

ÍNDICE DE CONDUCTAS LABORALES CONTRAPRODUENTES¹ Desarrollo y Validación del Índice de Conductas Laborales Contraproducentes (ICLC)

Ernesto Rosario-Hernández
Escuela de Medicina de Ponce
Lillian V. Rovira Millán
*Universidad de Puerto Rico en Cayey*²

Resumen

El propósito del presente estudio fue desarrollar y validar una escala para medir conductas laborales contraproducentes. La escala desarrollada fue validada con una muestra de 157 empleados puertorriqueños de los cuales un 63.1% (99) eran mujeres, 34.4% (54) hombres y 2.5% (4) no respondió a la pregunta de género. Todos los participantes estaban empleados, lo cual era un criterio para su participación. La edad promedio de los participantes fue igual 36.2 años de edad con una desviación estándar igual a 11.3. Los resultados sugieren, a través de la técnica de análisis de factores, que la variabilidad de las puntuaciones se debe a tres factores: uno que mide las conductas laborales contraproducentes de tipo interpersonal, un segundo que mide conductas laborales contraproducentes de tipo organizacional y un tercer factor que mide deseabilidad social. Los coeficientes de confiabilidad de la escala fluctuaron entre .85 y .89.

Abstract

The aims of this study were to develop and validate a scale to measure counterproductive work behaviors. The developed scale was validated with a sample of 157 Puerto Rican employees in which 63.1 % (99) were women, 34.4% (54) men, and 2.5% (4) did not respond to the gender question. All subjects were employed, which was the criteria for their participation. The average age was 36.16 with a standard deviation of 11.29. The results suggest, through factor analysis technique, that variability of scores was caused by three factors: one of which measures Interpersonal Counterproductive Work Behaviors, a second measuring Organizational Counterproductive Work Behaviors, and a third one measuring Social Desirability. The reliability coefficients ranged from .85 to .89.

Palabras Clave: Validación, Conductas Laborales Contraproducentes.

Key Words: Validate, counterproductive work behaviors.

1 Parte de esta investigación fue presentada en la 53ra Convención Anual de la Asociación de Psicología de Puerto Rico: "Metáforas mente y cuerpo: Implicaciones para la práctica de la psicología", 26 al 28 de octubre de 2006. En San Juan, Puerto Rico.

2 Puede contactar a los autores en: erosario@psm.edu o lrovira@cayey.upr.edu

DESARROLLO Y VALIDACIÓN DEL ÍNDICE DE CONDUCTAS LABORALES CONTRAPRODUCENTES (ICLC)

El propósito de la presente investigación fue desarrollar y validar un instrumento para medir las manifestaciones de conductas laborales contraproducentes. Las conductas laborales contraproducentes forman parte de las tres dimensiones principales de la ejecución laboral, así como lo son la ejecución de las tareas y las conductas contextuales o de ciudadanía organizacional (Rotundo & Sackett, 2002). Robinson & Bennett (1995) definen las conductas laborales contraproducentes como comportamientos voluntarios o discrecionales que violan normas organizacionales significativas que así haciéndose amenazan el bienestar de una organización, sus miembros o ambas. Hakstian, Ferrell & Tweed (2002) señalan que estas manifestaciones tienen un impacto substancial en la efectividad organizacional; de esta forma, Spector (2001) señala que las manifestaciones de conductas contraproducentes en los lugares de trabajo en los Estados Unidos les cuesta a las empresas millones de dólares anuales. Hay otros autores que señalan más específicamente que las conductas laborales contraproducentes son un problema enorme con un costo anual estimado que oscila entre los seis a doscientos billones de dólares en los Estados Unidos (Greenberg, 1997; Murphy, 1993; Vardi & Weitz, 2004). Además, las conductas laborales contraproducentes pueden afectar el bienestar de los empleados víctimas de estas manifestaciones (Andersson & Pearson, 1999), lo cual también pudiera implicar más gastos en los seguros médicos, compensaciones, ausentismo, entre otros. Por estas razones, las manifestaciones de conductas laborales contraproducentes están siendo consideradas como un área de interés entre investigadores organizacionales y el público en general.

Según Spector (2001), uno de los retos en la investigación de estas manifestaciones de conductas laborales contraproducentes es que en su mayoría se hacen en secreto; por lo tanto, la organización no tiene un conocimiento del responsable. Cuando se hacen investigaciones, se realizan en un formato de auto-informe y de forma anónima, teniendo así una forma de auscultar el problema de los autores de dichas conductas laborales contraproducentes.

Según Spector (2002), las conductas laborales contraproducentes son aquellos comportamientos que están dirigidos a hacer daño y no se puede contar con el empleado. Éstos se pueden dividir en: interpersonales (ej., agresiones, amenazas, rumores) y organizacionales (ej., sabotaje, robo, ausentismo). Cullen & Sackett (2003) señalan que se hace necesario distinguir los dos tipos de razones que llevan a la manifestación de las conductas laborales contraproducentes: iniciadas y reactivas. Las conductas laborales contraproducentes pueden ser iniciadas por la persona para satisfacer alguna necesidad o motivo; por ejemplo, robar, llamar la atención, por algún beneficio, o por el mero hecho de tomarse el riesgo. Por otro lado, las conductas laborales contraproducentes también pueden darse por una respuesta a algún evento que se da en la organización, ya sea un evento real o percibido; por ejemplo, se puede dar por venganza, represalia, escape, percepción de injusticia o incumplimiento del contrato psicológico, por eso se le llama reactiva.

Así que existe literatura que apoya estos antecedentes de las conductas laborales contraproducentes como Muchinski (2002) quien señala que las manifestaciones de comportamientos contraproducentes pueden basarse en el incumplimiento del contrato psicológico y la injusticia organizacional. Mientras que Boye & Jones (1997) señalan que las conductas contraproducentes se pueden percibir como reacciones a la frustración e insatisfacción laboral; de igual

forma, Chen & Spector (1992) encontraron que la insatisfacción laboral se correlacionó con empleados que manifestaron conductas agresivas, hostiles, sabotajes y robos en el lugar de trabajo.

De la revisión de literatura presentada, se hace evidente la necesidad de investigar las manifestaciones de conductas laborales contraproducentes. Sin embargo, para poder llevar a cabo investigaciones en el área se tienen que crear instrumentos que ayuden a medir estas conductas contraproducentes en el lugar de trabajo.

MÉTODO

Participantes

En el presente estudio participaron 157 empleados que fueron seleccionados por disponibilidad y se les garantizó su voluntariedad, anonimato y el derecho a abandonar la investigación cuando lo consideraran necesario. Los participantes estaban empleados, ya que este fue un criterio para su participación. Esta muestra estuvo compuesta por un 63.1 % (99) mujeres y un 34.4% (54) hombres. Un 2.5% (4) no respondió a la pregunta del género. En cuanto a la edad de los participantes, la media fue igual a 36.16 años con una desviación estándar igual a 11.29 años.

El nivel de escolaridad promedio de los participantes fue igual a 16.1 años, con una desviación estándar igual a 2.12. El nivel mínimo de escolaridad fue igual a escuela superior y el máximo un doctorado. En cuanto al estado civil de los participantes, un 29.9% (47) estaba soltero, 54.8% (86) casado, 1.2% (3) viudo, 12.1% (19) divorciado y un 1.3% (2) no respondió a la pregunta del estado civil.

Un total igual a 24.2% (38) trabajaba para la empresa pública estatal, 1.3% (2) para la pública federal, 68.2% (107) para la empresa privada, 3.2% (5) poseía negocio propio, y un 3.2% (5) no respondió a la pregunta del tipo de empresa para la cual trabajaba. Un total igual a 72.6% (114) tenía

un empleo permanente, 10.8% (17) temporero, 15.3% (24) y 1.3% (2) no respondió a la pregunta del tipo de empleo.

Un total igual a 22.26% (36) de los participantes ocupaba un puesto gerencial, 72.6% (114) un puesto no gerencial y un 4.5% (7) no respondió a la pregunta del tipo de puesto. En cuanto al tiempo trabajando para su actual organización, el promedio fue igual a 7.41 años con una desviación estándar igual a 8.42 años.

Instrumentos

Inicialmente, se utilizó una hoja de datos sociodemográficos con la cual se recogió información de los participantes relacionada con el género, edad, estado civil, ingreso anual, entre otras variables, para poder describir la muestra del presente estudio. También se utilizó la Escala de Desempeño Social desarrollada por Rosario-Hernández y Rovira Millán (2002). Esta escala está compuesta por once reactivos los cuales pretenden medir la tendencia de los encuestados a contestar una prueba de acuerdo a lo que éstos piensan es aceptado socialmente. Ésta se contesta en un formato de escala Likert que va desde “Totalmente en Desacuerdo” hasta “Totalmente de Acuerdo” en un continuo numérico del 1 al 6. La validez de la escala está apoyada en varios análisis de factores los cuales sustentan su validez de constructo. Por otro lado, la confiabilidad de la escala se estimó a través del alfa de Cronbach el cual fue igual a .86.

Por último, se utilizó el Índice de Conductas Laborales Contraproducentes, el cual se desarrolló mediante una escala Likert, que representa una de las escalas más utilizadas en la medición de actitudes por su fácil construcción (DeVellis, 1991) y tiene un formato de contestación de “Nunca” hasta “Siempre” en un continuo numérico del 1 al 5. La escala inicial estuvo compuesta por 45 aseveraciones las cuales expresaban manifestaciones de conductas laborales con-

traproducentes (ver apéndice A para apreciar ejemplos de algunos reactivos).

Procedimiento

Para la construcción del Índice de Conductas Laborales Contraproducentes, inicialmente se desarrollaron 45 reactivos en total. De los cuales se desarrollaron 20 reactivos para la dimensión de conductas laborales contraproducentes de tipo interpersonal y 25 para la dimensión de conductas laborales contraproducentes de tipo organizacional.

Luego la escala fue administrada a los 157 participantes para llevar a cabo un análisis de reactivos y factores para determinar la contribución de cada reactivo a la validez y confiabilidad de la escala. Los datos

fueron analizados con un programa SPSS, versión 11.0, en una computadora personal compatible con la IBM.

RESULTADOS

Según el análisis de reactivos por dimensión, se obtuvo un total igual a 43 reactivos que cumplió con los criterios de selección. Esto es, todo aquel reactivo con un índice de discriminación igual o mayor a .30, fue seleccionado para ser factorizado. De éstos, 20 reactivos pertenecían a la dimensión de conductas laborales contraproducentes de tipo personal y 23 reactivos de la dimensión de conductas laborales contraproducentes de tipo organizacional. En la Tabla 1, se puede apreciar los índices de discriminación de los reactivos por dimensión.

Tabla 1. *Índices de discriminación de los reactivos del Índice de Conductas Laborales Contraproducentes (ICLC) por subescala*

Interpersonales (ICLC-I)	ID	Organizacionales (ICLC-O)	ID
1	.53	21	.42
2	.64	22	.50
3	.61	23	.60
4	.60	24	.56
5	.44	25	.60
6	.67	26	.68
7	.61	27	.63
8	.49	28	.61
9	.57	29*	.29
10	.55	30	.58
11	.66	31	.70
12	.80	32	.60
13	.60	33	.63
14	.63	34	.63
15	.65	35	.51
16	.64	36	.37
17	.65	37	.52
18	.66	38	.44
19	.71	39	.53
20	.58	40*	.15
		41	.47
		42	.40
		43	.42
		44	.33
		45	.59

Nota: *Reactivo Eliminado, ID < .30.

También se llevó a cabo un análisis de factores con el propósito de seleccionar los reactivos que apoyaran más la validez de constructo del instrumento de acuerdo con sus cargas factoriales en el factor al cual pertenecían teóricamente. Se estableció una carga factorial igual o mayor a .30 en el factor al cual supuestamente pertenecía y menos de .30 en los demás factores como criterio mínimo para la selección de los reactivos tal y como lo sugiere Kline (1993). Además, se llevó a cabo el análisis de factores para confirmar el número de factores que subyacen el Índice de Conductas Laborales Contraproducentes (ICLC). Como parte de este procedimiento, se realizó el análisis de factores usando el método de máxima verosimilitud a través de una rotación "varimax". Como lo demuestran las tablas 2, 3 y 4, se fijó extraer tres factores, uno para cada una de las subescalas contenidas en el ICLC y uno para la escala de discapacidad social. Esto se hizo para corroborar si en realidad se podía obtener medidas independientes para cada dimensión. Es decir, para apoyar la intención de los investigadores de construir una escala con dos subescalas.

Según Teharani, Cox & Cox (2002), una de las formas más importantes de lograr una estructura factorial estable es a través de una muestra lo suficientemente grande. Kline (2000) señala que el tamaño de muestra requerido está determinado por el número de variables y la proporción de sujetos por variable; de esta forma, se requiere un tamaño de muestra mínimo igual o mayor a 100 participantes. Este criterio fue cumplido, ya que en la presente investigación participaron 157 sujetos. Además, Kline sugiere una proporción de dos sujetos por cada variable o reactivo y este criterio también se cumplió, ya que se tenían 157 sujetos por 56 reactivos en total.

La adecuación de la matriz de correlación para el análisis de factores se estableció utilizando la prueba de adecuación de

muestreo de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y la prueba de esfericidad de Bartlett (BS). La prueba KMO se llevó a cabo para establecer si las asociaciones entre las variables en la matriz de correlación pueden ser atribuidas por un conjunto menor de factores (Ferguson & Cox, 1993). Según Dziuban & Shirkey (1974), un valor mínimo igual a 0.50 era requerido para cumplir con este criterio. Por otro lado, Morgan & Griego (1998) señalan que el KMO debe ser igual o mayor a .70 y que sería inadecuado si es menor a .50. Además, Teharani, Cox & Cox (2002) señalan que la prueba BS se lleva a cabo para probar la hipótesis nula de que no existe una relación entre las variables y que una prueba estadística de significancia basada en chi cuadrado indica la posible relación entre los datos. Morgan & Griego añaden que la prueba de esfericidad de Bartlett debe ser menor a .05 para que se considere significativa. De esta forma, los resultados de la KMO y la BS fueron iguales a .84 y 6514.107 ($p=0.001$), respectivamente.

Según la Tabla 2, el total de varianza explicada por cada factor está en la columna de valor Eigen y la siguiente columna contiene el por ciento de la variación total atribuible a cada factor. El total de la varianza explicada por los tres factores fue igual a 43.05%; de éstos, un total igual a 31.00% se puede atribuir a las dos subescalas del ICLC.

En la Tabla 3, se puede apreciar las cargas factoriales de los reactivos pertenecientes a la subescala de conductas laborales contraproducentes de tipo interpersonal en los tres factores. Un total igual a 11 reactivos obtuvo una carga factorial igual o mayor a .30 en el primer factor, 18 reactivos en el segundo y ningún reactivo en el último factor. No obstante, también se puede apreciar que siete reactivos cumplieron con el criterio recomendado por Kline (1993); esto es, una carga factorial igual o mayor a .30 en el factor al cual supuestamente pertenece y menos de .30 en los demás factores. Estos siete reactivos tienden a aglutinarse bajo el factor 2.

Tabla 2. *Análisis de factores del Índice de Conductas Laborales Contraproducentes (ICLC) y la Escala de Deseabilidad Social a través del método de máxima verosimilitud con una rotación “varimax” para tres (3) factores*

Factor	Por Ciento Valor Eigen	Por Ciento Variación Explicada	Acumulado
1	8.77	16.25	16.25
2	7.96	14.75	31.00
3	6.50	12.04	43.05

Tabla 3. *Cargas Factoriales de los reactivos pertenecientes a la subescala de Conductas Laborales Contraproducentes de tipo Interpersonal (ICLC-I) en los tres factores*

Reactivo	Factor 1	Factor 2	Factor 3
1*		.50	.20
2*		.54	.22
3	.52	.37	
4	.43	.40	
5	.31	.35	
7	.35	.57	
8	.26	.29	.24
9	.30	.39	.20
10*	.25	.41	.20
11	.41	.59	
12	.45	.69	
13	.62	.45	
14	.36	.64	
15	.38	.63	
16	.33	.57	
17*		.79	
18*		.76	
19*		.85	
20*		.64	

Nota: *Reactivo Seleccionado

En la Tabla 4, se puede apreciar las cargas factoriales de los reactivos pertenecientes a la subescala de conductas laborales contraproducentes de tipo organizacional en los tres factores. Un total igual a 19 reactivos obtuvo cargas factoriales iguales o mayores a .30 en el primer factor, ocho reactivos en el segundo y dos reactivos en el tercer factor. Un total igual a 11 reactivos cumplieron con el criterio de Kline (1993) y tienden a aglutinarse bajo el factor 1.

En la Tabla 5, se puede apreciar las cargas factoriales de los reactivos pertenecientes a la Escala de Deseabilidad Social. Los 11 reactivos obtuvieron cargas factoriales

iguales o mayores a .30 en el tercer factor, mientras que las cargas factoriales en los otros dos factores fueron menores a .30.

Se llevó a cabo un análisis de factores con los reactivos de la versión final del Índice de Conductas Laborales Contraproducentes y la Escala de Deseabilidad Social. Los resultados de la KMO y la BS fueron igual a .83 y 2819.21 ($p=0.001$), respectivamente. Estos resultados sugieren que existía una matriz de correlación que era apropiada para ser factorizada. En la Tabla 6, se puede apreciar los valores “Eigen”, el por ciento de variación explicada y el por ciento acumulado de este análisis de factores.

Tabla 4. *Cargas Factoriales de los reactivos pertenecientes a la subescala de Conductas Laborales Contraproducentes de tipo Organizacional (ICLC-O) en los tres factores*

Reactivo	Factor 1	Factor 2	Factor 3
21	.25		.31
22*	.40	.29	
23*	.48		.24
24	.33	.47	.24
25	.46	.38	
26	.50	.30	.25
27	.59	.32	
28	.43		.27
30	.46	.35	
31*	.69	.21	
32*	.77		
33*	.83		-.20
34*	.79		
35*	.43	.24	
36	.21	.32	.22
37*	.74		-.21
38	.43	.30	
39	.45	.38	
41*	.56		
42	.22		.39
43*	.53		
44	.22		.25
45*	.45	.25	

Nota: *Reactivo Seleccionado

Tabla 5. *Cargas Factoriales de los reactivos pertenecientes a la Escala de Deseabilidad Social en los tres (3) factores*

Reactivo	Factor 1	Factor 2	Factor 3
DS1			.57
DS2			.53
DS3	-.24		.64
DS4			.74
DS5			.85
DS6			.86
DS7			.88
DS8	.26		.35
DS9			.62
DS10			.74
DS11			.68

Tabla 6. *Análisis de factores de la versión final del Índice de Conductas Laborales Contraproducentes (ICLC) y sus subescalas y la Escala de Deseabilidad Social a través del método de máxima verosimilitud con una rotación “varimax” para tres (3) factores*

Factor	Valor Eigen	Variación Explicada	Acumulado
1	5.69	19.65	19.65
2	4.81	16.61	36.26
3	3.60	12.43	48.70

En la Tabla 7 se puede apreciar las cargas factoriales de los reactivos pertenecientes a la versión final del Índice de Conductas Laborales Contraproducentes y la Escala de Deseabilidad Social en los tres factores. Estos resultados parecen apoyar la estructura

interna del Índice de Conductas Laborales Contraproducentes de dos factores, uno que mide conductas contraproducentes de tipo interpersonal y otro que mide las conductas contraproducentes de tipo organizacional.

Tabla 7. *Cargas Factoriales de los reactivos pertenecientes al Índice de Conductas Laborales Contraproducentes (ICLC) y sus subescalas y la Escala de Deseabilidad Social en los tres factores*

Reactivo	Factor 1	Factor 2	Factor 3
ICLC-I-1			<u>.41</u>
ICLC-I-2	.20		<u>.48</u>
ICLC-I-10			<u>.33</u>
ICLC-I-17			<u>.86</u>
ICLC-I-18		.26	<u>.84</u>
ICLC-I-19		.21	<u>.83</u>
ICLC-I-20		.20	<u>.64</u>
ICLC-O-22		<u>.34</u>	.25
ICLC-O-23		<u>.37</u>	
ICLC-O-31		<u>.65</u>	.20
ICLC-O-32		<u>.84</u>	
ICLC-O-33		<u>.92</u>	
ICLC-O-34		<u>.77</u>	
ICLC-O-35		<u>.38</u>	.22
ICLC-O-37		<u>.78</u>	
ICLC-O-41		<u>.61</u>	
ICLC-O-43		<u>.56</u>	
ICLC-O-45		<u>.42</u>	.28
DS1	<u>.57</u>		
DS2	<u>.53</u>		
DS3	<u>.63</u>		
DS4	<u>.71</u>		
DS5	<u>.85</u>		
DS6	<u>.88</u>		
DS7	<u>.88</u>		
DS8	<u>.37</u>		
DS9	<u>.63</u>		
DS10	<u>.75</u>		
DS11	<u>.70</u>		

Se seleccionaron los reactivos que arrojaron las cargas factoriales iguales o mayores a .30 en sus respectivas subescalas y menos de .30 en la otra subescala. Los 18 reactivos seleccionados fueron analizados para establecer los niveles de confiabilidad y validez de la escala. Esto se hizo para establecer dichos niveles con aquellos reactivos que según los resultados sugieren aportar más a la confiabilidad y validez de la escala. La consistencia interna del Índice de Conductas Laborales Contraproducentes y cada una de sus subescalas fue evaluada

mediante el coeficiente alfa de Cronbach. Como lo demuestra la Tabla 8, los resultados reflejan que la escala tiene una confiabilidad igual a .89 y un error estándar de medición igual a 2.68. De las dos subescalas que componen el Índice de Conductas Laborales Contraproducentes, la subescala de conductas laborales de tipo organizacional reflejó la mayor consistencia interna, mientras que la subescala de conductas laborales contraproducentes de tipo interpersonal reflejó la menor consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach.

Tabla 8. *Coefficientes de consistencia interna y error estándar de medición del Índice de Conductas Laborales Contraproducentes (ICLC) y sus subescalas*

Escala	Coefficiente Alfa de Cronbach	Error Estándar de Medición
ICLC	.89	2.68
ICLC-Interpersonales	.85	1.70
ICLC-Organizacional	.87	1.83

La validez de constructo del Índice de Conductas Laborales Contraproducentes fue examinada, primero, a través de un análisis de factores, el cual se discutió anteriormente; y segundo, mediante las correlaciones Producto Momento de Pearson entre el Índice de Conductas Laborales Contraproducentes con sus subescalas y la Escala de Deseabilidad Social. Como lo demuestra la Tabla 9, los resultados reflejan unas correlaciones altas entre el Índice de Conductas

Laborales Contraproducentes y sus subescalas; mientras que una correlación moderada entre las dos subescalas. Por otro lado, también se pueden apreciar las correlaciones bajas entre el Índice de Conductas Laborales Contraproducentes y sus subescalas con la Escala de Deseabilidad Social.

Finalmente, se transformaron las puntuaciones directas de la muestra de los 157 participantes a puntuaciones estandarizadas. De esta forma, se facilita la interpreta-

Tabla 9. *Correlaciones entre el Índice de Conductas Laborales Contraproducentes (ICLC) y sus subescalas y la Escala de Deseabilidad Social*

Escala	1	2	3	4
1. ICLC	1	.83**	.88**	.21**
2. ICLC-I	---	1	.45**	.29**
3. ICLC-O	---	---	1	.08
4. Deseabilidad Social	---	---	---	1

Nota: n = 157, **p < .01, *p < .05

Tabla 10. *Medias y desviaciones estándares del Índice de Conductas Laborales Contraproducentes (ICLC) y sus subescalas*

Escala	Media	Desviación Estándar
ICLC	27.56	8.09
ICLC-Interpersonales	12.40	4.39
ICLC-Organizacionales	15.12	5.09

Nota: n = 157

ción de la escala. A esos efectos se determinó el promedio y la desviación estándar del Índice de Conductas Laborales Contraproducentes y sus respectivas subescalas, tal y como se puede apreciar en la Tabla 10.

DISCUSIÓN

En la presente investigación se establecieron dos criterios para la selección de los reactivos para el Índice de Conductas Laborales Contraproducentes. El primero de estos criterios fue un índice de discriminación igual o mayor a .30 en la dimensión a la cual pertenecía el reactivo. Un total igual a 20 reactivos en la subescala de conductas laborales contraproducentes de tipo interpersonal y 23 reactivos en la subescala de conductas laborales contraproducentes de tipo organizacional cumplieron con el primer criterio.

El segundo criterio de selección fue una carga factorial igual o mayor a .30 en el factor al cual pertenecía y una menor a .30 en los factores a los cuales no pertenecía. En cuanto a este criterio de selección basado en el análisis de factores; un total igual a siete reactivos en la subescala de conductas laborales contraproducentes de tipo interpersonal y 11 reactivos en la subescala de conductas laborales contraproducentes de tipo organizacional cumplieron con este criterio. Dejando así la versión final del Índice de Conductas Laborales Contraproducentes con un total de 18 reactivos.

Tomando como base los resultados encontrados en la presente investigación, el

análisis de confiabilidad arrojó índices altos y positivos. Los resultados sugieren que el Índice de Conductas Laborales Contraproducentes es un instrumento con un conjunto de reactivos bastante homogéneos y de buena calidad, lo cual demuestra que es un instrumento confiable, por tener una excelente consistencia interna. De esta forma, los resultados que arroje dicho instrumento serán de una alta confiabilidad.

La validez de constructo fue examinada mediante la intercorrelación del Índice de Conductas Laborales Contraproducentes y las subescalas que la componen con la Escala de Deseabilidad Social. Los resultados reflejan una alta correlación entre el Índice de Conductas Laborales Contraproducentes y sus subescalas, mientras que las correlaciones con la Escala de Deseabilidad Social reflejan no asociarse a ésta. Ésto sugiere que las subescalas se asocian altamente con el Índice de Conductas Laborales Contraproducentes, sugiriendo que las subescalas de conductas laborales contraproducentes tanto de tipo interpersonal como organizacional subyacen el constructo de conductas laborales contraproducentes. Mientras que las correlaciones moderadas entre las subescalas sugieren que éstas se relacionan, pero que tienden a ser medidas independientes entre sí. Apoyando la validez de constructo de tipo convergente del Índice de Conductas Laborales Contraproducentes. Ésto fue corroborado a través de un análisis de factores que se llevó a cabo anteriormente con los reactivos seleccionados para la versión

final de la escala. Todos los reactivos obtuvieron cargas factoriales mayores a .30 en el factor al cual pertenecían y menos de .30 en los demás factores.

Más allá, las bajas correlaciones del Índice de Conductas Laborales Contraproducentes y sus subescalas con la Escala de Deseabilidad Social sugieren que miden constructos diferentes. De esta forma, se apoya la validez de constructo de tipo divergente del Índice de Conductas Laborales Contraproducentes.

Estos resultados sugieren dos conclusiones; en primer lugar, tal y como lo supone la definición teórica propuesta por Robinson & Bennett (1995) que los dos tipos de conductas laborales contraproducentes tanto interpersonal como organizacional integran parte del rasgo latente de conductas laborales contraproducentes. En segundo lugar, que los reactivos desarrollados pudieran representar dos dimensiones separadas entre sí, aunque relacionadas a las conductas laborales contraproducentes, tal y como fue propuesta.

La limitación principal en este estudio fue que la muestra fue seleccionada por disponibilidad. Por consiguiente, los hallazgos con respecto a la validez y confiabilidad del Índice de Conductas Laborales Contraproducentes están limitadas a la muestra de estudio.

Otra limitación del presente estudio fue que no se pudo llevar a cabo una validación

cruzada. Con tan sólo una muestra se llevaron a cabo los análisis de reactivos y estudios de confiabilidad y validez de la escala. Algunos autores (Anastasi, 1988; Crocker y Algina, 1986), recomiendan que no se lleve a cabo la selección de reactivos y los estudios de confiabilidad y validez con la misma muestra, ya que los mismos errores de muestreo se podrían repetir.

Tampoco se pudo establecer la confiabilidad de la escala a través del tiempo. Solamente se estudió la confiabilidad de la escala a través de sus elementos. Resulta esencial establecer la consistencia temporal de la escala ya que es una forma de confiabilidad que se tiene que estudiar para auscultar la utilidad de la escala a través del tiempo.

Para futuras investigaciones se recomienda que se administre el Índice de Conductas Laborales Contraproducentes a otra muestra para llevar a cabo un estudio de validez cruzada. Esto es esencial para corroborar si se sustenta la validez de la escala.

En conclusión, el proceso de desarrollo y validación del Índice de Conductas Laborales Contraproducentes aparenta ser un instrumento válido y confiable. Parece ser una buena escala para medir la predisposición de los empleados a manifestar conductas que son perjudiciales tanto para la organización como para los individuos en la misma.

Referencias

- Anastasi, A. (1988). *Psychological testing*. New York: Macmillan Publishing Company.
- Andersson, L. M., & Pearson, C. M. (1999). Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of Management Review*, 24, 452-471.
- Boye, M.W. & Jones, J.W. (1997). Organizational culture and employee counterproductivity. En R.A. Giacalone & J. Greenberg (Eds.), *Antisocial behavior in organizations* (pgs. 172-184). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Chen, P.Y. & Spector, P.E. (1992). Relationships of work stressors with aggression, withdrawal, theft, and substance use: An exploratory study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65, 177-184.

- Crocker, L. & Algina, J. (1986). *Introduction to classical and modern test theory*. New York: Holt, Rinehart, and Winston, Inc.
- Cullen, M. J. & Sackett, P. R. (2003). Personality and counterproductive workplace behavior. En M. R. Barrick & A. M. Ryan. (Eds.), *Personality and work* (pgs. 150–182). San Francisco: Jossey-Bass.
- DeVellis, R.F. (1991). *Scale development: theory and applications*. Newbury Park: SAGE Publications.
- Dziuban, C. & Shirkey, E. (1974). When is a correlation matrix appropriate for factor analysis? Some decision rules. *Psychological Bulletin*, 81, 358-361.
- Ferguson, E. & Cox, T. (1993). Exploratory factor analysis: A user's guide. *International Journal of Selection and Assessment*, 1(2), 84-94.
- Greenberg, J. (1997). *Occupational crime*. Chicago: Nelson-Hall.
- Hakstian, A.R., Ferrell, S. & Tweed, R.G. (2002). The assessment of counterproductive tendencies by means of the California Psychological Inventory. *International Journal of Selection and Assessment*, 10, 58-86.
- Kline, P.(1993). *The handbook of psychological testing*. London: Routledge.
- Kline, P. (2000). *A psychometric primer*. London: Free Association Books.
- Morgan, G.A. & Griego, O.V. (1998). *Easy use and interpretation of SPSS for Windows: Answering research questions with statistics*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Murphy, K. R. (1993). *Honesty in the workplace*. Belmont, CA: Brooks/Cole.
- Muchinski, P.M. (2002). *Psicología aplicada al trabajo: Una introducción a la psicología organizacional*. México: International Thomson Editores.
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38, 555–572.
- Rosario-Hernández, E. & Rovira Millán, L.V. (2002). Desarrollo y validación de una escala para medir las actitudes hacia el retiro. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 13, 45-60.
- Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87, 66–80.
- Spector, P.E. (2001, May/June). Counterproductive work behavior: The secret side of organizational life. *Psychological Science Agenda*, 8-9.
- Spector, P.E. (2002). *Psicología industrial organizacional: Investigación y práctica*. México: Editorial El Manual Moderno.
- Teharani, N., Cox, T. & Cox, S. (2002). Assessing the impact of traumatic incidents: The development of an extended impact of events scale. *Counseling Psychology Quarterly*, 15 (2), 191-200.
- Vardi, Y., & Weitz, E. (2004). *Misbehavior in organizations: Theory, research, and management*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Apéndice A

Ejemplo de reactivos del Índice de Conductas Laborales Contraproducentes Subescala de Conductas Laborales Contraproducentes de tipo Interpersonal

- ✓ He hecho cosas que sé le van a molestar a algún(a) compañero(a) de trabajo.
- ✓ He repetido algún rumor o chisme acerca de algún(a) compañero(a) de trabajo.

Subescala de Conductas Laborales Contraproducentes de tipo Organizacional

- ✓ He tomado propiedad de la compañía sin permiso.
- ✓ He saboteado alguna operación en mi trabajo.