



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**“Evidencias De Validez De La Escala De Motivaciones Psicosociales En Colaboradores
De Los Restaurantes Del Distrito De Trujillo”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA DE PSICOLOGÍA**

AUTORA:

BR. ALESSANDRA ESTÉFANI, VELASCO HILARIO

ASESORES:

DRA. KARLA ADRIANA, AZABACHE ALVARADO

DRA. ROSEMARY, GUERRERO CARRANZA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

PSICOMETRÍA

TRUJILLO – PERÚ

2018

PÁGINA DEL JURADO

Dra. Karla Adriana Azabache Alvarado

Presidente de jurado

Dra. Rosemary Guerrero Carranza

Secretario de jurado

Mg. Tomas Caycho Rodríguez

Tercer miembro de jurado

DEDICATORIA

Dedico esta investigación aquellas personas interesadas en el área organizacional, quienes puedan contribuir en la búsqueda de información en empresas de la ciudad de Trujillo, enriqueciendo con nuevas ideas el presente proyecto.

AGRADECIMIENTO

Agradezco enormemente a Dios por ser bendecida cada día al estar rodeada de personas que me aman, sobre todo a mis papás, Juan y Elizabeth; a toda mi familia por su apoyo, su motivación; logrando este pequeño éxito y gran paso en mi vida profesional. Así también, agradezco a dos de mis grandes amigos por el aliento y el apoyo emocional.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo Alessandra Estéfani Velasco Hilario con DNI. N° 76638865, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología, declaro bajo juramento que toda documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 17 Febrero del 2018.

Br. Alessandra Estéfani Velasco Hilario

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la tesis titulada: Evidencias de Validez de la Escala de Motivaciones Psicosociales en colaboradores de los restaurantes del distrito de Trujillo, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de Licencianda en Psicología.

Trujillo, 17 de Febrero del 2018

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
RESUMEN	x
ABSTRACT	xxi
I. INTRODUCCION	12
1.1 Realidad Problemática.....	12
1.2 Trabajos Previos.....	19
1.3 Teorías Relacionadas Al Tema.....	20
1.4 Formulación del Problema.....	23
1.5 Justificación del Estudio.....	23
1.6. Objetivos.....	24
1.6.1 General.....	24
1.6.2 Específicos.....	25
II. METODO	25
2.1 Diseño de investigación.....	26
2.2 Variables Operacionalización.....	28
2.3 Población y Muestra.....	29
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	29
2.5 Métodos y análisis de datos.....	29
2.6 Aspectos éticos.....	30
III. RESULTADOS	31
IV. DISCUSIÓN	44
V. CONCLUSIÓN	52
VI. RECOMENDACIONES	53
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	54
 ANEXOS.....	 60

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla.1. Tabla de media, desviación estándar, asimetría y curtosis.....	32
Tabla.2. Índices de ajuste absoluto, ajuste comparativo y ajuste parsimonioso...	33
Tabla.3. Matrices de correlaciones por ítems.....	34
Tabla.4. Cargas Factoriales de cada factor.....	35
Tabla.4. Estadístico de Fiabilidad de la Escala de Motivaciones Psicosociales...	44

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Estructura factorial del factor Autoestima /Autoconcepto.....	61
Figura 2. Estructura factorial del factor Aceptación e Integración.....	62
Figura 3. Estructura factorial del factor Reconocimiento.....	63
Figura 4. Estructura factorial del factor Autodesarrollo.....	64
Figura 5. Estructura factorial del factor Poder.....	65

RESUMEN

La investigación psicométrica de la Escala de Motivaciones Psicosociales tiene como finalidad determinar la evidencia de validez de la escala de motivaciones psicosociales en una muestra de 300 colaboradores, ambos sexos entre 18 a 50 años de edad trabajando en 8 restaurantes del distrito de Trujillo. Su aplicación es individual y colectiva de 30 minutos, se distribuye en 3 partes, la primera presenta Verdadero o Falso, la segunda parte el grado de importancia y la tercera parte cuan satisfecho está el trabajador. En cuanto, al resultado obtenido para la evidencia de validez basada en estructura interna a través del análisis factorial confirmatorio indica un (GFI), (AGFI), (SRMR), (NFI), (PNFI), con valores por debajo de .90. Se hizo un segundo análisis factorial confirmatorio retirando índices con carga factoriales menor a .30, reportó índices de ajuste absoluto (GFI, AGFI, SRMR) sobre .90; mientras que, los índices de (NFI), (PNFI) aún indican valores por debajo de .90; en las cargas factoriales estandarizadas se obtuvo índices de .33 a .90 en el factor Auto concepto/ Autoestima, en Aceptación e Integración social .34 a .71, en el factor Reconocimiento de .35 a .88, en Autodesarrollo .31 a .69 y Poder .32 a .73. La confiabilidad se realizó mediante el método de consistencia interna del coeficiente omega; .634 a .824 en componente factor Autoestima/Auto concepto; .611 a .722 en componente factor Aceptación e Integración; .582 a .807 en componente factor Reconocimiento; .351 a .851 para componente factor Autodesarrollo y .515 a .688 en componente factor poder.

Palabras clave: estructura interna, consistencia interna, .

ABSTRACT

The psychological investigation of the Psychosocial Motivation Scale has as objective the evidence of the validity of the scale of psychosocial motivations in a sample of 300 collaborators of both sexes between 18 and 50 years of age who work in 8 restaurants of the city of Trujillo, the results obtained for the validity evidence based on the internal structure through confirmatory factor analysis reports (GFI), (AGFI), (SRMR), (NFI), (PNFI), with values below .90. In the second confirmatory factor analysis by removing indices with factor loadings of less than .30, it reported (GFI, AGFI, SRMR) on .90, while the (NFI) and (PNFI), continue to report values below .90; in terms of standardized factorial loads in indices of .33 to .90 in the self-concept / self-esteem factor, for Acceptance and Social Integration from .34 to .71, in the Recognition factor of .35 to .88, in Self-development of .31 a .69 and Power of .32 to .73. Reliability was carried out using the method of internal consistency of the omega coefficient, of .634 to .824 in the components of the self-esteem factor / Auto concept; .611 to .722 in the components of the acceptance and integration factor; .582 to .807 in the components of the recognition factor; .351 to .851 for the factor components; .515 to .688 in the components of the power factor.

Key words: Validity, internal consistency, psychosocial motivations, restaurants.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

La motivación es una palabra muy amplia que divide a muchos aspectos de la investigación desde el área clínica, educativa hasta el interés por el área de la psicología organizacional con la presencia de colaboradores que demuestran escasa productividad, rendimiento y un pobre desempeño laboral a causa de la falta de motivación, manifestado en sus actividades laborales; aunque con el tiempo han entendido que el recurso humano más importante dentro de las organizaciones son los trabajadores, quienes conforman y constituyen una empresa.

Un trabajador, al sentirse motivado canaliza sus energías adoptando un comportamiento, una actitud positiva para ser capaz de alcanzar y lograr sus objetivos. La persona encargada de seguir motivando a sus trabajadores es alta dirección con la finalidad de identificar cuándo la empresa al igual que sus colaboradores no están siguiendo el camino del compromiso ni el logro de los objetivos (López, 2005), contrastado con una evaluación de clima y cultura organizacional, trae como consecuencia un desnivel en el desempeño laboral del trabajador.

Al tener en cuenta que, al agregar un sistema de recompensas incrementa su motivación, ejerce en los trabajadores presión para obtener resultados a mediano y largo plazo logrando la motivación, orgullo de su puesto de trabajo al identificar que su empresa se preocupa por él; sobre todo al implementar estrategias con la oportunidad de aprender nuevos conocimientos para mejorar su estilo de vida personal y laboral. De modo que, el área de Recursos Humanos, se convierte en el pilar del trabajador al ser considerado como talento humano y el recurso más importante dentro de las organizaciones.

En cuanto a la tensión del individuo al realizar esfuerzo con la oportunidad de alcanzar sus metas y objetivos conduce a un comportamiento que trae consigo consecuencias positivas o negativas según sus necesidades; es más la motivación de los trabajadores es un factor indispensable para el logro de

los objetivos de la empresa, identificando su desempeño y la forma de desarrollar sus actividades para determinar lo que le motiva al trabajador que puede ser complejo, ya que existen factores influyentes por cubrir sus necesidades económicas hasta sus necesidades básicas; con ello atribuye a la implementación de capacitaciones que alienten al personal a desarrollarse profesionalmente.

Al mencionar motivación, Bisquerra (2000, citado en Naranjo, 2009) señala que:

“La motivación es un constructo teórico hipotético que designa un proceso complejo que causa la conducta e intervienen múltiples variables; biológicas y adquiridas que influyen en la activación (acción), direccionalidad (objetivo), intensidad (mantenimiento) y coordinación del comportamiento encaminado a lograr determinadas metas” (p. 165).

Estas van cambiando “por las percepciones que los sujetos tienen de sí mismos y por las tareas a las que se tienen que enfrentar.” (Herrera, Ramírez, Roa y Herrera, 2004 citado en Naranjo, 2009, p.5) al comportarse como un ser sociable y comunicativo se identifica en sus motivaciones psicosociales una de sus necesidades básicas como el pertenecer y relacionarse con diferentes grupos sociales. (Sanz, 2012 citado en Ovalle, 2016).

Mientras que, Lewin (1938) manifiesta que tendrá su propia interpretación, valor y significado de acuerdo a lo que aprendió dentro de su contexto social desde el punto de vista laboral necesario para que un colaborador se encuentre motivado a través de los premios/incentivos y castigos de la empresa (Hellriegel, Jackson, Slocum, 2009). Existen diferencias entre motivadores y motivaciones; al referirse a motivadores, la persona logra un mejor desempeño influenciado por las recompensas e incentivos hacia la conducta de la persona; mientras que, las motivaciones es el deseo del individuo lo que lleva de su conducta al logro de los objetivos de la organización. (García, 2008, citado en Naranjo, 2009).

Por otro lado, existen motivos psicosociales, que determinan aspectos del ser humano en relación a su entorno; el primero es denominado Afiliación, hace referencia a personas que están preocupadas por mantener una relación positiva con los demás; Pertenencia de grupo, es la necesidad de pertenecer y ser considerado como miembro del grupo; Estima, es el aprecio y respeto de los demás; Reconocimiento Social, es la aprobación del grupo de trabajo; Autoestima, la valoración personal acerca de sí mismo; Realización, una necesidad de desarrollar continuamente las capacidades propias y el sentirse creativo en el sentido más amplio; Iniciativa, es la necesidad de llevar a cabo proyectos personales; Logro, es el deseo de alcanzar algún resultado por excelencia superándose a sí mismo y a otros; Poder, personas que están emocionalmente preocupadas por conseguir o mantener normas que permitan influir sobre otras personas y Seguridad, es la búsqueda de la estabilidad en relaciones afectuosas y en la actividad profesional. (Fernández, 1987).

Con respecto a una investigación realizada con el objetivo de conocer los factores de motivación laboral en el área administrativa en una empresa de ventas, se obtuvieron resultados de los factores motivaciones del personal y se indicó que el factor salud, capacitación y educación son las más predominantes. (Guzmán, 2007, citado en Mora, 2016). Según cifras de la Compañía Edenred publicadas en el año 2016 en España, los colaboradores sienten que no son tomados en cuenta por la organización al considerar que aún deberían involucrarse más con la empresa si tomaran en cuenta sus éxitos y así premiar a los colaboradores (Remica Empleo, 2016). De acuerdo a una investigación realizada por Gonzales (2014) en una empresa automotriz en la ciudad de Lima, se encontró que la mayoría de los colaboradores se sienten motivados por sus buenas relaciones sociales con sus colegas de trabajo y en ocasiones por sus jefes, mientras que la minoría de los colaboradores no se sienten motivados ni por sus colegas ni por sus jefes del trabajo.

Así mismo, en el Perú se encontró que los colaboradores no se sienten felices en sus trabajos al no ser tomados en cuenta sus ideas y opiniones. Sin embargo, se establece que no tienen el apoyo necesario en su empresa, que de acuerdo a sus salarios la mayoría considera que el sueldo es bajo. Ante ello, se realizó un estudio, de cómo motivar a los trabajadores y se halló que son los reconocimientos los que ayudan a incentivar su trabajo, seguido de capacitaciones, una buena comunicación, un buen trato en el trabajo y un aumento de sueldo. (Diario Gestión, 2014).

En la Libertad, distrito de Trujillo, las vacantes para puestos de trabajo en empresas privadas siguen en aumento mes a mes, en servicios de almacenes, transportes, comunicaciones, comercio e industria; resultados que favorece a los trabajadores al motivarse a postular a innumerables puestos de trabajo. (Banco Central de Reserva, 2015). No obstante, a nivel local no se evidenció resultados en el rubro de restaurantes para lo cual se obtendrá datos resaltantes que promuevan futuras investigaciones. Estas cifras ponen en manifiesto la importancia de la motivación en el contexto de las organizaciones al ser una fuerza interna que modifica el comportamiento y que permite a la persona actuar para alcanzar sus metas. (Hernández y Prieto, 2002, citados en Ramírez 2015).

La finalidad de realizar la investigación de Motivaciones Psicosociales y tomar como población a trabajadores en restaurantes del distrito de Trujillo se debe a la escasa información encontrada sobre este tipo de población en el rubro con la presencia de posibles indicadores psicosociales y motivacionales según la prueba de Fernández Seara; causado por sus turnos de trabajo que sobrepasan horas laborales, horas extras realizadas, feriados trabajados - retribuidos y/o el trabajo forzado. (Claros, 2013).

Consecuentemente, resulta imprescindible tener un instrumento adaptado en la ciudad de Trujillo que permita, en un futuro identificar los factores de la motivación psicosocial en los trabajadores, considerando que se trata de un punto muy importante para determinar la motivación y el desempeño del trabajador, permitiendo conocer lo que ocasiona su desmotivación, entre ello los jefes al generar un desagradable ambiente laboral, provocando el desinterés en el trabajo afectando el logro de sus metas con la falta de energía y los conflictos con los compañeros desfavoreciendo a la empresa con el ausentismo, rotación de personal, renunciaciones voluntarias con pérdidas de dinero, sobre todo el tiempo al reclutar y seleccionar a un nuevo personal. (Fernández, 1987).

Es por ello, necesario contar con instrumentos que midan la motivación laboral como se evidencia en la Escala de Motivación para Adultos EM1, basado en el Modelo de McClelland, el cual consta de 62 ítems con cuatro dimensiones motivacionales; como poder, logro, filiación y reconocimiento en una población de adultos. Se sometió a un análisis de componentes de rotación varimax, correlación de inter factores y una validez externa del CMT de Toro y el MPS de Fernández. Las correlaciones con el CMT y MPS sólo fueron considerables (.5) del mismo modo en la evaluación del re test en cuanto a las correlaciones con la edad y el nivel educativo. El estrato solo fue promedio; mientras que, la presencia de correlación de sexo no fue significativa. Sin embargo, una de sus desventajas fue la adaptación en Colombia, según el mismo podría haber dificultades en su predicción según las condiciones transculturales. (Álvarez, 2012).

Otro instrumento es el Cuestionario de Motivación por el Trabajo (CMT) de Toro elaborado en 1998, con 75 ítems; mide 15 factores de motivación dentro de tres dimensiones de motivación laboral. Se basa en diferentes teorías propuestas por autores (Maslow, Mc Clelland, etc.) pero su desventaja es el tiempo al tomar en cuenta datos de la historia personal del colaborador y las correlaciones negativas cercanas a cero entre los factores que componen el instrumento. (Toro, 1998).

En la Escala de Motivación en el Trabajo (R - MAWS), desarrollada por Gagné et al. (2015). Se encontró problemas con la consistencia interna de la sub escalas y con los ítems (19). Se evidencia un Alfa de Cronbach de .50, con una escala de Likert de 7 opciones de respuesta (Totalmente en desacuerdo – Totalmente de Acuerdo). En la validez se hallaron correlaciones negativas en la mayoría de las 5 sub escalas y las otras restantes se encontraron correlaciones no aceptables. Actualmente, el instrumento no guarda relación con las características sociales al utilizar la teoría de auto determinación como un enfoque hacia la motivación humana y la personalidad. (Castillo, 2014).

Las pruebas anteriormente mencionadas no guardan relación con la variable que se pretende medir en nuestra investigación, es decir no cumple con los requisitos para determinar la Motivación Psicosocial en los trabajadores del Distrito de Trujillo.

En vista de ello, la prueba que será parte de la investigación se denominada Escala de Motivaciones Psicosociales (MPS), por el autor Fernández Seara, establece que consta de 173 ítems. Evalúa 6 factores y cinco componentes de motivaciones psicosociales con una distribución de 3 partes. En la primera parte es necesario marcar Verdadero y Falso, en la segunda parte la persona deberá evaluar cada enunciado según el grado de importancia y por último, en la tercera parte, se determina cuán satisfecho se encuentra el colaborador con su trabajo en relación a su vida personal. Otras de las características es la validez convergente con saturaciones superiores a .30 con una confiabilidad de .90 muy adecuada.

La composición de los ítems es comprensible, coherente que se ajusta al lenguaje del contexto, diseñado para predecir el comportamiento futuro del trabajador en el ámbito laboral; además el conocer la importancia de los motivos psicosociales para definir el rango de incentivos y el nivel de satisfacción observando el nivel del rendimiento de ejecución del propio colaborador en el ámbito laboral. (Fernández, 1987, citado en Wilfredo, 2002). Al ser construida en España, se considera una ventaja relevante el idioma para su adaptación, la presencia de ítems dicotómicos, evaluando el grado de importancia y la satisfacción respecto a las características de su puesto de trabajo, tomando como referencia su contexto social, por tal motivo y de acuerdo a las fortalezas halladas, fue elegida para su adaptación en el distrito de Trujillo.

Finalmente, es motivo suficiente impulsar aún más la investigación al tener como finalidad, evidenciar la validez y confiabilidad de la adaptación del instrumento original, Escala de Motivaciones Psicosociales en la realidad problemática del distrito de Trujillo al determinar a través de procedimientos estadísticos el hallazgo de los resultados y así poder identificar en un futuro su aplicación de la prueba original para un posible planteamiento en el ámbito laboral.

1.2 Trabajos Previos

Fernández (1987, citado en Espinoza, 2016) realizó una investigación que tuvo como objetivo determinar las propiedades psicométricas de la Escala de Motivaciones Psicosociales, en una muestra ascendente a 847 colaboradores de los cuales 582 fueron varones y 265 mujeres, entre las edades de 18 a 70 años respectivamente, siendo la edad media de 34.93. El diseño de investigación fue psicométrico. Según las conclusiones del estudio, la evidencia de validez se realizó mediante el análisis factorial exploratorio y convergente, cuyas cargas factoriales son superiores a .30, mientras que para la confiabilidad se utilizó dos procedimientos de consistencia interna para conseguir la fiabilidad de la escala, en el primer proceso se utilizó el pre test y post test dando como resultado un factor más bajo y más alto en ejecución de poder y autodesarrollo 0.53 y 0.83 respectivamente y por último se utilizó la correlación de dos mitades para distinguir los números pares e impares que, del mismo modo se obtuvieron factores bajos y altos, en cuanto a poder y auto desarrollo de ejecución con .52 y .71 a través de la fórmula de Spearman Brown. Sin embargo, los componentes con mayor puntaje fueron activación, expectativa, incentivo y satisfacción.

Espinoza (2016) en su tesis tuvo como objetivo determinar las propiedades psicométricas de la escala sobre motivaciones psicosociales – MPS en una muestra de 161 trabajadores en colegios de la ciudad de Chimbote. En su investigación determina la validez a través del análisis ítem – test corregido con un valor mínimo de .20, asimismo, se tuvo en cuenta el nivel de significancia de .95 con un margen de error del 5% y una consistencia interna de .86 a través del Alfa de Cronbach.

La prueba original de Fernández Seara en 1987 fue estandarizada por el psicólogo Carlos Velásquez en 1997 en Perú, se demostró que existen datos con puntajes alto y bajos, la puntuación menor al centil 25 es de (1 a 24) y mayor al centil 75 (76 a más), considerados como puntajes promedio los cantiles 25 y 75, en cuanto a la confiabilidad presenta un resultado de .95, además, se presenta índices de consistencia interna con dos procedimientos,

test – retest con 15 a 20 días, con una correlación de dos mitades pares – impares, la correlación posterior al índice con la fórmula de Spearman Brown evidencia índices menos inconsistentes con el procedimiento de pares – impares; en cuanto a la validez de la prueba, Fernández usó dos procedimientos, composición factorial y validez divergente. (Zaldívar, 2016).

1.3 Teorías relacionadas con el tema

La Motivación en 1920 hasta 1960, se relacionó con la investigación experimental que surge desde la conducta, el instinto y el impulso del ser humano hacia los factores determinantes sobre la motivación. En 1960, surgieron las teorías cognitivas; entre ellas se centra la percepción sobre la motivación basado en el aprendizaje al tener relación con el rendimiento y la vida personal, es por ello que, se añade la teoría de logro de Atkinson al referir que el ser humano presenta expectativas de llegar a alcanzar una meta tomando en cuenta sus cualidades como persona. Desde 1970 hasta la actualidad la teoría de la cognición es la más destacada según la importancia de la historia. (Herrera et.al. 2004 citado en Naranjo, 2009). Según, Naranjo (2009) refiere que “El sistema cognitivo es el que recibe y envía información a otros aspectos como el afectivo, comportamental y fisiológico” (p.161), es aquí que la persona demuestra su esfuerzo, dedicación, sus habilidades de conocimientos y destrezas para realizar sus labores motivándose a alcanzar una meta. (Vroom y Deci, 1979).

Mientras que, la teoría de McClelland guarda relación con los factores que propone Fernández Seara en su prueba tales como la necesidad de Logro, al dar solución a sus problemas, su orientación a metas determinadas y el ser capaz de tomar riesgos para tener éxito. (García, 2008). Necesidad de Poder, se orienta al dominio y sumisión, personas que controlan sobre otras al expresar sus habilidades para lograr metas. Y en cuanto a la necesidad de Afiliación, son aquellas personas que dan importancia a las situaciones al compartir y tener en común el ser aceptado interactuando con su entorno social. (McClelland, 1918).

En la actualidad, en el mundo de las empresas, la cultura de las relaciones sociales genera un conocimiento con atribución social al implementar ideas nuevas sobre el equipo de trabajo para generar experiencias en el ser humano (Parker, 1997) aunque no necesariamente tiene que ver con el conocimiento, las emociones y las experiencias sino también, involucra un enfoque más amplio que emociones ya que, se relacionan con la cultura, política, organización funcionalista hasta la propia teoría de psicología social psicológica. (Gardner, 1987 citado en Spector, 2005).

Es por ello que, se considera a la psicología social psicológica la rama con mayor relación a la motivación psicosocial como ciencia al estudiar no solo la mente sino también, al observar la conducta del ser humano con el tiempo y con los cambios en la historia social (Kuhn, 1947) con un nuevo paradigma del ser humano que puede presentar problemas en su interacción hombre y su medio.

Las teorías clásicas de la motivación sirvieron como base para que Fernández (1987) postule a su propia teoría, tal y como lo señala Sanz (2012, citado en Ovalle, 2016) al referir que, las motivaciones psicosociales están presentes en las personas, pues al ser social y comunicativo le corresponden las necesidades básicas que manifiestan por naturaleza al formar parte de los diferentes grupos sociales para satisfacer sus necesidades en su ámbito social. (Green, 1995, citado en Ovalle, 2016).

Basándose en la Teoría de las Motivaciones Psicosociales, propuesta por el autor Fernández (1987) señala que, las motivaciones psicosociales son un proceso complejo que incluyen componentes subjetivos; tales como los estados de necesidad, activación, aspiraciones, expectativas, satisfacción y valoración de incentivos; mientras que, están los objetivos tales como incentivos y ejecución juegan un papel importante sobre el comportamiento de la persona al establecer con su teoría que la motivación abarca el contexto social, es decir presentan cambios desde el aspecto psicológico hasta el comportamiento con el fin de adaptarse a su medio.

Además, refiere que existen factores psicosociales que determinan la motivaciones tales como Autoestima / Auto concepto, está relacionada con la valoración personal y la confianza de sí mismo. En el factor Aceptación e Integración social, evalúa relaciones emocionales al estar rodeada de personas, acepta a la gente con facilidad, se esfuerza por hacer y conocer nuevas personas. El factor Reconocimiento social, el sujeto busca aprobación social, estima de parte de los demás tanto por sus esfuerzos como valor personal y profesional para una aprobación social.

En el factor Autodesarrollo, refiere que es la necesidad de realizar proyectos, el proponerse metas para conseguir logros en la vida que incluyen motivos de logro y realización. En el factor Poder, es la preocupación excesiva por conseguir prestigio y éxito profesional en las personas, sobre todo el estar dispuesto a obtenerlo a través del dinero, anhelando obtener algún estatus para dominar a los demás y en el factor Seguridad, hace referencia el obtener equilibrio mental en el ámbito de la familia, trabajo y en lo social o de lo contrario puede presentarse inestabilidad laboral, problemas en la familia y baja autoestima. (Fernández, 1987).

Como consecuencia, los factores psicosociales ocasionan en los colaboradores alteraciones en su comportamiento, afectando su contexto social dirigido hacia una insatisfacción laboral presentándose con una baja productividad y rendimiento con deterioro de sus actividades en el trabajo, en su estado psicológico, físico y psicosocial (Cortés,2007, citado en Ovalle,2016) consecuente con efectos psicosociales tales como el ausentismo, los accidentes en el trabajo, la insatisfacción del propio colaborador con un cambio en el clima laboral; así también, manifestando dificultades con su familia y entorno social. (Llaneza, 2007 citado en Ovalle, 2016). En situaciones complicadas la presencia de cambios de conducta se agrava con psicopatologías que perjudican la salud de los colaboradores manifestándose como fatiga, desequilibrio emocional, estado de ánimo voluble, ausencia de sueño, estrés, exceso de cansancio que impide adaptarse a su medio con deterioro en la actividad mental. (Fernández, 2010).

Sin embargo, el autor propone que cada factor presenta su propio componente de medida de la conducta, se encuentra el nivel de activación motivacional; se considera como factor motivante la conducta que lleva de la acción a un estado de alerta que define el comportamiento en consecuencia de sus actos. En el nivel de expectativa, es la anticipación cognitiva (percepción) de parte del sujeto con la probabilidad de alcanzar el éxito. En el nivel de ejecución, es la cantidad de esfuerzo que la persona pone en práctica por alcanzar una meta, además tiene relación con el nivel de activación motivacional. En incentivos; son reforzadores que poseen valor funcional para el sujeto y motivan el comportamiento de los colaboradores, por ejemplo, el salario, ascensos, condiciones ambientales del trabajo, etc. Y en el nivel de satisfacción, se refiere al grado en que los incentivos superan el nivel de aspiraciones y que el individuo juzga como adecuado o inadecuado. (Fernández, 1987 citado en Wilfredo, 2002).

1.4 Formulación del problema

¿Qué evidencias de validez existe de la escala motivaciones psicosociales en colaboradores de los restaurantes del distrito de Trujillo?

1.5 Justificación del estudio

La adaptación del instrumento, servirá para evidenciar la validez y la confiabilidad de la prueba en los colaboradores del distrito de Trujillo siendo relevante para la comunidad científica psicológica por su alcance, ya que al contar con un instrumento validado que mida motivaciones psicosociales, favorecerá a futuras investigaciones al ser adaptada por primera vez en la ciudad y permitirá a futuros investigadores el identificar si las evidencias hechas a partir del instrumento resultan ser adecuadas; por consiguiente, desarrollar planes de mejora que tendrán alcance en las empresas para el beneficio de la misma, como del propio colaborador al incrementar su productividad y su buen desempeño.

Debido a que, en el contexto de las organizaciones sólo se identifica la motivación laboral, lo que se quiere es profundizar en los factores y componentes psicosociales influyentes en la motivación del propio colaborador. Es por ello que, los resultados del presente trabajo contribuyen con el avance teórico a partir de hallazgos empíricos, debido a la escasa información de motivaciones psicosociales otorgándole la importancia a la teoría propuesta y definida por Fernández Seara.

En un futuro se podrán realizar nuevos estudios sobre la variable y así poder determinar las adaptaciones en diversos lugares con una realidad problemática diferente a la investigación psicométrica, que resulta favorable el fusionar la variable con otras pruebas y/o estudios correlacionales dándole hincapié al rol de la Psicología en las organizaciones.

Finalmente, esta investigación se establecerá como antecedente para futuras investigaciones en empresas contribuyendo al desarrollo de la comunidad científica.

1.6 Objetivos

1.6.1 General

Determinar la evidencia de validez de la Escala de motivaciones psicosociales en colaboradores de los restaurantes del distrito de Trujillo.

1.6.2 Específicos

Determinar las evidencias de validez basadas en la estructura interna por medio del análisis factorial confirmatorio de la Escala de motivaciones psicosociales en colaboradores de los restaurantes de la ciudad de Trujillo.

Determinar la confiabilidad por consistencia interna de la Escala de motivaciones psicosociales en colaboradores de los restaurantes de la ciudad de Trujillo.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de Investigación

En el presente estudio se realizó el diseño instrumental, por Montero y León (2007) quienes refieren que “los estudios encaminados al desarrollo de pruebas y aparatos, incluyendo tanto el diseño o adaptación como el estudio de las propiedades psicométricas de los mismos” (p.856).

2.2 Variable Operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES					ESCALA DE MEDICIÓN
Motivación Psicosocial	“Las motivaciones psicosociales son un proceso complejo que incluyen componentes subjetivos, es decir los estados de necesidad, aspiraciones, expectativas, valoración de incentivos y los objetivos, y la ejecución que juegan un poderoso papel en la conducta humana”(Fenández, 1987, p. 2)	Se asume la definición de medida en función a las puntuaciones obtenidas en la escala de Motivaciones Psicosociales (1987)	Autoestima / Auto Concepto (Ac)	Activación	Expectativa	Ejecución	Incentivo	Satisfacción	Nominal Ordinal
				6,12,16,18,27,30,33,36,42,46,49,50	57,63,61,67,69,72,76,79,81,82	89,91,95,97,101,107,114,118	128,132,138,143,146,147	148,154,160,168,170	
			Aceptación e Integración (As)	1,7,13,19,25,31,37,43,47,50,51	52,58,64,70,73,78,81,83	84,90,96,102,108,114,121,123	127,128,129,130,131,13	154,159,161,162,173	
			Reconocimiento (Rs)	2,8,14,20,25,26,32,38,44,47,48	53,59,64,65,71,75,79,82	84,85,91,90,97,103,109	127,129,130,131,133,134,135,136,140,144	148,149,155,171,156,163,169,164,165,166,168,	
			Autodesarrollo	2,3,4,10,12,15,16,22,2	54,61,67,70,74,77,7	87,93,99,102,105,11	127,128,133,134	149,150,151,155	

			(Ad)	8,34,40	8,80,82	1,116,1 20 122,1 24,12 6	135,13 6,137,1 39 140,1 41,14 2,143	156,15 7,158,1 63 164,1 65,16 6,168	
			Poder (Po)	3,5,11,17 ,23 24,29,3 2,35,41 45	56,61,62, 66,68 78,79,8 2	88,94,1 00,106 112,1 17,12 4	127,13 3,135,1 38 144,1 45	148,15 2,153,1 66 168,1 69	
			Seguridad (Se)	6,12,16, 18,27,3 0,33,36 4246,49 ,50	57,63,61, 67 69,72,76, 79, 81,82	89,91,9 5,97, 101,10 7,113,1 14, 118	128,13 2,138, 143,1 46,14 7	148,15 4,160, 168,1 69,17 0	

2.3 Población

Se aplicó a una población accesible que, según Arias (2012), considera que “también es llamada una población muestreada, es decir, la porción finita de la población objetivo a la que realmente se tiene acceso y de la cual se extrae una muestra representativa” (p. 40). La población se eligió de acuerdo a la cantidad de trabajadores que pertenecen a los restaurantes del distrito de Trujillo, entre ellos se diferencian los restaurantes ubicados en casas como negocio propio de los restaurantes reconocidos en centros comerciales.

Muestra

Se trabajó con un muestreo no probabilístico que no depende de las probabilidades, sino de las causas que estén relacionadas con las características de la investigación o de la persona, no presenta procedimiento mecánico ni fórmula, sólo depende de la toma de decisiones del investigador y de la elección de las muestras que se regirán en criterios de la investigación. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010)

El muestreo fue por conveniencia, que se toma como población accesible a 300 colaboradores de los restaurantes del distrito de Trujillo, que de 200 casos a más, es suficiente para la mayor parte de los análisis descriptivos y psicométricos de los ítems (MacCallum et al. 1999 citado en Lloret, 2014)

CRITERIOS DE SELECCIÓN

Criterios de Inclusión

Se considera a trabajadores que firmaron el consentimiento informado, mayores de 18 años de edad de ambos sexos que se encuentren laborando con tres meses de ingreso en las diferentes áreas de la empresa y que voluntariamente acepten participar de la investigación.

Criterios de Exclusión

Trabajadores que no colaboran y se resisten a participar, personas que no contestan todas las preguntas, con alguna discapacidad visual - auditiva, restaurantes de negocio propio en casas y/o en algún establecimiento.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica utilizada fue la Evaluación Psicométrica.

Respecto al instrumento, Fernández (1987), es autor de la Escala de Motivaciones Psicosociales (MPS). Su aplicación es individual y colectiva con un tiempo variable de 20 a 30 minutos, cuya finalidad es la evaluación de seis factores y cinco componentes de las motivaciones psicosociales en el mundo laboral, consta de una distribución de 3 partes, en la primera parte requiere de marcar Verdadero y Falso, en la segunda parte se establece el grado de importancia para la persona y por último, en la tercera parte se establece cuán satisfecho se encuentra el colaborador con su trabajo en relación a su vida personal.

El material a utilizar es el manual, el cuadernillo, la hoja de respuestas y las plantillas de corrección. Respecto a la evidencia de validez, se utilizó el análisis factorial exploratorio con cargas factoriales de 30 a 70 y una varianza explicada del 53%, también se obtuvo la confiabilidad de 0.53 - 0.83, se utilizó dos procedimientos, consistencia interna para la confiabilidad de la escala y correlación de dos mitades a través de Spearman Brown. (Fernández, 1987).

2.5 Método de análisis de datos

En el método de análisis de los datos se asignan como casos válidos a las respuestas de la Escala de Motivaciones Psicosociales (MPS), considerando los criterios de selección. Se eligió que la prueba esté resuelta en su totalidad para realizar la seriación de las pruebas y el vaciado de datos en Excel 2016 del paquete informático Microsoft Office 2016, exportando los datos del mismo a IBM SPSS Statistics versión 23 para realizar el proceso estadístico, donde se utilizó la extensión del AMOS 24 para hallar los índices de ajuste de bondad a través del análisis factorial confirmatorio, reportando los índices de ajuste absoluto, a través del método cuadrados mínimo no ponderado por factor, debido a la caracterización del instrumento, obteniendo como resultados para el índice de bondad de ajustes (GFI), el índice de bondad de ajuste ajustado

(AGFI), y residuo estandarizado cuadrático medio (SRMR), en cuanto al índice de ajuste comparativo, se obtuvo el normativo (CFI), y para el índice de ajuste parsimonioso, por parsimonia (PNFI), en cuanto a sus puntos de corte según niveles, Escobedo, et al. (2016) señala que valores aceptables son a partir de .90, sin embargo Pérez, Medrano y Sánchez (2013) considera valores suficientes a partir de .95.

Por último, para hallar la confiabilidad por consistencia interna por medio del coeficiente omega, se utilizó el software estadístico R versión 3.4.3, estimando la fiabilidad considerando un Bootstrap de 1000 para los intervalos de confianza al 95%, constituyendo valores aceptables a partir de .70, y elevados a partir de .90 (Campo y Oviedo, 2008).

2.6. Aspectos éticos

En la presente investigación titulado “Evidencia de validez de la escala de Motivaciones Psicosociales”, se trabajó con el consentimiento informado a cada colaborador de los restaurantes del distrito de Trujillo; fue necesario informarles que la investigación tiene como finalidad obtener resultados tomando en cuenta proteger la intimidad del colaborador previo a una vigente normativa de protección de sus datos que se manejará de forma confidencial; según el Código de Ética Profesional de Psicólogo Peruano en el Título XI, señala que las Actividades de investigación en el Art. 84° y 87° aclara que, debe existir un acuerdo justo, claro entre el investigador y el participante, presentando confidencialidad de los datos obtenidos de la información que se obtenga (Colegio de Psicólogos del Perú, 2013) al quedar en claro, se procede a firmar con su autorización la aplicación de la prueba para cumplir con la finalidad del presente trabajo. Además, se anexará la hoja de solicitud de permiso dirigido al jefe de área y/o asistente administrativo.

III. RESULTADOS

Se observa, en la tabla 1, el análisis preliminar de los ítems, en que el ítem 2 presenta una media baja ($M=.107$) y el ítem 128 posee una media alta ($M=2.997$). La desviación estándar oscila entre .309 y .787; asimismo, se aprecia en los ítems la existencia de valores de asimetría y curtosis superiores a ± 1.5 , de lo cual se concluye que presenta no-normalidad multivariada.

Tabla 1

Media, desviación estándar, asimetría y curtosis (N=300)

Items	Media	DE	Asimetría	Curtosis	Items	Media	DE	Asimetría	Curtosis
It2	.107	.309	2.561	4.590	It108	.550	.498	-.202	-1.972
It4	.587	.493	-.354	-1.887	It111	.633	.483	-.556	-1.702
It6	.633	.483	-.556	-1.702	It114	.570	.496	-.284	-1.932
It8	.650	.478	-.632	-1.611	It127	2.420	.576	1.005	.020
It16	.600	.491	-.410	-1.844	It128	2.997	.480	-.009	1.391
It28	.283	.451	.966	-1.073	It129	2.597	.680	.706	-.626
It29	.780	.415	-1.359	-.155	It130	2.897	.560	-.031	.101
It30	.423	.495	.312	-1.916	It131	2.653	.684	.568	-.761
It31	.783	.413	-1.382	-.090	It132	2.827	.615	.121	-.470
It32	.423	.495	.312	-1.916	It133	2.590	.645	.637	-.586
It34	.517	.501	-.067	-2.009	It134	2.827	.626	.143	-.537
It35	.727	.446	-1.022	-.961	It135	2.643	.651	.516	-.684
It36	.517	.501	-.067	-2.009	It136	2.813	.638	.182	-.621
It37	.753	.432	-1.181	-.609	It137	2.620	.641	.542	-.643
It38	.513	.501	-.054	-2.011	It138	2.787	.665	.270	-.777
It40	.520	.500	-.080	-2.007	It139	2.743	.706	.410	-.937
It41	.640	.481	-.586	-1.667	It140	2.793	.672	.271	-.810
It43	.700	.459	-.877	-1.239	It141	2.693	.654	.412	-.729
It44	.533	.500	-.134	-1.995	It142	2.690	.644	.395	-.704
It45	.677	.469	-.759	-1.433	It143	2.660	.663	.506	-.724
It46	.613	.488	-.468	-1.793	It144	2.573	.616	.583	-.581
It47	.737	.441	-1.080	-.839	It145	2.460	.574	.798	-.360
It48	.677	.469	-.759	-1.433	It146	2.473	.592	.834	-.286
It53	.317	.466	.792	-1.382	It147	2.463	.691	1.175	.037
It57	.390	.489	.453	-1.807	It148	1.780	.496	-.230	.961
It59	.467	.500	.134	-1.995	It149	2.173	.533	.672	1.423
It61	.443	.498	.229	-1.961	It151	2.407	.719	.358	-.082
It63	.420	.494	.326	-1.907	It152	2.443	.754	-.042	-.347
It65	.457	.499	.175	-1.983	It153	2.330	.746	.256	-.151
It67	.540	.499	-.161	-1.987	It154	2.417	.738	.165	-.232
It69	.447	.498	.216	-1.967	It155	2.323	.678	.144	-.098
It71	.517	.501	-.067	-2.009	It157	2.453	.655	.425	-.091
It78	.377	.485	.512	-1.750	It158	2.430	.678	.127	-.160
It80	.453	.499	.188	-1.978	It160	2.377	.690	.144	-.134
It82	.427	.495	.298	-1.924	It161	2.497	.711	.518	-.228
It85	.813	.390	-1.616	.617	It162	2.480	.769	.356	-.328
It88	.433	.496	.270	-1.940	It163	2.467	.686	.277	-.157
It89	.750	.434	-1.161	-.658	It164	2.353	.705	.301	-.019
It90	.423	.495	.312	-1.916	It165	2.393	.627	.368	-.003
It91	.733	.443	-1.061	-.881	It166	2.370	.689	.414	.077
It93	.670	.471	-.727	-1.482	It168	2.323	.606	.432	.220
It94	.543	.499	-.175	-1.983	It169	2.330	.655	.469	.265
It95	.650	.478	-.632	-1.611	It170	2.240	.592	.657	.919
It96	.603	.490	-.425	-1.832	It171	2.143	.551	.665	1.655
It97	.763	.426	-1.245	-.452	It172	1.873	.647	.499	.828
It101	.703	.458	-.895	-1.208	It173	1.953	.787	.910	.950
It105	.707	.456	-.912	-1.175					

Nota: DE=Desviación Estándar

Se observa, en la tabla 2, que el análisis factorial confirmatorio de la escala de Motivaciones psicosociales en colaboradores de los restaurantes del distrito de Trujillo, se elaboró por dimensiones compuesto por 5 factores cada una; asimismo, cabe señalar que se realizó dos procedimientos; el primero con todos los ítems que componen las dimensiones, a través del método cuadrados mínimo no ponderados y el segundo análisis factorial confirmatorio de cada una de las dimensiones que no se consideran los ítems que presentan cargas factoriales menores a .30.

Tabla 2

Índices de ajuste absoluto, ajuste comparativo y ajuste parsimonioso (N=272).

Índices de Ajuste	Dimensiones										
	Estructura propuesta por el Autor					Nueva estructura					
	Ac (42 ítems)	As (38 ítems)	Rs (48 ítems)	Ad (52 ítems)	Po (38 ítems)	Ac (27 ítems)	As (20 ítems)	Rs (33 ítems)	Ad (32 ítems)	Po (20 ítems)	
Ajuste Absoluto											
GFI	Índice de bondad de ajuste	.880	.871	.923	.902	.877	.948	.937	.924	.915	.944
AGFI	Índice de bondad de ajuste ajustado	.866	.855	.915	.893	.831	.938	.919	.912	.902	.927
SRMR	Residuo estandarizado cuadrático medio	.0844	-	-	-	.0815	.0674	.0720	.0697	.0742	.0642
Ajuste Comparativo											
NFI	Índice de ajuste normado	.748	.696	.706	.698	.673	.880	.844	.834	.850	.833
Ajuste Parsimonioso											
PNFI	Índice de ajuste normado parsimonioso	.703	.650	.696	.668	.627	.788	.720	.778	.786	.701

Nota: Ac=Autoestima/Autoconcepto; As=Aceptación e integración social; Rs=Reconocimiento; Ad=Autodesarrollo; Po=Poder

Se observa, en la tabla 3, en la matriz de correlaciones, ítems del factor Autoestima/Autoconcepto los cuales, varían de .19 a .34 en el componente activación, de .17 a .61 en el componente expectativa, de .12 a .42 en el componente ejecución, de .21 a .59 en el componente incentivos y de .17 a .37 en el componente satisfacción.

Tabla 3

Matrices de correlaciones por ítems de la dimisión Autoestima/Autoconcepto (N=300)

It	It6	It16	It30	It36	It46	It57	It61	It63	It67	It69	It82	It89	It91	It95	It97	It101	It128	It138	It143	It146	It147	It148	It154	It160	It168	It169	It170	
It6	1																											
It16	.19	1																										
It30	.24	.20	1																									
It36	.29	.24	.31	1																								
It46	.27	.22	.28	.34	1																							
It57	.19	.15	.20	.24	.22	1																						
It61	.22	.17	.23	.27	.25	.61	1																					
It63	.19	.15	.20	.24	.22	.53	.61	1																				
It67	.20	.16	.21	.25	.23	.56	.63	.56	1																			
It69	.10	.08	.10	.12	.11	.27	.30	.27	.28	1																		
It82	.12	.10	.13	.15	.14	.34	.39	.34	.36	.17	1																	
It89	-.03	-.02	-.03	-.03	-.03	-.06	-.07	-.06	-.06	-.03	-.04	1																
It91	-.03	-.03	-.03	-.04	-.04	-.07	-.08	-.07	-.07	-.04	-.05	.17	1															
It95	-.06	-.05	-.07	-.08	-.07	-.14	-.16	-.14	-.15	-.07	-.09	.34	.41	1														
It97	-.03	-.03	-.03	-.04	-.04	-.07	-.08	-.07	-.07	-.04	-.05	.17	.21	.42	1													
It101	-.02	-.02	-.02	-.03	-.03	-.05	-.06	-.05	-.05	-.03	-.03	.12	.15	.31	.15	1												
It128	.11	.09	.11	.14	.13	.15	.17	.15	.16	.08	.10	-.06	-.08	-.15	-.08	-.06	1											
It138	.09	.07	.09	.11	.10	.12	.14	.12	.13	.06	.08	-.05	-.06	-.13	-.06	-.05	.21	1										
It143	.11	.09	.12	.14	.13	.15	.17	.15	.16	.08	.10	-.06	-.08	-.16	-.08	-.06	.26	.21	1									
It146	.14	.11	.15	.18	.16	.20	.22	.20	.21	.10	.13	-.08	-.10	-.20	-.10	-.07	.33	.27	.33	1								
It147	.20	.16	.21	.25	.23	.27	.31	.27	.28	.14	.17	-.11	-.14	-.28	-.14	-.10	.46	.37	.46	.59	1							
It148	-.03	-.02	-.03	-.03	-.03	-.03	-.03	-.03	-.03	-.01	-.02	.03	.03	.06	.03	.02	.03	.02	.03	.04	.05	1						
It154	-.04	-.03	-.04	-.05	-.05	-.05	-.05	-.05	-.05	-.02	-.03	.04	.05	.10	.05	.04	.05	.04	.05	.06	.08	.20	1					
It160	-.05	-.04	-.05	-.06	-.05	-.05	-.06	-.05	-.05	-.03	-.03	.05	.06	.11	.06	.04	.05	.04	.05	.07	.09	.23	.37	1				
It168	-.03	-.03	-.04	-.04	-.04	-.04	-.04	-.04	-.04	-.02	-.02	.03	.04	.08	.04	.03	.04	.03	.04	.05	.07	.17	.27	.31	1			
It169	-.03	-.02	-.03	-.04	-.03	-.03	-.04	-.03	-.04	-.02	-.02	.03	.04	.08	.04	.03	.03	.03	.03	.04	.06	.15	.24	.28	.21	1		
It170	-.04	-.03	-.04	-.05	-.04	-.04	-.05	-.04	-.05	-.02	-.03	.04	.05	.09	.05	.04	.04	.03	.04	.06	.08	.19	.31	.35	.26	.23	1	

Se observa, en la tabla 4, las cargas factoriales estandarizadas según el análisis factorial confirmatorio de los 5 factores, del factor Autoconcepto/autoestima, con pesos factoriales de .387 a .608 en el componente activación, de .365 a .830 en el componente expectativa, de .335 a .909 en el componente ejecución, de .407 a .904 en el componente incentivos, y de .357 a .650 en el componente satisfacción.

Tabla 4

Cargas factoriales estandarizadas de 5 factores del factor Autoestima/Autoconcepto (N=300).

Ítems	Activación	Expectativa	Ejecución	Incentivos	Satisfacción
6	.482				
16	.387				
30	.505				
36	.608				
46	.554				
57		.732			
61		.830			
63		.729			
67		.763			
69		.365			
82		.467			
89			.369		
91			.451		
95			.909		
97			.456		
101			.335		
128				.503	
138				.407	
143				.509	
146				.654	
147				.904	
148					.357
154					.567
160					.650
168					.479
169					.428
170					.538

Se observa, en la tabla 5, la matriz de correlaciones entre ítems del factor Aceptación e integración Social los cuales, varían de .20 a .46 en el componente activación, de .21 a .36 en el componente ejecución, de .21 a .42 en el componente incentivo, y de .16 a .39 en el componente satisfacción.

Tabla 5

Matrices de correlaciones por ítems del factor Aceptación e integración Social (N=300).

Ítems	It31	It37	It43	It47	It90	It96	It108	It114	It127	It128	It129	It130	It131	It132	It154	It161	It162	It172	It173
It31	1																		
It37	.24	1																	
It43	.20	.39	1																
It47	.23	.46	.37	1															
It90	.02	.05	.04	.04	1														
It96	.03	.06	.05	.05	.29	1													
It108	.03	.06	.05	.05	.29	.36	1												
It114	.02	.04	.03	.04	.21	.26	.27	1											
It127	.03	.07	.05	.06	.09	.11	.11	.08	1										
It128	.03	.06	.05	.06	.08	.10	.11	.08	.27	1									
It129	.04	.07	.06	.07	.10	.12	.12	.09	.31	.30	1								
It130	.03	.06	.05	.06	.08	.10	.10	.07	.26	.25	.29	1							
It131	.04	.09	.07	.08	.12	.14	.15	.11	.38	.37	.42	.35	1						
It132	.03	.05	.04	.05	.07	.08	.08	.06	.22	.21	.24	.20	.29	1					
It154	.04	.08	.06	.07	.05	.06	.07	.05	.15	.14	.16	.14	.20	.12	1				
It161	.05	.09	.08	.09	.06	.08	.08	.06	.18	.17	.20	.17	.24	.14	.19	1			
It162	.06	.13	.10	.12	.08	.10	.11	.08	.24	.23	.27	.22	.32	.19	.26	.31	1		
It172	.04	.08	.06	.08	.05	.07	.07	.05	.15	.15	.17	.14	.20	.12	.16	.20	.26	1	
It173	.06	.12	.09	.11	.08	.10	.10	.07	.22	.22	.25	.21	.30	.17	.24	.29	.39	.24	1

Se observa, en la tabla 6, las cargas factoriales estandarizadas según el análisis factorial confirmatorio de los 5 factores; del factor Aceptación e integración Social, apreciándose pesos factoriales de .348 a .494 en el componente activación, de .445 a .602 en el componente ejecución, de .492 a .711 en el componente incentivos y de .398 a .645 en el componente satisfacción.

Tabla 6

Cargas factoriales estandarizadas del factor Aceptación e integración Social (N=300).

Ítems	Activación	Ejecución	Incentivos	Satisfacción
31	.348			
37	.694			
43	.561			
47	.658			
90		.481		
96		.593		
108		.602		
114		.445		
127			.529	
128			.515	
129			.587	
130			.492	
131			.711	
132			.414	
154				.398
161				.483
162				.645
172				.408
173				.598

Se observa, en la tabla 7, la matriz de correlaciones entre ítems del factor Reconocimiento los cuales varían de .13 a .45 en el componente activación, de .19 a .55 en el componente expectativa, de .41 en el componente ejecución, de .21 a .41 en el componente incentivos y de .17 a .37 para el componente satisfacción.

Tabla 7

Matrices de correlaciones por ítems del factor Reconocimiento (N=300).

Ítem	It2	It8	It32	It38	It44	It48	It53	It59	It65	It71	It82	It85	It91	It127	It129	It130	It131	It133	It134	It135	It136	It140	It144	It149	It155	It158	It163	It164	It165	It166	It168	It169	It171				
It2	1																																				
It8	.13	1																																			
It32	.21	.22	1																																		
It38	.27	.28	.45	1																																	
It44	.17	.18	.29	.36	1																																
It48	.18	.19	.30	.39	.24	1																															
It53	.10	.11	.17	.21	.14	.14	1																														
It59	.13	.14	.22	.29	.18	.19	.54	1																													
It65	.10	.11	.17	.22	.14	.15	.41	.55	1																												
It71	.06	.06	.10	.13	.08	.09	.24	.32	.25	1																											
It82	.08	.08	.13	.17	.11	.11	.31	.42	.32	.19	1																										
It85	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	1																									
It91	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.41	1																								
It127	.07	.07	.12	.15	.10	.10	.12	.16	.13	.07	.10	-.01	-.02	1																							
It129	.09	.09	.14	.18	.12	.12	.15	.20	.15	.09	.11	-.01	-.02	.31	1																						
It130	.06	.06	.10	.13	.08	.09	.10	.14	.11	.06	.08	-.01	-.02	.22	.26	1																					
It131	.09	.10	.15	.20	.12	.13	.16	.21	.16	.10	.12	-.01	-.02	.33	.40	.28	1																				
It133	.09	.09	.15	.19	.12	.13	.15	.20	.16	.09	.12	-.01	-.02	.32	.38	.27	.41	1																			
It134	.07	.07	.12	.15	.09	.10	.12	.16	.12	.07	.09	-.01	-.02	.25	.31	.21	.33	.32	1																		
It135	.08	.09	.14	.18	.11	.12	.14	.19	.15	.09	.11	-.01	-.02	.30	.37	.26	.39	.38	.30	1																	
It136	.08	.08	.13	.16	.10	.11	.13	.17	.13	.08	.10	-.01	-.02	.27	.33	.23	.36	.34	.27	.32	1																
It140	.07	.08	.12	.15	.10	.10	.13	.17	.13	.08	.10	-.01	-.02	.26	.32	.22	.34	.33	.26	.31	.28	1															
It144	.07	.07	.11	.14	.09	.10	.12	.15	.12	.07	.09	-.01	-.02	.24	.29	.21	.32	.30	.24	.29	.26	.25	1														
It149	.00	.00	.01	.01	.00	.01	.00	.00	.00	.00	.00	.04	.08	.07	.08	.06	.09	.09	.07	.08	.07	.07	.07	1													
It155	.00	.00	.01	.01	.01	.01	.00	.00	.00	.00	.00	.05	.09	.08	.10	.07	.10	.10	.08	.09	.09	.08	.08	.19	1												
It158	.00	.00	.01	.01	.00	.01	.00	.00	.00	.00	.00	.04	.08	.07	.09	.06	.09	.09	.07	.08	.08	.07	.07	.17	.20	1											
It163	.00	.00	.01	.01	.01	.01	.00	.00	.00	.00	.00	.05	.10	.09	.11	.07	.11	.11	.09	.10	.09	.09	.08	.21	.24	.21	1										
It164	.01	.01	.01	.01	.01	.01	.00	.00	.00	.00	.00	.07	.13	.11	.13	.09	.14	.14	.11	.13	.12	.11	.11	.26	.31	.27	.33	1									
It165	.00	.01	.01	.01	.01	.01	.00	.00	.00	.00	.00	.06	.11	.10	.12	.08	.13	.12	.10	.11	.10	.10	.09	.23	.27	.24	.29	.37	1								
It166	.00	.00	.01	.01	.01	.01	.00	.00	.00	.00	.00	.06	.11	.09	.11	.08	.12	.11	.09	.11	.10	.10	.09	.22	.25	.23	.28	.36	.31	1							
It168	.00	.00	.01	.01	.01	.01	.00	.00	.00	.00	.00	.05	.10	.08	.10	.07	.11	.10	.08	.10	.09	.09	.08	.20	.23	.21	.25	.32	.28	.27	1						
It169	.00	.00	.01	.01	.00	.01	.00	.00	.00	.00	.00	.04	.08	.07	.09	.06	.09	.09	.07	.08	.08	.07	.07	.17	.20	.18	.22	.27	.24	.23	.21	1					
It171	.00	.00	.01	.01	.01	.01	.00	.00	.00	.00	.00	.05	.10	.09	.10	.07	.11	.11	.09	.10	.09	.09	.08	.21	.24	.21	.26	.33	.29	.28	.25	.21	1				

Se observa, en la tabla 8, las cargas factoriales estandarizadas según el análisis factorial confirmatorio de los 5 factores; del factor Reconocimiento, apreciándose pesos factoriales de .354 a .757 en el componente activación, de .383 a .846 en el componente expectativa, de .461 a .884 en el componente ejecución, de .426 a .657 en el componente incentivos, y de .416 a .653 en el componente satisfacción.

Tabla 8

Cargas factoriales estandarizadas de 5 factores del factor Reconocimiento (N=300).

Ítems	Activación	Expectativa	Ejecución	Incentivos	Satisfacción
2	.354				
8	.375				
32	.597				
38	.757				
44	.480				
48	.510				
53		.635			
59		.846			
65		.652			
71		.383			
82		.495			
85			.461		
91			.884		
127				.506	
129				.610	
130				.426	
131				.657	
133				.627	
134				.502	
135				.598	
136				.541	
140				.519	
144				.480	
171					.509
169					.419
168					.492
166					.543
165					.567
164					.653
163					.512
158					.416
155					.468
149					.405

Se observa, en la tabla 9, la matriz de correlaciones entre ítems del factor Autodesarrollo los cuales varían de .17 a .33 en el componente activación, de .37 a .47 en el componente expectativa, de .13 a .18 en el componente ejecución, de .17 a .55 en el componente incentivos y de .16 a .29 en el componente satisfacción.

Tabla 9

Matrices de correlaciones por ítems del factor Autodesarrollo (N=300)

Ít	Ít2	Ít4	Ít28	Ít34	Ít40	Ít61	Ít67	Ít78	Ít80	Ít82	Ít93	Ít105	Ít111	Ít127	Ít128	Ít133	Ít134	Ít135	Ít136	Ít137	Ít139	Ít140	Ít141	Ít142	Ít143	Ít149	Ít151	Ít155	Ít157	Ít158	Ít163	Ít164	Ít165	Ít166	Ít168		
Ít2	1																																				
Ít4	.19	1																																			
Ít28	.17	.25	1																																		
Ít34	.22	.33	.30	1																																	
Ít40	.19	.27	.25	.33	1																																
Ít61	.18	.27	.24	.32	.27	1																															
Ít67	.16	.23	.21	.28	.23	.44	1																														
Ít78	.16	.24	.22	.30	.24	.46	.40	1																													
Ít80	.15	.22	.20	.27	.22	.42	.37	.39	1																												
Ít82	.17	.25	.23	.30	.25	.47	.41	.43	.39	1																											
Ít93	-.09	-.13	-.12	-.15	-.13	-.16	-.14	-.15	-.14	-.15	1																										
Ít105	-.06	-.09	-.08	-.11	-.09	-.12	-.10	-.11	-.10	-.11	.14	1																									
Ít111	-.08	-.12	-.11	-.14	-.12	-.15	-.13	-.14	-.12	-.14	.18	.13	1																								
Ít127	.07	.10	.09	.12	.10	.12	.11	.11	.10	.12	-.08	-.06	-.07	1																							
Ít128	.08	.11	.10	.14	.11	.14	.12	.13	.12	.13	-.09	-.06	-.08	.23	1																						
Ít133	.09	.13	.12	.16	.14	.17	.15	.16	.14	.16	-.11	-.08	-.10	.27	.31	1																					
Ít134	.06	.09	.08	.11	.09	.12	.10	.11	.10	.11	-.07	-.05	-.07	.19	.21	.25	1																				
Ít135	.10	.14	.13	.17	.14	.18	.16	.16	.15	.17	-.11	-.08	-.10	.28	.33	.39	.27	1																			
Ít136	.08	.11	.10	.14	.11	.14	.12	.13	.12	.13	-.09	-.06	-.08	.23	.26	.31	.21	.33	1																		
Ít137	.11	.16	.15	.19	.16	.20	.17	.18	.17	.19	-.13	-.09	-.12	.32	.37	.44	.30	.46	.37	1																	
Ít139	.12	.17	.16	.21	.17	.22	.19	.20	.18	.20	-.14	-.10	-.12	.34	.39	.47	.32	.49	.39	.55	1																
Ít140	.08	.12	.11	.14	.12	.15	.13	.13	.12	.14	-.09	-.07	-.08	.23	.27	.32	.22	.33	.27	.38	.40	1															
Ít141	.09	.13	.12	.16	.13	.17	.15	.15	.14	.16	-.11	-.07	-.10	.27	.31	.36	.25	.38	.31	.43	.46	.31	1														
Ít142	.06	.09	.08	.11	.09	.12	.10	.11	.10	.11	-.07	-.05	-.07	.19	.21	.25	.17	.27	.21	.30	.32	.22	.25	1													
Ít143	.10	.15	.14	.19	.15	.19	.17	.18	.16	.18	-.12	-.09	-.11	.31	.35	.42	.29	.44	.36	.50	.54	.36	.42	.29	1												
Ít149	.00	.00	.00	.00	.00	.02	.01	.01	.01	.02	.00	.00	.00	.06	.07	.09	.06	.09	.07	.10	.11	.07	.08	.06	.10	1											
Ít151	.00	.00	.00	.00	.00	.02	.02	.02	.02	.02	.00	.00	.00	.09	.11	.13	.09	.13	.11	.15	.16	.11	.12	.09	.14	.24	1										
Ít155	.00	.00	.00	.00	.00	.02	.02	.02	.02	.02	.00	.00	.00	.08	.09	.11	.07	.11	.09	.13	.14	.09	.11	.07	.12	.20	.30	1									
Ít157	.00	.00	.00	.00	.00	.02	.02	.02	.02	.02	.00	.00	.00	.08	.09	.11	.07	.11	.09	.13	.14	.09	.11	.07	.12	.21	.30	.25	1								
Ít158	.00	.00	.00	.00	.00	.02	.01	.02	.01	.02	.00	.00	.00	.06	.07	.09	.06	.09	.07	.10	.11	.07	.09	.06	.10	.16	.24	.20	.21	1							
Ít163	.00	.00	.00	.00	.00	.02	.02	.02	.02	.02	.00	.00	.00	.08	.09	.11	.08	.12	.09	.13	.14	.09	.11	.08	.13	.21	.31	.26	.26	.21	1						
Ít164	.00	.00	.00	.00	.00	.02	.02	.02	.02	.02	.00	.00	.00	.09	.10	.12	.08	.13	.10	.14	.15	.10	.12	.08	.14	.23	.34	.28	.29	.23	.29	1					
Ít165	.00	.00	.00	.00	.00	.02	.02	.02	.02	.02	.00	.00	.00	.09	.11	.13	.09	.13	.11	.15	.16	.11	.12	.09	.14	.24	.35	.30	.30	.24	.31	.34	1				
Ít166	.00	.00	.00	.00	.00	.02	.02	.02	.02	.02	.00	.00	.00	.08	.09	.10	.07	.11	.09	.12	.13	.09	.10	.07	.12	.20	.29	.25	.25	.20	.25	.28	.29	1			
Ít168	.00	.00	.00	.00	.00	.02	.02	.02	.01	.02	.00	.00	.00	.07	.08	.09	.06	.10	.08	.11	.12	.08	.09	.06	.11	.18	.26	.22	.22	.18	.22	.25	.26	.21	1		

Se observa, en la tabla 10, las cargas factoriales estandarizadas según el análisis factorial confirmatorio de los 5 factores, del factor Autodesarrollo, apreciándose pesos factoriales de .353 a .635 en el componente activación, de .595 a .711 en el componente expectativa, de .316 a .448 en el componente ejecución, de .415 a .695 en el componente incentivos, y de .402 a .594 en el componente satisfacción.

Tabla 10

Cargas factoriales estandarizadas de 5 factores, del factor Autodesarrollo (N=300)

Ítems	Activación	Expectativa	Ejecución	Incentivos	Satisfacción
2	.353				
4	.523				
28	.476				
34	.635				
40	.524				
61		.711			
67		.616			
78		.649			
80		.595			
82		.659			
93			.448		
105			.316		
111			.409		
127				.445	
128				.509	
133				.607	
134				.415	
135				.639	
136				.511	
137				.717	
139				.771	
140				.522	
141				.598	
142				.418	
143				.695	
149					.402
151					.594
155					.500
157					.509
158					.407
163					.515
164					.565
165					.592
166					.491
168					.436

Se observa, en la tabla 11, la matriz de correlaciones entre ítems del factor Poder los cuales varían de .170 a .484 en el componente activación, de .324 a .489 en el componente expectativa, de .097 a .329 en el componente ejecución, de .170 a .444 en el componente incentivos y de .131 a .372 en el componente satisfacción.

Tabla 11

Matrices de correlaciones por ítems del factor Poder (N=300).

Ítems	It29	It35	It41	It45	It61	It78	It82	It88	It94	It127	It133	It135	It138	It144	It145	It148	It152	It153	It166	It168
It29	1																			
It35	.246	1																		
It41	.251	.484	1																	
It45	.170	.328	.335	1																
It61	-.018	-.034	-.035	-.024	1															
It78	-.024	-.047	-.048	-.032	.324	1														
It82	-.027	-.052	-.053	-.036	.357	.489	1													
It88	-.001	-.002	-.002	-.001	.277	.379	.418	1												
It94	-.001	-.001	-.001	-.001	.182	.249	.275	.329	1											
It127	.007	.014	.015	.010	.086	.117	.129	.097	.064	1										
It133	.011	.022	.022	.015	.132	.182	.200	.149	.098	.296	1									
It135	.011	.021	.022	.015	.129	.176	.194	.145	.095	.287	.444	1								
It138	.006	.012	.012	.008	.069	.095	.105	.078	.052	.155	.240	.233	1							
It144	.008	.016	.016	.011	.094	.129	.142	.106	.070	.210	.325	.316	.170	1						
It145	.010	.019	.019	.013	.113	.156	.172	.128	.084	.254	.392	.380	.206	.279	1					
It148	.035	.067	.068	.046	-.030	-.042	-.046	.000	.000	.033	.051	.049	.026	.036	.043	1				
It152	.061	.117	.119	.081	-.053	-.073	-.080	-.001	.000	.057	.088	.086	.046	.063	.076	.185	1			
It153	.070	.134	.137	.093	-.061	-.084	-.092	-.001	.000	.066	.102	.099	.053	.072	.087	.213	.372	1		
It166	.043	.083	.084	.057	-.038	-.052	-.057	.000	.000	.040	.063	.061	.033	.044	.054	.131	.229	.264	1	
It168	.051	.098	.100	.068	-.044	-.061	-.067	-.001	.000	.048	.074	.072	.039	.053	.063	.155	.271	.311	.192	1

Se observa, en la tabla 12, las cargas factoriales estandarizadas según el análisis factorial confirmatorio de los 5 factores, del factor Poder, apreciándose pesos factoriales de .357 a .703 en el componente activación, de .486 a .735 en el componente expectativa, de .465 a .707 en el componente ejecución, de .355 a .677 en el componente incentivos, y de .325 a .654 en el componente satisfacción.

Tabla 12

Cargas factoriales estandarizadas de 5 factores, del factor Poder (N=300).

Ítems	Activación	Expectativa	Ejecución	Incentivos	Satisfacción
29	.357				
35	.688				
41	.703				
45	.477				
61		.486			
78		.666			
82		.735			
88			.707		
94			.465		
127				.438	
133				.677	
135				.656	
138				.355	
144				.481	
145				.580	
148					.325
152					.569
153					.654
166					.403
168					.476

Se observa, en la tabla 13, los valores de consistencia interna según el coeficiente Omega, el cual presenta índices que varían de .634 a .824 en los componentes del factor Autoestima/Auto concepto; de .611 a .722 en los componentes del factor Aceptación e Integración; de .582 a .807 en los componentes del factor Reconocimiento; de .351 a .851 para los componentes del factor Autodesarrollo; y de .515 a .688 en los componentes del factor Poder.

Tabla 13

Estadísticos de fiabilidad de la escala de motivaciones psicosociales (N=300).

Factores	Media	DE	N ítems	ω	IC 95%	
					Inf.	Sup.
Autoestima/Autoconcepto						
Activación	2.79	1.554	5	.634	.564	.692
Expectativa	2.67	2.129	6	.824	.792	.850
Ejecución	3.60	1.431	5	.654	.567	.711
Incentivos	13.38	2.155	5	.749	.688	.795
Satisfacción	13.47	2.347	6	.683	.612	.749
Aceptación e Integración						
Activación	2.973	1.227	4	.668	.587	.732
Ejecución	2.147	1.346	4	.611	.520	.574
Incentivos	16.390	2.319	6	.722	.641	.777
Satisfacción	11.220	2.336	5	.643	.560	.715
Reconocimiento						
Activación	2.903	1.700	6	.691	.638	.737
Expectativa	2.183	1.713	5	.747	.702	.786
Ejecución	1.547	.700	2	.582	.461	.706
Incentivos	26.807	3.867	10	.807	.763	.854
Satisfacción	23.307	3.673	10	.772	.711	.819
Autodesarrollo						
Activación	2.013	1.435	5	.657	.596	.704
Expectativa	2.240	1.813	5	.780	.739	.818
Ejecución	2.010	.945	3	.351	.332	.421
Incentivos	32.490	4.723	12	.851	.818	.878
Satisfacción	23.693	3.789	10	.775	.722	.818
Poder						
Activación	2.823	1.253	4	.665	.600	.723
Expectativa	1.247	1.139	3	.667	.596	.729
Ejecución	.977	.811	2	.515	.524	.537
Incentivos	15.473	2.358	6	.688	.604	.759
Satisfacción	11.247	2.083	5	.630	.548	.706

Nota: DE=desviación estándar; ω =Coeficiente de consistencia interna de Omega; IC=Intervalos de confianza

IV. DISCUSIÓN

Considerando que la presente investigación es de diseño instrumental (Montero y León, 2007), tuvo como objetivo general determinar la evidencia de validez de la escala de motivaciones psicosociales, definida como un “complejo proceso donde se incluyen distintos componentes subjetivos (estados de necesidad, activación, aspiraciones, expectativas, satisfacción y valoración de los incentivos) mientras que los objetivos (incentivos y ejecución) juegan un poderoso papel sobre la conducta humana” (Fernández, 1987, p.2). En una población de 300 colaboradores de ambos sexos entre los 18 a 50 años de edad que laboran en 8 restaurantes de la ciudad de Trujillo; el tamaño de la muestra tuvo una apreciación buena para el estudio de la calidad de un test (Medrano y Navarro, 2017) con valores de validez y confiabilidad.

En cuanto, al procesamiento estadístico se tuvo en cuenta sólo 5 factores de los 6 que expone Fernández Seara, es decir no se consideró el factor Seguridad con sus respectivos componentes pues, su estructura interna está compuesta por los ítems 6, 12, 16, 18, 27, 30, 33, 36, 42, 46, 49, 50, 57, 63, 61, 67, 69, 72, 76, 79, 81, 82, 89, 91, 95, 97, 101, 107, 113, 114, 118, 128, 132, 138, 143, 146, 147, 148, 154, 160, 168, 169, 170 son los mismos reactivos con representación en el factor Autoestima / Auto concepto, a excepción del ítem 113, reactivo sin variación significativa en los resultados de validez o confiabilidad al procesar al factor Seguridad (Prieto y Delgado, 2010) constituyen el instrumento de 5 factores, cada uno de ellos con 5 componentes respectivamente.

Se realizó el análisis descriptivo de los ítems obtenido para la media, se define como el promedio de las puntuaciones de todos los sujetos (Hernández, Fernández y Baptista, 2014) al obtener una media más baja para el ítem 2 con .10 y la media más alta con el ítem 128 de 2.99; así mismo, se encontró una desviación estándar de .30 a .78, en cuanto a la simetría y curtosis indican valores por encima de 1.5 con la presencia de no normalidad multivariada (Lloret, Ferreres, Hernández y

Tomas, 2014), lo que indica que, según Navarro y Medrano (2017) se utiliza el método de cuadro mínimos no ponderados para el análisis factorial confirmatorio.

Por otro lado, en cuanto al primer objetivo específico se determinó las evidencias de validez, como el grado en que la evidencia teórica y empírica permite la interpretación de un resultado de un test (American Educational Research Association, American Psychological Association & National Council On Measurement in Educational, 2014) que se realizó con la fuente basada en la estructura interna, lo que permite valorar el grado de los ítems al representar la variable (Prieto y Delgado, 2010). Por medio del análisis factorial confirmatorio, utilizando el método de cuadrado mínimos no ponderados, se reporta índices de ajuste para Autoestima/ Autoconcepto; en el ajuste absoluto por medio del índice de bondad de ajuste (GFI) de .880, el índice de bondad de ajuste ajustado (AGFI) de .866 y el Residuo estandarizado cuadrático medio (SRMR) de .0844; mientras que el ajuste comparativo por medio del índice de ajuste normativo (NFI) de .748; y el ajuste parsimonioso (PNFI) de .703. Valores en criterio de Escobedo, et al. (2016) de apreciación inaceptable.

Del mismo modo, se observa en el factor Aceptación e integración social un índice de bondad de ajuste (GFI) de .871, un índice de bondad de ajuste ajustado (AGFI) de .855, un índice de ajuste comparativo por medio del índice de ajuste normativo (NFI) de .696; y un índice de ajuste parsimonioso (PNFI) de .650. Para el factor Reconocimiento social los índices de ajuste absoluto se evidencian en: el índice de bondad de ajuste (GFI) de .923, a un (AGFI) de .915, un (NFI) de .706; un (PNFI) .696.

En el factor Autodesarrollo existe un (GFI) de .902, un (AGFI) de .893, un (NFI) de .698; un (PNFI) de .668. Y para el último factor, Poder, se evidencia un (GFI) de .877, un (AGFI) de .831 y un (SRMR) de .0815, un (NFI) de .673; y un (PNFI) de .627. Según Pérez, et al. (2013) indican que son valores insuficientes para verificar el modelo teórico propuesto por Fernández Seara (1987) se ajusta al modelo estimado que corresponde a los trabajadores de 8 restaurantes de la ciudad de Trujillo.

Los resultados reflejan que los 173 ítems no están representando la variable en cuanto a los índices de ajuste absoluto, de igual manera esta representación no se ajusta al contexto del estudio al carecer de calidad en el ajuste verificando su análisis de datos al observar que la muestra se caracterizó por una diversidad de variables sociodemográficas dirigido a una posible variabilidad de los resultados de la validez.

En tal sentido, Medrano y Navarro (2017) no consideran ítems que obtengan valores bajos de .30, consideración que se tuvo en cuenta para el segundo análisis factorial confirmatorio, optando por la dimensión Autoestima y Autoconcepto al eliminar ítems 12, 18, 27, 33, 42, 49 y 50 del componente activación, así mismo los ítems 72, 76, 79 y 81 del componente expectativa; los ítems 107, 114 y 118 del componente ejecución y el 132 en componente incentivos obteniendo un aumento en los ítems absolutos para el (GFI) de .948, en (AGFI) de .938, en (SRMR) de .0674, valores que, según Ruiz, Pardo y San Martín (2010) son de apreciación aceptable indicando que los ítems constituyen la dimensión autoestima y Auto concepto representan el constructo; sin embargo, el (NFI) de .880 y el (PNFI) de .788 están indicando que esta representación de parte de los ítems no se ajusta al modelo de datos correspondientes a los colaboradores de 8 restaurantes de la ciudad de Trujillo. Además, se puede inferir que los sujetos no se sienten capaces de alcanzar sus metas por la falta de confianza de sí mismo lo que lleva a una percepción inalcanzable de una línea de carrera y por ende le desmotiva realizar su trabajo con facilidad; es por ello la eliminación de los componentes activación, expectativa, ejecución, e incentivos al marcar las respuestas.

Característica similar, se observa en la dimensión de Aceptación e integración social donde se eliminaron los reactivos 1, 7, 13, 19, 25, 50 y 51 del componente activación, así mismo, en todos los ítems 52, 58, 64, 73, 81 y 83 del componente expectativas, los ítems 84, 102, 121 y 123 del componente ejecución y el ítem 159 del componente satisfacción, obteniendo los índices de ajuste de (GFI) de .937, de (AGFI) de .919 y de (SRMR) de .0720 según Fernández (2016) son de criterio aceptable mientras que; los índices de (NFI) de .844; y de (PNFI) de .720 no cumplen con este requisito, evidenciando la misma particularidad observada para

la dimensión anterior, quiere decir que, dentro de sus relaciones sociales existen factores poco motivacionales que dificultan realizar sus actividades con normalidad ocasionando insatisfacción en cada uno de los trabajadores. Lo mismo se presenta para la dimensión de Reconocimiento Social, los ítems 14, 20, 25, 26 y 47 de la dimensión activación, los ítems 64, 75 y 79 del componente expectativa, los ítems 84, 90, 97, 103 y 109 del componente ejecución y los ítems 148 y 156 del componente satisfacción. Además, la nueva estructura presentó en los índices de ajuste (GFI) de .924, un (AGFI) de .912 y de (SRMR) de .0697; de (NFI) .834; de (PNFI) .778. Se debe a la falta de aprobación a cada trabajador de parte de alta dirección con su forma de trabajar, como consecuencia se sienten poco satisfechos con su puesto de trabajo.

De igual manera se aprecia para la dimensión Auto desarrollo donde se eliminaron los ítems 3, 10, 12, 15, 16 y 22 del componente activación, los ítems 54, 70, 74 y 77 del componente expectativa, los ítems 87, 99, 102, 116, 120, 124 y 126 del componente ejecución, los ítems 150 y 156 del componente satisfacción; obteniendo un nuevo modelo propuesto de índices de ajuste en el (GFI) de .915, (AGFI) de .902, un (SRMR) de .0742; un (NFI) de .850 y un (PNFI) de .786, se evidencia que, al buscar necesidad de conseguir logros en la vida, los colaboradores no perciben ni se sienten motivados que suceda dentro de su centro de trabajo.

En la última dimensión Poder se eliminaron los ítems 3, 5, 11, 17, 23, 24 y 32 del componente activación, los ítems 56, 62, 66, 68 y 79 del componente expectativa, los ítems 100, 106, 112, 117 y 124 del componente ejecución y el ítem 169 del componente satisfacción, reportando los índices de ajuste (GFI) de .944, un (AGFI) de .927, un (SRMR) de .0642; un (NFI) de .833; y un (PNFI) de .701; refiere que los trabajadores presentan una preocupación excesiva por conseguir prestigio y éxito profesional anhelando una posición laboral; sin embargo, su percepción cambia al darse cuenta que sus esfuerzos es poco atribuidos. En general, estos resultados evidencian una nueva propuesta factorial, tomando en cuenta que no se modificó la estructura teórica propuesta por Fernández Seara (1987), ya que solo se retiró los ítems que no permitían la medición de la variable.

En tal sentido, se observan en los resultados reportados en los ítems de cada factor y de cada componente de la nueva estructura factorial al representar la variable a la cual pertenecen (Pérez. et. al., 2013); es por ello, en los índices de ajuste comparativo en NFI y parsimonioso PNFI indican una representación que no se ajusta a los datos muestrales acordes al contexto de investigación. (Escobedo. et. al., 2016).

En el análisis de resultados se debe tener en cuenta que, la población accesible estuvo caracterizada por colaboradores de distintas áreas dentro de la organización; por ejemplo administradores, anfitriones de bienvenida, cocineros, anfitriones de servicio, bartenders, cajeras, etc., lo cual llevó a la posibilidad de marcar un estilo de respuesta distinto por la apreciación ante las preguntas, es decir de acuerdo a la variable a evaluar, motivaciones psicosociales, involucra componentes subjetivos y objetivos que conducen a la presencia de factores psicosociales tales como expectativa, incentivos, ejecución, satisfacción y activación tomando un papel importante sobre la conducta humana (Fernández, 1987); llevando a la variabilidad de respuestas (Campos y Oviedo, 2008), esto implica directamente a los índices de validez y confiabilidad de una prueba. De igual manera Prieto y Delgado (2010), señalan preferible utilizar una muestra con los mismos atributos de validez y confiabilidad de un instrumento para evidenciar el grado de predicción de una variable.

De esta manera, se observa que los colaboradores presentan competencias distintas, como lo señalan Avey, (2009); Vazirani, (2010); Ferreiro, (2002); Daft, (2010) un administrativo labora a un ritmo de vida muy estresante; ante excesivas horas de trabajo (Schermerhon, 2003); según Bateman (2005), un administrador presenta habilidades conceptuales para procesar información para resolver conflictos; como consecuencia ponen en práctica sus conocimientos al realizar sus actividades (Hitt, 2009). Además Sokja y Nhgo (2008) consideran como competencia el optimismo; mientras que, Kankaanranta, (2010) señala el profesionalismo, la amabilidad y sobretodo las relaciones interpersonales.

En el anfitrión de servicio, la Anfitriona de Bienvenida y cajeras presenta competencias tales como orientación al cliente, atención selectiva, comunicación, eficiencia, trabajo en equipo, tolerancia a la frustración, trabajo bajo presión, proactividad, empatía y sobretodo carisma; entre sus funciones es dar la bienvenida al invitado, ubicarlo entre las mesas para poder atenderlo con la carta; el llegar una hora antes de su entrada para preparar el ambiente antes de realizar la apertura de la tienda y realizar la limpieza de pisos, mesas, colocar servilleteros, cubiertos, acomodar sillas, mesas, colocar individuales, etc.; mientras que, las anfitrionas de bienvenida tienen funciones de limpiar podio, sacar bandejas de postres para las ventas del día, limpiar cartas y colocar globos en el parante. (Aguilar, 2017).

El perfil de cocinero, presenta competencias de concentración, organización, trabajo en equipo, manejo numérico y sobretodo creatividad para elaborar platos, elaborar inventarios, distribuir alimentos, cumplir con las normas de higiene y seguridad, seguir control de calidad de los alimentos, etc. (Aguilar, 2017). En cuanto, al puesto de bartender, presenta competencias como orientación al cliente, comunicación efectiva, adaptabilidad, flexibilidad, concentración y buena memoria (Kotschevar y Tanke, 1996, citado en Bueno, 2008). Esta descripción del puesto de cada colaborador refleja el perfil en relación a sus funciones, observándose en sus competencias, conocimientos y cualidades concuerdan con el puesto que ocupan, aunque la variabilidad de los resultados se origina de los factores psicosociales, según Fernández Seara refiere en su teoría; por ende su estilo de respuesta también sería distinta.

Ante ello, confirma que las cargas factoriales estandarizadas obtenidas para el factor Autoconcepto/autoestima, se evidencia pesos factoriales de .387 a .608 en el componente activación, de .365 a .830 en el componente expectativa, de .335 a .909 en el componente ejecución, de .407 a .904 en el componente incentivos, y de .357 a .650 en el componente satisfacción.

En el factor Aceptación e integración Social, apreciándose pesos factoriales de .348 a .494 en el componente activación, de .445 a .602 en el componente ejecución, de .492 a .711 en el componente incentivos y de .398 a .645 en el componente

satisfacción, de igual manera Reconocimiento, apreciándose pesos factoriales de .354 a .757 en el componente activación, de .383 a .846 en el componente expectativa, de .461 a .884 en el componente ejecución, de .426 a .657 en el componente incentivos y de .416 a .653 en el componente satisfacción.

En el factor Autodesarrollo, apreciándose pesos factoriales de .353 a .635 en el componente activación, de .595 a .711 en el componente expectativa, de .316 a .448 en el componente ejecución, de .415 a .695 en el componente incentivos, y de .402 a .594 en el componente satisfacción y por último, Poder, evidencia pesos factoriales de .357 a .703 en el componente activación, de .486 a .735 en el componente expectativa, de .465 a .707 en el componente ejecución, de .355 a .677 en el componente incentivos, y de .325 a .654 en el componente satisfacción, valores en criterios de Lloret et.al. (2014) de apreciación mínima a óptima indica el grado de representatividad de los ítems al factor al cual se agrupa indicando pesos factoriales pertenecientes al evidenciar covarianzas mayores a .30, aunque según los ajustes comparativo y parsimonioso no se ajusta a los datos muestrales. (Domínguez, 2014).

Mientras que, el estudio de Fernández (1987, citado en Espinoza en 2016) se realizó la misma evidencia de validez basada en la estructura interna mediante la técnica del análisis factorial exploratorio indicando cargas factoriales por encima de .30; realizando procedimientos poco relacionados con su objetivo, ante ello fue otro procedimiento que debió realizarse; es decir, fue la elaboración y validación del escala de Motivaciones psicosociales lo que lleva a orientarse a una finalidad. (Lloret et al., 2014).

En cuanto al segundo objetivo específico, se identificó la confiabilidad mediante el método de consistencia interna del coeficiente omega reportando índices de .634 a .824 en el componente del factor Autoestima / Auto concepto, reportando valores de .611 a .722 en los componentes del factor Aceptación e integración; de .582 a .807 en los componentes del factor Reconocimiento; de .351 a .851 para los componentes del factor Autodesarrollo y de .515 a .688 en los componentes del factor poder, según Ventura y Caycho (2017) de apreciación insuficiente,

evidenciando que solo los factores Autodesarrollo y Poder, ambos en el componente ejecución obtienen un coeficiente inaceptable. (Campo y Oviedo, 2008). De manera específica, para los valores que obtuvieron una apreciación insuficiente, presentan un cierto grado de fiabilidad a una serie de mediciones con el mismo instrumento a poblaciones que han considerado tomar en cuenta sólo algunos componentes para ciertas evaluaciones, las cuales comparten características sociodemográficas y psicológicas similares. (Prieto y Delgado, 2010). Característica que, no se observa para los componentes de ejecución en los factores de Autodesarrollo y Poder, evidenciando en sus valores el poco acceso de que la variable proceda a realizarse futuras aplicaciones del instrumento (Elosua y Zumbo, 2008) tal y como Fernández (1987, citado en Espinoza, 2016) refiere en su investigación en los mismos factores y del componente al obtener resultados bajos y altos.

De igual manera, Fernández (1987 citado en Espinoza, 2016) obtuvo en el componente de satisfacción del factor poder una confiabilidad .53 de valoración inaceptable (Campo y Oviedo, 2008) resultados que evidencian la probabilidad que este factor no sea un elemento fiable para el estudio. Sin embargo, Espinoza (2016) reportó una confiabilidad mediante el método de consistencia interna sobre .87, valor aceptable indicando en la investigación de forma general el inventario de Motivaciones psicosociales presenta una fiabilidad.

Finalmente, la presente investigación aporta con resultados relevantes sobre la validez basada en la estructura interna y en la confiabilidad de la Escala de Motivaciones Psicosociales, aportando a nuevos métodos previo a las investigaciones realizadas en una población de trabajadores de atención al cliente, operarios y administrativos sobre la viabilidad del instrumento para una futura aplicación de la prueba para futuras investigaciones al tener en cuenta como antecedente el generar una investigación más precisa dentro de la línea de investigación psicométrica.

V. CONCLUSIONES

- Se determinó las evidencias de validez de la escala de motivaciones psicosociales en una población de colaboradores de ambos sexos entre los 18 a 50 años de edad que laboran en 8 restaurantes de la ciudad de Trujillo.
- Se determinó las evidencias de validez basadas en la estructura interna mediante el análisis factorial confirmatorio dando como resultados aceptables en los índices de ajuste absoluto de GFI, AGFI y SRMR; mientras que el NFI y PNFI, indican valores insuficientes por debajo de .90. Al realizarse un segundo análisis factorial reportan índices de ajuste absoluto de apreciación aceptable aunque, el NFI y PNFI, aún presentan valores deficientes con cargas factoriales aceptables.
- Se determinó la confiabilidad mediante el método de consistencia interna del coeficiente omega de .611 a .722 en los componentes del factor aceptación e integración; de .582 a .807 en los componentes del factor reconocimiento; de .351 a .851 para los componentes del factor; y de .515 a .688 en los componentes del factor poder.

VI. RECOMENDACIONES

- Utilizar un grupo poblacional que compartan características sociodemográficas del mismo nivel de puesto de trabajo, educativo y otras variables, pues la investigación desarrollada evidenció que EMP no presenta un ajuste adecuado en colaboradores en las áreas de atención al cliente, recursos humanos, producción y servicios.
- En cuanto a los investigadores interesados pueden hacer uso de otros métodos de análisis de datos como el análisis factorial exploratorio.
- Realizar una validez de contenido por distribución del test determinado por 15 jueces mediante la V de Aiken, para su elección del nivel lingüístico en conocimiento de la distribución de los ítems de la prueba.

VII. REFERENCIAS

- Aguilar, A. C. (16 de diciembre 2017). Entrevista sobre el conocimiento de las competencias laborales y las funciones de los trabajadores de restaurantes. Entrevista personal.
- Arias, F.G (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. Venezuela: Episteme, C.A. (6^a ed.). Recuperado en: <http://ebevidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>
- Álvarez, L (2012). Desarrollo preliminares de la escala de motivación (EM1) para adultos, basada en el modelo motivacional de Mc Clelland. *Psychologia*. Bogotá: *Avances de la Disciplina*, 16(1). Recuperado en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1900-23862012000100006&lang=es
- 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.
- Bateman, T. (2005). *Administración. Un Nuevo Panorama Competitivo*. (6ta ed.), México D.F.: McGraw-Hill Interamericana.
- Banco Central de Reserva. (2015). *Síntesis de actividad económica*. La libertad. Trujillo: Departamento de Estudios Económicos.
- Bueno, G. L. (2008). *Bebidas alcohólicas para satisfacción del consumo masivo*. (Tesis de Título profesional), Universidad de las Américas Puebla, México.

Claros, J.W. (2013). *Meseros y clientes: Interacción cara a cara en tardes caleñas*. (Tesis de bachiller). Universidad del Valle, Cali, Colombia. Recuperado en: <http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/10893/6018/1/0461908-p.pdf>

Campo, A. & Oviedo, H. (2008). Propiedad Psicométricas de una escala: La consistencia interna. *Revista de Salud Pública*, 10 (5), 831 – 839. Recuperado en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=42210515>

Castillo, N. (2014). *Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos*. (Tesis para Licenciatura). Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. Recuperado de: file:///C:/Users/Propietario/Downloads/CASTILLO_DAVILA_NATALIA_C_LIMA_MOTIVACION.pdf

Colegio de Psicólogos del Perú. (2013). *Código de Ética Profesional del Psicólogo Peruano*. Consejo Regional de Lima. Lima: Morzan.

Daft, R. (2010). *Introducción a la Administración*. Gengage Learning. Sexta Edición. México D.F.

Diario Gestión. (2014). El Diario de economía y negocios del Perú. Recuperado el 3 de Octubre del 2017: <http://gestion.pe/empleo-management/45-trabajadores-no-feliz-sucentro-labores-2105975>

Domínguez, S. (2014). ¿Matrices Policóricas/Tetracóricas o Matrices Pearson? Un estudio metodológico. *Revista argentina de ciencias del comportamiento*, 6(1), 39-48.

Elosua, P. (2003). Sobre la Validez de los test. *Psicothema*, 15(2), 315-321.

- Escobedo, M. Hernández, J. Esteban, V. & Martínez, G. (2016). Modelos de Ecuaciones Estructurales: Características, Fases, Construcción, Aplicación y Resultados. *Ciencia & Trabajo*, 18(55), 16-22.
- Espinoza, D. (2016). *Propiedad Psicométricas de la escala sobre motivaciones psicosociales en los colaboradores de instituciones educativas de Chimbote*. (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo de Chimbote. Nuevo Chimbote. Perú.
- Fernández, J. (1987). *Escala de Motivaciones Psicosociales*. España: Tea. Ediciones.
- Ferreiro, P. (2002). *Gobierno de Personas en la Empresa*. Barcelona.
- Gagné, M; Forest, J; Vanteenkite, M; Crevier-Braud, L; Van den Broeck, A; Aspeli, A, Westbye, C. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries.
- García, A. E. (2008). Motivación individual: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Científica de América Latina*, 33. (2), 153- 170. Recuperado de: http://grupos.emagister.com/documento/administracion_motivacion_y_organizacion_/1048-38669
- Gonzales, S. (2014). Gestión del desempeño de los trabajadores de una empresa automotriz. *Revista de Ciencias Empresariales de la Universidad de San Martín de Porres*, 5. (1), 14-37. Recuperado de: http://www.administracion.usmp.edu.pe/wp-content/uploads/sites/9/2014/02/sme_v5n1_sgonzalez_Gesti%C3%B3n-del-desempe%C3%B1o-y-motivaci%C3%B3n-de-los-trabajadores-de-una-empresa-automotriz-2.pdf

- Hellriegel, D; Jackson, S & Slocum, J. (2009). *Administración. Un enfoque basado en competencias*. México, Df: Cengage Learning. (11va ed).
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). Selección de la muestra. México D.F: Interamericana Editores. S.A. (5ª Ed). p. 178. Recuperado de: https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana. (6ª ed.).
- Kankaanranta, A. (2010). Belf Competence as Business Knowledge of Internationally Operating Business Professionals. "Journal of Business Communication", 47(4).
- Kline, P. (1998). *The new psychometrics: science, psychology and measurement*. London: Routhledge.
- Kuhn, TS. (1974). Second thoughts on paradigms. The structure of scientific theories. Urbana 3: *University of Illinois Press*. p459.
- Lewin, K. (1938). The conceptual representation and the measurement of psychological forces. Durham: Duke University Press.
- López, J. (2005). Motivación laboral y Gestión de los recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Revista De Investigación de la Facu. De Ciencias Administrativas*. 8(15). Recuperado de: revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/9692
- Lloret, S., Ferreres, A., Hernández, A. & Tomás, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Canales de Psicología*, 30(3), 1151-1169.

McClelland, D. (1989). Estudio de la motivación humana. Madrid: Narcea.

Medrano, L. & Navarro, R. (2017). Aproximación conceptual y práctica a los modelos de ecuaciones estructurales. *Revista digital de investigación en docencia universitaria*, 11(1), 1-21.

Montero, I; León, O. (2007). A guide for naming research studies in Psychology. *International Journal of Clinical and Health Psychology* 7(3). 852. Recuperado de: http://www.aepc.es/ijchp/GNEIP07_es.pdf

Mora, S. (2016). *Motivaciones Psicosociales de un grupo de empleados de una empresa financiera en la ciudad de Guatemala*. (Título de psicología industrial). Guatemala de la asunción. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Mora-Sara.pdf>

Nhgo, H. (2008). Strategic Human Resource Management. Firm Performance and Employee Relations Climate in China en “Human Resource Management”. 47(1).

Naranjo, M.L (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33 (2).150 -171. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>

Ovalle, C. (2016). *Motivaciones Psicosociales y Satisfacción Laboral*. (Tesis para Licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/22/Ovalle-Claudia.pdf>

Parker, I. (1997). Discourse Analysis and psychoanalysis. *The British Psychological society*, 36. 479 – 495.

- Pérez, E., Medrano, L. & Sánchez, J. (2013). El Path Analysis: conceptos básicos y ejemplos de aplicación. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 5(1), 52-66.
- Prieto, G. & Delgado, A. (2010). Fiabilidad y Validez. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 67-74.
- Ramírez, R. (2015). Importancia de la motivación en la satisfacción laboral. Gestipolis. Recuperado de: <https://www.gestipolis.com/importancia-de-la-motivacion-en-la-satisfaccion-laboral/>
- Remica Empleo. (2016). Motivación Laboral: Estadísticas 2016. *Grupo Remica*. Recuperado en: <http://remicaempleo.es/motivacion-laboral>
- Spector, P. (2005). *Psicología Industrial y Organizacional*. México: Ed. Manual Moderno.
- Toro, F. (1998). Motivación para el trabajo: Derivación de factores de segundo orden a partir del test motivacional CMT. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 17 (1), 33. Recuperado de: revista.cincel.com.co/cincel/index.php/RPO/article/view/33
- Ventura, L. J. & Caycho, T. R. (2017). El Coeficiente Omega: Un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de ciencias sociales, niñez y juventud*, 15 (1), 626.
- Vroom, V. & Deci, E. (1979). *Motivación y Alta dirección*. México. Editorial Trillias.
- Wilfredo, J. (2002). *Las Motivaciones psicosociales en un modelo evaluativo del comportamiento laboral de docentes de centro educativos en al USE de Cerro de Pasco*. (Tesis de Magíster), Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Zaldívar, F. (2016). *Satisfacción laboral y motivacional en personal de la empresa Limpasa de Trujillo*. (Tesis de Bachiller), Universidad Antenor Orrego, Trujillo, Perú.

Vazirani, (2010). Competencies and Competency. Model-A Brief Overview of its Development and Application. *SIES Journal of Management*. 7(1).

ANEXOS

Figura 1.

Estructura factorial del factor autoestima/Autoconcepto en colaboradores de los restaurantes de Trujillo con Amos V24 (N=300).

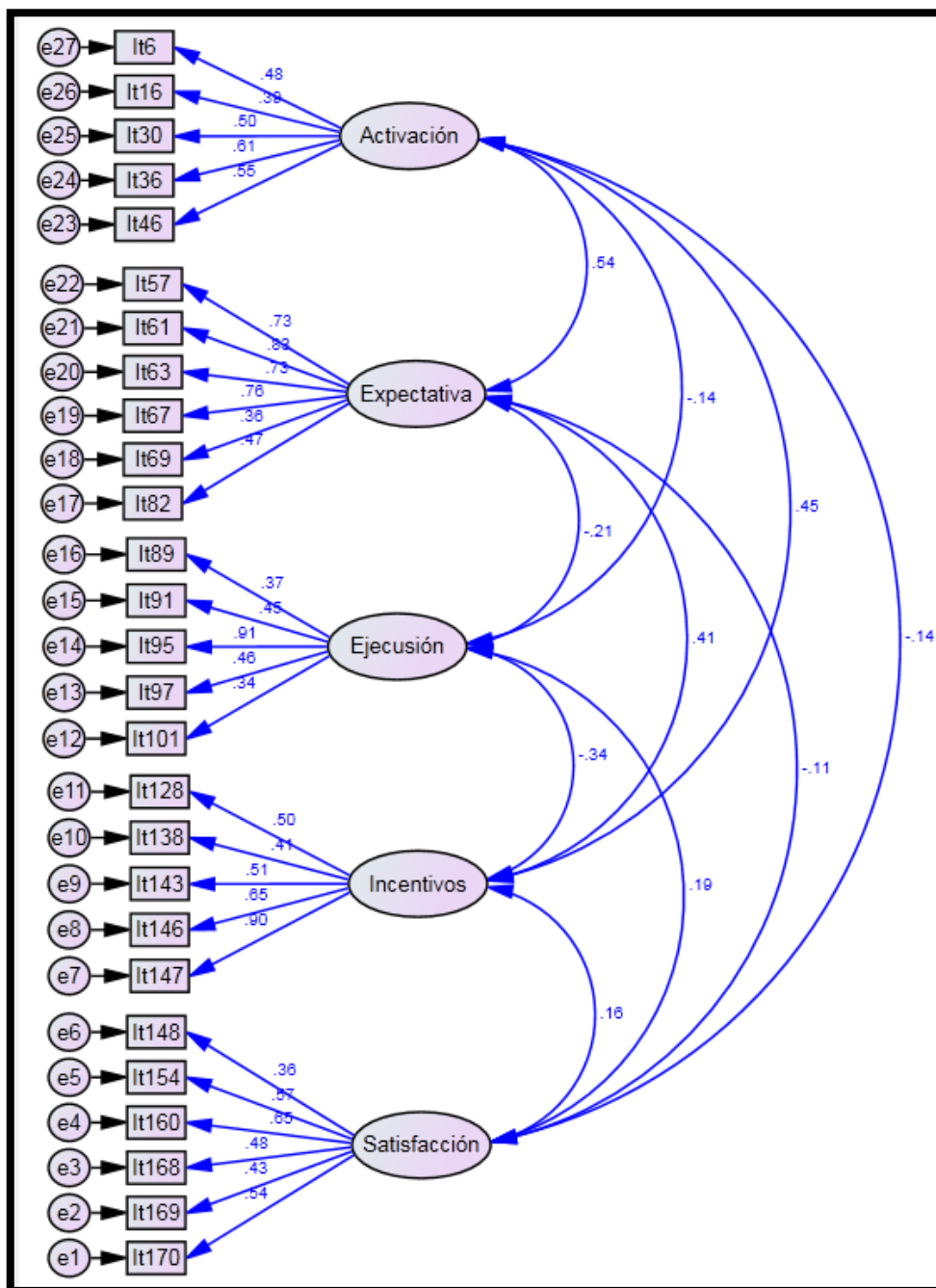


Figura 2.

Estructura factorial del factor Aceptación e Integración en colaboradores de los restaurantes de Trujillo con Amos V24 (N=300).

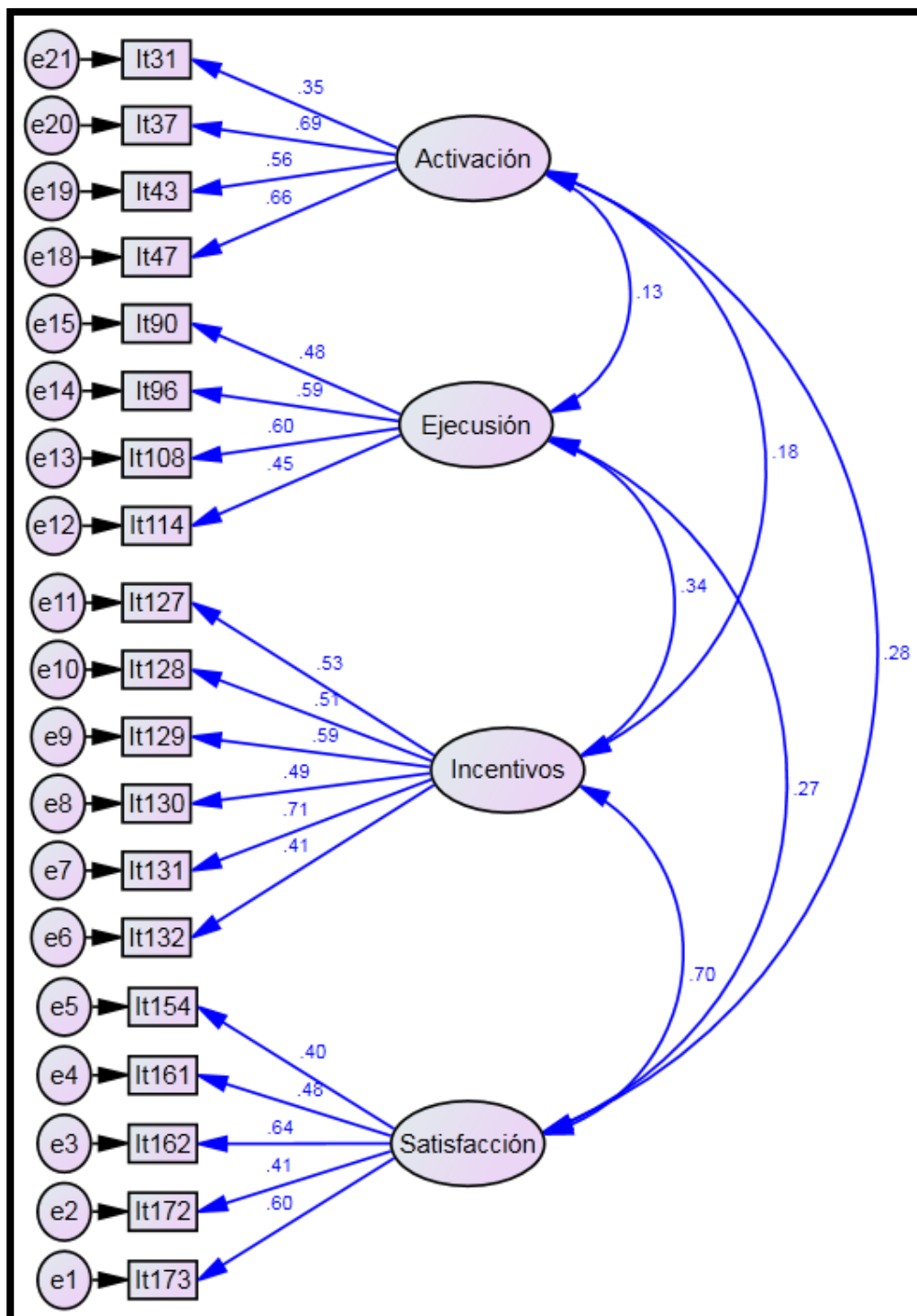


Figura 3.

Estructura factorial del factor reconocimiento en colaboradores de los restaurantes de Trujillo con Amos V24 (N=300).

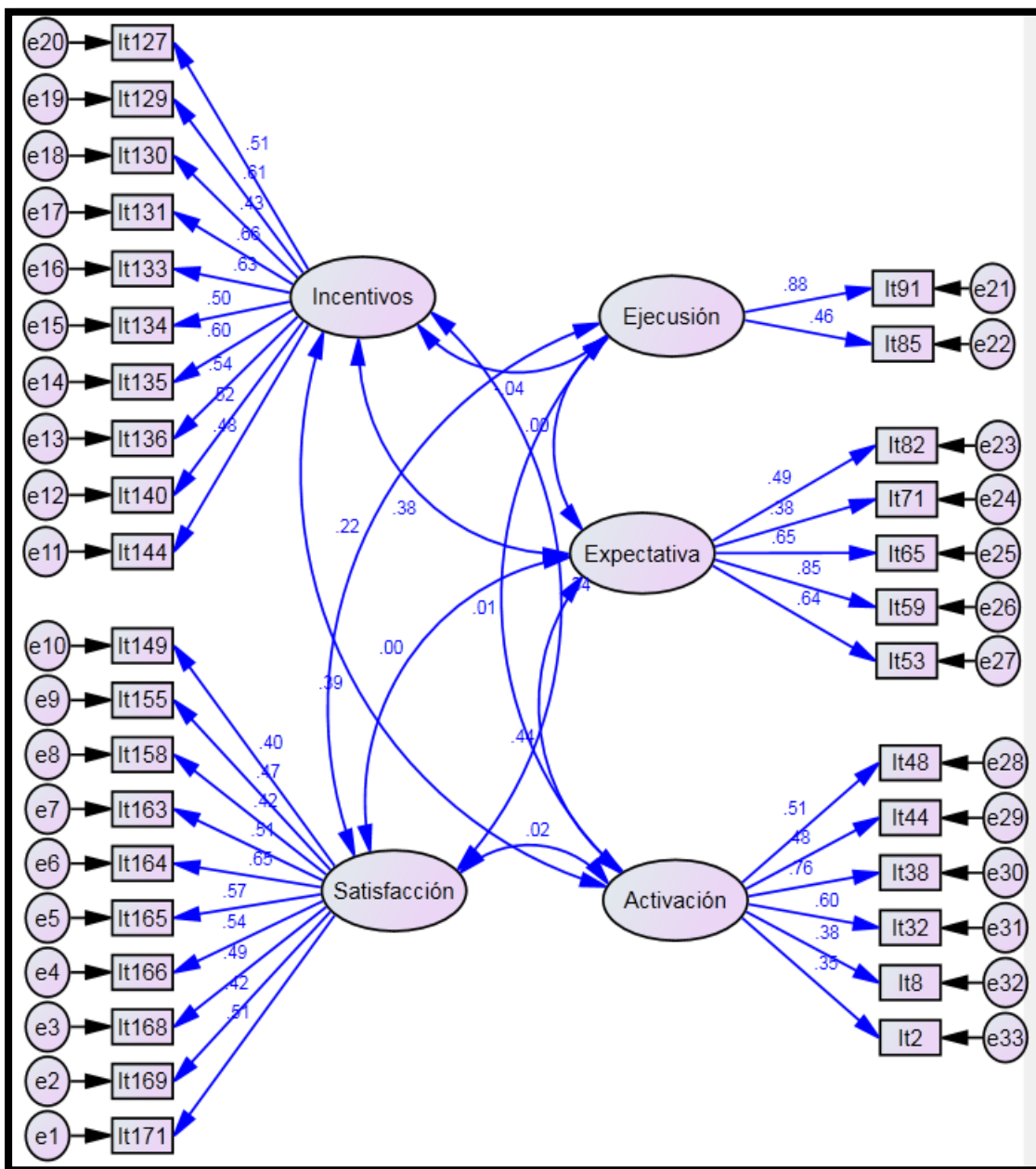


Figura 4.

Estructura factorial del factor Autodesarrollo en colaboradores de los restaurantes de Trujillo con Amos V24 (N=300).

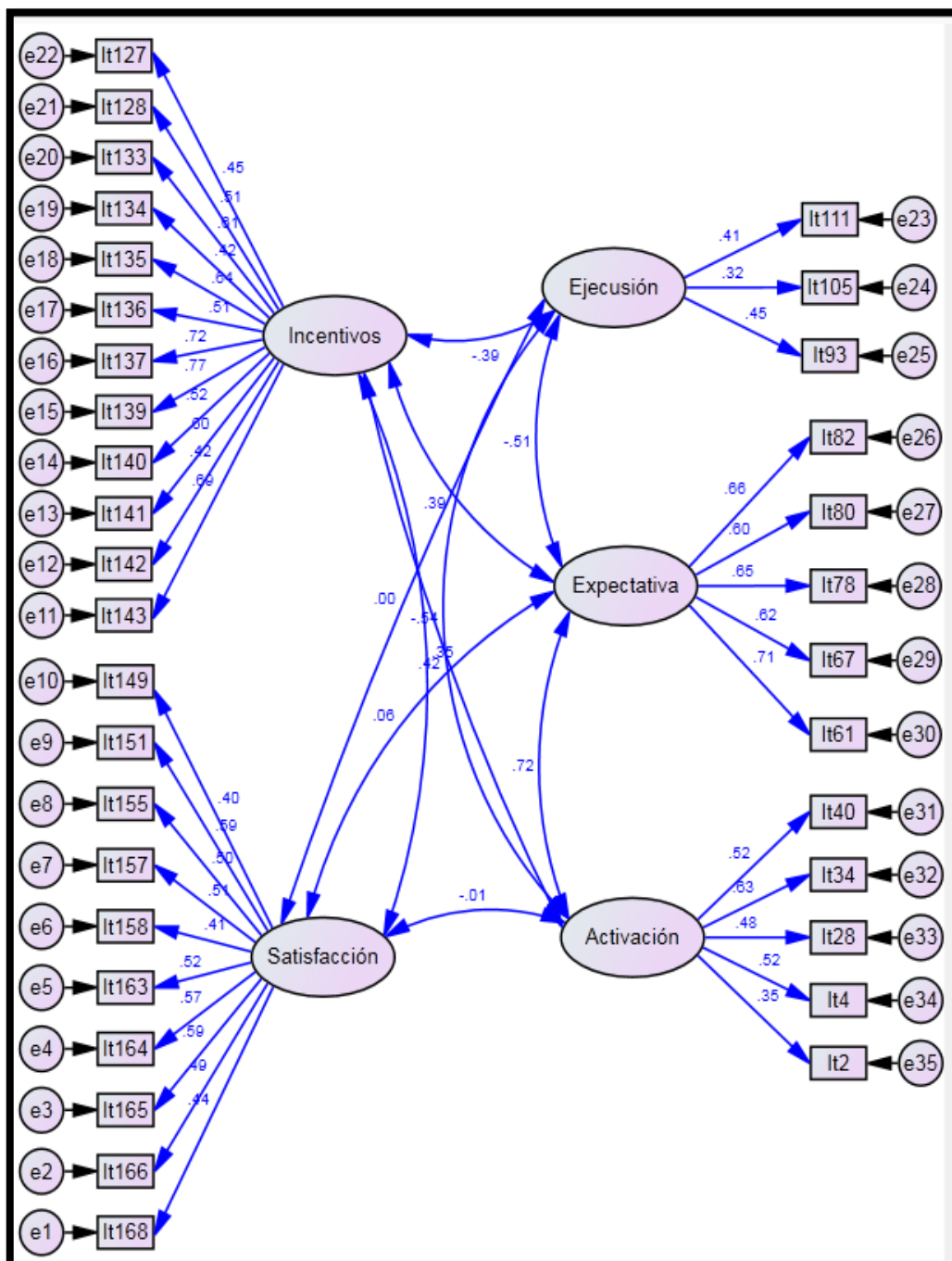
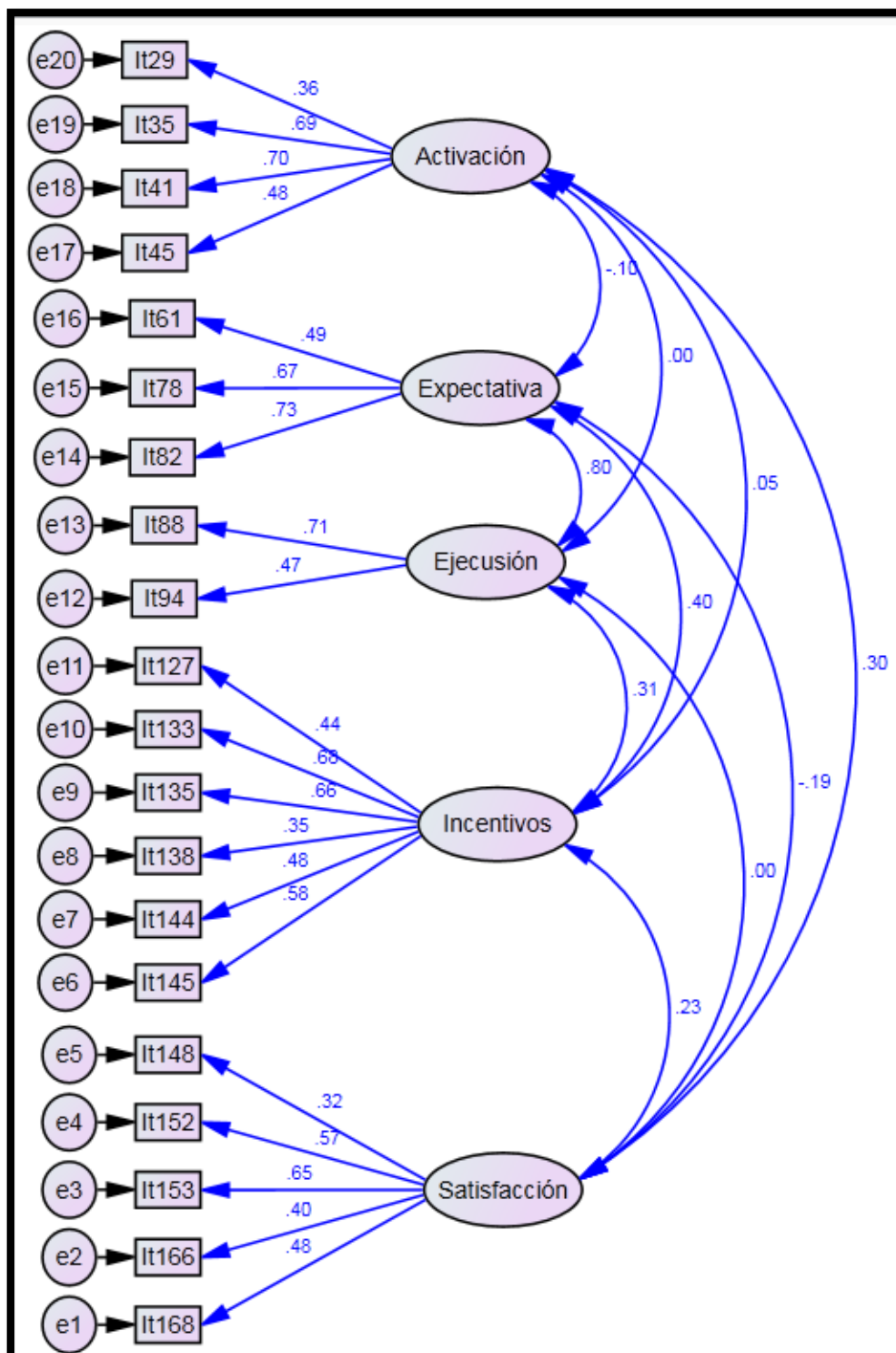


Figura 5.

Estructura factorial del factor Poder en colaboradores de restaurante de Trujillo con Amos V24 (N=300).



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado:

La referida investigación es conducida por la estudiante de último ciclo de la carrera profesional de Psicología, perteneciente a la Facultad de Humanidades de la Universidad César Vallejo de Trujillo.

Este estudio se realizará en la ciudad de Trujillo con la finalidad de realizar una investigación con respecto a la intimidad del colaborador previo a una vigente normativa de protección de sus datos. Los resultados de este estudio serán parte de la investigación y a la vez servirán de ayuda para un plan de mejora.

Si usted está de acuerdo en permitir que esto se realice le pediremos que brinde su apoyo. Puede que se le pida que responda a ciertas preguntas y la duración de toda la evaluación no llevará más de una cincuenta minutos previamente coordinados.

La información recopilada se tratará en forma confidencial y la información se usará para fines del estudio y sin ningún otro propósito. Terceras personas no tendrán acceso a esta información; así mismo, no se usará sus nombres.

POR FAVOR COMPLETE ESTA PARTE DEL DOCUMENTO, QUEDARÁ PARA NOSOTROS.

Nombre del Participante:

Lea la información a continuación y marque uno de los recuadros.

ACEPTO que participe en las encuestas para esta investigación.

NO ACEPTO que participe en las encuestas para esta investigación.

Nombre: _____

DNI / Teléfono fijo o Móvil: _____

Fecha: _____

FIRMA

Desde ya le agradecemos su participación

ESCALA DE MOTIVACIONES PSICOSOCIALES

Escala MPS

INSTRUCCIONES

Esta Escala no es una prueba con respuestas correctas o incorrectas. Se trata de un cuestionario que describe aspectos, sobre todo de tipo profesional y laboral.

En ella encontrará dos tipos de enunciados. En la primera parte encontrará enunciados con dos alternativas.

EJEMPLO (1a parte):

«Los éxitos profesionales me importan mucho...». y en la Hoja de respuestas estarán las letras V y F. Si Ud. está de acuerdo con la frase anterior, señalará en la Hoja la V (verdadero); si Ud. no está de acuerdo con el enunciado, marcará en la Hoja la F (falso).

En la segunda y tercera partes hallará unos enunciados y Ud. podrá elegir solamente aquellos que le resulten atractivos. No tiene que elegir necesariamente todos.

EJEMPLO (2a parte): «Trabajar en equipo...». y en la Hoja de respuestas estarán los números 2, 3 y 4. Si este enunciado le resulta atractivo, precise el grado de importancia que tiene para Ud. señalando en la Hoja uno de los números, atendiendo a la escala siguiente: 2 – normal, 3 – mucho, 4 – muchísimo.

EJEMPLO (3a parte): «Decisiones de mis jefes...». y en la Hoja estarán los números 1, 2, 3 y 4. Si este enunciado le resulta atractivo, precise el grado de satisfacción que le produce a Ud. señalando en la Hoja uno de los números, atendiendo a la escala siguiente: 1 – alguno, 2 – normal, 3 – mucho, 4 – muchísimo.

Por favor, sea sincero en sus respuestas y procure contestar a todas las cuestiones. La prueba no tiene tiempo limitado; no obstante, trabaje con rapidez.

PRIMERA PARTE

1. Busca con afán la confianza y aprecio del director(a) o subdirector(a).
2. Necesita ocupar algún cargo de alta responsabilidad para poner a prueba su valía profesional.
3. Siente a menudo la necesidad de realizar grandes proyectos.
4. En general, tiene un gran interés por ampliar conocimientos relacionados con su trabajo.
5. Siempre le ha gustado formar parte del equipo directivo de su centro educativo.
6. Tener un puesto de trabajo fijo es muy importante para Ud. y/o su familia.
7. En general, prefiere su trabajo en equipo que individualmente.
8. Le gusta que le pidan opinión en los asuntos relativos a su actividad profesional.
9. Generalmente intenta resolver los problemas de su vida por sí mismo.
10. Ocupar un cargo con mayor responsabilidad es tan importante para Ud. que lo aceptaría con la misma asignación económica que la que percibe actualmente.
11. Desearía realizar alguna actividad que le permitiera dirigir algún grupo de personas.
12. Preferiría un trabajo estable sin grandes posibilidades profesionales, al de grandes posibilidades pero no fijo.
13. Con frecuencia necesita de otras personas comprensión y afecto.
14. Le importa mucho lo que la gente pueda decir de Ud.
15. Es importante para Ud. conseguir las metas y realizar los proyectos que se ha propuesto.
16. Prefiere aceptar nuevas responsabilidades profesionales con gran riesgo, a trabajar con menos responsabilidad y riesgo.
17. Ocupando algún cargo directivo y/o político se sentiría más feliz.
18. No le importa que supervisen su labor con tal de asegurarse el puesto de trabajo.
19. Con frecuencia siente necesidad de contar sus vivencias y sentimientos a otras personas de confianza.
20. Busca las situaciones y oportunidades que le permitan dar a conocer su preparación y valía.
21. Cada vez más, necesita que todos sus proyectos le salgan bien.
22. Desearía realizar cursos de formación con cierta periodicidad para mejorar su eficacia laboral.
23. Le gustaría tener algún papel influyente en las decisiones de su centro educativo aunque no tenga puesto directivo ni mando personal.
24. Siente a menudo deseos de ganar mucho dinero, aunque realmente no lo necesite para vivir.
25. Para Ud. es muy importante estar unido y ser aceptado por los compañeros, amigos y personas en general.

26. Le gusta realizar con frecuencia algún tipo de acciones que llamen la atención a los demás.
27. A menudo considera que debería cambiar su imagen ante los demás.
28. Preferiría un trabajo bien remunerado a uno interesante y creativo.
29. Desearía ocupar algún cargo importante con el fin de lograr una posición social más alta.
30. Sería más importante para Ud. trabajar en otra institución líder del sector educación.
31. Considera imprescindible la ayuda de otras personas en los momentos difíciles.
32. Generalmente tiende a ocupar un primer plano y a destacar sobre los demás.
33. Ganando más dinero conseguirá mayor seguridad en sí mismo.
34. Debe proponerse nuevas metas para llegar a ser lo que Ud. desearía ser.
35. Es Ud. una persona que está dispuesta a todo para conseguir lo que se propone.
36. Desearía tener un mejor ambiente físico y humano en su trabajo.
37. Una de las cosas más importantes en su vida es contar con buenos amigo(a)s.
38. Desearía tener la oportunidad de ofrecer alternativas y soluciones para demostrar su formación y preparación profesional.
39. Desearía tener una personalidad más ajustada a las situaciones.
40. Frecuentemente siente la necesidad de cambiar las condiciones actuales de su vida.
41. En general, le gusta influir en los proyectos y decisiones de los demás.
42. Le gustaría mantener el puesto o cargo que actualmente desempeña, hasta que se jubile.
43. Siente a menudo la necesidad de ampliar el círculo de sus amistades.
44. Busca que la gente hable bien de Ud. y/o de su trabajo.
45. Le gustaría dirigir y/o supervisar el trabajo de otras personas.
46. Desearía que la organización y funcionamiento de su centro educativo fuesen más efectivas.
47. Le gusta que sus compañeros de trabajo cuenten con Ud. ante problemas importantes o difíciles o de otro tipo de actividades.
48. Es Ud. de esas personas que luchan en la búsqueda de una mayor promoción profesional y ascenso social.
49. Es preferible trabajar en la Administración del Estado con menor sueldo y posibilidades, a hacerlo en el sector privado, con superior retribución y posibilidades profesionales.
50. Desea que sus relaciones afectivas de pareja y amistad sean siempre estables.
51. Es muy importante para Ud. conseguir en su trabajo unas buenas relaciones humanas.

52. Se considera Ud. Como una persona que posee una gran capacidad para ganarse amigos.
53. La mayoría de sus compañeros le aceptarían como coordinador o supervisor en alguna tarea importante.
54. El día de su jubilación estará satisfecho de su labor profesional realizada.
55. Podrá lograr en gran medida todo lo que se proponga en la vida.
56. Se arriesgaría en la toma de decisiones con tal de impresionar a los demás.
57. Por sus méritos (conocimientos y valía), tiene asegurado el puesto que actualmente ocupa en su centro educativo.
58. Puede alcanzar un pleno desarrollo afectivo en el ámbito familiar.
59. Piensa que los demás le aceptan tal como es.
60. Está capacitado para desempeñar un cargo o puesto de nivel superior.
61. Desde el nivel profesional que ocupa puede llegar a alcanzar algún cargo de responsabilidad.
62. Estaría dispuesto a utilizar todos los medios con tal de subir social y/o profesionalmente.
63. Considera que la solvencia del sector o centro educativo le pondrá mantener en planilla un largo plazo de tiempo.
64. Puede contar con el respaldo de sus compañeros y amigos en los momentos difíciles.
65. Cree que la dirección de su centro educativo le elegiría entre otros candidatos para un puesto de mayor responsabilidad.
66. Posee las características necesarias para dirigir técnica y humanamente a un equipo de trabajo.
67. En su centro de trabajo se puede lograr un buen ambiente laboral y de relaciones humanas,
68. Considera que con dinero se puede lograr todo aquello a lo que aspira.
69. Teniendo o ganando más dinero se sentirá más seguro de sí mismo.
70. Como persona puede llegar a lograr una integración satisfactoria dentro del mundo laboral.
71. Si Ud. ocupase un cargo directivo podría demostrar a los demás su valía profesional.
72. Considera que está preparado para afrontar cualquier problema relativo a su actividad.
73. Podrá lograr en su vida unas relaciones de amistad totalmente positivas
74. Podría mejorar su rendimiento laboral actual.
75. Sus compañeros de trabajo le aceptarían como jefe por sus cualidades profesionales.
76. Es una persona promocionable dentro de su centro educativo.
77. Su puesto de trabajo favorece el desarrollo integral de la persona.
78. Cree que su centro educativo le ofrecerá la posibilidad de participar en la toma de decisiones.

79. Piensa que tiene en su centro o sector educativo muchas posibilidades de alcanzar sus aspiraciones de promoción y ascenso.
80. Podrá llegar a ser un profesional brillante dentro de su ámbito o sector educativo.
81. En su centro de trabajo se puede lograr un buen ambiente de relaciones humanas.
82. Como persona puede lograr un status profesional y social adecuados.
83. Considera que tiene facilidad para formar un equipo de trabajo y que éste le aceptaría fácilmente
84. Tiene la impresión de que a menudo sus compañeros de trabajo le marginan
85. Sus compañeros de trabajo tienen una opinión positiva de Ud.
86. Las decisiones tomadas por Ud., en la mayoría de los casos, son las más adecuadas.
87. En general, se preocupa por el desempeño de sus tareas profesionales.
88. Es constante en la búsqueda de medios para ascender de nivel o categoría profesional.
89. Ha conseguido un puesto de trabajo seguro en el sector o centro educativo.
90. Se esfuerza por ganarse la confianza y aprecio de sus compañeros, amigos y otras personas.
91. Su director(a) o subdirector(a) consideran que las decisiones tomadas por Ud. son generalmente las más adecuadas.
92. Conoce su trabajo y lo ejecuta conforme a las exigencias del mismo.
93. Generalmente dedicagran parte de su tiempo libre en actividades complementarias a su trabajo.
94. Ha realizado en su vida grandes proyectos.
95. Considera que tiene un trabajo bien remunerado.
96. En general, en los momentos difíciles de su vida, siente el respaldo de las personas allegadas.
97. Sus jefes y superiores le reconocen su valía personal.
98. Trabaja más y mejor que el resto de sus compañeros.
99. Su cargo o puesto de trabajo le permite llevar a cabo la toma de decisiones e iniciativas.
100. Gana o posee mucho dinero y bienes.
101. Tienen en la actualidad un puesto de trabajo que le permite ofrecer alternativas y soluciones a los problemas del centro educativo.
102. Se siente integrado dentro de su grupo de trabajo o área.
103. Ha realizado en la vida muchas cosas que han valido la pena.
104. Los demás le consideran idóneo para el puesto que ocupa.
105. Su trabajo le enriquece personal y profesionalmente.
106. Ocupa ya un puesto considerado como importante de ejecución o consulta.

107. Su sector o centro educativo tiene solvencia para mantenerle estable por mucho tiempo.
108. Sus relaciones de amistad en la actualidad, son altamente positivas.
109. En su centro educativo tienen en cuenta su opinión en los asuntos relativos a su trabajo o actividad profesional.
110. En general, resuelve, por sí mismo los problemas relativos a su trabajo.
111. Es Ud. una persona a la que le gusta empezar muchas cosas, pero acaba muy pocas.
112. Su cargo o puesto le permite dirigir o supervisar el trabajo de otras personas.
113. Se siente a gusto con las condiciones físicas y humanas de su trabajo.
114. Sus relaciones afectivas en el ámbito son estables y satisfactorias.
115. Si tiene que exponer algo en público, está seguro de lo que dice.
116. El ámbito físico y humano de su trabajo favorece el buen hacer e, incluso la creatividad.
117. Es Ud. una persona importante e influyente profesionalmente.
118. Está satisfecho de las tareas y funciones que desempeña actualmente.
119. Intenta ganarse cada día más amigos.
120. A menudo sus proyectos le salen mal.
121. Se siente plenamente integrado dentro de su círculo de amigos.
122. Hasta el momento ha logrado un rendimiento laboral satisfactorio.
123. Se siente a gusto con sus compañeros de trabajo.
124. En la actualidad pone los medios necesarios para su promoción profesional y ascenso social.
125. Su trabajo le permite su valía profesional.
126. Ha obtenido ya muchos éxitos en su vida.

SEGUNDA PARTE

A continuación se presentan 21 incentivos, brevemente descritos. Entre estos 21, elija solamente aquellos que le resulten más atractivos, tanto en el momento actual como presumiblemente en el futuro, y atendiendo no sólo el plano personal, sino también al profesional.

El modo de proceder es el siguiente: si le resulta atractivo, precise el grado de importancia que ese incentivo tiene para Ud. marcando también con un aspa en la Hoja de Respuestas uno de los números atendiendo a la siguiente escala:

2: normal 3: mucho 4: muchísimo

127. Participación en la toma de decisiones.
128. Buen ambiente laboral.
129. Aprecio y consideración del director o superiores.
130. Aprecio y consideración de sus compañeros.
131. Aprecio y consideración de sus subordinados.
132. Relaciones afectivas estables.
133. Cargo o puesto de gran responsabilidad
134. Valía profesional.
135. Status profesional y social alto.
136. Posibilidades de promoción y ascenso profesional.
137. Independencia y autonomía en el trabajo.
138. Retribución económica elevada.
139. Éxito profesional.
140. Oportunidades de formación y desarrollo profesional.
141. Innovación científica en el centro educativo.
142. Desarrollo de la propia iniciativa y trabajo creativo.
143. Condiciones físicas y ambientales agradables del trabajo.
144. Dirigir y supervisar.
145. Influencias y poder en el centro educativo.
146. Adaptación física y normativa al trabajo.
147. Solvencia, prestigio y organización del centro educativo.

TERCERA PARTE

El modo de proceder es similar al que se ha descrito en la anterior. La diferencia está en que el criterio de elección será el grado de satisfacción que le produzcan a Ud. esos aspectos relacionados con su vida, atendiendo a la siguiente escala:

1: alguna 2: normal 3: mucho 4: muchísimo

148. Retribución económica actual.
149. Trabajo altamente especializado.
150. Innovación tecnológica del centro educativo
151. Nivel de independencia en el desempeño de su trabajo
152. Influencia y poder en su centro educativo.
153. Dirigir y supervisar a otros.
154. Moral de grupo o equipo de trabajo.
155. Participación en la toma de decisiones.
156. Rendimiento laboral.
157. Desarrollo de la propia iniciativa.
158. Tareas y funciones que realiza actualmente.
159. Ambiente humano en su trabajo.
160. Condiciones físicas y ambientales del trabajo.
161. Relaciones con sus compañeros.
162. Relaciones con sus amigos.
163. Formación y desarrollo profesional.
164. Promoción y ascenso personal en su centro educativo.
165. Valía profesional.
166. Éxitos profesionales alcanzados.
167. Con su personalidad y carácter.
168. Status profesional y social.
169. Puesto o cargo actual.
170. Organización y funcionamiento de su centro educativo.
171. Opinión de los demás acerca de Ud.
172. Relaciones afectivas de pareja.
173. Relaciones positivas con los hijos.