



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Evidencias Psicométricas de la escala de comportamientos de  
ciudadanía organizacional en Trabajadores de Empresas  
Privadas de Lima Metropolitana

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Psicología

**AUTORAS:**

Canchari Ramos, Chavelly Maria Jesus (ORCID: 0000-0001-9806-7454)  
Llamoctanta Palma, Deysi Marilu (ORCID: 0000-0002-2517-060X)

**ASESOR:**

Mgtr. Dominguez Vergara, Julio Alberto (ORCID: 0000-0002-3671-3366)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Psicométrica

LIMA – PERÚ

2021

## Dedicatoria

La presente investigación está dedicada con mucho amor a nuestros padres por el apoyo constante durante la duración de nuestra carrera profesional, por sus consejos cada día, valores inculcados y por la motivación incesante en nuestros momentos de fragilidad y por formarnos de la mejor manera.

## Agradecimiento

En primer lugar, agradecer a Dios por ser nuestra guía de fortaleza y confianza, en nuestro desarrollo personal y profesional. Luego agradecemos enormemente a nuestras familias por el apoyo firme, apoyándonos en cada etapa de nuestra formación profesional.

Igualmente, agradecemos a nuestro asesor el Mg. Julio Alberto Dominguez Vergara, por su guía profesional en cada momento y por compartir sus conocimientos y enseñanzas por medio de su experiencia.

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figura .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	11
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos .....	15
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos .....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN .....	26
VI. CONCLUSIONES .....	30
VII. RECOMENDACIONES .....	31
REFERENCIAS	
ANEXOS	

## Índice de tablas

	<b>Pág.</b>
Tabla 1: Características sociodemográficas de los participantes (n= 458)...	13
Tabla 2: V de Aiken mediante el juicio de expertos, según los criterios de pertinencia, relevancia y claridad.....	19
Tabla 3: Estadísticos descriptivos de los ítems de la variable de estudio...	20
Tabla 4: Índice de bondad de ajuste del Análisis Factorial Confirmatorio de la ECCO.....	21
Tabla 5: Cargas factoriales de los ítems del modelo original.....	22
Tabla 6: Prueba de normalidad de Kolgomorov-Smirnov-Lilliefors de las escalas empleadas para la validez en relación con otras variables.....	24
Tabla 7: Correlación de las dimensiones de la ECCO con las dimensiones de la Escala de Satisfacción Laboral.....	24
Tabla 8: Análisis de la consistencia interna por dimensiones de la Escala de Comportamientos de Ciudadanía Organizacional.....	25

## Índice de figura

	<b>Pág.</b>
Figura 1. Análisis Factorial Confirmatorio del modelo original de la	
Escala .....	23

## Resumen

La siguiente investigación de tipo instrumental tuvo como objetivo determinar las evidencias psicométricas de la Escala de Comportamientos de Ciudadanía Organizacional en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana, para la cual se tuvo una muestra de 458 participantes, de 18 a 60 años, tanto hombres y mujeres que cumplieron con los requisitos establecidos en la investigación. En los resultados obtenidos, se estableció la validez de contenido con el criterio de 8 jueces a través de la V de Aiken donde se obtuvieron valores  $>.70$ . La validez de constructo se obtuvo mediante el análisis factorial confirmatorio, obteniendo apropiados índices de ajuste ( $\chi^2 = 2.475$   $p < .001$ , RMSEA = .057, CFI = .95, TLI = .93, SMRS = .052). Se determinó la evidencia de validez con las dimensiones de la Escala de Satisfacción Laboral (valores en el rango  $\pm .50$ ). Finalmente, la confiabilidad fue analizada por el coeficiente alfa ( $\alpha$ ) y omega ( $\omega$ ), los valores de la consistencia interna varían entre .70 y .80 en cada uno de los factores que componen la escala. Se concluye que la escala de 5 factores presentó adecuadas evidencias de validez y confiabilidad, por lo que este instrumento puede ser aplicado en el campo organizacional.

**Palabras clave:** Comportamientos de Ciudadanía Organizacional, escala, evidencias psicométricas, validez, confiabilidad

## Abstract

The following research of an instrumental type aimed to determine the psychometric evidence of the Scale of Organizational Citizenship Behaviors in workers of private companies in Metropolitan Lima, for which a sample of 458 participants, aged 18 to 60 years, both men and women, was had. women who met the requirements established in the investigation. In the results obtained, the content validity was established with the criterion of 8 judges through Aiken's V where values  $> .70$  were obtained. The construct validity was obtained through confirmatory factor analysis, obtaining appropriate fit indices ( $\chi^2 = 2.475$   $p < .001$ , RMSEA = .057, CFI = .95, TLI = .93, SMRS = .052). The validity evidence was determined with the dimensions of the Job Satisfaction Scale (values in the range  $\pm .50$ ). Finally, the reliability was analyzed by the alpha ( $\alpha$ ) and omega ( $\omega$ ) coefficients, the internal consistency values vary between .70 and .80 in each of the factors that make up the scale. It is concluded that the 5-factor scale presented adequate evidence of validity and reliability, so this instrument can be applied in the organizational field.

**Keywords:** Organizational Citizenship Behaviors, scale, psychometric evidence, validity, reliability



## I. INTRODUCCIÓN

En el mundo actual la competencia entre las empresas implica diversos factores como su capacidad para afrontar los cambios generados por la globalización, es el papel del hombre que ha tenido un rol fundamental en los últimos años, ya que las empresas requieren de una fuerza laboral que se comprometa con las metas de cada organización (Rodríguez, Sánchez y Martínez, 2014), aún más cuando se enfrentan a una crisis económica como resultado de la emergencia sanitaria por la COVID-19, donde la mayoría de los colaboradores están realizando trabajo remoto y/o teletrabajo.

La Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2020), expresa que el teletrabajo no es adaptable en todas las áreas o en todos los rubros de las empresas, pero puede ser beneficioso ante la situación actual que atravesamos. Allí está el reto, de que los colaboradores puedan ejercer sus funciones sin la necesidad de estar con la presencia del supervisor o jefe inmediato. Los reportes a nivel mundial en los sectores afectados son de 1250 millones de trabajadores que simbolizan el 38% de la población activa, que vienen realizando una modalidad diferente al trabajo presencial y que han adoptado esta medida para detener la declinación en la producción de las organizaciones y su pérdida de ingresos en sus hogares, lo cual representa un alto nivel de riesgo en la economía mundial.

Según el informe del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2017), del total de 82 247 grandes empresas con ventas que superan los 150 UIT al año, el 42.8% de estas organizaciones realizaron una inversión económica en Tecnologías de Información y Comunicaciones (TIC), por otra parte, el 33.8% de empresas medianas y finalmente el 24.8% de empresas pequeñas buscaron nuevas modalidades de trabajo para seguir en el mercado (INEI, 2020). En el año 2018, se adoptó la modalidad del teletrabajo para algunas empresas del ámbito público y privado. Para el 2020 y a inicios de la crisis económica y sanitaria que viene atravesando el Perú y el mundo, se está poniendo en práctica el trabajo remoto y/o teletrabajo para prevenir los casos de contagio por la COVID-19 en los colaboradores.

Por lo tanto, para subsistir y lograr vencer estas situaciones críticas, los equipos de trabajo, como las empresas, necesitan adoptar nuevas prácticas laborales, recursos sociales y económicos que sirvan para ayudar en la constancia de actividades (Salanova, Llorens, Cifre & Martínez, 2012). Cierta parte de las conductas que promueven el adecuado clima laboral en las empresas son parte de los Comportamientos de Ciudadanía Organizacional (CCO), es una nueva área de estudio que está tomando relevancia, ya que el colaborador muestra conductas que no son recompensadas o que tal vez lo hace por impresionar a los demás y así se pueda promover una recomendación o aumento de sueldo.

En el transcurso de los años, ha nacido la atracción por investigar los comportamientos de ciudadanía organizacional que fue planteado de forma precisa por Organ en 1988. Tal como, Rosario-Hernández & Rovira (2004) refieren que su buena práctica colabora de manera fundamental al adecuado funcionamiento de las organizaciones. De esta manera, se requiere saber cómo incitar a los colaboradores para que adquieran estas conductas o comportamientos en su centro de trabajo. Ahora más que todo es importante porque muchos colaboradores han adoptado el teletrabajo y tienen mayor responsabilidad para desarrollar sus funciones.

Se busca adoptar una nueva perspectiva de abordaje en el contexto globalizado y competente de las organizaciones e industrias, teniendo en cuenta elementos de intervención con visión de favorecer la ciudadanía organizacional. Si bien es cierto, existen situaciones en donde los colaboradores defienden y se identifican con su centro de labores a pesar de no tener un respaldo, muchos de ellos pretenden mejorar sus conocimientos y habilidades para aumentar su nivel de producción (Carrillo & Rosario, 2016; Vargas, 2018).

Los psicólogos son los profesionales que evalúan la conducta del ser humano y usan frecuentemente herramientas de apoyo, muchas veces se cometen errores de usar instrumentos no validados en el país y desactualizados, por lo que se recomienda el uso de instrumentos confiables

y que hayan sido validados en la población objetivo para una intervención eficaz, lo que implica que posean unas adecuadas propiedades psicométricas (Muñiz y Fonseca, 2019).

Es por ello, que es fundamental tener instrumentos validados que midan estas conductas, como la Escala de Comportamientos de Ciudadanía Organizacional (ECCO-M3), que fue elaborado por Rosario-Rodríguez, Rodríguez-Montalvan y Martínez-Lugo (2019), siendo una mejora de la ECCO de Martínez-Lugo, Miranda, Donate, Benítez, Santiago, Clavell y Pagán (2004), donde se rescatan algunos ítems. La versión final de esta escala constó de 5 dimensiones con 3 ítems cada uno, siendo un total de 15 ítems. Frente a esta realidad problemática se propuso la siguiente incógnita de investigación ¿La Escala de Comportamientos de Ciudadanía Organizacional presentará evidencias psicométricas aceptables en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana?

Estas conductas son esenciales para el adecuado funcionamiento de las organizaciones, por lo cual se consideró el estudio de la Escala de Comportamientos de Ciudadanía Organizacional (ECCO-M3) en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana, ya que se justificó a nivel práctico, porque el mencionado instrumento puede ser usado como herramienta para medir estas conductas en diversas organizaciones, para ser precedentes de planes de mejora en la administración del talento de las mismas. A nivel metodológico, el estudio generó un instrumento validado a nuestra población objetivo; además al seguir las pautas para la validación [American Educational Research Association (AERA), American Psychological Association (APA) & National Council on Measurement in Education (NCME)], contribuirá a la línea de investigación psicométrica.

Por lo antes expuesto, se propuso como objetivo principal, determinar las evidencias psicométricas de la Escala de Comportamientos de Ciudadanía Organizacional en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana. Se plantearon como objetivos específicos, establecer la validez de contenido de la Escala de Comportamientos de Ciudadanía

Organizacional, analizar la validez centrada en la estructura interna mediante el Análisis Factorial Confirmatorio de la Escala de Comportamientos de Ciudadanía Organizacional, evaluar la evidencia de validez con otra variable y determinar la confiabilidad por consistencia interna de la Escala de Comportamientos de Ciudadanía Organizacional adaptada en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana.

## II. MARCO TEÓRICO

Padilla y González (2020) en su estudio publicado, analizaron la correlación de las variables de comportamientos de ciudadanía organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de hoteles de la ciudad de Zacatecas, México. Con una muestra de 212 empleados de 11 hoteles representativos de la ciudad, de diferentes puestos de trabajo, siendo un 57.1% mujeres y 42.9% hombres. Dentro de los resultados obtenidos de la variable CCO, los valores del alfa de Cronbach están entre .77 y .95, demostrando que los ítems de la ECCO presentan una adecuada confiabilidad. En el coeficiente de Spearman se halló una adecuación positiva y elocuente con un coeficiente RHO de .64 entre las variables. Concluyeron que el grado de satisfacción laboral afecta de forma directa para realizar los CCO.

Rosario-Rodríguez, Rodríguez-Montalbán y Martínez-Lugo (2019) en su investigación analizaron las Propiedades Psicométricas de la Escala de Comportamientos de Ciudadanía Organizacional (ECCO-M3). La muestra estuvo conformada por 934 participantes entre las edades de 21 a 79 años. Los resultados dieron un modelo final (M3) de cinco dimensiones (cortesía, concienciación, altruismo, deportividad y virtud cívica) con 3 ítems en cada factor. La validez de la estructura interna se obtuvo por medio del Análisis Factorial Confirmatorio, obteniendo apropiados índices de ajuste ( $\chi^2 = 431.74$   $p < .001$ , RMSEA = .07, CFI = .94, NFI = .93, IFI = .94, AIC = 511.74). La confiabilidad se obtuvo por medio del Alfa de Cronbach, donde los valores fluctuaron entre .73 y .79. Se estudió la validez convergente y discriminante por medio de la Varianza Media Extraída (VME), los valores obtenidos en los factores de la ECCO oscilaron entre .51 y .55. Concluyeron que se obtuvo una adaptación mejorada de la Escala con excelentes Propiedades Psicométricas.

Rodríguez, Sánchez y Martínez (2014) evaluaron las evidencias psicométricas de la Escala de Comportamientos de Ciudadanía Organizacional de Compañeros de Trabajo (ECCOCT). La muestra estuvo constituida por 347 trabajadores de distintos campos o áreas de trabajo. Se desarrolló el análisis confirmatorio de factores con buenos índices de ajuste

( $\chi^2=189.72$ , RMSEA = .06, CFI = .96, NFI = .93, IFI = .96, AIC = 299.72), los valores estimados de Alfa de Cronbach estuvieron entre .75 y .82. Los resultados brindaron una estructura multidimensional de 5 factores con 3 ítems cada uno. Llegaron a la conclusión de que esta propuesta posee propiedades psicométricas robustas para su utilidad en el ámbito organizacional.

Rodríguez, Martínez y Salanova (2014) efectuaron una investigación con el fin de comprobar el rol del engagement como proceso psicológico con la Justicia Organizacional y CCO. Los participantes que conformaron la muestra fueron 144 colaboradores de diversos puestos laborales de Puerto Rico. Dentro de los resultados más relevantes, mencionan que los coeficientes de confiabilidad de alfa de Cronbach se encontraron entre .75 y .93. Concluyeron que se certifica el rol de intermediario del compromiso laboral entre la Justicia Organizacional y los CCO en trabajadores.

Rosario-Hernández y Rovira (2004) en su investigación cuyo propósito fue plantear y legalizar un instrumento para medir Ciudadanía Organizacional. El instrumento estuvo compuesto por 256 trabajadores de Puerto Rico, en la que el 50.8% (130) eran mujeres, el 39.5% (105) eran hombres y el 9.8% (25) no dieron información de su género. Los coeficientes de confiabilidad oscilaron entre los valores de .61 a .90, presentando propiedades psicométricas esperadas. Llegaron a la conclusión que la Escala de Ciudadanía Organizacional puede ser considerado como una prueba válida y confiable para evaluar la preferencia e inclinación de los colaboradores a mostrar comportamientos que no sean requeridos en el perfil de puestos de trabajo de las organizaciones pero que resultan esenciales.

Martínez-Lugo et al. (2004) desarrollaron la Escala de Comportamientos de Ciudadanía Organizacional. El instrumento fue validado con un total de 400 participantes donde un 66.3% fueron mujeres y un 33.5% fueron hombres. En un inicio establecieron 107 ítems para evaluar las 5 dimensiones de los CCO según Organ (1988).

Se desarrollaron análisis confirmatorios con rotación Varimax, quedando el instrumento con 10 ítems por cada factor con un 39.70% de la varianza explicada. Los valores de Alfa de Cronbach para las 5 dimensiones estuvieron entre .84 y .89, siendo aceptables.

Para comprender la evolución del constructo, tenemos que revisar las teorías que le dieron origen. Las Normas de Reciprocidad de Gouldner (1960), quien refiere que son la instrucción moral interna que tiene cada persona al recibir un beneficio y retribuir a quien lo ha dado, este razonamiento se fundamenta en la afirmación de honestidad del trabajador a la empresa, aceptando que tanto el colaborador como la empresa actúan de manera favorable para satisfacer de manera equilibrada las expectativas del otro, lo cual el colaborador se siente obligado a reconocer de manera positiva el trato propicio de los demás.

En base a las normas de reciprocidad se construye la Teoría del Intercambio Social que fue postulada por Homans (1961, citado por Beham, 2011) y analizada por Blau (1964, citado por Beham, 2011), aquí señala que el cambio social está integrado por las labores voluntarias de las personas que cumplen órdenes o están direccionados al cumplimiento de metas y que van de acuerdo con sus perspectivas personales. La agrupación de las personas se realiza por afinidad y esta relación les admite que puedan plantear cambios para conseguir una variedad de beneficios laborales.

Esta variable de estudio se define como una conducta individual que es facultativa y no es reconocida directamente o de manera específica por el reglamento de las organizaciones, donde se promueve el funcionamiento efectivo y eficiente de cada entidad (Organ, 1988), esta denominación ha cambiado en las últimas décadas, sin embargo, su definición no ha tenido grandes cambios.

Por consiguiente, los CCO son el conjunto de conductas y actitudes que van más allá del desarrollo de funciones y competitividad, apoyándose a nivel interno entre miembros, social y psicológico (Borman, 2004), sin esperar recompensas o reconocimientos explícitos (Podsakoff, MacKenzie, Paine &

Bachrach, 2000; Lo & Ramayah, 2009) haciendo referencia al conjunto de comportamientos y actitudes que pueden manifestar los colaboradores en su puesto de trabajo.

En el proceso del desarrollo de instrumentos de medición se han encontrado diversos factores que conforman los Comportamientos de Ciudadanía Organizacional. Organ (1988) identificó cinco factores fundamentales que constituyen la variable de esta investigación.

El primer factor es denominado altruismo que abarca a los comportamientos sinceros de brindar ayuda a sus compañeros de trabajo en sus actividades laborales. Este tipo de comportamientos representa la intención de ayudar a personas determinadas en contextos directos como también se pueden guiar a nuevos integrantes de los equipos de trabajo o a sus propios colegas a utilizar las herramientas de la empresa. Teniendo en cuenta a Martínez (2017), refiere que las conductas voluntarias ayudan a un compañero de trabajo a ponerse al día con sus actividades pendientes.

El segundo factor es la virtud cívica que hace referencia a la contribución e involucramiento con la vida laboral (Organ, 1988). Esta conducta involucra la ventaja y el compromiso del trabajador con la empresa y sus responsabilidades, ya que manifiesta su afán de pertenecer a la empresa. Podemos mencionar algunas muestras de esta conducta como la asistencia a actividades caritativas que son auspiciadas por la organización como defender a su centro laboral de la competencia o de quienes lo critican para así promover hechos positivos dentro de la organización.

El tercer factor es la deportividad que involucra comportamientos de tolerancia a las diferentes circunstancias o cláusulas de trabajo peligrosas sin refutar u oponerse ante estas para no generar problemas menores en el trabajo a causa de quejas sin fundamentación (Organ, 1988). Esto se refleja en admitir obligaciones de trabajo transitorias que superan la carga normal de trabajo o las responsabilidades que son asignadas a cada trabajador, con el objetivo de alcanzar una meta estratégica. Ante ello Martínez (2017), menciona que el trabajador debe aprender a no quejarse de forma



innecesaria y ser flexible ante los conflictos que puedan presentarse en su centro de labores.

El cuarto factor es la cortesía que implica consultar o recibir asesoría de otros compañeros de trabajo antes de tomar decisiones importantes que impacten en sus responsabilidades. Estos son aspectos que señalan la intención del colaborador en prevenir dificultades que tal vez de otra manera hubiese sucedido entre las personas involucradas (Organ, 1997). Esto se observa cuando un compañero de trabajo solicita indicaciones para tomar una decisión óptima, cuando se toma en cuenta la participación de los demás compañeros de trabajo en la toma de decisiones dentro de la organización o cuando se comunica a un compañero o a un área específica sobre algún cambio que les pueda perturbar en sus actividades y de esta manera se mantiene una adecuada comunicación.

El quinto factor es la concienciación que se refiere a la asistencia del trabajador a su centro laboral y regirse a las políticas empresariales establecidas (Organ, 1988). Esta dimensión se relaciona con el concepto del “buen ciudadano” por lo que involucra cumplir y respetar las normas laborales establecidas por la empresa y realizar un buen trabajo. Este tipo de comportamientos favorece al sistema de la organización y a los que se involucran de manera indirecta. Estas conductas se obtienen observando en los casos como cuando el colaborador llega puntual a su centro laboral, cuando cumple con el horario del tiempo de refrigerio instruido por la empresa y cuando finalmente se cumpla con el código de vestimenta de la organización o de su área.

Existen muchas razones que explican el incremento del interés en los resultados positivos de los CCO (Podsakoff et al, 2009). Los referidos autores mencionan que algunos de los resultados a nivel individual de los CCO son el incremento en la productividad y rendimiento de los colaboradores, la reducción de la intención de abandono laboral, el menor porcentaje de ausentismo y la satisfacción de los clientes. Por otro lado, el ámbito organizacional, se ha estado observando que los elevados niveles de CCO incrementan la productividad en los colaboradores, la eficiencia en los

mismos y la inflación en las ganancias dentro de la organización (Nadiri & Tanova, 2010).

Por otro lado, se ha observado que los trabajadores cuando muestran CCO en el transcurso del día, están propensos a asumir un alto grado de intensidad por su trabajo al término de la jornada laboral (Lam, Wan & Roussin, 2016). Estos resultados positivos que promueven los CCO a nivel individual y a nivel empresarial producen un clima de comunicación adecuado, ayuda y empatía por la naturaleza de este conjunto de comportamientos positivos.

En cambio, no todas las consecuencias o resultados de los Comportamientos de Ciudadanía Organizacional son positivos. Algunos estudios han analizado los impactos nocivos de los CCO y sobre todo hace énfasis en el esfuerzo cognitivo, físico y emocional que ejecutan los trabajadores para mostrar este tipo de comportamientos, estos los pueden trasladar a una fase de agotamiento de la ciudadana (Bolino, Hsiung, Harvey & LePine, 2015).

Para conocer un poco más, la fatiga ciudadana es considerada como el estado en donde las personas se sienten desgastados, agotados o al límite de su rendimiento al involucrarse en los CCO. Si los estándares de soporte laboral y de los compañeros de equipo son bajos y la tensión por argumentar los comportamientos ciudadanos es elevada, esto puede inducir al trabajador a sentir cansancio ciudadano y desgano en sus actividades.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

El tipo de investigación del presente estudio fue básica porque se distingue en que solo abarca la parte teórica del mismo. De acuerdo con Montané (2010), el objetivo fundamental de este tipo de investigación es aumentar los conocimientos científicos de los autores, sin ejecutar el aspecto práctico. La creación y adaptación de instrumentos psicológicos están dentro del estudio psicométrico (Alarcón, 1991). Por lo que se realizó una investigación psicométrica, puesto que, presenta como propósito desarrollar o adaptar pruebas psicológicas que evidencien tanto validez como confiabilidad (Alarcón, 2008).

Esta investigación tuvo un diseño no experimental de corte transversal, porque se ejecutó sin hacer algún cambio en la variable y se analizó en un momento determinado y único. Al respecto los autores Hernández, Fernández y Baptista (2014) refieren que un estudio con diseño no experimental se caracteriza por no manipular de manera deliberada las variables definidas en el mismo. Por consiguiente, se refiere a estudios donde no cambiamos intencionalmente ninguna de las variables para percibir su efecto en las otras.

De igual manera, este estudio tuvo un diseño de investigación instrumental, al respecto Montero y León (2007), afirman que la investigación con diseño instrumental, se encuentra orientada hacia la creación de pruebas psicológicas, abarcando tanto el diseño como la adaptación de instrumentos validados y confiables en la población objetivo.

En este estudio se empleó el enfoque cuantitativo, ya que se desarrollará un estudio de manera secuencial que va a beneficiar en la recolección de datos mediante la observación y un análisis estadístico minucioso. Según Hernández, et al (2014) refiere que dicha guía maneja la recolección de datos para comprobar las hipótesis basadas en la medida numérica y la evaluación estadística, con el objetivo de instaurar modelos de conducta y explicar teorías.

### **3.2. Variables y operacionalización**

La variable de esta investigación fue Comportamientos de Ciudadanía Organizacional, lo cual se definirá a continuación:

Definición teórica: Es el comportamiento voluntario que manifiestan las personas de forma individual, el cual no es reconocido por el procedimiento regular de recompensas de las organizaciones y originan el funcionamiento efectivo de las mismas (Organ, 1988).

Definición operacional: Se define operacionalmente como los puntajes obtenidos en la Escala de Comportamientos de Ciudadanía Organizacional (ECCO-M3). Este instrumento está compuesto por 5 dimensiones: altruismo, actitud cívica, deportividad, cortesía y concienciación. Cada factor cuenta con 3 ítems y para alcanzar la calificación promedio por dimensión se debe agregar el valor conseguido por cada uno de los ítems y después el resultado logrado debe ser dividido por el número tres.

Escala de medición y opciones de respuesta: La escala de medición de los ítems es de intervalo. Las alternativas de respuesta son del 1 (totalmente en desacuerdo) al 6 (totalmente de acuerdo). (*Ver anexo 1*).

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

La población del presente estudio fueron trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana. Los criterios de inclusión que se tomaron en cuenta fueron: personas que residan en Lima Metropolitana, que trabajen en empresas privadas y que se encuentren dentro del grupo etario de 18 a 60 años.

En esta investigación, la muestra fue de 458 participantes que lograron cumplir con los criterios de inclusión referidos en el estudio. La gran parte de los participantes fluctuaron entre los 21 a 30 años de edad (n= 318) representando un 69.4% del total. Además, gran parte de los participantes fueron del género femenino representando el 60.5% (n=277). Respecto al

estado civil de los participantes, el 68.1% (n=312) indicaron que son solteros, en la modalidad de trabajo gran parte de los participantes refirieron estar realizando teletrabajo (n=241) representando un 52.6% de la muestra y en el tiempo de servicio en meses, el 71% de participantes se han ubicado en el rango de 1 a 24 meses (n=325) siendo la mayoría.

Tabla 1

*Características sociodemográficas de los participantes (n= 458)*

		<i>f</i>	%
Edad	18 a 20	48	10.5
	21 a 30	318	69.4
	31 a 40	78	17
	41 a 50	10	2.2
	51 a 60	4	0.9
Género	Femenino	277	60.5
	Masculino	181	39.5
Estado Civil	Casado	53	11.6
	Conviviente	82	17.9
	Divorciado	11	2.4
	Soltero	312	68.1
Modalidad de Trabajo	Presencial	217	47.4
	Teletrabajo	241	52.6
Tiempo de Servicio (meses)	1 a 24	325	71
	25 a 48	115	25.1
	49 a 72	9	2
	73 a 96	5	1.1
	97 a 120	3	0.7
	121 a 144	1	0.2

*f*: frecuencia; %: porcentaje.

El muestreo fue no probabilístico puesto que se seleccionó muestras aceptadas en una opinión personal, en un definitivo espacio, donde se ejecutó la elección al azar, de la misma manera es intencional porque los elementos fueron elegidos en base a criterios ya elegidos por las autoras.

En esta investigación la unidad de análisis fueron las personas que realicen trabajo en empresas privadas y que pertenezcan a Lima Metropolitana.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica se refiere a la tecnología empleada en el estudio, ya que es necesaria en todas las características de la ciencia, su asistencia está representada y definida por algunas hipótesis. En la presente investigación se usó la encuesta como técnica. Estas técnicas ayudan en la información y de datos para el estudio que se pretende realizar. De igual manera, ayudan a realizar una comparación de las respuestas adquiridas con diferentes cantidades de sujetos frente a situaciones que no varían de forma frecuente, determinando puntajes para cada respuesta y formulando gráficos estadísticos donde se ubicará el rendimiento de cada participante con un resultado normativo (Müller, 2004).

Según Hernández, et al (2014) los instrumentos de medida son aquellos que registran la información o los datos que interpretan las definiciones reales o variables de estudio que el investigador intenta estudiar. Para este proyecto de investigación se usó como instrumento la Escala de Comportamientos de Ciudadanía Organizacional (ECCO-M3).

Ficha técnica: La denominación de la prueba de este estudio fue la Escala de Comportamientos de Ciudadanía Organizacional (ECCO-M3) elaborado por Rosario-Rodríguez, Rodríguez-Montalvan y Martínez-Lugo (2019), siendo una mejora de ECCO de Martínez-Lugo, et al (2004). Esta escala se puede aplicar de manera individual como colectiva, está constituida por 5 factores (altruismo, concienciación, virtud cívica, deportividad y cortesía), 15 ítems con opciones de respuesta de tipo Likert (3 ítems por cada dimensión), las cuales proponen 6 alternativas de respuesta (1. Totalmente en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Algo en desacuerdo, 4. Algo de acuerdo, 5. De acuerdo y 6. Totalmente de acuerdo), tiene una duración de 10 minutos aproximadamente.

La finalidad fundamental de este instrumento es medir las preferencias de los trabajadores para mostrar conductas que no son requeridas en los perfiles de puestos, que no dan resultados relevantes a favor de las organizaciones para conseguir ser efectivas cumpliendo sus objetivos estratégicos. Se encontraron evidencias de validez en su estructura interna a través del análisis factorial confirmatorio, donde se obtuvieron adecuados y robustos índices de ajuste ( $\chi^2 = 431.74$ , RMSEA = .07, CFI = .94, NFI = .93, IFI = .94, AIC = 511.74). En referencia a la confiabilidad, se hallaron sus evidencias por consistencia interna del Alfa de Cronbach, donde los valores estuvieron entre .73 y .79.

Así mismo, se desarrolló la escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall (1979), fue adecuada al español por Pérez-Bilbao y Fidalgo (1995) y adaptada a la población peruana por Arias, Rivera y Ceballos (2017), la aplicación de este instrumento tiene un tiempo aproximado de 10 minutos, el objetivo es analizar la respuesta coherente al contenido del trabajo manifestado por la experiencia de los colaboradores de un empleo remunerado, el instrumento está constituido por 15 ítems divididos en dos dimensiones (factos intrínsecos y factores extrínsecos), tiene 7 niveles de respuesta en un escala de Likert (1. Muy insatisfecho, 2. Insatisfecho, 3. Moderadamente insatisfecho, 4. Ni insatisfecho ni satisfecho, 5. Moderadamente satisfecho, 6. Satisfecho y 7. Muy satisfecho). La mencionada escala arrojó como resultado un índice de confiabilidad excelente ( $\alpha = .945$ ) y se obtuvieron adecuados índices de ajuste ( $\chi^2 = 250.298$ , GFI = .914; CFI = .954; RMR = .054; RMSEA = .073).

### **3.5. Procedimientos**

Para realizar esta investigación, se procedió a buscar información en la página ResearchGate, encontrando la ECCO creado por (Martínez-Lugo, et al 2004) fue creada en Puerto Rico y adaptada en el mismo país por (Rosario-Rodríguez, Rodríguez-Montalbán y Martínez-Lugo, 2019). Inmediatamente se procedió a contactar a los autores que adaptaron la escala para obtener la autorización correspondiente de adaptar la prueba a

nuestro país. Cabe mencionar que no se ha realizado traducción de los ítems porque están en idioma español.

Por esta razón, se contó con 8 expertos para la validación de contenido de la escala. Estos especialistas cuentan con experiencia respecto a la variable de estudio, conocimiento de la comunidad, criterio de imparcialidad y disponibilidad. A continuación, se envió la ECCO-M3, en un periodo de tres semanas, mediante un formulario de Google que incluyó el consentimiento informado y las instrucciones que se tuvieron que seguir para la adecuada resolución de la escala; se compartió por redes sociales como grupos en Facebook, historias en Instagram y grupos de WhatsApp.

Se tomó en cuenta a los participantes que aceptaron de manera voluntaria participar de esta investigación y que lograron cumplir con los criterios de inclusión definidos tanto para la muestra piloto (102) como para la muestra final (458). Por último, con los datos alcanzados se realizó el análisis estadístico que corresponde al estudio realizado.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Se efectuó el análisis de los ítems por opinión de expertos para encontrar las evidencias de validez basadas en el contenido, teniendo en cuenta el puntaje de la V de Aiken, bajo los criterios de pertinencia, relevancia (American Educational Research Association, American Psychological Association & National Council on Measurement in Education, 2014) y claridad (Ventura-León, 2019), siendo que se buscará un valor esperado de mayor o igual .70 (Napitupulu, Syafrullah, Rahim, Amar, & Sucahyo, 2018).

En esta investigación, el análisis de datos se realizó por medio de las hojas de cálculo que fueron elaboradas estrictamente en Microsoft Excel, para el adecuado ordenamiento de datos y tablas. Asimismo, se eliminaron datos de los participantes que no se adecuaron con los criterios de inclusión, en la prueba piloto se reunió un total de 111 participantes de los cuales 9 fueron



eliminados y en la muestra final se obtuvo un total de 463 muestras de las cuales solo 5 fueron eliminadas.

Posteriormente, en el paquete estadístico (IBM SPSS – versión 25) se procedió con el análisis descriptivo de los ítems: media, desviación estándar, así como de la normalidad univariada tomando en consideración los valores de asimetría y curtosis +/- 1.5 como óptimo (Ferrando y Anguiano-Carrasco, 2010) y el índice de homogeneidad o de discriminación entre los ítems  $\geq .20$  (Morales, 2009).

Se aplicó la hoja de cálculo estadística Jamovi 1.1.9.0 para evaluar la validez de estructura interna, donde se empleó el modelo de análisis factorial confirmatorio (AFC), que permite comprobar modelos construidos con anticipación, aquí el investigador determina priorizar la totalidad de los vínculos entre los componentes que lo conforman (Bentler, 2007).

Para la confirmación del modelo se hallaron los valores de chi-cuadrado entre grados de libertad, índices comparativos CFI y TLI  $>.90$ , RMSEA y SMRS  $<.08$  (Schermelel-Engel, Moosbrugger & Müller, 2003); también se tomaron en cuenta las cargas factoriales, así como la relevancia teórica de los ítems y dimensiones de la escala.

Se estudió las evidencias de confiabilidad de consistencia interna con el coeficiente de Alfa y Omega. Los valores permisibles del alfa y omega  $.70$  y  $.90$  (Campos- Arias y Oviedo, 2008), sin embargo, ante ciertas circunstancias se pueden aceptar valores  $>.65$  (Katz, 2006 en Ventura-León y Caycho-Rodríguez, 2017). Luego se realizó el procesamiento para obtener las evidencias de validez basada en la relación con otras variables, en primera instancia se efectuó la prueba de normalidad de Kolgomorov-Smirnov-Lilliefors, para posteriormente realizar el Test de Rango de Correlación de Orden de Spearman, donde los valores de 0 equivalen a una correlación nula, + /-  $.50$  correlación moderada y +/- 1 correlación fuerte (Restrepo & Gonzáles, 2007).

### **3.7. Aspectos éticos**

Los miramientos éticos que se usaron en este estudio fueron la coordinación respectiva y anticipada con los participantes para obtener su consentimiento de realizar la escala mediante el cuestionario que será enviado a sus diferentes redes sociales, manteniendo el anonimato en sus respuestas. Por otro lado, se tomó como referencia el código de ética del Psicólogo Peruano, para el desarrollo del presente estudio, se consideraron como base algunos artículos que se mencionan a detalle en los siguientes párrafos.

El artículo 24, alude que el profesional en Psicología debe tener el permiso de los participantes involucrados en el estudio por medio del consentimiento informado para la recolección de datos y calificación correspondiente de cada uno. En el artículo 36, refiere que el psicólogo tiene que mantener en discreta confidencialidad y en total anonimato los datos y respuestas de los participantes involucrados.

En el artículo 79, el psicólogo cuando realice una investigación, debe asumir el compromiso de llevar a cabo de manera metódica y según su adecuación ética. Para concluir, en el artículo 82 nos indica temas de apertura y veracidad, los cuales se basan principalmente en la relación del investigador y del sujeto involucrado en la investigación que se va a desarrollar (Colegio de Psicólogos del Perú, 1980).

De la misma forma, la Asociación Americana de Psicología (2010), menciona que las investigaciones científicas se deben regir para principios éticos básicos, el rigor científico, el cual quiere dar cuenta de la autenticidad de los datos mostrados en la investigación. Asimismo, asegurar la propiedad intelectual de las investigaciones mencionadas en el proyecto de investigación siguiendo las normas APA, así también teniendo los permisos de los autores de la prueba a adaptar. Por último, el resguardo del bienestar y de derechos de los participantes.

## IV. RESULTADOS

### Análisis de la muestra piloto

En relación a los datos que se consiguieron en la muestra piloto, los participantes fueron 102. En el análisis por consistencia interna por medio de los coeficientes alfa y omega se obtuvo un valor general .96 y los valores por dimensiones estuvieron entre .79 y .92, demostrando ser una escala confiable. Así mismo, se obtuvo un valor adecuado del índice de discriminación entre los ítems, donde los valores oscilaron entre .591 y .871 siendo mayor al valor recomendado .20 (Morales, 2009) lo que demostró que el índice de homogeneidad es aceptable y significativo.

### Evidencias de validez de contenido mediante el criterio de jueces de la Escala de Comportamientos de Ciudadanía Organizacional

Tabla 2

*V de Aiken mediante el juicio de expertos, según los criterios de pertinencia, relevancia y claridad*

Ítem	Pertinencia			Relevancia			Claridad		
	V de Aiken	IC 95%		V de Aiken	IC 95%		V de Aiken	IC 95%	
		Inferior	Superior		Inferior	Superior		Inferior	Superior
1	0.96	0.86	1.07	0.96	0.86	1.07	0.96	0.86	1.07
2	0.96	0.86	1.07	0.96	0.86	1.07	0.96	0.86	1.07
3	1.00	0.93	1.07	1.00	0.93	1.07	1.00	0.93	1.07
4	0.96	0.86	1.07	0.96	0.86	1.07	0.96	0.86	1.07
5	0.83	0.69	1.00	0.92	0.80	1.05	0.75	0.59	0.95
6	1.00	0.93	1.07	1.00	0.93	1.07	1.00	0.93	1.07
7	0.92	0.80	1.05	0.96	0.86	1.07	0.83	0.69	1.00
8	1.00	0.93	1.07	1.00	0.93	1.07	0.96	0.86	1.07
9	0.96	0.86	1.07	0.92	0.80	1.05	0.88	0.74	1.03
10	0.96	0.86	1.07	0.96	0.86	1.07	0.96	0.86	1.07
11	1.00	0.93	1.07	1.00	0.93	1.07	1.00	0.93	1.07
12	0.96	0.86	1.07	0.92	0.80	1.05	0.96	0.86	1.07
13	0.96	0.86	1.07	0.96	0.86	1.07	0.83	0.69	1.00
14	0.96	0.86	1.07	0.92	0.80	1.05	0.83	0.69	1.00
15	1.00	0.93	1.07	0.96	0.86	1.07	0.96	0.86	1.07

*Nota.* IC 95% = intervalos de confianza al 95%

La tabla 2 se muestra la validez de contenido mediante 8 expertos en el estudio de la variable donde valoraron los criterios de pertinencia, relevancia y claridad de cada ítem, se observa que los puntajes de la V de Aiken estuvieron por encima del .70 (Napitupulu, et al., 2018), manifestando que los ítems de la presente escala son claros y precisos en relación a su contenido. Además, se indican los intervalos de confianza al 95% reafirmando los resultados obtenidos.

### **Análisis preliminar de los ítems de la Escala de Comportamientos de Ciudadanía Organizacional (ECCO-M3)**

Tabla 3

*Estadísticos Descriptivos de los ítems de la variable de estudio*

Ítem	Min.	Máx.	M	DE	g1	g2	Ritc
1	2	6	4.94	.667	-1.263	3.857	.319
2	2	6	5.02	.709	-.734	1.503	.505
3	2	6	5.14	.674	-.599	1.344	.507
4	2	6	5.33	.627	-.710	1.394	.579
5	3	6	5.18	.630	-.370	.343	.516
6	3	6	5.27	.628	-.541	.670	.621
7	3	6	4.96	.680	-.119	-.371	.370
8	3	6	5.0	.673	-.430	.508	.413
9	2	6	5.07	.713	-.424	.234	.472
10	2	6	5.23	.649	-.551	.901	.564
11	3	6	5.24	.658	-.438	-.119	.609
12	3	6	5.21	.627	-.297	-.106	.577
13	2	6	5.27	.646	-.624	1.006	.635
14	3	6	5.24	.665	-.407	-.378	.579
15	3	6	5.25	.653	-.349	-.517	.608

*Nota:* Min: Mínimo; Máx: Máximo; M: Media; DE: Desviación Estándar; g1: Asimetría; g2: Curtosis; Ritc: Índice de discriminación de ítems

En la tabla 3, se observó que solo el ítem 1 superó el +/- 1.5 en curtosis, de esta forma se determinó que los datos no se han distribuido con normalidad univariada; se halló un grado de correlación entre los ítems y el constructo,

además los valores del índice de discriminación fueron apropiados  $R_{itc} > .20$  (Morales, 2009).

**Evidencias de Validez por Estructura Interna de las puntuaciones de la Escala de Comportamientos de Ciudadanía Organizacional (ECCO-M3)**

Tabla 4

*Índice de bondad de ajuste del Análisis Factorial Confirmatorio de la ECCO*

Modelo	$\chi^2/gl$	CFI	TLI	SMRS	RMSEA	RMSEA 90% CI	
						Mínimo	Máximo
Modelo de 5 factores	2.475	.949	.933	.052	.057	.047	.067

*Nota:*  $\chi^2/gl$ : Chi cuadrado entre grados de libertad; CFI: Índice de bondad de ajuste comparativo; TLI: Índice de Tucker-Lewis; SMRS: Residuo estandarizado cuadrático medio; RMSEA: Error cuadrático medio de la aproximación; RMSEA 90% CI: Intervalos de confianza al 90%

En la tabla 4, se encontró que los índices de ajuste de parsimonia ( $\chi^2/gl < 5$ ), absoluto (RMSEA y SMRS  $< .08$ ) y comparativos (CFI y TLI  $> .90$ ) de la escala original se encontraron dentro de lo recomendado y aceptable (Schermelel-Engel, et al., 2003), es decir, los valores obtenidos presentaron un ajuste adecuado con el modelo teórico.

Tabla 5

*Cargas factoriales de los ítems del modelo original*

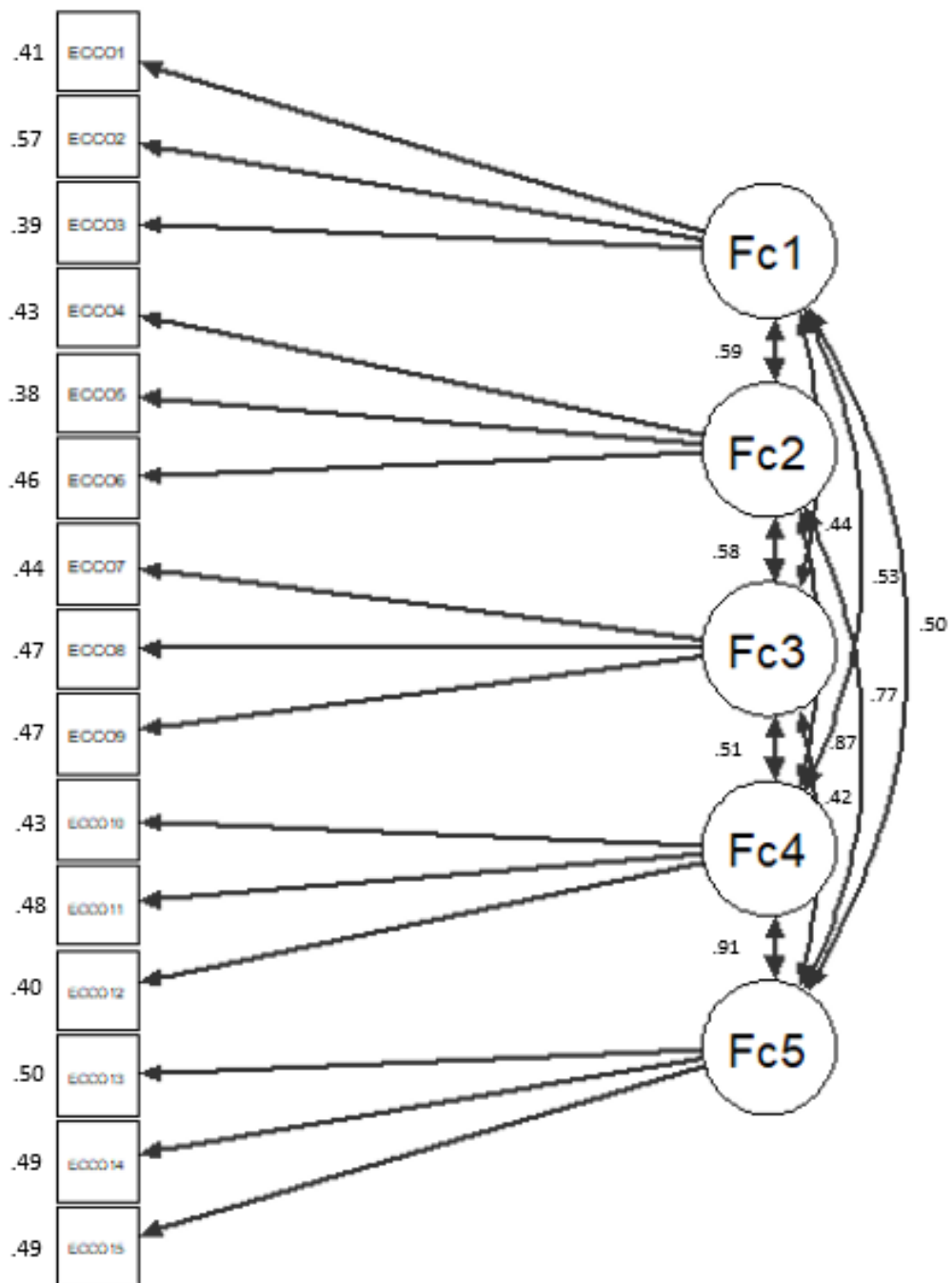
Factor	ítem	Estimación	SE	Z	p
Altruismo	1	.41	.033	12.5	< .001
	2	.57	.037	15.5	< .001
	3	.39	.036	10.8	< .001
Concienciación	4	.43	.029	14.9	< .001
	5	.38	.030	12.9	< .001
	6	.46	.028	16.1	< .001
Virtud Cívica	7	.44	.034	12.7	< .001
	8	.47	.034	13.8	< .001
	9	.47	.036	12.9	< .001
Deportividad	10	.43	.029	14.6	< .001
	11	.48	.029	16.8	< .001
	12	.40	.028	14	< .001
Cortesía	13	.50	.027	18.1	< .001
	14	.49	.029	17.3	< .001
	15	.49	.028	17.7	< .001

*Nota:* Estimación: cargas factoriales; SE: error; Z: valoración universal; p: significancia

La tabla 5 muestra que las cargas factoriales de los ítems del factor 1 estuvieron entre .39 y .57, el factor 2 fluctuó entre .38 y .46, mientras que el factor 3 entre .44 y .47, el factor 4 entre .40 y .48 y el factor 5 osciló entre .49 y .50 superando el valor recomendado .30 (Kline, 1993), así mismo, todos los ítems presentaron significancia al tener un  $p < .001$ .

**Figura 1**

*Análisis Factorial Confirmatorio del modelo original de la Escala*



La figura 1 nos muestra la estructura factorial del modelo original de 5 factores, donde se aprecia una adecuada correlación entre dimensiones, las cuales oscilan entre .42 y .91.

## Evidencias de validez basada en la relación con otras variables

Tabla 6

*Prueba de normalidad de Kolgomorov-Smirnov-Lilliefors de las escalas empleadas para la validez en relación con otras variables*

Escalas	Sig.
<i>ECCO</i>	
Altruismo	.000
Concienciación	.000
Virtud Cívica	.000
Deportividad	.000
Cortesía	.000
<i>Satisfacción Laboral</i>	
Factores intrínsecos	.000
Factores extrínsecos	.000

*Nota:* Sig.: nivel de significancia

La tabla 6 mostró que la significancia de la prueba de normalidad Kolgomorov-Smirnov-Lilliefors es  $< .05$ , por lo que se evidenció que ambas escalas y sus dimensiones presentan una distribución no normal.

Tabla 7

*Correlación de las dimensiones de la ECCO con las dimensiones de la Escala de Satisfacción Laboral*

		Escala de Comportamientos de Ciudadanía Organizacional				
		Altruismo	Concienciación	Virtud Cívica	Deportividad	Cortesía
Factores intrínsecos	r	.321**	.299**	.326**	.384**	.323**
	p-valor	.000	.000	.000	.000	.000
Factores extrínsecos	r	.244**	.204**	.372**	.293**	.205**
	p-valor	.000	.000	.000	.000	.000

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Nota.* p-valor $<.05$  = correlación significativa; r= Test de Rango de Correlación de Orden de Spearman



En la tabla 7, se determinó una correlación media relevante entre las dimensiones de la Escala de Satisfacción Laboral con las dimensiones de la Escala de CCO, puesto que los valores se encuentran dentro del rango +/- .50 (Restrepo & Gonzáles, 2007).

### **Evidencia de confiabilidad por consistencia interna de las puntuaciones de la ECCO**

Tabla 8

*Análisis de la consistencia interna por dimensiones de la ECCO*

Dimensiones	Ítems	$\alpha$	$\omega$
Altruismo	1, 2 y 3	.70	.71
Concienciación	4, 5 y 6	.71	.71
Virtud Cívica	7, 8 y 9	.70	.70
Deportividad	10, 11 y 12	.72	.72
Cortesía	13, 14 y 15	.80	.80

*Nota.*  $\alpha$ : Alfa de Cronbach;  $\omega$ : Omega de McDonald

La tabla 8 especificó los coeficientes de alfa y omega para cada dimensión de la variable de estudio. Se encontró que el coeficiente de alfa y omega de las dimensiones estuvieron en un rango entre .70 y .80. Esto se pudo interpretar como un aceptable grado de confiabilidad del instrumento, de igual manera evidenció que las dimensiones pueden medir de forma adecuada el instrumento (Ventura-León y Caycho-Rodríguez, 2017).

## V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se muestra las Evidencias Psicométricas de la Escala de Comportamientos de Ciudadanía Organizacional en Trabajadores de Empresas Privadas de Lima Metropolitana, propiciando hallazgos relevantes en el desarrollo de la recolección de datos, ya que se considera que la escala ha tenido adecuados valores en la población aplicada.

El objetivo general de esta investigación fue determinar las evidencias psicométricas de la versión abreviada (Rosario-Rodríguez et al, 2019), de la ECCO de Martínez-Lugo, et al (2004) en una muestra de trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana; por consiguiente, se puede mencionar que se obtuvo que el mencionado instrumento presentó adecuadas evidencias psicométricas para poder ser aplicables.

De igual manera, en el presente estudio se logró cumplir con los objetivos específicos que se plantearon en un inicio, se estableció la validez de contenido por juicio de expertos caracterizado según Sireci (1998, citado por Pedroza, Suárez-Álvarez y García-Cueto, 2013) por contar con una cantidad de expertos quienes evalúan los ítems de cada dimensión de acuerdo a su relevancia y representatividad con el constructo del instrumento usado. Se usó este método a través de la V de Aiken, el cual prioriza la evaluación de los ítems en relación al constructo basados en tres criterios y teniendo en cuenta la cantidad de jueces donde brindan valores que, de acuerdo a Napitupulu et al (2018) deben ser mayores a .70; en cuanto al criterio de pertinencia se obtuvieron valores entre .83 y 1, en relevancia los valores oscilaron entre .92 y 1 y en el criterio de claridad los valores estuvieron entre .75 y 1, lo que indica que los ítems del instrumento fueron comprensibles, claros y precisos en relación a su contenido.

Así mismo, se evaluó la validez por estructura interna de la escala de comportamientos de ciudadanía organizacional con el análisis factorial confirmatorio, donde los valores deberían presentar un RMSEA  $<.08$ , CFI y TLI  $>.90$  según lo indican Schermelleh-Engel, et al (2003), como en los antecedentes de Rosario-Rodríguez, et al (2019) que presentó resultados favorables de sus índices de ajuste (RMSEA = .07, CFI = .94, NFI = .93, IFI

= .94), los cuales fueron similares a los encontrados en el modelo de 5 factores de este estudio (RMSEA = .06, CFI = .95, TLI = .93), a su vez los valores presentan similitud con los de Rodríguez, et al (2014) (RMSEA = .06, CFI = .96, NFI = .93, IFI = .96), lo que demostró que los datos hallados de este modelo son adecuados.

Del mismo modo, se evaluó la evidencia de validez con otras variables, se correlacionó con la escala de satisfacción laboral por medio del coeficiente Rho de Spearman, al respecto Restrepo & Gonzáles (2007) indican que 0 es equivalente a una correlación nula, +/- .50 es una correlación moderada y +/- 1 a una correlación fuerte, por lo mismo entre las dimensiones de la ESL y las de ECCO se obtuvieron valores que fluctuaron entre .20 y .38 lo que indica una correlación media significativa, lo que es similar al antecedente de Padilla y González (2020) donde hallaron una correlación positiva y que la satisfacción laboral afecta de forma directa para realizar los comportamientos de ciudadanía organizacional.

En cuanto a las evidencias de confiabilidad, la mayoría de las investigaciones psicométricas usan el coeficiente de alfa como en el caso de nuestros antecedentes, sin embargo, en el estudio también se usó el omega de McDonald, puesto que es considerado una buena y robusta medida de confiabilidad porque trabaja con las cargas factoriales lo que hace que los cálculos sean más estables (Salazar y Cerpa, 2017), así como medir adecuadamente cuando no se cumple con el principio de tau-equivalencia al contrario del alfa de Cronbach (Cho & Kim, 2015).

De acuerdo a Campos-Arias y Oviedo (2008) y Ventura-León y Caycho-Rodríguez (2017) los valores admisibles de alfa y omega deben ser superior a .70, en esta investigación se obtuvieron valores por dimensiones, los cuales, tanto en el coeficiente de alfa y omega oscilaron entre .70 y .80, los resultados fueron similares a los de Rodríguez, et al (2014) donde los valores ( $\alpha$ ) estuvieron entre .75 y .82 al igual que Rosario-Rodríguez, et al (2019) donde los valores fluctuaron entre .73 y .79, mientras que en Padilla y González (2020) los valores del alfa estuvieron entre .77 y .95, así mismo en Rodríguez, Martínez y Salanova (2014) oscilaron entre .75 y .93.

Mientras que en otros estudios como el de DeVellis (1991) se obtuvieron valores del .61 hasta el .85 y en Rosario-Hernández y Rovira (2004) se encontraron entre .61 a .90, cabe desatacar que estos dos últimos estudios fueron realizados con el cuestionario de 23 y 75 aseveraciones respectivamente, lo que puede haber influido en la obtención de bajos valores en algunas dimensiones. Por consiguiente, se puede afirmar que los valores obtenidos con la aplicación del modelo de 15 ítems presentan mayor relación con la variable de estudio y son más aceptables.

En cuanto a las limitaciones de la investigación, en primera instancia, el tipo de aplicación, debido al contexto actual, en el que el país está en cuarentena, la herramienta principal para la aplicación de instrumentos fue virtual mediante formulario de Google, que si bien es una herramienta útil en la investigación no permite controlar las variables, como ruido, distracciones u otros, al momento de contestar el cuestionario.

Así mismo, la falta de antecedentes nacionales e internacionales fue otra limitación, puesto que el instrumento usado no posee muchas investigaciones sobre sus evidencias psicométricas fuera de su país de origen, lo que restringe la posibilidad de realizar mayores comparaciones, por lo mismo, los resultados obtenidos serán un aporte para futuras investigaciones sobre los comportamientos de ciudadanía organizacional.

Otra limitación del estudio fue la no generalización de los resultados, puesto que, a pesar de que Lima concentra una gran cantidad de los trabajadores, esta no es suficiente para representar a los trabajadores de todo el Perú. Es por ello que, para líneas futuras se recomienda el uso y análisis de las evidencias psicométricas en otros departamentos del país, así como otras poblaciones, además del uso del cuestionario para estudios correlacionales o descriptivos.

A pesar de estas limitaciones, los resultados obtenidos de los análisis del presente estudio fueron comparables con los obtenidos en otros estudios, demostrando que el modelo de 5 factores de 15 ítems responde a los 5 factores propuestos por Organ (1988), de igual manera que cada factor mide de forma confiable un factor particular de la variable de estudio.

Finalmente, al considerar los resultados, se sustenta que la ECCO tiene evidencias psicométricas adecuadas para medir los Comportamientos de Ciudadanía Organizacional en la población de estudio considerada como parte del estudio realizado.

## VI. CONCLUSIONES

1. La validez de contenido de la V de Aiken mediante el criterio de jueces, cumplen con los criterios de claridad, relevancia y pertinencia de los 15 ítems de la escala original, se encuentran dentro de lo recomendado, estableciendo que es una escala clara y precisa en relación a su contenido.
2. La validez de constructo a través del análisis factorial confirmatorio de la ECCO, el modelo de 5 factores estableció índices de ajuste con valores aceptables, por lo que, se deduce que la escala presenta un ajuste adecuado con el modelo teórico.
3. La validez basada en la relación con otras variables se determinó una correlación media significativa entre las dimensiones de la Escala de Satisfacción Laboral con las dimensiones de la ECCO, puesto que los valores se encuentran dentro del rango +/- .50.
4. La confiabilidad alcanzada mediante la consistencia interna del coeficiente alfa ( $\alpha$ ) y omega ( $\omega$ ), varían entre .70 y .80, es decir, muestra una valoración aceptable determinando que la ECCO es una escala confiable por los valores obtenidos.

## VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda implementar un estudio con mayor tamaño muestral para tener representatividad de la población objetivo y obtener resultados más generalizados.
2. Se sugiere seguir realizando investigaciones psicométricas a nivel nacional con diversos tipos de organizaciones como públicas y privadas, así como en otros contextos culturales para examinar si los resultados de las evidencias psicométricas se mantienen o varían.
3. Se recomienda el análisis mediante la técnica de invarianza factorial por parte del cuestionario según el tipo de empresa basado en los sesgos de las empresas públicas y privadas.
4. Se recomienda realizar estudios correlacionales con variables divergentes como el empowerment empresarial y el liderazgo en las organizaciones, asimismo con variables convergentes como la cultura organizacional y compromiso laboral para complementar la validez respecto a otras variables.
5. También, se recomienda el uso del instrumento de 15 ítems de la ECCO para el desarrollo de futuros estudios sobre los CCO orientados al diagnóstico para implementar programas dentro de las organizaciones.
6. Finalmente, se recomienda continuar con el estudio de la variable en la población determinada para fomentar las ventajas en realizar más investigaciones en el campo de estudio determinado.

## REFERENCIAS

- Alarcón, R. (1991). *Métodos y diseños de investigación del comportamiento*. Lima, Perú: Fondo editorial Universidad Peruana Cayetano Heredia.
- Alarcón, R. (2008). *Métodos y diseños de investigación del comportamiento*. (2da. Ed.). Lima, Perú: Fondo editorial Universidad Peruana Cayetano Heredia.
- American Educational Research Association, American Psychological Association & National Council on Measurement in Education. (2014). *Standards for educational and psychological testing*. Washington, DC: American Educational Research Association.
- American Psychologic Association. (2010). *Publication Manual American Psychology Association*. (6ta. Ed.). London: Author
- Arias, W., Rivera, R., & Ceballos, K. (2017). Análisis psicométrico de la Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall en una muestra multiocupacional de Arequipa, Perú. *Interacciones*, 3(2), 79-85. [doi: 10.24016/2017.v3n2.74](https://doi.org/10.24016/2017.v3n2.74)
- Beham, B. (2011). Work-family conflict and organisational citizenship behaviour: empirical evidence from Spanish employees. *Community, Work & Family*, 14(1), 63–80. <http://doi.org/10.1080/13668803.2010.506034>
- Bentler, P. M. (2007). ¿Can scientifically useful hypotheses be tested with correlations? *American Psychologist*, 62, 772-782. [doi.org/10.1037/0003-066X.62.8.772](https://doi.org/10.1037/0003-066X.62.8.772)
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la Investigación*. (2da ed.). Estado de México: Pearson.
- Borman, W. (2004) The concept of organizational citizenship. *Current Directions in Psychological Science*, 13(6), 238-241. <https://doi.org/10.1111/j.0963-7214.2004.00316.x>



- Campo-Arias, A., y Oviedo, H. (2008). Propiedades psicométricas de una escala: la consistencia interna. *Rev. Salud Pública*, 10 (5), 831-839. [doi.org/10.1590/S0124-00642008000500015](https://doi.org/10.1590/S0124-00642008000500015)
- Carrillo, D. & Rosario, E. (2016). La relación entre las conductas de ciudadanía organizacional y la inteligencia emocional en una muestra de empleados de una industria farmacéutica en Puerto Rico. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 27(2), 61-74. Recuperado de <http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/94>
- Colegio de Psicólogos del Perú. (S/F). *Código de ética profesional*. Recuperado de [http://www.colpsic.org.co/aym\\_image/files/CodigoEticaPeru.pdf](http://www.colpsic.org.co/aym_image/files/CodigoEticaPeru.pdf)
- Charter, R. (2003). Un desglose de los coeficientes de confiabilidad por tipo de prueba y método de confiabilidad, y las implicaciones clínicas de la baja confiabilidad. *Revista de Psicología General*, 130 (3), 290-304.
- Cho, E., & Kim, S. (2015). Cronbach's coefficient alpha: Well known but poorly understood. *Organizational Research Methods*, 18(2), 207–230. [doi:10.1177/1094428114555994](https://doi.org/10.1177/1094428114555994)
- Ferrando, P. y Anguiano-Carrasco, C. (2010). El análisis factorial como técnica de investigación en psicología. *Papeles del Psicólogo*, 31 (1), 18-33. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77812441003>
- Gouldner, A. (1960a). The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement. *American Sociological Review*, 25(2), 161–178. <http://doi.org/10.2307/2092623>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta ed.). México: Mc Graw - Hill.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020). "Principales efectos del COVID-19 en los hogares de Lima Metropolitana y Callao". *Entrevistas realizadas del 5 al 7 de mayo del 2020*. Lima, Perú.
- Kline, P. (1993). *The handbook of psychological testing*. London: Routledge.

- Lo, M. & Ramayah, T. (2009). Dimensionality of Organizational Citizenship Behavior (OCB) in a multicultural society: The case of Malaysia. *International Business Research*, 2(1), 48-55. [DOI: 10.5539 / ibr.v2n1p48](https://doi.org/10.5539/ibr.v2n1p48)
- Martínez, J. (2017). *Conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso organizacional de los colaboradores en el Viceministerio de Pesquería 2017* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6576/Martinez\\_QJR.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6576/Martinez_QJR.pdf?sequence=1)
- Martínez-Lugo, M., Miranda, S., Santiago, I., Donate, J., Benítez, E., Clavell, A., González, E. & Pagán, A. (noviembre de 2004). *Desarrollo de la escala de comportamientos de ciudadanía organizacional (ECCO)*. Cartel presentado en la 51era Convención Anual de la APPR, Ponce, Puerto Rico.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2020). *“Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana”. Trimestre móvil febrero-marzo-abril 2020* (Informe Técnico N°05).
- Montané, J. (2010). Introducción a la investigación Básica. *Revista Andalucía de patología digestiva*, 33(3), 221-227. Recuperado de [https://www.researchgate.net/profile/Jordi\\_Muntane2/publication/341343398\\_Introduccion\\_a\\_la\\_Investigacion\\_basica/links/5ebb9e7d92851c11a8650cf9/Introduccion-a-la-Investigacion-basica.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Jordi_Muntane2/publication/341343398_Introduccion_a_la_Investigacion_basica/links/5ebb9e7d92851c11a8650cf9/Introduccion-a-la-Investigacion-basica.pdf)
- Montero, I. y León, O. (2007). Sistema de clasificación del método en los informes de investigación en psicología. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7(3), 847-862. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33701007>
- Morales, P. (2009). *Análisis de ítems en las pruebas objetivas*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas. Recuperado de <https://educrea.cl/wp-content/uploads/2014/11/19-nov-analisis-de-items-en-las-pruebasobjetivas.pdf>
- Müller, M. (2004). *Descubrir el Camino*. (4ta ed.). Buenos Aires, Argentina: Bonum.

- Muñiz, J. y Fonseca - Pedrero, E. (2019). Diez pasos para la construcción de un test. *Psicothema*, 31(1), 7 - 16. Recuperado de <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=4508>
- Napitupulu, D., Syafrullah, M., Rahim, R., Amar, A. y Sucahyo, Y. (2018). Content validity of critical success factors for e-Government implementation in indonesia. *In IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 352, 1-10. [doi:10.1088/1757-899X/352/1/012058](https://doi.org/10.1088/1757-899X/352/1/012058).
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA, England: Lexington Books /D. C. Heath and Com.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, 10(2), 85-87.
- Padilla, J. y González, J. (2020). Comportamiento de ciudadanía organizacional y satisfacción laboral en empleados del sector hotelero de Zacatecas (México). *Perspectivas en Turismo*, 29(2), 605-626. Recuperado de <https://link.gale.com/apps/doc/A623791024/AONE?u=univcv&sid=AONE&xid=8e156dc1>
- Pedrosa, I., Suárez-Álvarez, J. y García-Cueto, E. (2013). Evidencias sobre la Validez de Contenido: Avances Teóricos y Métodos para su Estimación. *Acción Psicológica*, 10(2), 3-18. <http://dx.doi.org/10.5944/ap.10.2.11820>
- Podsakoff, P., MacKenzie, S., Paine, J. & Bachrach, D. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563. [DOI: 10.1177 / 014920630002600306](https://doi.org/10.1177/014920630002600306)
- Restrepo, L. & Gonzales, J. (2007). De Pearson a Spearman. *Revista Colombiana de Ciencias Pecuarias*, 20(2), 183-192. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2950/295023034010.pdf>
- Rodríguez, R., Martínez, M. & Salanova, M. (2014). Justicia organizacional, engagement en el trabajo y comportamientos de ciudadanía organizacional: una combinación ganadora. *Universitas Psychologica*, 13(3), 961-974. <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY13-3.joet>

- Rodríguez, R., Sánchez, I. y Martínez, M. (2014). Propiedades psicométricas de la escala de comportamientos de ciudadanía organizacional de compañeros de trabajo. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 25, 30-49. Recuperado de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1946-20262014000100003#:~:text=Los%20comportamientos%20de%20ciudadan%C3%ADa%20organizacional%20\(CCO\)%20se%20definen%20como%20%22,4\).](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1946-20262014000100003#:~:text=Los%20comportamientos%20de%20ciudadan%C3%ADa%20organizacional%20(CCO)%20se%20definen%20como%20%22,4).)
- Rosario-Rodríguez, A., Rodríguez-Montalbán, R. y Martínez-Lugo, M. (2019). Propiedades psicométricas de la Escala de Comportamientos de Ciudadanía Organizacional (ECCO). *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 30, 30-46. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/334330808PropiedadesPsicometricasdeLaEscalaDeComportamientosdeCiudadaniaOrganizacionalECCO>
- Rosario-Hernández, E., & Rovira, L. (2004). Desarrollo y validación de la Escala de Ciudadanía Organizacional. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 15, 1-25. Recuperado de <http://www.ojs.repsasppr.net/index.php/reps/article/view/131>
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E. & Martínez, I. (2012). We need a Hero! Toward a Validation of the Healthy and Resilient Organization (HERO) Model. *Group & Organization Management*, 37(6), 785–822. Available at [http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/02/2012\\_Salanova-Llorens-Cifre-Mart%C3%ADnez.pdf](http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/02/2012_Salanova-Llorens-Cifre-Mart%C3%ADnez.pdf)
- Salazar, C., & Serpa, A. (2017). Análisis confirmatorio y coeficiente Omega como propiedades psicométricas del instrumento Clima Laboral de Sonia Palma. *Revista de Investigación en Psicología*, 20(2), 377-388. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v20i2.14047>

Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. & Müller, H. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness of Fit Measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74. Recuperado de <http://www.mpr-online.de>

TestInnovations. (s.f.). *Escala de ciudadanía organizacional: Manual del usuario*. Test Innovations. Recuperado de <http://www.testinnovations.com/docs/Manual del Usuario de la Escala de Ciudadania Organizacional.pdf>

Vargas, J. (21 de mayo de 2018). Importancia de los valores organizacionales. *Pulso empresarial*. Recuperado de <https://www.elimpulso.com/2018/05/21/pulsoempresarial-importancia-de-los-valores-organizacionales/>

Ventura-León, J. (2019). De regreso a la validez basada en el contenido. *Adicciones*, XX(X), xx-xx. [Doi: 10.20882/adicciones.1213](https://doi.org/10.20882/adicciones.1213)

Ventura-León, J. y Caycho-Rodríguez, T. (2017). El coeficiente Omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 15 (1), 625-627. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77349627039>

## ANEXOS

### Anexo 01: Matriz de Operacionalización de la Variable

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
Comportamientos de Ciudadanía Organizacional	Los comportamientos de ciudadanía organizacional son conductas prosociales que pueden beneficiar o favorecer a los empleados y estimular el desempeño organizacional. (Rosario-Rodríguez, Rodríguez-Montalbán y Martínez-Lugo, 2019).	Puntajes obtenidos en la Escala de Comportamientos de Ciudadanía Organizacional (ECCO-M3).	Altruismo	1, 2, 3	Escala de Intervalo
			Concienciación	4, 5, 6	
			Virtud Cívica	7, 8, 9	
			Deportividad	10, 11, 12	
			Cortesía	13, 14, 15	

## **Anexo 02: Escala de Comportamientos de Ciudadanía Organizacional**

Las siguientes afirmaciones se refieren a conductas en su centro laboral. Por favor, lea cuidadosamente cada afirmación. Recuerde que no es una prueba, por lo tanto, no existen respuestas correctas ni incorrectas. Trate de ser lo más sincero(a) posible y elija solo una opción por cada ítem.

<b>Ítems</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Algo en desacuerdo</b>	<b>Algo de acuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>
1. Ayudo con gusto a mis compañeros de trabajo en sus tareas.	1	2	3	4	5	6
2. Comparto mis conocimientos y experiencia para sacar adelante esta organización.	1	2	3	4	5	6
3. Cuando el trabajo se dificulta, me gusta cooperar con mis compañeros.	1	2	3	4	5	6
4. Me esmero en mi trabajo para mantener los estándares de calidad.	1	2	3	4	5	6
5. Sigo las normas de la organización porque me gusta servir bien.	1	2	3	4	5	6
6. Respeto las normas organizacionales.	1	2	3	4	5	6
7. Soy un representante de mi organización donde quiera que esté.	1	2	3	4	5	6
8. Trabajo lo mejor posible, porque esta organización se lo merece.	1	2	3	4	5	6
9. Fomento el que todos en esta organización nos sintamos como una gran familia.	1	2	3	4	5	6
10. Me enfoco más en los aspectos positivos de mi trabajo, que en los negativos.	1	2	3	4	5	6
11. Los problemas que surgen en mi trabajo no son un obstáculo, sino un reto para mejorar.	1	2	3	4	5	6
12. Me siento a gusto cuando estoy en mi área de trabajo.	1	2	3	4	5	6
13. Cuando tengo duda en cómo realizar una tarea que pueda afectar a grupo, lo consulto primero con el supervisor.	1	2	3	4	5	6
14. Cuando tengo duda en cómo realizar una tarea que afecta a algunos de mis compañeros, los consulto antes.	1	2	3	4	5	6
15. Antes de comenzar un proyecto que afecta a mi grupo, les comunico lo que pienso hacer.	1	2	3	4	5	6

**Gracias por tu cooperación.**

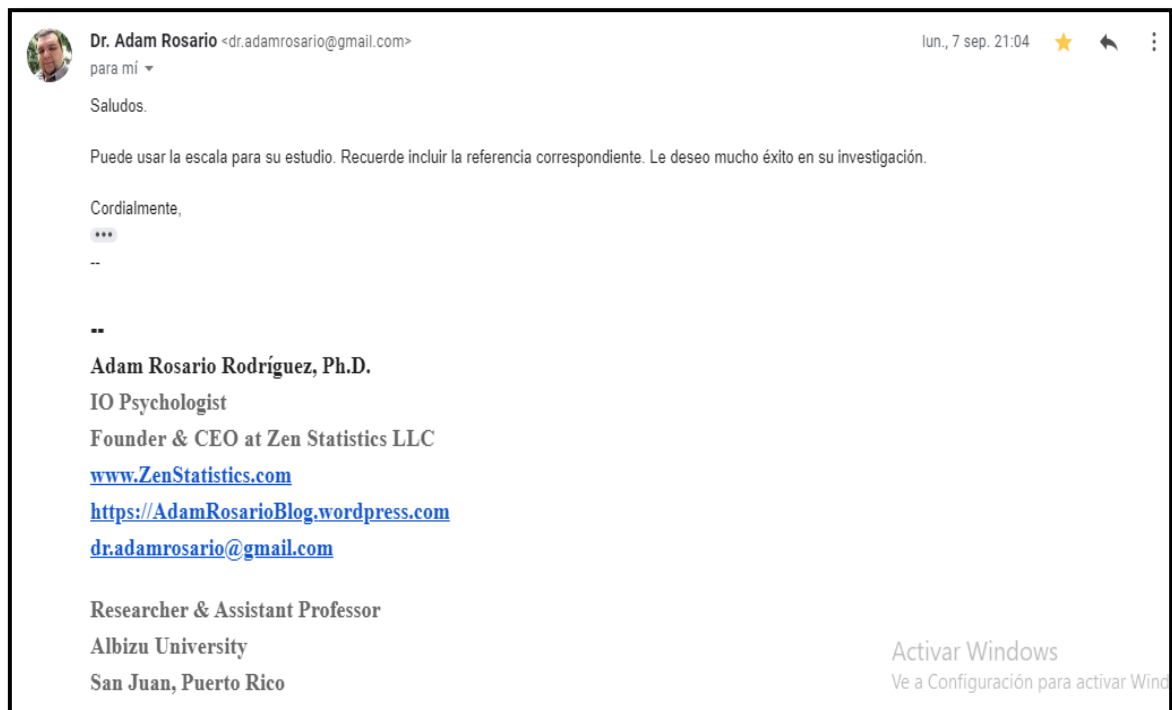
### **Anexo 03: Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall**

Atendiendo a cómo usted se siente respecto a los distintos aspectos en el ámbito de su trabajo, se presentan varias opciones de respuesta entre las que usted se posicionará, escogiendo una de las opciones que mejor represente su parecer.

ítems	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Moderadamente insatisfecho	Ni insatisfecho ni satisfecho	Moderadamente satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
1. Condiciones físicas de trabajo	1	2	3	4	5	6	7
2. Libertad para elegir tu propio método de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
3. Tus compañeros de trabajo	1	2	3	4	5	6	7
4. Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho.	1	2	3	4	5	6	7
5. Tu superior inmediato.	1	2	3	4	5	6	7
6. Responsabilidad que se te ha asignado.	1	2	3	4	5	6	7
7. Tu salario.	1	2	3	4	5	6	7
8. La posibilidad de utilizar tus capacidades.	1	2	3	4	5	6	7
9. Relaciones entre dirección y trabajadores en tu empresa.	1	2	3	4	5	6	7
10. Tus posibilidades de progreso y promoción.	1	2	3	4	5	6	7
11. El modo en que tu empresa está gestionada	1	2	3	4	5	6	7
12. La atención que se presta a las sugerencias que haces	1	2	3	4	5	6	7
13. Tu horario de trabajo	1	2	3	4	5	6	7
14. La variedad de tareas que realizas en tu trabajo	1	2	3	4	5	6	7
15. Tu estabilidad en el empleo	1	2	3	4	5	6	7



## Anexo 04: Permiso a los autores para el uso de la escala



## **Anexo 05: Consentimiento informado**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Acepto participar voluntariamente en la investigación, reconociendo que los datos brindados serán de carácter confidencial, anónimo y no serán utilizados para otro fin, es decir, no tiene fines de diagnóstico individual y tampoco es para compartir información con terceros. La información obtenida se utilizará únicamente para la finalidad del estudio.

Con conocimiento que puedo realizar preguntas sobre este proyecto de investigación, las cuales puede remitir y estar en contacto con las investigadoras responsables ([ccancharir@ucvvirtual.edu.pe](mailto:ccancharir@ucvvirtual.edu.pe) , [dllamoctantapa@ucvvirtual.edu.pe](mailto:dllamoctantapa@ucvvirtual.edu.pe)); así mismo, que puedo retirarme de la investigación en cualquier momento, sin dar explicaciones y sin sufrir alguna consecuencia por tal decisión.


Por consiguiente, al haber sido informado(a) acerca de las condiciones, doy mi consentimiento para responder las preguntas necesarias en relación a la investigación, así como el de responder las pruebas psicológicas correspondientes.

Link de Google Form: <https://forms.gle/oCXECRpTTrgwzh3K8>

**Anexo 06:** *Fiabilidad e índice de homogeneidad de la Escala de Comportamientos de Ciudadanía Organizacional (análisis piloto)*

Ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	74,31	102,990	,591	,957
2	74,29	99,536	,736	,954
3	74,18	100,087	,723	,955
4	74,00	100,871	,833	,952
5	74,32	100,518	,705	,955
6	74,12	99,630	,871	,952
7	74,51	100,035	,746	,954
8	74,45	98,844	,819	,952
9	74,45	101,656	,726	,954
10	74,31	100,138	,715	,955
11	74,05	100,562	,836	,952
12	74,37	103,939	,688	,955
13	74,16	99,381	,808	,953
14	74,23	100,909	,769	,954
15	74,21	100,284	,815	,953

## Anexo 07: Validación por Juicio de Expertos

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE COMPORTAMIENTOS DE CIUDADANÍA ORGANIZACIONAL (ECCO-M3)

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]


Apellidos y nombres del juez validador: Dr. José Francisco Vallejos Saldarriaga

DNI: 06161012


Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

- Doctor en Psicología
- Docente Principal en la Universidad Cesar Vallejo
- Investigador Renacyt

26 de abril del 2021.



\_\_\_\_\_  
Firma del juez validador

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE COMPORTAMIENTOS DE CIUDADANÍA ORGANIZACIONAL (ECCO-M3)

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ ]    Aplicable después de corregir [ X ]    No aplicable [ ]

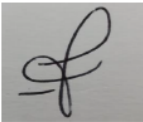
Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Katty Marylin Juño Principe

DNI: 47200085

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación):

- Mg. Gestión del Talento Humano
- Asesora de Prácticas Preprofesionales en el área organizacional

28 de abril del 2021.



\_\_\_\_\_  
Firma del juez validador



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE COMPORTAMIENTOS DE CIUDADANÍA ORGANIZACIONAL (ECCO-M3)

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ x ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

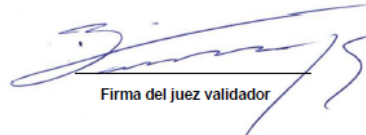
Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Miguel Vallejos Flores

DNI: 07520829

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación):

- Psicólogo Clínico
- Investigador a tiempo completo

26 de abril del 2021.



Firma del juez validador



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE COMPORTAMIENTOS DE CIUDADANÍA ORGANIZACIONAL (ECCO-M3)

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]


Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Joe Jeremías Sáenz Torres

DNI: 43570221

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación):

- Docente Universitario
- Psicólogo Clínico

26 de abril del 2021.



Mg. Joe J. Saenz Torres  
PSICÓLOGO  
C.Ps.P. 22210

Firma del juez validador

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE COMPORTAMIENTOS  
DE CIUDADANÍA ORGANIZACIONAL (ECCO-M3)

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ ]    Aplicable después de corregir [ X ]    No aplicable [ ]

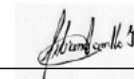
Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mg. LILIANA CARRILLO GUZMAN

DNI: 45639707

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación):

\_\_\_\_\_ LICENCIADA EN PSICOLOGIA \_\_\_\_\_

30 de abril del 2021.



\_\_\_\_\_  
Firma del juez validador

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE COMPORTAMIENTOS  
DE CIUDADANÍA ORGANIZACIONAL (ECCO-M3)

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ ]    Aplicable después de corregir [ X ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mg. DEYVI BACA ROMERO

DNI: 43772767

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación):

\_\_\_\_\_ MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA CLÍNICA Y DE LA SALUD \_\_\_\_\_

02 de MAYO del 2021.



\_\_\_\_\_  
Firma del juez validador



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE COMPORTAMIENTOS DE CIUDADANÍA ORGANIZACIONAL (ECCO-M3)

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ ]    Aplicable después de corregir [ X ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Antonio Serpa Barrientos

DNI: 41225216

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación):

Investigador Scopus  
Magister en Psicología

06 de mayo del 2021.

Firma del juez validador



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE COMPORTAMIENTOS DE CIUDADANÍA ORGANIZACIONAL (ECCO-M3)

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ ]    Aplicable después de corregir [ X ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Cesar Augusto Ramirez Espinoza

DNI: 42672902

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación):


Psicólogo Organizacional  
Investigador

04 de mayo del 2021.

Firma del juez validador

## Anexo 08: Screenshot de formulario de Google Forms

ms/d/e/1FAIpQLScQqdgTGS8JUScbCcKokquOHI0KjCuwi\_RXggCmxvJdB\_U1sw/closedform



### Evidencias Psicométricas de la Escala de Comportamientos de Ciudadanía Organizacional en Trabajadores de Empresas Privadas de Lima Metropolitana

El formulario Evidencias Psicométricas de la Escala de Comportamientos de Ciudadanía Organizacional en Trabajadores de Empresas Privadas de Lima Metropolitana ya no acepta respuestas.  
Si consideras que se trata de un error, intenta comunicarte con el propietario del formulario.

[Reanudar la recolección de respuestas \(solo los editores de formularios pueden ver este vínculo\)](#)

Activar Win  
Ve a Configura

Google no creó ni aprobó este contenido. Denunciar abuso. Condiciones del Servicio. Política de Privacidad