent and discriminant validity and that can be used by researchers and practitioners to assess civic behaviors in educational institution.

### Keywords:

*Civility, Higher Education, Civic Behavior Scale, Ecuador, Civic, incivility.*

**JEL Classification:** D23, O15.

## Introducción

En los últimos años, se ha podido observar estudios empíricos sobre los atributos positivos en las organizaciones (Cameron, 2017; Cameron, Mora, Leutscher, & Calarco, 2011; Czekaj & Ziębicki, 2013; Glinska-Newes, 2012; Hobfoll et al., 2012; Nilsson, 2015; Zbierowski & Bratnicki, 2014), en los cuales se ha encontrado que exist999en relaciones entre los atributos positivos como las relaciones positivas y el desempeño financiero (Cameron, 2008; Margolis & Walsh, 2003; Spreitzer & Cameron, 2012), la eficiencia, la innovación, la reputación, la satisfacción del cliente y del empleado (Glinska-Newes, 2012).

En el entorno laboral, Luthans (2002) señala la necesidad de investigar de una forma más relevante y proactiva a la organización destacando la mejora del rendimiento y considerando que, el rol que el trabajador desempeña en la organización, sus características individuales, habilidades y conocimientos son requeridos para lograr el desempeño esperado, incrementando su satisfacción (Wright, 2003).

Dentro este contexto de los estudios orgnaizacionales positivos se ha planteado un marco de referencia para entender el comportamiento de los grupos y las personas en las organizaciones (Rodríguez-Carvajal, Moreno-Jiménez, Rivas-Hermosilla, Alvarez-Bejarano, & Sanz, 2010) y se ha demostrado que existe interés en estudiar las relaciones positivas en los lugares de trabajo

(Glinska-Newes, 2012). Una de estas relaciones positivas es la civilidad (Porath, 2012).

En este sentido, estudios demuestran que los comportamientos de civilidad se pueden dar desde diferentes niveles en la organización (Chiaburu & Harrison, 2008; Collins, 2001; Porath, 2012; Porath, Gerbasi, & Schorch, 2015). En el nivel organizacional, un clima de civismo ha demostrado ser un potente predictor de la prosperidad del trabajador, impulsor de su rendimiento individual y un lubricante que promueve el trabajo en equipo (Porath, 2012). Desde el punto de vista del trabajador tener comportamientos de civilidad al parecer mejora el rendimiento (Porath et al., 2015). No obstante lo anterior, y a pesar de que la civilidad es considerada por los directivos organizacionales como un comportamiento necesario, los estudios relacionados con los comportamientos de civilidad, son aún escasos (Porath, 2012). La misma autora advierte que existen pocos estudios sobre el tema en el ámbito de la administración, de allí que resulte interesante llevar a cabo una investigación desde esta perspectiva y aplicada a los trabajadores y los equipos de trabajo en las organizaciones (Porath et al., 2015), además, se requieren estudios adicionales para medir con precisión los referentes empíricos de la civilidad (Clark & Carñosso, 2008; Clark, Landrum, & Nguyen, 2013; Clark & Walsh, 2016; Ferriss, 2002).

Existen pocos instrumentos para evaluar o medir la percepción de los comportamientos de civilidad (Porath,

2012). En una revisión de la literatura se pudo identificar que la mayoría de ellos evalúan las percepciones de los trabajadores con respecto a los comportamientos incívicos de las personas (Burnfield, Clark, Devendorf, & Jex, 2004; Clark, Farnsworth, & Landrum, 2009; Cortina, Magley, Williams, & Langhout, 2001; Hutton & Gates, 2008; Martin & Hine, 2005; Penney & Spector, 2005); sólo se identificaron tres escalas para medir civilidad, tales como clima de civilidad (Ottinot, 2008), normas de civilidad (Walsh et al., 2012) y civilidad organizacional (Clark, Landrum, & Nguyen, 2013). En este sentido, Porath (2012) señala que es importante desarrollar escalas de medida para conocer las percepciones y consecuencias de los comportamientos de civilidad de los individuos en las organizaciones.

Ante la falta de instrumentos para evaluar las percepciones de los comportamientos cívicos de los trabajadores desde diferentes perspectivas y acorde con Porath (2012) y Walsh, et al (2012) el presente estudio desarrolla una escala de comportamientos cívicos y se presenta un análisis de sus propiedades psicométricas. Se inicia con una revisión de los conceptos de civilidad y sus principales atributos, así como los diferentes instrumentos que se han desarrollado para evaluar este constructo, luego se presenta el desarrollo de la escala, el análisis factorial exploratorio y confirmatorio, y finalmente se presentan los resultados de la validez discriminante y convergente.

## Revisión de literatura

La palabra civilidad se deriva del latín *civilitas*, que significa “calidad relacionada a los que viven en la ciudad”. Sus componentes léxicos son: *civilis* (civil, todo lo relativo o propio al de un ciudadano romano) más el sufijo *-dad* (cualidad) y es definido como: sociabilidad, urbanidad (RAE, 2016). Algunos autores consideran la civilidad como un atributo admirable (Elsner & Boggs, 2005; Forni, 2002; Sistare, 2004). Para Forni (2002) la civilidad pertenece al ámbito de la ética y tiene que ver con cortesía, atención y buenos modales. Según Sistare (2004) la civilidad requiere tolerancia, saber escuchar y debatir diferentes puntos de vista sin asperezas, violencia o ataques personales. De una manera similar Guinness (2008) define civilidad como el respeto a las diferencias, discutiéndolas con firmeza y tratándose unos a otros con dignidad y honor.

Carter (1998) señala que la civilidad es una actitud de respeto a los conciudadanos, es más que la cortesía, es una condición previa para la democracia y la suma de muchos sacrificios que hacen los ciudadanos en aras de la convivencia. Elsner y Boggs (2005) consideran a la civilidad como una virtud comúnmente asociada a la cortesía, buenas maneras y la decencia. Sostienen que la civilidad es un principio ético de promover el respeto por las personas e incorporan un sentido de respeto mutuo en el discurso. Pavela (1997) define la civilidad como una participación en una comunidad. Henninger (2007) por su parte afirma que la libertad de expresión

es reforzada por la civilidad, destacando que la civilidad incluye la cortesía, el respeto y la deferencia.

Dado que los investigadores definen y describen civilidad de diferentes formas y considerando que en las organizaciones es necesario desarrollar y sostener buenas relaciones entre colaboradores, Clark y Carnosso (2008) hacen una contribución importante a la literatura analizando el concepto de civilidad y definen que los siguientes elementos deben estar presentes para que exista civilidad en el lugar de trabajo: a) un ambiente civil que valora la comunicación con respeto; b) una persona que envía y otra que recibe información; c) un punto de vista diferente o un conflicto; d) el deseo de involucrarse en una escucha activa, para participar en un discurso con respeto para recibir y dar información sensible; e) tiempo; y, f) negociaciones con respeto.

Las mencionadas autoras hacen una recopilación de información y lecturas de diferentes disciplinas sobre civilidad incluidas: las ciencias políticas, la religión, la filosofía, la educación, la sociología y en un menor grado la enfermería y otras ciencias de la salud y proponen la siguiente definición: “civilidad se caracteriza por un auténtico respeto por los demás cuando se expresa desacuerdo, disparidad o controversias; involucra tiempo, presencia y voluntad de participar en un discurso genuino y una sincera intención de buscar acuerdos y puntos en común” (pág. 13).

Para Clark y Carnosso (2008) la “civilidad se caracteriza por un auténtico respeto por los demás cuando se expresa

desacuerdo, disparidad o controversias; involucra tiempo, presencia y voluntad de participar en un discurso genuino y una sincera intención de buscar acuerdos y puntos en común” (pág. 13).

Entre los principales instrumentos de medición de la civilidad en las organizaciones se identificaron en la revisión de la literatura: el Civility Scale desarrollada en 2007 por Meterko, Osatuke, Mohr, Waren & Dyrenforth (2007), el Perceived Workplace Civility Climate Scale de (Ottinot, 2008), el Cuestionario Breve de Normas de Civilidad (CNQ-B), de Walsh et al. (2012) y el Organizational Civility Scale (OCS), Clark, Landrum, & Nguyen (2013). Sin embargo, para medir las percepciones de incivildad de los individuos en las organizaciones se identificaron las siguientes escalas: el Workplace Incivility Scale de Cortina, Magley, Williams & Langhout (2001), Workplace Incivility Scale de Burnfield, Clark, Davendorf & Jex (2004), Uncivil Workplace Behavior Questionnaire (Martin & Hine, 2005) Incivility Scale de Penney and Spector (2005), Incivility in Healthcare Survey (IHS) de Hutton & Gates (2008), Incivility Nursing Education (INE) de Clark, Farnsworth, & Landrum (2009), Cyber Incivility Scale (Lim & Teo, 2009), Nursing Incivility Scale, de Guidroz, Burnfield-Geimer, Clark, & Schwetschenau (2010), Incivility Scale de Porath and Pearson (2012), Gendered Incivility scale (Miner, Settles, Pratt-Hyatt, & Brady, 2012) y la Incivility from Customers Scale (Wilson & Holmvall, 2013), Escala de Comportamientos Cívicos (Portalanza y Grueso, 2016).

Se puede apreciar que la mayoría de los instrumentos analizados evalúan las percepciones de los trabajadores con respecto a los comportamientos incívicos de las personas (Burnfield et al., 2004; Clark et al., 2009; Cortina et al., 2001; Hutton & Gates, 2008; Martin & Hine, 2005; Penney & Spector, 2005); sólo se identificaron tres escalas para medir civilidad desde la perspectiva del trabajador, tales como clima de civilidad (Ottinot, 2008), normas de civilidad (Walsh et al., 2012) y civilidad organizacional (Clark et al., 2013). En este sentido, Porath (2012) señala que es importante desarrollar escalas de medida para conocer las percepciones y consecuencias de los comportamientos de civilidad de los individuos en las organizaciones.

### **Metodología**

Considerando el contexto de los estudios organizacionales positivos y prestando atención especial al concepto de civilidad, sus atributos y de acuerdo con la definición propuesta por Clark & Carrioso (2008) y Pearson, et al. (2000), un grupo inicial de ítems fueron generados. La intención del instrumento es medir desde la perspectiva individual, del equipo de trabajo y del jefe, la percepción de los trabajadores con respecto a los comportamientos cívicos en la organización. Para el diseño de cada parte del cuestionario, los ítems fueron definidos con base en el criterio de importancia y representatividad del constructo a ser evaluado (Lévy & Varela, 2003).

El primer borrador del instrumento fue enviado a dos expertos en las disciplinas

relacionadas con el objeto de estudio. Ellos contribuyeron a mejorar la escala; posteriormente, un pretest para validar la estructura de los ítems fue desarrollado en marzo 2015, con una muestra de 62 trabajadores de una institución de educación superior en Ecuador. Luego, se desarrolló un focus grupos con 8 participantes de una Institución de Educación Superior, a quienes se les solicitó que lean e interpreten los ítems del instrumento. Luego del criterio de la estructuración teórica (Berg & Lune, 2014), la información fue recogida hasta que no queden inquietudes respecto a ningún ítem o las respuestas empiecen a ser redundantes. Los ítems fueron reformulados con el objetivo de que muestren claridad y relevancia. A fin de que los ítems sean más fáciles de entender, los participantes sugirieron adaptaciones en la escritura de los mismos. No se añadieron nuevas dimensiones o ítems a la escala.

### *Participantes*

En el estudio participaron voluntariamente 340 trabajadores de una Institución de Educación Superior, quienes se despeñan como docentes (45%), administrativos 36% y directivos (19%). En lo que respecta al género, el 58% corresponde al femenino, mientras que el 42% al masculino. Las edades de los participantes están comprendidas entre 30 y 39 años (29.4%) y 29 a 29 años (27.4%).

### *Instrumento*

Para el desarrollo del instrumento, se partió de la definición conceptual de comportamientos de civilidad entendidos como: la forma bien intencionada, cortés

y respetuosa de actuar y comportarse entre los miembros de la organización. Para la selección y construcción de las escalas de medidas de las variables, siguiendo las recomendaciones de Robinson, Shaver, and Wrightsman (1991) se obtuvieron en cuenta tres grandes grupos de elementos o criterios: 1) criterios sobre la construcción de los ítems, 2) criterios de respuesta; y, 3) criterios psicométricos.

Al no existir una escala de civilidad que se adapte a los intereses de la investigación, se procedió a desarrollar una escala de comportamientos de civilidad a ser aplicada a trabajadores. La redacción de los ítems se hizo considerando los atributos de la civilidad que son cortesía, respeto, atención y buen modo. La propuesta inicial del instrumento fue desarrollada y enviadas a dos expertos en los temas de estudio, quienes aportaron a la mejora de la misma y luego se realizó un focus group para la construcción del instrumento.

El instrumento final (Tabla 1) aplicado a los trabajadores (profesores y personal administrativo) contiene dos partes: la primera, recoge información general sobre los trabajadores (edad, género, máximo nivel de formación, facultad (profesores) o departamento (personal directivo-administrativo) al que pertenecen; la segunda parte, evalúa la percepción que tienen los trabajadores con respecto a los comportamientos de civilidad de la organización, el equipo de trabajo y su jefe. Para esta medición y siguiendo las recomendaciones metodológicas de Churchill (1979) se midieron los conceptos

que constituyen el modelo mediante escala multi-item de clasificación por categorías de 7 puntos (0- totalmente en desacuerdo; 6 totalmente de acuerdo) en concordancia con estudios psicométricos previos ampliamente aceptados por los investigadores para evaluar percepciones en conceptos como los del presente estudio.

### *Procedimiento*

Se obtuvo autorización de las autoridades de la Institución de Educación Superior para la aplicación del estudio y en coordinación con la Dirección de Recursos Humanos se coordinó la aplicación del instrumento. Todos los participantes fueron informados del objetivo estudio, de la confidencialidad de los datos y de la importancia de su participación. Luego de firmar el consentimiento informado, el cuestionario se aplicó en línea a través de la herramienta Survey Monkey. El tiempo de aplicación del instrumento fue de 15 minutos, aproximadamente. Los datos fueron codificados en SPSS y LISREL 8.80.

El análisis se centró en los 34 ítems de la Escala de Comportamientos Cívicos, se inició con un análisis descriptivo de los datos. Luego, se realizó la prueba de Kolmogorov, Smirno y Shapiro Wilk para verificar si los datos tenían una distribución normal. Al no presentarse la distribución normal, se procedió a efectuar el análisis factorial confirmatorio, a través del modelo de ecuaciones estructurales, utilizando el método de estimación robusto (Satorra y Bentler, 1990, 2001) en LISREL 8.80 (Jöreskog & Sörbom, 1996). Para

*Tabla 1.*  
Instrumento final PCCI para ser aplicado a los trabajadores

<b>Cód.</b>	<b>En esta organización</b>
EPOR1	Existe respeto por las diferencias de opinión que son expresadas por los empleados.
EPOR2	Los empleados de diferentes niveles jerárquicos se respetan entre sí.
EPOR3	Existe respeto por las prácticas sociales (fiestas, actividades, pasatiempos, juegos) de los empleados.
EPOR4	Cuando existe un espacio de interacción, las opiniones de los empleados son escuchadas.
EPOR5	Las diferencias de orientación sexual entre los empleados son respetadas.
EPOR6	Los directivos me hacen sentir que soy valioso e importante.
EPOR7	Existe respeto por las preferencias políticas de los empleados.
EPOR9	Existe respeto por las diferencias de profesiones entre los empleados.
EPOR11	El trato entre colaboradores de las diferentes áreas de la organización es amable.
EPOR12	Las personas respetan las creencias religiosas de los demás.
EPOR13	Existe respeto por las prácticas culturales (arte, cine, danza, música, lectura) de los empleados.
EPOR14	Lo que me sucede en la vida laboral es un asunto importante para los directivos.
<b>Cód.</b>	<b>En mi equipo de trabajo (Su departamento área o facultad)</b>
EPEQ1	Las diferencias de opinión son respetadas por todos los miembros del equipo.
EPEQ2	Se respetan las creencias religiosas de cada miembro.
EPEQ3	Los integrantes demuestran un genuino interés por lo que me sucede en mi trabajo.
EPEQ4	Cada vez que existe un espacio de interacción en el equipo, mis opiniones son escuchadas y consideradas.
EPEQ5	Se respetan las prácticas sociales (fiestas, actividades, pasatiempos, juegos) de cada miembro.
EPEQ7	Se respetan las prácticas culturales (arte, cine, danza, música, lectura) de los miembros.
EPEQ8	Se reconoce mi contribución y la valoran.
EPEQ10	El trato entre los miembros, es amable.
<b>Cód.</b>	<b>Mi jefe: (Piense en su jefe con el que tenga mayor injerencia en el desarrollo de su trabajo)</b>
EPJF1	Escucha con respeto mis opiniones, aun cuando éstas sean diferentes.
EPJF2	Demuestra un genuino interés por lo que me sucede en la vida laboral.
EPJF3	Respeto mis prácticas sociales (fiestas, actividades, pasatiempos, juegos).
EPJF4	Me permite expresar mis opiniones libremente.
EPJF5	Saluda a todos los colaboradores cuando llega a la oficina.
EPJF6	Valora mi participación en el equipo y lo reconoce abiertamente.
EPJF7	Se interesa por lo que me sucede en la vida personal y familiar.
EPJF8	Me permite expresar ideas contrarias, sin que ello implique sanciones y/o represalias.
EPJF9	Respeto mis creencias religiosas.
EPJF10	Muestra cortesía cuando entabla dialogo conmigo.

Fuente: Elaboración propia.

evaluar la bondad de ajuste del modelo se aplicó el estadístico Chi-cuadrado de Satorra Bentler (SB-X 2), el cual toma los índices de ajuste corregidos. Los valores no significativos ( $p \geq 0,05$ ) indican que el modelo propuesto se ajusta a los datos y los índices de bondad de ajuste-GFI (Goodness of Fit Index) y su índice corregido-AGFI (Adjusted Goodness of fit Index).

También se calcularon los índices comparativos de ajuste, como el índice de ajuste normativo-NFI (Normed Fit Index), índice de ajuste no normativo NNFI (Non-Normed Fit Index) y el índice de ajuste relativo como el CFI (Comparative Fit Index) e índice de ajuste incremental IFI (Incremental Fit Index). En estos casos, los valores superiores a 0,90 indican un ajuste adecuado del modelo (Hu y Bentler, 1999). Por otro lado, se consideró el índice RMSEA (Root Mean Square Error of Aproximation), que es una medida de discrepancia del modelo por grado de libertad que informa su parsimonia, donde el modelo presenta un ajuste bueno cuando alcanza un valor menor a 0,06, aceptable, entre 0,08 y 0,10, y malo, si es superior a 0,10 (Hu y Bentler, 1999). La validez convergente y discriminante fue calculada siguiendo las recomendaciones de Fornell y Larcker (1981), a través del cálculo de la varianza extraída. Finalmente, se calculó el coeficiente de fiabilidad alfa de Cronbach.

## Resultados

### *Estadísticos Descriptivos*

<sup>5</sup> Pruebas estadísticas que permiten evaluar la normalidad de un conjunto de datos. Calculado con SPSS21.

La media, desviación estándar asimetría y curtosis de los ítems se presentan en la tabla 2. Kline (2011)

*Tabla 2.*  
Media, Desviación Estándar, Asimetría y Curtosis de la Escala de Comportamientos Cívicos

Ítem	Media	Desv. típ.	Asimetría	Curtosis
EPOR01	5,6912	1,43551	-1,119	,524
EPOR02	6,1706	1,25285	-1,566	1,645
EPOR03	6,1000	1,28825	-1,661	2,222
EPOR04	5,7059	1,54059	-1,129	,319
EPOR05	6,3529	1,12579	-2,100	4,531
EPOR06	5,6618	1,65818	-1,177	,411
EPOR07	5,9912	1,46440	-1,561	1,719
EPOR08	4,5941	2,23408	-,458	-1,318
EPOR09	6,2588	1,31390	-2,033	3,623
EPOR10	5,1471	1,79531	-,721	-,548
EPOR11	6,1706	1,17760	-1,589	1,954
EPOR12	6,3971	1,05511	-2,288	5,821
EPOR13	6,3647	1,12465	-2,169	4,808
EPOR14	5,5382	1,64783	-1,055	,216
EPEQ01	6,0529	1,30242	-1,678	2,523
EPEQ02	6,5882	,89303	-2,618	6,964
EPEQ03	5,8382	1,44731	-1,342	1,109
EPEQ04	5,9941	1,41002	-1,520	1,516
EPEQ05	6,2441	1,23463	-1,912	3,237
EPEQ06	4,9794	2,32395	-,757	-1,083
EPEQ07	6,4235	1,05177	-2,138	4,279
EPEQ08	5,8941	1,54403	-1,548	1,616
EPEQ09	5,5912	1,66712	-1,155	,406
EPEQ10	6,3912	1,13274	-2,270	4,996
EPJF01	6,2853	1,34068	-2,084	3,632
EPJF02	5,9706	1,56445	-1,583	1,639
EPJF03	6,3147	1,24957	-2,101	3,924
EPJF04	6,3647	1,26768	-2,145	3,858
EPJF05	6,4941	1,20592	-2,687	6,712
EPJF06	6,0147	1,58619	-1,608	1,541
EPJF07	5,5206	1,85050	-1,081	-,072
EPJF08	6,1794	1,38902	-1,925	3,089
EPJF09	6,6765	,90949	-3,385	11,548
PJF10	6,5029	1,20348	-2,760	7,106

Fuente: Elaboración propia.

sugiere que niveles menos de 3 para asimetría y menos de 10 para curtosis son aceptados.

### Análisis Factorial Exploratorio

Un análisis factorial exploratorio fue aplicado a las sub-escalas EPOR-EPEQ y EPJF y algunos criterios fueron considerados para evaluar la viabilidad y pertinencia de la escala. Se utilizó el índice de Kaiser-Meyer Olkin (KMO) y el test de esfericidad de Barlett's, cuyos resultados fueron adecuados y significativos. El KMO fue de 0.95, lo que indica que es pertinente realizar un análisis factorial usando la matriz de correlaciones.

El análisis de componentes principales de la escala usando rotación Oblimax presentó una estructura factorial de tres factores y un porcentaje del 66% de varianza extraída. De acuerdo a los resultados mostrados en la tabla 3, los factores arriba de 0.60 explican la pertinencia del ítem al factor (Hair et al., 2014), indicando que los datos se presentan tienen las características para realizar un análisis factorial confirmatorio.

La fiabilidad de las escalas fue medida a través del Alfa de Cronbach. Los valores específicos para cada sub-escala fueron: EPOR ( $\alpha = 0.94$ ), EPEQ ( $\alpha = 0.91$ ), EPJF ( $\alpha = 0.95$ ) y para la escala global ( $\alpha = .96$ ) mostrando muy buenos resultados. Siguiendo a Hair et al. (2014) se procedió a evaluar la correlación ítem total y la comunalidad del instrumento

de comportamientos cívicos aplicado a

Tabla 3.  
Matriz de componentes principales

Ítems	Matriz de estructura		
	Componente		
	1	2	3
EPOR01	,841		
EPOR02	,839		
EPOR03	,818		
EPOR04	,854		
EPOR05	,784		
EPOR06	,783		
EPOR07	,838		
EPOR08	,273		
EPOR09	,820		
EPOR10	,629		
EPOR11	,769		
EPOR12	,780		
EPOR13	,781		
EPOR14	,755		
EPEQ01			,836
EPEQ02			,618
EPEQ03			,890
EPEQ04			,884
EPEQ05			,715
EPEQ06			,358
EPEQ07			,636
EPEQ08			,857
EPEQ09			,862
EPEQ10			,831
EPJF01	,907		
EPJF02	,868		
EPJF03	,818		
EPJF04	,909		
EPJF05	,783		
EPJF06	,848		
EPJF07	,803		
EPJF08	,825		
EPJF09	,743		
EPJF10	,871		

Fuente: Elaboración propia.

trabajadores. En la tabla 4 y después de un proceso iterativo, los ítems EPOR08 (“Cuando alguien expresa una posición contraria, esto no implica un conflicto para la organización”) y EPEQ06 (“Cuando expreso una idea, esto no implica un conflicto”) presentaron resultados que están por debajo del criterio en alguno de los dos indicadores por lo cual fueron eliminados (Hair et al., 2014).

### Análisis Factorial Confirmatorio

Para obtener la validación del constructo de la Escala de Comportamientos Cívicos se desarrolló un análisis factorial confirmatorio usando como input la matriz de covarianza asintótica, lo que permite realizar una depuración profunda de las escalas y su dimensionalidad (Anderson & Gerbing, 1988). El análisis fue realizado con último modelo establecido para el análisis factorial exploratorio (Tabla 5), el cual contenía (13) ítems para la sub-escala EPOR, nueve (9) ítems para la sub-escala EPEQ y diez (10) ítems para la sub-escala EPJF. Los resultados de los índices de bondad de ajuste son:  $\chi^2 = 751$ ; G1 352; P-Value 0.00; GFI = 0.99; CFI = 0.99; RMSEA = 0.057; NFI = 0.98; y SRMR 0.06. Con base en la modificación de los

Tabla 4.

Correlación ítem-total y extracción para las sub-escalas de Comportamientos de civilidad de los empleados

Sub - escala	Ítems	Correlación ítem -total corregida	Extracción Comunalidad	Alfa de Cronbach
ORGANIZACIÓN	EPOR01	,800	,704	0,935
	EPOR02	,787	,715	
	EPOR03	,750	,644	
	EPOR04	,838	,783	
	EPOR05	,710	,640	
	EPOR06	,797	,777	
	EPOR07	,783	,703	
	EPOR08	,294	,369	
	EPOR09	,751	,718	
	EPOR10	,653	,689	
	EPOR11	,747	,667	
	EPOR12	,724	,766	
	EPOR13	,717	,683	
	EPOR14	,757	,726	
EQUIPO DE TRABAJO	EPEQ01	,791	,732	0,907
	EPEQ02	,642	,773	
	EPEQ03	,817	,797	
	EPEQ04	,845	,825	
	EPEQ05	,695	,705	
	EPEQ06	,372	,371	
	EPEQ07	,638	,795	
	EPEQ08	,809	,809	
	EPEQ09	,743	,726	
	EPEQ10	,772	,731	
JEFE	EPJF01	,881	,830	,951
	EPJF02	,866	,790	
	EPJF03	,776	,681	
	EPJF04	,876	,827	
	EPJF05	,724	,598	
	EPJF06	,836	,743	
	EPJF07	,782	,669	
	EPJF08	,796	,702	
	EPJF09	,668	,539	
	EPJF10	,810	,732	

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 5.

Ajuste de índices de modelos contrastados

Modelo	X <sup>2</sup>	G1	X <sup>2</sup> /G1	P.Value	GFI	CFI	RMSEA	NFI	NNFI	SRMR	AGFI
M1	2136	461	4,63	0	0,56	0,964	0,104	0,955	0,96	0,08	0,49
M2	1828	431	4,24	0	0,59	0,969	0,097	0,959	0,97	0,08	0,52
M3	1619	402	4,03	0	0,60	0,971	0,094	0,962	0,97	0,07	0,54
M4	751	352	2,13	0	0,78	0,99	0,057	0,98	0,99	0,06	0,71

Fuente: Elaboración propia.

índices de ajuste y las consideraciones teóricas, el modelo fue reespecificado (Jöreskog & Sörbom, 1996), mejorando significativamente los índices de bondad de ajuste. La tabla 5 presenta el contraste de los modelos y los índices de ajuste.

*Validez Convergente*

Existe validez convergente cuando cada conjunto de ítems determinado converge para medir un mismo concepto. Anderson and Gerbing (1988) plantean que este tipo de validez se puede evaluar a través de la significatividad de los coeficientes estandarizados de cada indicador. Así, los autores plantean que el modelo de medida presentaría validez convergente si los ítems de las escalas estuvieran significativos y fuertemente correlacionados con las variables latentes que se supone que miden, y recomiendan que además, el promedio de las cargas sobre cada factor sea superior a 0.7. Es decir, se evalúa la significatividad de los coeficientes estandarizados de cada indicador, comprobando si son mayores que dos veces su error estándar, siempre que las ponderaciones de las variables sean elevadas (0,7) y significativas (valor de la t superior a 1,96).

Bajo estos criterios y mirando los resultados de la tabla 6, todos los ítems de las escalas depuradas son significativos y su promedio de cargas superan el índice establecido. Por todo lo anterior se puede asumir una validez convergente de la escala de medida de los comportamientos cívicos.

Tabla 6.  
Validez convergente del instrumento final

Sub - escala	Ítems	ESCALA FINAL				
		$\lambda$	Promedio de las cargas	Valor t		
ORGANIZACIÓN	EPOR01	0,826	0,78	16,748		
	EPOR02	0,830		14,819		
	EPOR03	0,773		13,322		
	EPOR04	0,822		18,319		
	EPOR05	0,741		9,523		
	EPOR06	0,814		16,882		
	EPOR07	0,805		14,508		
	EPOR09	0,791		12,166		
	EPOR11	0,782		12,678		
	EPOR12	0,802		9,976		
	EPOR13	0,766		11,095		
	EPOR14	0,732		14,718		
	EQUIPO DE TRABAJO	EPEQ01		0,846	0,83	13,015
		EPEQ02		0,692		7,229
EPEQ03		0,842	16,012			
EPEQ04		0,872	15,585			
EPEQ05		0,722	9,767			
EPEQ07		0,707	8,14			
EPEQ08		0,864	15,714			
EPEQ10		0,820	10,603			
JEFE		EPJF01	0,900	0,85		13,448
		EPJF02	0,894			16,007
	EPJF03	0,806	10,355			
	EPJF04	0,898	12,287			
	EPJF05	0,723	8,115			
	EPJF06	0,857	15,899			
	EPJF07	0,789	17,736			
	EPJF08	0,815	12,537			
	EPJF09	0,718	6,294			
	EPJF10	0,807	8,942			

Fuente: Elaboración propia.

*Validez discriminante*

La validez discriminante implica que cada escala de medición representa una dimensión por separado y que ningún ítem contribuye significativamente a más de una dimensión. A este respecto, los autores plantean que una escala tiene validez discriminante si los instrumentos diseñados para medir un constructo dado no sirven para medir otros y plantean tres procedimientos para analizarlo: el test de

intervalo de confianza, el test de la varianza extraída y el test de la diferencia entre las chi cuadrado o secuencial de la chi cuadrado (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2014).

Como se puede observar en la tabla 7, ninguna de las correlaciones al cuadrado supera el valor de 0.7, ni la varianza extraída de las sub-escalas, por lo que se puede decir que el modelo de medida de los comportamientos de civilidad tiene validez discriminante.

Tabla 7.

Correlaciones entre las variables latentes del modelo de comportamientos cívicos

VARIANZA EXTRAÍDA vs CORRELACION AL CUADRADO	ORGANIZACIÓN	EQUIPO	JEFE
	0,63	0,64	0,68
ORGANIZACIÓN	0,63	1,00	0,55
EQUIPO	0,64	0,55	1,00
JEFE	0,68	0,43	0,41

Fuente: Elaboración propia.

### Consistencia interna

La consistencia interna se calculó mediante el análisis del Alpha de Cronbach, la fiabilidad compuesta y la varianza extraída. Para esto se tomó la recomendación de Hair et al. (2014) quien sugiere el valor de 0.7 y 0.5 para fiabilidad compuesta y varianza extraída, respectivamente. Así en la tabla 8 se puede observar cómo los niveles

Tabla 8.

Indicadores de fiabilidad de las escalas de comportamientos cívicos

Sub-escalas	Alfa de Cronbach	Fiabilidad Compuesta	Varianza Extraída
EPOR	0,95	0,95	0,63
EPEQ	0,93	0,93	0,64
EPJF	0,95	0,95	0,68

Fuente: Elaboración propia.

alcanzados para la escala final, superan los valores establecidos con fundamento en la literatura, poniéndose de manifiesto la consistencia interna de las escalas depuradas.

### Conclusiones

Los comportamientos cívicos en las organizaciones es un campo de investigación relativamente nuevo dentro de los estudios organizacionales positivos. Por ello, el objetivo de esta investigación fue desarrollar y validar un nuevo instrumento para evaluar este constructo. El concepto de comportamientos cívicos está ligado a los atributos positivos de las organizaciones, como es la civilidad (Porath, 2015).

El estudio presenta el desarrollo y validación de un instrumento que contiene tres sub-escalas que permiten medir la percepción de los trabajadores respecto a los comportamientos cívicos de sus compañeros, su equipo de trabajo y su jefe dentro de una organización en Ecuador, con datos obtenidos de 340 trabajadores de una Institución de Educación Superior. El análisis factorial confirmatorio provee evidencia de la fiabilidad y validez de los ítems de la escala. Los resultados muestran que la fiabilidad de las sub-escalas es satisfactoria y los valores del coeficiente Alfa para la muestra total son adecuados (Hair et al., 2014). También se pudo determinar una validez discriminante y convergente, por lo que se puede contar con un instrumento en español para evaluar los comportamientos cívicos en las organizaciones.

Los administradores educativos pueden utilizar la escala para evaluar los comportamientos cívicos percibidos por los colaboradores con respecto a su organización, equipo de trabajo y el jefe. El análisis de los datos permitirá identificar áreas problemáticas y podrá ayudar a desarrollar mejoras en la organización. Los investigadores pueden usar esta escala como parte del diseño de una investigación y evaluar la influencia de los comportamientos cívicos en otros constructos organizacionales.

A pesar de que los resultados son una nueva contribución al área de los estudios organizacionales positivos, existen unas limitaciones que sugieren áreas para desarrollar futuras investigaciones. La muestra proviene de una sola institución del sector educación, futuros estudios deberían incluir otros tipos de organizaciones y muestras más grandes. También la validación de la escala en otros idiomas y culturas pueden ser consideradas.

En conclusión, este artículo describe la validación inicial de una escala de comportamientos cívicos. Debido a que el instrumento evalúa la percepción de los trabajadores con respecto a los comportamientos cívicos de sus compañeros, su equipo de trabajo y el jefe, el instrumento puede proveer información valiosa para las organizaciones. Los ítems de la escala muestra una adecuada propiedad psicométrica y contribuye positivamente a los estudios organizacionales positivos, aportando una nueva escala para medir las percepciones de los comportamientos

cívicos de los trabajadores en una institución de educación superior.

## Referencias

- Anderson, J., & Gerbing, D. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411-423. doi:10.1037/0033-2909.103.3.411
- Berg, B. L., & Lune, H. (2014). *Qualitative Research Methods for the Social Sciences*: Pearson Education, Limited.
- Burnfield, J., Clark, O., Devendorf, S., & Jex, S. (2004). *Understanding workplace incivility: Scale development and validation*. Paper presented at the 19th Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Chicago.
- Cameron, K. (2008). *Positive Leadership. Strategies For Extraordinary Performance*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Cameron, K. (2017). Cross-Cultural Research and Positive Organizational Scholarship. *Cross Cultural & Strategic Management*, 24(1), 13-32. doi:10.1108/CCSM-02-2016-0021
- Cameron, K., Mora, C., Leutscher, T., & Calarco, M. (2011). Effects of Positive Practices on Organizational Effectiveness. *Journal of Applied Behavioral Science*, 47(3), 266-308. doi:10.1177/0021886310395514.
- Carter, S. (1998). *Civility: Manners, Morales and the Etiquette of Democracy*. New York, NY: Harper Collins Publishers, Inc.
- Chiaburu, D., & Harrison, D. (2008). Do peers make the place? Conceptual synthesis and meta-analysis of coworker effects on perceptions, attitudes, OCBs, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 93(5), 1082.

- Clark, C., & Carñosso, J. (2008). Civility: A concept analysis. *Journal of Theory Construction & Testing*, 12(1), 11-15.
- Clark, C., Farnsworth, J., & Landrum, E. (2009). Development and description of the incivility in nursing education (INE) survey. *The Journal of Theory Construction & Testing*, 13(1), 7-15.
- Clark, C., Landrum, E., & Nguyen, D. (2013). Development and Description of the Organizational Civility Scale (OCS). *Journal of Theory Construction & Testing*, 17(1), 11-17.
- Clark, O., & Walsh, B. (2016). Civility climate mitigates deviant reactions to organizational constraints. *Journal of Managerial Psychology*, 31(1), 186-201. doi:10.1108/JMP-01-2014-0021
- Collins, J. (2001). *Good to Great*. New York: HarperCollins.
- Cortina, L., Magley, V., Williams, J., & Langhout, R. (2001). Incivility in the workplace: incidence and impact. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1), 64.
- Czekaj, J., & Ziębicki, B. (2013). Positive Organizational Scholarship Against Evolution of Management Theories and Concepts. *Organization and Management*, 3(156), 45.
- Elsner, P., & Boggs, G. (2005). *Encouraging Civility as a Community College Leader*. Washington, DC: Community College Press.
- Ferriss, A. (2002). Studying and measuring civility: A framework, trends, and scale. *Sociological Inquiry*, 72(3), 376-392.
- Forni, P. M. (2002). *Choosing Civility. The twenty-five rules of considerate conduct* (1st ed.). New York: St. Martin's Press.
- Glinska-Newes, A. (2012). *Positive Relationships at Work - What do They Cause and What do They Stand for in Polish Companies*. Paper presented at the 7th International Scientific Conference, New York City.
- Guidroz, A., Burnfield-Geimer, J., Clark, O., Schwetschenau, H., & Jex, S. (2010). The Nursing Incivility Scale: Development and Validation of an Occupation-Specific Measure. *Journal of nursing measurement*, 18(3), 176-200.
- Guinness, O. (2008). *The Case for Civility: And Why Our Future Depends on It*. New York, NY: HarperCollins
- Hair, J., Black, w., Babin, B., & Anderson, R. (2014). *Multivariate data analysis* (Seventh ed.). London: Pearson Education Limited.
- Henninger, D. (2007). The Rebirth of Civility? *The Wall Street Journal* p. A14.
- Hobfoll, S., Johnson, R., Canetti, D., Palmieri, P., Hall, B., Lavi, I., & Galea, S. (2012). Can People Remain Engaged and Vigorous in the Face of Trauma? Palestinians in the West Bank and Gaza. *Psychiatry*, 75(1), 60-75.
- Hutton, S., & Gates, D. (2008). Workplace Incivility and Productivity Losses Among Direct Care Staff. *AAOHN Journal*, 56(4), 168-175.
- Jöreskog, K., & Sörbom, D. (1996). *Lisrel 8: User's Reference Guide* (Second Edition ed.). Chicago: Scientific Software International Inc.
- Kline, R. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (Third ed.). New York: The Guilford Press.
- Lévy, J.-P., & Varela, J. (2003). *Análisis Multivariable para las Ciencias Sociales*. Madrid: Pearson Educación S.A.
- Lim, V., & Teo, T. (2009). Mind your E-manners:

- Impact of Cyber Incivility on Employees' Work Attitude and Behavior. *Information & Management*, 46(8), 419-425. doi:10.1016/j.im.2009.06.006
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706. doi:10.1002/job.165.
- Margolis, J., & Walsh, J. (2003). Misery Loves Companies: Rethinking Social Initiatives by Business. *Administrative Science Quarterly*, 48(2), 268-305.
- Martin, R., & Hine, D. (2005). Development and validation of the uncivil workplace behavior questionnaire. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 477-490.
- Meterko, M., Osatuke, K., Mohr, D., Warren, N., & Dyrenforth, S. (2007). *Civility: The development and psychometric assessment of a survey measure*. Unpublished manuscript.
- Miner, K., Settles, I., Pratt-Hyatt, J., & Brady, C. (2012). Experiencing Incivility in Organizations: The Buffering Effects of Emotional and Organizational Support. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(2), 340-372.
- Nilsson, W. (2015). Positive Institutional Work: Exploring Institutional Work Through The Lens of Positive Organizational Scholarship. *Academy of Management Review*, 40(3), 370-398. doi:10.5465/amr.2013.0188.
- Ottinot, R. (2008). The development and validation of the perceived workplace civility climate scale. *University of South Florida. Unpublished Master's thesis. University of Florida*.
- Pavela, G. (1997). Civility and Student Life 161-175. Retrieved from: <http://www.stetson.edu/law/lawreview/m>edia/civility-and-student-life-27-1.pdf
- Penney, L., & Spector, P. (2005). Job stress, incivility, and counterproductive work behavior (CWB): The moderating role of negative affectivity. *Journal of Organizational Behavior*, 26(7), 777-796.
- Porath, C. (2012). Civility. In K. Cameron & G. Spreitzer (Eds.), *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship* (pp. 439-448). New York, NY: Oxford University Press.
- Porath, C., Gerbasi, A., & Schorch, S. (2015). The Effects of Civility on Advice, Leadership, and Performance. *The Journal Of Applied Psychology*, 100(5), 1527-1541. doi:10.1037/apl0000016.
- Porath, C., & Pearson, C. (2012). Emotional and Behavioral Responses to Workplace. Incivility and the Impact of Hierarchical Status. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(S1), E326-E357.
- RAE. (2016). Diccionario de la Lengua Española 23. Retrieved from: <http://dle.rae.es/?id=9NnAydD>.
- Robinson, J., Shaver, P., & Wrightsman, L. (1991). *Measures of Personality and Social Psychological Attitudes* (Vol. 1). San Diego, California: Academic Press Inc.
- Rodríguez-Carvajal, R., Moreno-Jiménez, B., Rivas-Hermosilla, S., Alvarez-Bejarano, A., & Sanz, A. (2010). Positive Psychology at Work: Mutual Gains for Individuals and Organizations. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(3), 235-253.
- Satorra, A., & Bentler, P. (1990). Model Conditions for Asymptotic Robustness in the Analysis of Linear Relations. *Computational Statistics & Data Analysis*, 10(3), 235-249. doi:[http://dx.doi.org/10.1016/0167-9473\(90\)90004-2](http://dx.doi.org/10.1016/0167-9473(90)90004-2)

- Satorra, A., & Bentler, P. (2001). A scaled difference Chi-square test estadistic for moment structure analysis. *Psychometrika*, 66(4), 507-514.
- Sistare, C. (2004). *Civility and Its Discontents: Civic virtue, toleration, and cultural fragmentation*. Lawrence KS: University Press of Kansas.
- Spreitzer, G., & Cameron, K. (2012). Applying a POS Lens to Bring out the Best in Organizations. *Organizational Dynamics*, 41(2), 85-88.
- Walsh, B., Magley, V., Reeves, D., Davies-Schrils, K., Marmet, M., & Gallus, J. (2012). Assessing Workgroup Norms for Civility: The Development of the Civility Norms Questionnaire-Brief. *Journal of Business and Psychology*, 27(4), 407-420.
- Wilson, N., & Holmvall, C. (2013). The development and validation of the Incivility from Customers Scale. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(3), 310.
- Wright, T. A. (2003). Positive Organizational Behavior: An Idea Whose Time Has Truly Come. (4), 437.
- Zbierowski, P., & Bratnicki, M. (2014). Corporate Social Performance as a Indicator of Success in Positive Organizational Scholarship View. *Zarządzanie Strategiczne w Teorii i Praktyce*(366), 689-697.