



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE HUMANIDADES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**PROPIEDADES PSICOMETRICAS DEL TEST DE ORIENTACIÓN  
MOTIVACIONAL PARA PROFESIONALES ADMINISTRATIVOS  
PÚBLICOS DE LA PROVINCIA DE MOYOBAMBA.**

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

**LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

**AUTORA:**

ALCÁZAR HERMOZA, ROSAURA.

**ASESORA:**

DRA. AGUILAR ARMAS, MERCEDES

DRA. CORONADO MATTA, SUSANA

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

PSICOMETRÍA

TRUJILLO- PERÚ

**2017**



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE  
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL  
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02  
Versión : 07  
Fecha : 31-03-2017  
Página : 1 de 1

Yo Rosaura Alcázar Hermoza, identificado con DNI N° 73760611, egresado de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo (✓) , No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado “Propiedades Psicométricas del Test de Orientación Motivacional para Profesionales Administrativos Públicos de la Provincia de Moyobamba”; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

  
FIRMA

DNI: 73760611

FECHA: 15 de Septiembre del 2017

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

## PÁGINA DEL JURADO

---

Dra. Mercedes Aguilar Armas

Presidente

---

Dra. Susana Rafaela del Sagrado Corazón Coronado Matta

Secretaria

---

Mg. Tomás Caycho Rodríguez

Tercer Miembro

## **DEDICATORIA**

Dedico la presente investigación a mis padres, quienes con mucho esfuerzo me dieron la oportunidad de poder continuar mis estudios universitarios, estuvieron junto a mi desde lejos dándome aliento para continuar y poder culminar esta etapa en mi vida, siendo así un orgullo en su vida, y aunque mi padre no me acompañe más en éste camino, sé que siempre estará en mi corazón, así mismo, a Dios por haberme permitido llegar hasta éste punto y estar en cada paso que doy.

Rosaura Alcázar Hermoza

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por acompañarme todos estos años de mi vida y nunca haberme dejado sola, haber puesto en mi camino a personas que han sumado, me brindaron su apoyo y me dieron aliento para luchar por mis objetivos.

A mis maestros, quienes me brindaron sus conocimientos, confianza, los cuales ahora se convierten en grandes aprendizajes, por toda la paciencia que tuvieron y aquellas palabras que sirvieron para continuar en esta etapa universitaria.

A las entidades que colaboraron para poder realizar esta investigación y a todas las personas que participaron, brindándome un poco de su tiempo para la aplicación de la prueba.

A mi padre, José Luis Alcázar Gálvez, quien hace poco partió pero estuvo en la medida que pudo a mi lado y me daba todo su cariño y apoyo para poder lograr mi meta; mi madre, Eva Alicia Hermoza Pilares, quien cada día me da valor para enfrentarme a todo, ser más fuerte y ahora me da la oportunidad de tener una carrera universitaria, siempre estuvo a mi lado pese a la distancia que nos separaba, por cada palabra, cada te amo, cada tú puedes.

A mis hermanas por darme mucha fortaleza para poder culminar la carrera, mi mejor amiga, quien me acompañó estos últimos años y me ayudó a salir adelante con todos los consejos que supo darme.

La autora.

## **DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD**

Yo Rosaura Alcázar Hermoza con DNI N° 73760611, 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 la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

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

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

Trujillo, Septiembre del 2017.

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del jurado:

El cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Psicología de la Universidad César Vallejo, presento ante ustedes la tesis titulada: “Propiedades Psicométricas del Test de Orientación Motivacional para Profesionales Administrativos Públicos de la Provincia de Moyobamba”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciado en Psicología.

La autora.

## ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	vi
PRESENTACIÓN.....	vii
INDICE DE TABLAS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	12
1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	12
1.2. TRABAJOS PREVIOS.....	15
1.3. TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA.....	17
1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	23
1.5. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.....	24
1.6. OBJETIVOS.....	25
II. MÉTODO.....	26
2.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	26
2.2. VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	26
2.3. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	28
2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD.....	29
2.5. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS.....	32
2.6. ASPECTOS ÉTICOS.....	33
III. RESULTADOS.....	34
IV. DISCUSIÓN.....	44
V. CONCLUSIÓN.....	50
VI. RECOMENDACIONES.....	51
VII. REFERENCIAS.....	52

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la variable.....	27
Tabla 2. Estadísticos descriptivos y matriz de correlaciones policóricas para el análisis factorial exploratorio.....	36
Tabla 3. Análisis de Mardia (1970) de la Asimetría y Curtosis Multivariante.....	37
Tabla 4. Matriz estructura del Test de Orientación motivacional .....	38
Tabla 5. Índices de modificación según correlación entre errores.....	42
Tabla 6. Índices de confiabilidad del Test de Orientación Motivacional.....	43

## RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo general establecer las propiedades psicométricas del Test de Orientación Motivacional para profesionales administrativos públicos de la provincia de Moyobamba. El instrumento adaptado es de autoría de Borgogni, Pettita y Barbaranelli en el año 2004, cuya versión en español fue realizada por Corral, Arribas y Fernández en el año 2010. El diseño de investigación fue instrumental, aplicado en una población objetivo constituida por 400 colaboradores de ambos sexos según la Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y el Régimen Especial de Contracción Administrativa de Servicios (RECAS) de los organismos del Gobierno Regional de Educación, con edades de 25 a 56 años. Se realizó el análisis factorial exploratorio, en donde la prueba de adecuación muestral alcanza un valor de KMO de .89, observándose una varianza explicada de 70.8% distribuida en cuatro factores, cuyas cargas factoriales fueron mayores a .30; mientras que el análisis confirmatorio, concluye índices de ajuste de bondad aceptables ( $\chi^2/g.l = 2.33$ ; GFI = .94; RMR = .051; RFI = .91; NFI = .90; PGFI = .73; PNFI = .70). Para la confiabilidad se utilizó el método de consistencia interna según el coeficiente Omega corregido con resultados entre .79 a .86. en las cuatro escalas del instrumento, considerándose satisfactorios.

Palabras clave: Orientación Motivacional, propiedades psicométricas, validez, confiabilidad.

## ABSTRACT

The present study had as general objective to establish the psychometric properties of the Test of Motivational Orientation for public administrative professionals of the province of Moyobamba. The adapted instrument is authored by Borgogni, Pettita and Barbaranelli in 2004, whose Spanish version was made by Corral, Arribas and Fernández in 2010. The research design was instrumental, applied in a target population constituted by 400 collaborators of both sexes according to the Administrative Contracting of Services (CAS) and the Special Regime of Administrative Contraction of Services (RECAS) of the organisms of the Regional Government of Education, with ages of 25 to 56 years. The exploratory factor analysis was performed, where the sample adequacy test reaches a KMO value of .89, with an explained variance of 70.8% distributed in four factors, whose factor loads were higher than .30; while the confirmatory analysis concludes acceptable goodness indexes ( $\chi^2 / gl = 2.33$ ; GFI = .94; RMR = .051; RFI = .91; NFI = .90; PGFI = .73; PNFI = .70) . For reliability, the internal consistency method was used according to the corrected Omega coefficient with results between .79 to .86. in the four scales of the instrument, being considered satisfactory.

Keywords: Motivacional Orientation, psychometric properties, validity, reliability.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA**

Desde hace décadas, la motivación ha sido estudiada por diversas teorías, ya que es una variable importante en el desempeño y el logro de las metas de las personas en los distintos sectores laborales y educativos. El estudio de la motivación se remota a las conceptualizaciones filosóficas según los criterios de Platón, Sócrates, Aristóteles y Tomas de Aquino, entre otros. Dichos filósofos daban énfasis a la naturaleza irracional que tiene el ser humano como un impulso para el logro de objetivos y metas según las divisiones del cuerpo y el alma.

Ya en la Modernidad, Descartes (1954, citado en Borgogni y Pettita, 2003), señaló dos criterios importantes para entender la motivación: el activo, que nace de la mente y el pasivo que emerge del alma. En lo sucesivo, Charles Darwin propuso que el instinto es un impulso que posee una carga genética arraigada a los antepasados, idea que fue popularizada por William James en su Teoría del Instinto Humana, en donde se evocaba las acciones fijas de las personas en el desarrollo de sus actividades según las necesidades que éstas tienen. Desde este momento la motivación empieza a ligarse a las necesidades que las personas tienen para alcanzar sus objetivos, ya que estas generan una tensión manifestada internamente y es conocida como input, entendida como aquel impulso a través del que la información del ambiente genera un impacto en la persona, realizada por el organismo propio.

En adelante, el Modelo de Davis y Newstrom (1993, citados en Borgogni, Pettita y Barbaranelli, 2004), se habla de que la motivación genera tensiones orgánicas en el ser humano que son conducentes a la realización de una meta. Por tanto, este comportamiento o acción en pos del logro de los objetivos, genera a su vez consecuencias que ayudarán a la retroalimentación positiva o negativa, a fin de que sean direccionadas las necesidades humanas.

Los factores y los retos que influyen para que un empleado esté motivado son diversos, sin embargo, los cambios que se producen en un ambiente laboral no siempre son de la misma naturaleza, ya que estas a las que son sometidos varían de intensidad, es por ello que la motivación es un principio básico para el desarrollo y funcionamiento equilibrado (Borgogni, Pettita y Barbaranelli, 2010).

En tal sentido, es importante tener en cuenta que la personalidad del individuo estará estrictamente conectada con el tipo de motivación que tenga y el elemento que lo estimule dentro de su ambiente laboral. Es así que el trabajador debe ser capaz de afrontar situaciones propias dentro del trabajo, circunstancias de la vida empresarial que frecuentemente superan la capacidad del colaborador para hacer frente, lo que conlleva a que éste presente signos de falta de motivación y que se vea reflejado en su rendimiento laboral. Es por ello que se debe crear un ambiente propicio para poder valorar el talento de un trabajador y no sólo darle instrucciones dentro de un ambiente laboral, sino ayudar a motivarlo con el fin de poder alcanzar su potencial y el compromiso con la vida laboral.

A raíz de las diferentes propuestas teóricas, se generaron instrumentos para la medición de la motivación, entre los que destacan el Test de Análisis Motivacional, el cual mide algunos de los principales motivos mediante afirmaciones a las que el sujeto tiene que responder, indicando así, cuánto se aleja o se aproxima el contenido de dicha información frente a su forma de comportarse.

Es por ello que algunas teorías entienden a la motivación como un proceso que controla las decisiones tomadas por las personas en distintos tipos de actividades voluntarias (Vroom, 1964, citado en Locke y Latham, 2002). Otras, en cambio, se refieren a los elementos específicos que integran el fenómeno; inicio, dirección, intensidad, expectativas y necesidades (Landy y Becker, 1987, citados en Kanfer y Ackerman, 2005).

Gordon (1996, citado en Borgogni et al. 2010), elaboró instrumentos, los cuales evalúan las actitudes en el trabajo y los valores que matizan la conducta de las personas y las mueven a actuar en base a los objetivos de cada uno. Mucho antes de ser introducido el término Inteligencia Emocional, publicó el Cuestionario de Valores Personales (SPV) y el Cuestionario de valores interpersonales (SIV), instrumentos que permiten conocer los valores que mueven a las personas tanto desde una perspectiva personal como en su relación con las personas.

TEA Ediciones (1997, citado en Borgogni et al. 2010), publicó en España, la Escala de Motivaciones Psicosociales (MPS), de Fernández Seara y, todavía más antiguo es la Escala de Motivación y Ansiedad de Ejecución (MAE) de Vicente Pelechano, publicado en los años 1970 (Borgogni et al. 2010).

Las propuestas teóricas anteriores, sirvieron de apoyo para crear un instrumento que integra criterios en donde involucra al individuo intrínsecamente como también en su relación con el mundo que lo rodea, éste fue el Test de Orientación Motivacional el cual fue creado en su versión original por Laura Borgogni, Laura Petitta y Claudio Barbaranelli el 2004 en Italia y en su versión adaptada por Sara Corral, David Arribas e Irene Fernández, departamento de TEA Ediciones en el 2010 en España. El TOM hace que sea un instrumento de gran utilidad en diferentes tipos de actividades profesionales, contextos de desarrollo profesional y actividades relacionadas con la gestión de los Recursos Humanos (Borgogni et al. 2010).

Teniendo en cuenta lo descrito, la presente investigación es de importancia debido a que la relación entre el trabajador y la organización es inevitable y existe una conexión entre sí, ya que un trabajador motivado, es alguien que cumplirá con las políticas de la organización y las responsabilidades, es así que la problemática en este campo se basa en la falta de orientación hacia los objetivos, la falta de innovación, carencias de liderazgo y orientación en las relaciones, haciendo que la motivación decaiga y no logren alcanzar sus metas trazadas dentro del contexto laboral.

Por las razones expuestas, la importancia de realizar esta investigación reside en la carencia de instrumentos sobre la Orientación Motivacional dentro de la realidad de la provincia de Moyobamba, de la región San Martín, asimismo, dar a conocer un instrumento innovador que es el Test de Orientación Motivacional, el cual consta de 70 ítems, los cuales se pueden aplicar en 10 o 15 minutos, y que mide cuatro áreas motivacionales esenciales: Orientación a los objetivos, Orientación a la innovación, Orientación al Liderazgo y Orientación a las Relaciones.

Es importante recalcar que, la falta de antecedentes nacionales, previos que demuestren los resultados y ayuden a fundamentar esta investigación dentro de nuestra realidad, se evidencia la gran importancia de seguir investigando el amplio campo de esta variable. Es por ello que a través del presente estudio se pretende identificar las propiedades psicométricas de dicho cuestionario y de esta manera continuar aportando al estudio de esta variable.

Frente a lo expuesto, es importante revisar las Propiedad Psicométricas del Test de Orientación Motivacional TOM en profesionales administrativos públicos de la provincia de Moyobamba, debido a que permitirá generar un instrumento con la validez y confiabilidad y baremos pertinentes al contexto de su adaptación psicométrica.

## **1.2. TRABAJOS PREVIOS**

Borgogni et al. (2004) en su estudio titulado El Test de Orientación Motivacional (TOM) como una herramienta para medir la motivación en el trabajo, construyeron y adaptaron el Test de Orientación Motivacional, determinando sus propiedades psicométricas a través de un diseño instrumental. La muestra fue equivalente a 1408 sujetos, de los cuales 52,6% varones y 47,4% mujeres. En cuanto a los resultados se concluyó, según la validez por análisis factorial, la existencia de cuatro factores que representan

aproximadamente el 59% de la varianza total, hallándose índices de ajuste de bondad de malo por ser de .35 en los índices NNFI Y CFI. Del examen de las saturaciones fácticas, se puede encontrar una fuerte confirmación de la hipótesis de cuatro dimensiones. Asimismo, los cuatro factores están moderadamente relacionados. En particular, sólo dos correlaciones son mayores que .30: la de Orientación a Relación y Orientación de Objetivo, que es .33, y la de Orientación al Objetivo y Orientación a la Innovación, que es .46. Asimismo la confiabilidad se estimó según el Alfa de Cronbach por cada dimensión fue: orientación al objetivo (.95), orientación a la innovación (.94), orientación al liderazgo (.96) y orientación a las relaciones (.95).

Borgogni et al. (2010) en su adaptación española realizada por TEA Ediciones. Se aplicó un estudio instrumental en una muestra de 767 sujetos de los cuales el 41.8% y 58, 2% fueron mujeres, siendo la media de edad 28.57 años. Se calculó la validez por el análisis factorial exploratorio, alcanzando una varianza explicada del 36% del test, en donde a mayoría de las saturaciones de los ítems fueron mayores a .30. Asimismo el análisis factorial confirmatorio estimó que los índices de ajuste de bondad del NNFI y CFI tuvieron valores menores a .90. Finalmente en cuanto a la confiabilidad, se estudió según el Alfa de Cronbach, hallándose en sus dimensiones: orientación al objetivo (.82), orientación a la innovación (.81), orientación al liderazgo (.88) y orientación a las relaciones (.79).

Corral, Arribas y Fernández (2010), realizaron una adaptación española del instrumento, el cual se realizó con una muestra de 767, cuya media de edad fue de 28.52 entre hombres y mujeres, llegándose a las conclusiones siguientes: encontró un coeficiente de validez factorial entre .89 y .99 entre sus dimensiones, la fiabilidad alcanzada por la escala total resultó satisfactorios con coeficiente Alpha de Cronbach y finalmente sólo se realizaron 2 tablas para baremos percentilares y puntuación T. Además estos autores en el mismo año, realizaron un estudio adicional, donde la muestra estuvo formada por 151 sujetos y el objetivo fue comparar si los resultados en el Test de Orientación Motivacional eran sensibles a las características

particulares de este grupo de examinados. Se esperaba que este estudio presentara una orientación al liderazgo superior a la muestra de tipificación. El examen de los contrastes univariados mostró la existencia de efectos significativos del tipo de muestra sobre las variables Orientación al liderazgo y Orientación a la innovación ( $p <,001$ ).

Ramírez (2015), realizó una investigación psicométrica cuyo objetivo principal fue Determinar las propiedades psicométricas del Test de Orientación Motivacional, donde la población estuvo constituida por profesionales en actividad laboral egresados de las universidades privadas Benedicto XVI y San Pedro Filial Trujillo. La muestra fue de 451 profesionales en actividad laboral, que se determinó mediante el muestreo estratificado. Se llegaron a los siguientes resultados: se determinó la validez de constructo mediante la correlación ítem-test, obteniendo índices mayores a 20, excepto el ítem 40 pero con una alta significancia ( $p <,01$ ). Para la confiabilidad por consistencia interna mediante el Alfa de Cronbach se obtuvo una confiabilidad global de .952, asimismo la dimensión de Orientación a los objetivos obtiene un índice de confiabilidad de .894, la dimensión de Orientación al liderazgo de .885.

### **1.3. TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA**

#### **1.3.1. Definición**

La Orientación Motivacional es el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona, reflejando causa, origen e impulso que lleva a la acción y que explica el porqué de determinadas decisiones o actividades (Borgogni et al. 2010). Se refieren a los elementos específicos que constituyen o integran el fenómeno inicio, dirección, intensidad, expectativas, necesidades, etc. (Steers y Porter, 1987).

De acuerdo con los objetivos, se entiende que la motivación en el trabajo, es el proceso que inicia, dirige y mantiene la acción humana hacia la ejecución laboral, el cual determina la conducta junto con las capacidades,

rasgos de personalidad, conocimientos y las oportunidades laborales (Steers y Porter, 1964, citados en Dello-Russo, Vecchione y Borgogni, 2007).

### 1.3.2. Enfoques de la motivación

**A. Primera Clasificación:** En dicho apartado se establece una breve comparación entre dos teorías, donde se busca explicar los aspectos de la motivación que activan y dirigen la conducta, es decir, el contenido de la motivación y las teorías que analiza la intensidad y la persistencia de las conductas, es decir, los procesos que la sostienen. (Campbell y Pritchard, 1976, citados en Hendricks y Payne, 2007).

**B. Segunda Clasificación:** Sistematiza los enfoques modernos de la motivación en tres grupos principales: Las investigaciones sobre necesidades- motivos-valores, aquellas sobre la elección cognitiva o la dinámica de la acción y aquellas sobre la autorregulación (Kafner, 1990).

En esta línea, las necesidades, motivos y valores son metas personales que varían según las disposiciones estables de la persona y su representación cognitiva del entorno. (Maslow, 1954; Adams, 1963; McClelland, 1985). El enfoque de la elección cognitiva, comprende las teorías Expectativas X Valores Y de la atribución. Su foco de atención se sitúa por tanto en las expectativas en el valor que el individuo atribuye a conductas específicas en situaciones concretas. (Rotter, 1954, citado en Barrick, Stewart y Piotrowski, 2002; Atkinson, 1964; Weiner, 1985).

Por último, las aproximaciones de la autorregulación enfatizan las propiedades autorreguladoras de la mente, la acción transformadora de la persona sobre el entorno y la posibilidad de controlar las situaciones. Cuando una persona escoge un objetivo, los procesos de simbolización, anticipación, autorreflexión, etc. (Locke y Latham, 1990) Esto permite

su realización guiando la inversión del mismo. Los valores o las necesidades orientan la elección del objetivo, el cual, es definido de forma específica y estimulante, concreta los esfuerzos y la persistencia de la persona en su relación. (Locke, 1968; Bandura, 2000; Locke y Latham, 1984).

**C. Tercera Clasificación:** Ordena los distintos enfoques según su especialidad y su distancia causal con respecto a la conducta. Estos autores consideran las necesidades, valores y objetivos como determinante de la acción pero indican que los objetivos son el mejor predictor del comportamiento organizacional y del rendimiento (Borgogni et al. 2010).

### **1.3.3. Factores principales que determinan la motivación en el trabajo**

Dentro de la motivación existen factores los cuales permiten explicar el trabajo, donde se plantean estrategias de gestión y desarrollo más eficaces (Borgogni et al. 2010).

- a. Ajustes: Persona –Organización.
- b. Necesidades: Tendencias Motivacionales.
- c. Valores: Sentido de Equidad.
- d. Aprendizaje Social: Autoeficacia y Autorregulación.
- e. Metas: Objetivos.
- f. Refuerzo Externo: Incentivos y Reconocimiento.

### **1.3.4. Medición de los Motivos**

#### **A. La Medida de los Motivos**

Sheldon (1942, citado en Borgogni y Consiglio, 2007), delimitó la variedad de posibles necesidades humanas anclándolas a tipologías, de las cuales se desprenden los rasgos temperamentales, que son parcialmente motivacionales, de los cuales derivó dos tipos principales de motivos: La atracción por el riesgo, que caracteriza a la persona somatónica, y el deseo de privacidad, que caracteriza a la persona cerebrotónica. A pesar de sus estudios para medir los motivos, pueden considerarse metodológicamente poco precisas y de que el trabajo sobre los rasgos represente más de una forma de estudiar la coherencia de la conducta que obtener orientaciones motivacionales precisas (, 2001).

## **B. Las Medidas Proyectivas**

Las mediciones proyectivas ocurren gracias a las teorías de Murray (1938, citado en Borgogni et al. 2004), quien determinó aquellos rasgos ligados a la personalidad del sujeto y sus habilidades para explicar sus diferencias conductuales que conllevan a una serie de motivos. No obstante, dichos postulados fueron objetados ya que las diferencias personales y circunstanciales de cada persona conllevan a que sus acciones sean también cambiantes, no pudiendo en todos los casos generalizarse.

La convicción de los motivos se expresan en la persona de múltiples formas y Murray ha mantenido la importancia de detectarlos del modo más completo posible, mediante el estudio de la autobiografía de la persona, de los sueños, conducta en situaciones experimentales y de la aplicación de cuestionarios sobre actitudes. Es así que por medio del análisis sistemático de las asociaciones libres y del contenido imaginativo de historias producidas por los sujetos en sus experimentos, elaboró el Test de Apercepción Temática, para revelar los principales motivos humanos (Borgogni et al. 2010).

### **C. Las medidas de autoinforme**

Cattell (1957; 1965), hizo contribuciones de importancia a la evaluación de los motivos, empleando métodos cuantitativos de análisis factorial para lograr la identificación y la medición de los motivos prevalentes en el individuo, lo cuales sean capaces de explicar la mayor cantidad posible de varianza en un conjunto de mediciones.

Es así que en el estudio que realizó sobre motivación, Cattell mostró interés tanto por la intensidad de un motivo como por su estructura dinámica, es allí donde identificó que la medida de intensidad se da por el conjunto de conductas que se agregan sistemáticamente entre sí y que indican coherentemente un determinado interés. La estructura dinámica, en cambio, viene determinada por la meta que el conjunto de conductas tiende a alcanzar y por lo caminos seguidos, de tal manera que Cattell en el año 1957, definió el motivo como “un activador de cursos de acción que finalizan una vez logrado un objetivo específico” (Borgogni et al. 2010, p. 47).

#### **1.3.5. Teorías de la Motivación**

Existen muchas teorías referentes a Motivación de las cuales se tuvieron en cuenta muchos aspectos de cada una de ellas, como la teoría sobre los Valores de Adams y McClelland, la Teoría de las Necesidades de Maslow y La Teoría de los Objetivos, sin embargo, teniendo en cuenta el nivel de las tendencias motivacionales se analizaron dos teorías con las que elaboraron el Test de Orientación Motivacional, las cuales son:

##### **A. Teoría de las Necesidades de McClelland**

McClelland (1985), tuvo en cuenta las diferencias individuales, donde se representa una asociación fuerte de estímulos y experiencias previas de placer o dolor, por lo tanto, si el estímulo evoca recuerdos desagradables, la persona los evita anticipadamente; si dicho estímulo evoca recuerdos agradables, la persona lo anticipará y se acercará a él.

Considera que la motivación es un comportamiento aprendido, y sugiere que hay tres necesidades básicas - el éxito (logro), la energía (poder), afiliación (afiliación) - cada uno de los cuales está presente y activo en persona (Deci, Koestner y Ryan, 2001). Por tanto si la persona está motivada principalmente al éxito será empujado a comportarse con el fin de satisfacer la necesidad de sobresalir y tener éxito a cualquier precio en lo que hace, e incluso atribuir valor a situaciones en las que los resultados de rendimiento se deben a sus esfuerzos o en el que puede tener una retroalimentación para mejorar constantemente. Es así que los motivos que llevan a una determinada acción, se desarrollan en un esquema cognitivo el cual clasifica emociones positivas o negativas. Cuando varias señales asocian constantemente y activan una clase específica de incentivos, que se puede considerar que se ha formado una razón. Dicha intensidad de la razón va a depender de la experiencia de la persona, es decir, lo que lo origina y serán más fuertes cuando más frecuentes sean dichas demandas (McClelland, 1985, citado en Borgogni et al. 2010).

La motivación de logro es el incentivo para la realización de metas elevadas cada vez mejor, teniendo como base el impulso propio y relegando la afiliación con otras personas. Según esta necesidad, las personas suelen ser más responsables, más activas en el medio social, dando importante al feedback sobre su propio rendimiento para mejorar. Por ello buscan el éxito profesional, no por una competencia con otras personas, sino por el placer de ponerse a prueba (McClelland, 1985).

En la motivación de poder, el incentivo es la necesidad de influir a otras personas y grupo con un interés de prestigio, reputación y reconocimiento. Éstas personas buscan un status dentro de un grupo, además les agrada que sus ideas sean las que predominen, tienden a competir para dominar y buscan una posición de liderazgo (Baron, 1991). En la motivación de afiliación, el incentivo es el placer de formar parte de un grupo, tener o mantener una relación afectiva positiva con los demás. Por lo tanto, socialmente la persona tiende a asumir un rol gregario, una posición facilitadora pero no de responsabilidad (McClelland, 1985).

## **B. Teoría de Berlyne**

Berlyne en el año 1949, introdujo la *curiosidad* como término a la psicología y establece que la curiosidad es un pre requisito motivacional para generar comportamiento exploratorio, mismo que conduce al aprendizaje, partiendo de un nuevo conocimiento, el cual no podrá explorarse sin tener curiosidad, y McClelland la considera una faceta de la necesidad del logro, o de innovación, es por ello que las conductas exploratorias o de curiosidad perceptiva, son parte de la herencia humana, y surgen cuando una persona está expuesta a nuevos estímulos (Berlyne, 1996).

Por tanto, se puede inferir que la Orientación Motivacional ha sido considerada como el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona, reflejando causa, origen e impulso que lleva a la acción y que se explica el porqué de determinadas decisiones o actividades (Borgogni et al. 2010).

## **1.4.FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿Cuáles son las propiedades psicométricas del Test de Orientación Motivacional para Profesionales Administrativos Públicos de la provincia de Moyobamba?

### **1.5. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO**

La presente investigación de propiedades psicométricas se justifica en base a los siguientes puntos que señalan Hernández, Fernández y Baptista (2014):

- La realización de la investigación proporciona información útil y de gran importancia sobre la Orientación Motivacional de un profesional, puesto que se cuenta con un instrumento que posee validez y confiabilidad, contribuyendo al desarrollo de la investigación psicométrica. Asimismo, se está generando un antecedente para futuras investigaciones que tengan interés en estudiar la variable en poblaciones similares a la de este estudio.
- Asimismo, la investigación destaca por su valor teórico, ya que permitió corroborar los fundamentos teóricos de diversos autores sobre la orientación motivacional en colaboradores, ya que a través de las conclusiones de validez, se estableció que el instrumento permite la medición de la orientación motivacional bajo el enfoque teórico de McClelland.
- La investigación a su vez permite la generación de un instrumento adaptado en el Perú, siendo relevante socialmente en la provincia de Moyobamba, pues será de utilidad para la estimación de la orientación motivacional en grupos de colaboradores de las organizaciones en la localidad.

## **1.6.OBJETIVOS**

### **General**

Determinar las propiedades psicométricas del Test de Orientación Motivacional para profesionales Administrativos Públicos de la provincia de Moyobamba.

### **Específicos**

- Determinar las evidencias de validez basadas en la estructura interna mediante el análisis factorial exploratorio y confirmatorio del Test de Orientación Motivacional para profesionales Administrativos Públicos de la provincia de Moyobamba.
- Establecer evidencias de la confiabilidad mediante consistencia interna según el coeficiente Omega Corregido del Test de Orientación Motivacional para profesionales Administrativos Públicos de la provincia de Moyobamba.

## II. MÉTODO

### 2.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación es de tipo instrumental tal y como lo mencionan Montero y León (2007) refieren que los estudios Instrumentales, como en la presente investigación están “encaminados al desarrollo de pruebas y apartados, incluyendo tanto el diseño (o adaptación) como el estudio de las propiedades psicométricas los mismos” (p. 856).

### 2.2. VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

**Tabla 1.**

*Operacionalización de variable*

Variable	Definición conceptual	Áreas / Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Orientación Motivacional	Señalamiento o énfasis que se descubre en una persona, reflejando causa, origen e impulso que lleva a la acción y que explica el porqué de determinadas decisiones o actividades.  (Borgogni et al. 2010).	Orientación a los objetivos (OO).  Orientación a la innovación (OI).  Orientación al liderazgo (OL).	<b>Orientación a los Objetivos (OO):</b> Las personas se sienten atraídas por actividades difíciles y desafiantes y alcanzan la excelencia por el placer de expresar al máximo sus propias posibilidades.  Ítems:1,2,7,9,13,18,22,28,32,34,35,37,43,47,50,55,59, 61.  <b>Orientación a la Innovación (OI):</b> Les gusta experimentar cosas nuevas, explotar situaciones poco conocidas y trabajar en varias actividades a la vez. A estas personas les gusta modificar las soluciones consolidadas, cambiar	<b>Escala de Intervalo:</b> Se usa en la medición de variables continuas, que además de poner un orden, presentan una equidistanci a entre sí, se puede iniciar con un cero relativo y mantener un

---

Orientación a las relaciones a menudo y pensar de forma creativa y divergente con respecto a los demás. intervalo de separación. (Sánchez y Reyes, 2009).

Ítems:3,4,17,19,23,26,27,33,44,48,51,58,66,68, 70

**Orientación al Liderazgo (OL):**

Asumen posiciones influyentes y de control. Se ven impulsadas a imponer sus elecciones y a permanecer en el centro de atención. Les gusta tomar decisiones incluso por cuenta de los demás e implicarlos en sus iniciativas.

Ítems:5,8,12,15,20,30,38,39,41,42,46,53,57,60,64,69.

**Orientación a las Relaciones**

**(OR):** Pueden trabajar en equipo y un buen ambiente. Les gusta recibir apoyo afectivo de los demás. Se ven impulsados a colaborar, a evitar cualquier tipo de conflicto y a ser solidarios con sus colegas.

Ítems:

6,10,11,14,16,21,24,25,29,31,36,40,45,49,52,54,56,62,63,65,67

---

## **2.3. POBLACIÓN Y MUESTRA**

### **Población**

La población objetivo para este estudio fue de 400 profesionales, según la Contratación Administrativa de Servicios (CAS), caracterizador por reconocérseles por el principio de primacía en donde el trabajador es del Estado por exclusividad y el Régimen Especial de Contracción Administrativa de Servicios (RECAS), aplicable a toda entidad pública sujeta al Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a otras normas que regulan carreras administrativas especiales; asimismo, a las entidades públicas sujetas al régimen laboral de la actividad privada, con excepción de las empresas del Estado, éstos de ambos sexos, con un rango de edad entre 25 a 56 años, de los diferentes organismos del Gobierno Regional de Educación en la región San Martín: La Unidad de Gestión Educativa Local de Moyobamba (UGEL.M), la Dirección Regional de Educación – Sede Moyobamba y el Gobierno Regional de Educación – Sede Moyobamba; evaluándolos en su totalidad.

### **Unidad de Análisis:**

Un profesional de 25 a 56 años de edad.

### **Criterios de inclusión:**

Los profesionales cuyas edades oscilan entre los 25 y 56 años de edad, mismos que fueron seleccionados según el criterio del último censo de trabajadores en Moyobamba y se evaluaron a profesionales universitarios y técnicos que formen parte de los organismos del Gobierno Regional de Educación de San Martín, pertenecientes al distrito de Moyobamba, y que deseen colaborar con la investigación de manera voluntaria.

### **Criterios de exclusión:**

Los profesionales que cometan errores al momento de llenar el instrumento, por marcar dos veces una pregunta o por dejar en blanco la misma.

## **2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD**

### **Técnicas para la recolección de datos**

#### **Técnicas Psicométricas**

Cuando se habla de técnicas psicométricas, se refiere a los test, procedimientos sistemáticos que nos ayudan la conducta del sujeto y describirla gracias a escalas numéricas o categorías previamente establecidas, donde las técnicas psicométricas incluyen test de evaluación y diagnóstico que han sido elaborados utilizando procedimientos estadísticos, sofisticados y con material rigurosamente estandarizado y tipificado en sus fases: administración corrección e interpretación. (Fernández, 1987, citado en Cardona, Chiner, y Lattur, 2006).

#### **Instrumento de recolección de datos**

El instrumento que se utiliza para la investigación en su versión original lleva por nombre, Test di Orientamento Motivazionale, el cual fue creado en Florencia, Italia en el año 2004 O.S (Organizzazioni Speciali, por Laura Borgogni, Laura Petitta y Claudio Barbaranelli. Con fines de poder utilizar el instrumento en otras ciudades, hicieron una adaptación en España, la cual en su traducción, lleva por nombre Test de Orientación Motivacional el cual se abrevia como TOM, en el año 2010 por, Sara Corral Gregorio, David Arribas Águila e Irene Fernández Pinto, departamento de I.D de TEA Ediciones. Para la aplicación puede realizarse de manera individual o colectiva, donde las personas evaluadas deben de ser adultos en contexto

laboral y su duración es entre 10 a 15 minutos. Su finalidad es la evaluación de las principales motivaciones u orientaciones laborales y sus baremos españoles son en actividad laboral competitiva y no competitiva.

Para la adaptación española, los autores utilizaron el análisis factorial exploratorio, donde ha sido efectuado partiendo de las puntuaciones de los ítems que conforman cada una de las cuatro escalas, así mismo, los autores explican conjuntamente el 36% de la varianza del test. El coeficiente de validez factorial oscilan entre 0.89 a 0.99. La mayoría de ítems presentan saturaciones a 0.30 sobre el factor al que teóricamente pertenecen y saturaciones secundarias inferiores a 0.30 en valor absoluto. Los cuatro factores resultan moderadamente correlacionados entre sí, a excepción de orientación a las relaciones, que es un factor más independiente. La mayor correlación encontrada es de 0.36 entre orientación de liderazgo y orientación a la innovación. Con el objetivo de comparar las soluciones factoriales de la versión original y de la adaptación española se calculó el llamado índice de congruencia. Los valores obtenidos fueron 0.95, 0.93, 0.98 y 0.93 para los factores OO, OI, OL y OR, lo que supone una congruencia muy elevada entre las dos estructuras factoriales.

Los coeficientes fueron en todos los casos superiores a 0.85, por lo tanto, la correspondencia entre las puntuaciones en los factores extraídos y las dimensiones psicológicas es elevada, lo que corrobora empíricamente la estructura hipotetizada.

El análisis factorial confirmatorio, está en base a tres modelos de análisis factorial confirmatorio con los datos de la adaptación española, empleando el modelo de máxima verosimilitud mediante el programa Mplus 4.1. Se examinó inicialmente un modelo de estructura simple, en el que se igualaban a 0 los pesos de los ítems sobre los factores a los que teóricamente no pertenecían, se comprobó en el modelo 2 pero se introdujeron ciertas modificaciones basadas en resultados del modelos anterior con el fin de obtener un mejor ajuste con respecto a los datos observados. En este

modelo se fijaron a 0 las correlaciones entre los factores que no resultaban estadísticamente significativas. También se estimula la correlación entre errores de algunos ítems muy relacionados tanto empíricamente como por su contenido, los índices de ajuste mejoraron de nuevo en éste último modelo con respecto a los anteriores.

### **Confiabilidad**

Para la adaptación española los autores utilizaron: La confiabilidad de las escalas para la medida de las cuatro dimensiones del Test de Orientación Motivacional ha sido examinada mediante el coeficiente alfa de Cronbach y los coeficientes de correlación ítems- escala corregidos.

Coeficiente alfa de Cronbach entre .79 y .88, y en los coeficientes de correlación ítems – escala corregidos entre .43 y .54. Todas las escalas presentan una consistencia interna satisfactoria. En particular, la escala de Orientación al liderazgo es la que muestra mayor consistencia interna elevada por ambos procedimientos y, por el contrario, la escala que muestra menores valores es Orientación a las relaciones.

### **Normas de Calificación**

Las afirmaciones tienen siete alternativas de respuesta, a cada alternativa se le ha asignado un valor o puntaje que varía entre 1 a 7 siendo estas siguientes: Muy en desacuerdo =1, Bastante en desacuerdo =2, Ligeramente en desacuerdo =3, Ni en desacuerdo ni de acuerdo =4, Ligeramente de acuerdo =5, Bastante de acuerdo =6 y Muy de acuerdo =7.

Se puntúa cada ítem y luego se suman los puntajes totales de cada escala, lográndose un total. Luego, se convierten éstos puntajes directos en puntuaciones percentilares y puntuación T, evidenciándose el predominio de una o más escalas.

## 2.5. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS

Inicialmente se eligió a los participantes de acuerdo a la edad, estudios universitarios o técnicos, a los cuales se administró el Test de Orientación Motivacional (TOM) para profesionales en la Provincia de Moyobamba, luego, se codificó los cuestionarios correlativamente para diferenciar cada uno, posteriormente se realizó el vaciado de datos en Microsoft Excel, IBM SPSS 23 – AMOSS. Asimismo, se utilizó el software Factor versión 10.3 para la realización del análisis factorial exploratorio.

Por otro lado, se realizó el análisis de la asimetría y curtosis multivariado de Mardia (1970), el análisis factorial exploratorio, determinándose los factores a extraer según la regla K1 de Kaiser (1961) y extrayéndose los factores con el método de mínimos cuadrados no ponderados, por no cumplirse con el supuesto de normalidad univariante y el tamaño de muestra utilizado, conjuntamente a la rotación Promax debido a que los factores de primer orden a extraer se refieren a una misma escala y por ende guardan una relación teóricamente.

Respecto a otras evidencias de validez de constructo se obtuvo a través del análisis factorial confirmatorio del Test de Orientación Motivacional, para obtener los índices de ajustes, donde se analizaron los índices de asimetría y curtosis, asimismo la matriz de correlaciones policóricas para evaluar multicolinealidad entre los ítems mediante la matriz de correlaciones de Pearson.

Para la confiabilidad del instrumento se determinó mediante el coeficiente Omega Corregido, determinando así la consistencia interna de los datos obtenidos, donde se espera que los resultados sean mayores a .70.

## **2.6. ASPECTOS ÉTICOS**

- Primero, se realizó una cita con los altos mandos de las instituciones públicas del Gobierno Regional del Distrito de Moyobamba con la finalidad de obtener el permiso formal de acceso para la aplicación del test a los trabajadores, donde se especificó los criterios de evaluación.
- Previamente a la aplicación del Test de Orientación Motivacional se realizaron la explicación a las áreas sobre el motivo de la aplicación y anonimato del cuestionario.
- Además, se hizo entrega del consentimiento informado a los trabajadores el cual fue correctamente llenado y firmado para poder participar de la investigación.
- Por último, se aclaró que la participación en esta investigación será de manera voluntaria.
- Ante lo expuesto, se hace mención que todo ello está amparado según el Colegio de Psicólogos del Perú (2013). en el Código de Ética del Psicólogo.

### **III.RESULTADOS**

En la tabla 2, se observan los estadísticos descriptivos de los ítems como la media con valores entre 3.67 a 6.14, una desviación estándar entre .65 a 2.16, un índice de asimetría entre -1.44 a .93 y un índice de curtosis que va de -1.73 a 3.06 y correlaciones correlaciones entre -.80 a .79 obtenidos en el software FACTOR. (En la página siguiente se observa la Tabla 2).



En la tabla 3 se observa evidencia estadística de una distribución simétrica y mesocúrtica de manera conjunta, es decir una distribución normal multivariante en los ítems del Test de orientación motivacional.

Dada la evidencia, se observa el no cumplimiento del supuesto la normalidad univariante y el cumplimiento de los supuestos de normalidad multivariante y ausencia de multicolinealidad.

**Tabla 3.**

*Análisis de normalidad multivariante de la Asimetría y Curtosis.*

<b>Test</b>	<b>Coefficiente</b>	<b>Estadístico</b>	<b>GL</b>	<b>p</b>
Asimetría	2949.65	198159.81	59640	1.000
Curtosis	3095.91	-193.636		***

\*\*\* $p < .01$

En la Tabla 4 se representa la estructura factorial del Test de orientación motivacional, donde se observa que en las pruebas de adecuación muestral se obtuvo un valor de KMO de .89 y un p-valor menor a .001 en el test de Bartlett, asimismo la estructura presenta cuatro factores con cargas factoriales mayores a .30 en todos sus ítems y explica en conjunto un 70.8% de la varianza total del test (La tabla 2 subsigue en la siguiente hoja).

**Tabla 4.**

*Matriz estructura del Test de Orientación motivacional*

Ítem	Componente				h2
	Innovación	Objetivos	Relaciones	Liderazgo	
27	.87				.82
51	.86				.79
19	.84				.84
17	.79				.78
48	.79				.68
44	.78				.40
68	.77				.66
26	.76				.65
4	.60				.55
33	.51				.82
70	.49				.62
23	.44				.77
66	.37				.72
3	.35				.55
58	.34				.67
61		.90			.47
47		.89			.87
35		.84			.78
59		.78			.62
43		.69			.71
9		.68			.77
28		.65			.76
32		.63			.69
22		.62			.79
55		.59			.35
13		.58			.69
37		.54			.48
7		.49			.67
18		.47			.92
50		.46			.68
2		.43			.33
1		.39			.31
34		.32			.68

Ítem	Componente				h2
	Innovación	Objetivos	Relaciones	Liderazgo	
6			.80		.71
65			.79		.74
29			.77		.80
54			.75		.87
21			.67		.49
10			.66		.51
67			.65		.53
25			.64		.81
31			.64		.63
36			.63		.55
62			.61		.77
11			.59		.37
24			.58		.88
14			.55		.53
63			.54		.89
16			.53		.83
56			.53		.81
49			.53		.79
45			.43		.67
52			.33		.70
40			.31		.66
42				.91	.84
5				.89	.85
41				.88	.83
69				.83	.84
39				.83	.77
15				.72	.72
57				.71	.56
8				.70	.61
46				.69	.61
64				.59	.87
12				.58	.48
38				.56	.57
20				.45	.83
60				.39	.51
30				.39	.67
53				.34	.69
<hr/>					
% Var	27.50	17.80	14.60	10.90	70.80
Kaiser Meyer Olkin				KMO	.89
Test de Bartlett				X2	1235.64
				GL	124.00
				p	<.001***

Método de determinación de número de factores: Paralelo  
Método de extracción: Mínimos cuadrados no ponderados  
Rotación: Promin

## **Análisis Factorial Confirmatorio**

En la Figura 1 se observa el diagrama de senderos del Test de Orientación motivacional, donde se determinaron los parámetros estimados mediante el método de máxima verosimilitud, donde se aprecian cargas factoriales estandarizadas entre .37 a .58 en la dimensión objetivos, entre .35 a .59 en la dimensión innovación, entre .38 a .62 en la dimensión liderazgo y entre .37 a .58 en la dimensión relaciones, además correlaciones directas entre las dimensiones entre .23 a .61; además, este modelo presentó una razón  $\chi^2/gf$  de 2.33, un RMR de .051 y un GFI de .94, además los índices de ajuste comparativo demuestran un RFI de .91 y un NFI de .90, mientras que los índices parsimónicos denotan un PGFI de .73 y un PNFI de .70. (La figura 1 se encuentra en la siguiente hoja).

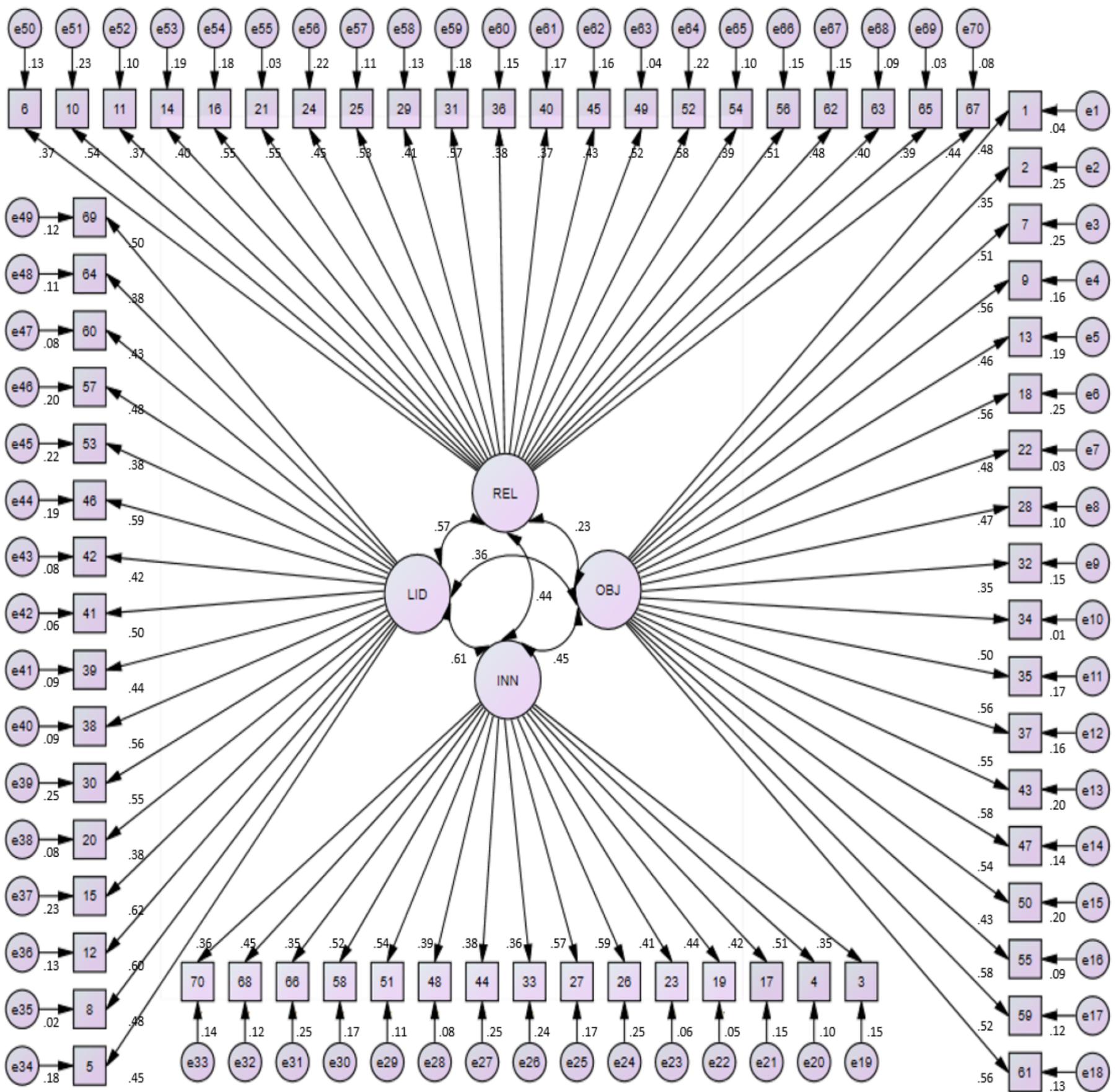


Figura 1. Diagrama de senderos del Test de Orientación Motivacional

En Tabla 5, se observan los índices de ajuste de modificación que evidencian las correlaciones entre errores de medición e1-e15, e15-e18, e29-e24, e34-e38.

**Tabla 5.**  
*Índices de modificación según correlación entre errores*

Errores		IM
e1	e15	26.6
e3	e14	24.8
e6	e61	6.7
e7	e48	8.2
e8	e20	29.9
e14	e23	13.1
e15	e18	25.9
e16	e59	13.5
e16	e32	3.9
e17	e54	22.8
e17	e52	27.1
e17	e63	4.8
e20	e13	6
e21	e3	12.8
e21	e56	24.8
e26	e13	27
e26	e46	6.3
e29	e24	21.9
e30	e12	23.1
e33	e18	4.9
e33	e54	18.2
e34	e38	9.6
e35	e57	13.4
e35	e58	18.3
e36	e3	14.7
e37	e66	24.4
e41	e25	6.8
e41	e60	18.7
e42	e52	4.5
e42	e2	13.6
e42	e63	22.6
e47	e66	23.5
e48	e45	24.2
e49	e69	19.9
e52	e25	25.7
e52	e57	3.8
e53	e47	28.9
e55	e12	17
e56	e40	16.4
e61	e67	29.1
e63	e26	29.5
e66	e53	23
e69	e32	18
e69	e59	24.5

En la Tabla 6 se aprecian los índices de confiabilidad con sus respectivos intervalos de confianza al 95% obtenidos con el estadístico Omega corregido, donde se encontraron valores entre .79 a .86 para las cuatro escalas del Test de Orientación Motivacional.

**Tabla 6.**

*Índices de confiabilidad del Test de Orientación Motivacional*

Escala	Omega corregido e IC95%		
	$\omega_{\text{Corregido}}$	$\omega_{\text{Inferior}}$	$\omega_{\text{Superior}}$
Orientación a objetivos	.86	.82	.90
Orientación a la innovación	.79	.75	.83
Orientación al liderazgo	.83	.79	.87
Orientación a las relaciones	.85	.81	.89

#### IV. DISCUSIÓN

En el presente apartado se discuten los resultados hallados en la investigación, tomando como referencia al análisis psicométrico de la validez y la confiabilidad del Test de Orientación Motivacional en la muestra de 400 profesionales de 25 a 56 años, comparándolos con los trabajos previos encontrados, a fin de explicar las posibles diferencias o similitudes con la muestra en estudio, según la teoría sobre la orientación motivacional y la teoría psicométrica. En primer lugar, cabe destacar que la orientación motivacional ha sido conceptualizada como el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona, reflejando causa, origen e impulso que lleva a la acción y que explica el porqué de determinadas decisiones o actividades (Borgogni et al. 2010). Por tanto, se refieren a los elementos específicos que constituyen o integran el fenómeno inicio, dirección, intensidad, expectativas, necesidades, etc.

De acuerdo al objetivo general, se establecieron las propiedades psicométricas del Test de Orientación Motivacional (TOM), corroborándose que cuenta con adecuadas propiedades psicométricas de validez y confiabilidad en profesionales administrativos públicos de la provincia de Moyobamba. Dichos resultados son similares a los que se determinaron por Corral et al. (2010), quienes según el análisis factorial encontraron ajustes de bondad aceptables entre .89 y .99, además de una adecuada confiabilidad según el Alfa de Cronbach. Asimismo, la validez del TOM se confirma en el estudio de Ramírez (2015), quien según el método de correlación ítem – test, halló correlaciones adecuadas superiores a .20, en tanto que la confiabilidad fue determinada por el método de consistencia interna según el Alfa de Cronbach, con un equivalente a .95.

En cuanto a las evidencias de validez basadas en la estructura interna del Test de Orientación Motivacional para profesionales, el cual consta de 4 dimensiones: Orientación a los Objetivos (OO), Orientación a la Innovación (OI); Orientación al Liderazgo (OL) y Orientación a las Relaciones (OR),

revisadas por medio del análisis factorial exploratorio, en primer lugar los resultados indicaron que se observa que en las pruebas de adecuación muestral se obtuvo un valor de KMO de .89 y un p-valor menor a .001 en el test de Bartlett, asimismo la estructura presenta cuatro factores con cargas factoriales mayores a .30 en todos sus ítems y explica en conjunto un 70.8% de la varianza total del test, la cual desde el punto de vista de Kline (2011) se considera como adecuada, considerándose que el test es capaz de explicar un alto porcentaje del constructo teórico para el cual fue elaborado.

Los resultados hallados sobre la varianza explicada son similares a los descritos en la prueba original en donde el modelo de cuatro factores, representó aproximadamente el 59% de la varianza total: el primer factor explica aproximadamente el 15,73% de la varianza y está saturado por ítems relacionados con la dimensión Orientación al Liderazgo; el segundo explica poco más del 14.84% de varianza y está saturado por ítems relacionados con la dimensión Orientación a Relación; el tercero explica aproximadamente el 14,59% de la varianza y está saturado con ítems relacionados con la dimensión de orientación de objeto y por último, el cuarto factor explica aproximadamente el 12,92% de la varianza y está saturado con ítems relacionados con la dimensión Orientación a la Innovación (Borgogni et al. 2004). Dichas diferencias estarían relacionadas con las características contextuales de ambos estudios, ya que el estudio señalado fue desarrollado en una población italiana, en tanto que la población de este estudio se realizó con profesionales de la provincia de Moyobamba, habiendo diferencias socioculturales y demográficas entre ambas poblaciones.

De manera general, se revisaron las cargas factoriales estandarizadas, con fines que respalden el ajuste de manera global. Mostrando los ítems en base al factor que pertenecen: Orientación a los Objetivos (Ítems:1, 2, 7, 9, 13, 18, 22, 28, 32, 34, 35, 37, 43, 47, 50, 55, 59 y 61); Orientación a la Innovación (Ítems:3, 4, 17, 19, 23, 26, 27, 33, 44, 48, 51, 58, 66, 68 y 70); Orientación al Liderazgo (Ítems:5, 8, 12, 15, 20, 30, 38, 39, 41, 42, 46, 53, 57, 60, 64 y 69); y, Orientación a las Relaciones (Ítems: 6, 10, 11, 14, 16, 21, 24, 25, 29, 31,

36, 40, 45, 49, 52, 54, 56, 62, 63, 65 y 67), se obtuvieron cargas factoriales que superan el .30 y teniendo en cuenta el criterio de Morales (2013) indicaría que estarían representando un grado mínimo 10 % del factor al que cargan, es decir, los ítems miden con mínima presencia de errores de medida cada uno de los factores.

La distribución de los ítems según las cargas factoriales fue uniforme conforme la distribución original de la versión en español del TOM (Borgogni et al. 2010), por tanto podría mencionarse que desde la perspectiva de Elosua y Bully (2011), los ítems formulados en el TOM, miden de manera proporcional a cada una de los cuatro factores, lo que constata la validez por el análisis factorial exploratorio del TOM, es decir, el test es adecuado para medir el constructo teórico sobre la orientación motivacional para el que fue creado. Dichos resultados corroboran la validez que a través del método correlación ítem – test determinado por Ramírez (2015), asumiendo cargas factoriales mayores a .20 a excepción del ítem 40.

Consecutivamente se analizó el análisis factorial confirmatorio, puesto que como señalan los autores Ferrando y Anguiano-Carrasco (2010) y Batista-Fogueta, Coenders y Alonso (2004), este tipo de procedimiento, complementa al análisis exploratorio, ya que permite corroborar si las hipótesis o el modelo propuesto hipotéticamente, se ajusta de manera correcta con el modelo teórico. Asimismo, fue estudiando debido a que como menciona Elosua y Bully (2011), se trata de una técnica más poderosa que permite predecir la validez de un instrumento, ya que está orientado confirmar si un modelo hipotético se ajusta a los datos de una población (García, 2012). De manera general, los índices de ajuste absoluto resultaron satisfactorios, debido a que el valor en el radio de ajuste o razón chi cuadrado se ubicó entre el intervalo 2 y 3, considerándose como aceptable; y los índices de bondad de ajuste reportaron un valor superior a .90, valores que al evaluarse por medio de los criterios de Kramp (2008) y García (2012), demuestran un ajuste considerado como aceptable en la correspondencia de los datos empíricos y el modelo hipotético

(estructura del Test de Orientación Motivacional para profesionales) planteado por los autores del test (Borgogni et al. 2004).

De igual manera, la revisión de los índices de ajuste comparativo, los cuales comparan el modelo hipotético de manera incremental con modelos, partiendo desde un modelo nulo, es decir un modelo relacionado, reportaron valores de criterio aceptable (García, 2012), respaldando lo reportado en el ajuste global. Los resultados generales del ajuste, corroboran lo encontrado por Corral et al. (2010), quienes demostraron que el instrumento de orientación motivacional se ajusta a su modelo de los datos empíricos.

Es necesario hacer mención de los resultados de Borgogni et al (2004), quienes hallaron índices de ajuste de bondad comparativo malos por ser de .35 en NNFI Y CFI, lo cual pudo deberse a que en el estudio de los autores no tuvieron en cuenta la evaluación de supuestos de normalidad univariante y multivariante, la multicolinealidad, ya que para los índices de NNFI y CFI son procedimientos pertenecientes al método de máxima verosimilitud, o en su defecto, podría inferirse que dichas diferencias entre los resultados de Borgogni et al. (2004) y los del presente estudio, podrían estar relacionadas con las características socioculturales, debido a que como menciona Giuseppe y Checchi (2014) los rasgos de los trabajadores italianos están guiados según los aspectos de liderazgo que generan competitividad dentro del mercado laboral, otorgando mayor importancia a la iniciativa de la toma de decisiones, a diferencia de los pobladores del distrito de Moyobamba, que suelen tener la cantidad de estímulos innovadores que reciben para sentirse motivados laboralmente, de tal manera que su conducta motivada está regida según experimenten cosas nuevas.

Con fines de confirmar que la estructura mida con mínima influencia de errores, se revisó la consistencia interna, método estadístico que considera a la capacidad de un ítem para recoger datos libres de errores de medida (Oviedo y Campo, 2005). Teniendo en cuenta lo mencionado, existen formas de medirla como por ejemplo, mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach, la

cual indica cuánto covarían los ítems (Morales, 2007), sin embargo en los artículos publicados en la Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud, refieren que presenta limitaciones, ya que se ve afectado por la cantidad de ítems (Ventura-León y Caycho-Rodríguez, 2017). Asimismo, el coeficiente Omega resulta ser más jerárquico y por tanto sería un índice más apropiado del alcance en el cual todos los ítems en una prueba miden para la misma variable latente.

Debido a estos criterios se utilizó como medida de consistencia el coeficiente Omega de McDonald (1999), en su fórmula corregida, el cual de acuerdo a Timmerman (2005) refleja una medida de la consistencia más veraz, debido a que trabaja con las cargas factoriales (Gerbing y Anderson, 1988), las cuales son ponderadas, haciendo más estable el cálculo. Los resultados, tras el cálculo ofrecieron valores que superan el .70 para cada una de las cuatro dimensiones, por lo que se pueden respaldar los resultados reportados en las cargas factoriales, es decir, que la presencia de errores de medida en el Test de Orientación Motivacional para profesionales no afecta la confiabilidad en su aplicación.

Los resultados sobre la confiabilidad del presente estudio, confirman lo reportado por Corral et al. (2010) y Ramírez (2015), y Borgogni et al. (2004), quienes aunque utilizaron el Alfa de Cronbach, hallaron una confiabilidad adecuada, corroborando la consistencia interna del instrumento evaluado y sus 4 dimensiones: Orientación a los Objetivos, Orientación a la Innovación, Orientación al Liderazgo y Orientación a las Relaciones, ya que estos reportaron valores satisfactorio sobre esta evidencia, aun cuando al revisarlo se valieron del Alfa de Cronbach, el cual en la actualidad es cuestionado en cuanto a su capacidad para discriminar un grado de consistencia veraz (Oviedo y Campo, 2005; Elosua y Zumbo, 2008).

Sin embargo, cabe destacar que debido al criterio sobre la teoría psicométrica, a partir del cual se recomienda la utilización de instrumentos para investigaciones teóricas o grupales cuando los valores de Omega se hallan

entre .65 y .85, y no para fines personales en cuanto a la decisión en la rotación de personal (Morales, 2013), la confiabilidad hallada en esta investigación, sugiere la utilización del TOM, a fin de elaborar hipótesis o realizar formulaciones teóricas a partir de la recolección de datos un conjunto de individuos (Aliaga, 2008).

En cuanto al análisis de las limitaciones, se debe circunscribir que no se realizó la prueba piloto debido a que en las fechas para su aplicación, sucedieron desastres naturales, lo cual imposibilitó aplicar instrumentos en una muestra base. Asimismo, otra de las limitaciones consideradas fue la poca disposición de tiempo de los colaboradores, ya que se trata de una organización del Estado. No obstante, dichas limitaciones pudieron superarse gracias a la buena coordinación y organización con el personal estratégico a cargo de la población estudiada.

De acuerdo a lo reportado, se puede confirmar que el test de Orientación Motivacional para profesionales, reporta evidencia de validez basadas en la estructura interna, respaldando las puntuaciones que obtengan en la medida del constructo que los fundamenta.

## V. CONCLUSIONES

En base a los resultados se concluye que:

- Se establecieron las propiedades psicométricas del Test de Orientación Motivacional para profesionales Administrativos Públicos de la Provincia de Moyobamba., encontrando resultados adecuados.
- Se determinó la validez de constructo mediante el análisis factorial exploratorio, según el modelo de cuatro factores, se hallaron cargas factoriales mayores a .30 en todos sus ítems y explica en conjunto un 70.8% de la varianza total del test; en tanto que se determinó el análisis factorial confirmatorio del Test de Orientación Motivacional ( $\chi^2/gf = 2.33$ ; GFI = .94; RMR= .051; RFI = .91; NFI = .90; PGFI = .73; PNFI = .70), considerándose como apropiados según los criterios de Kramp (2008) y García (2012).
- Se halló la confiabilidad por el método de consistencia interna del Test de Orientación Motivacional, obteniendo coeficientes Omega Corregido entre .79 a .86.

## VI. RECOMENDACIONES

- Si se desea hacer uso del instrumento en otra realidad, realizar la validez de contenido del Test de Orientación Motivacional de acuerdo a la V de Aiken, a fin de corroborar la coherencia y claridad de los ítems según las características demográficas de la población.
- Efectuar nuevos análisis del AFC con el método de máxima verosimilitud, a fin de confirmar la validez del modelo hipotético para la medición de la orientación motivacional.
- Revisar la confiabilidad a través de otros métodos como el test – retest a fin de verificar la estabilidad del Test de Orientación Motivacional.
- Difundir la presente investigación en la comunidad científica, a fin de contribuir al enriquecimiento de la psicometría y la medición de la orientación motivacional en colaboradores.
- Realizar investigaciones con diseños correlacionales entre la orientación motivacional asociada a otras variables en diferentes poblaciones, ya que se ha constatado que el TOM es un instrumento válido y confiable.
- Utilizar el presente instrumento para medir la orientación motivacional en grupos de personas para investigaciones teóricas, mas no para aplicaciones individuales en la decisión para la rotación de personal.

## VII. REFERENCIAS

- Adams, J. (1963). Towards and understanding of inequity. *Journal of abnormal and social Psuchology*, 67, 422-436.
- Aliaga, T. (2008). *Psicometría: Test Psicométricos, Confiabilidad y Validez*. Recuperado de: <http://datateca.unad.edu.co/contenidos/401517/1U2LibroEAPAliaga.pdf>
- Atkinson, J. (1964). *An introduction to motivation*. Priceton, NJ: Van Nostrand
- Bandura, A. (2000). *Autoeficacia*. Trento: Erickson.
- Baron, R. (1991). Motivación en el trabajo: Reflexiones sobre la investigación organizativa central. *Motivación y Emoción*, 15, 1-18.
- Barrick, M., Stewart, G. y Piotrowski, M. (2002). Personality and job performance: Test of the mediating effects of motivation among sales representatives. *Journal of Applied Psychology* 87, 1, 43–51.
- Batista-Fogueta, J., Coenders, G. & Alonso, J. (2004). Análisis factorial confirmatorio, su utilidad en la validación de cuestionarios relacionados con la salud. *Medicina Clínica*, 122 (1), 21-27.
- Berlyne, D. (1996). Curiosity and Exploration. *Science*, 153, 25 - 33.
- Borgogni, L., y Consiglio C. (2007). *La selezione. Metodi e strumenti per scegliere le persone*. Milano: FrancoAngeli.
- Borgogni, L. y Petitta, L. (2003). *Lo sviluppo delle persone nelle organizzazioni. Goal setting, coaching e counseling*. Carocci Editore, Roma.
- Borgogni, L., Petitta, L. y Barbaranelli, C. (2004). Il Test di Orientamento Motivazionale (TOM) come strumento per la misura della motivazione al lavoro. *Revista ÍTEMS*. Universidad Sapienza de Roma. Recuperado de: <http://items.giuntios.it/showArticolo.do?idArt=5&print=true>
- Borgogni, L., Petitta, L. y Barbaranelli, C. (2004). *TOM – Test di Orientamento Motivazionale*. Firenze: Organizzazioni Speciali.
- Borgogni, L., Petitta, L., y Barbaranelli, C. (2010). *Manual del Test de Orientación Motivacional*. Madrid: TEA ediciones, S.A.
- Cardona, M., Chiner, E., y Lattur, A. (2006). *Diagnóstico Psicopedagógico*. Alicante: Club Universitario. Recuperado de:

- [https://books.google.com.pe/books?id=Bbb3nvA9X4AC&pg=PA71&hl=es&source=gbs\\_toc\\_r&cad=3#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=Bbb3nvA9X4AC&pg=PA71&hl=es&source=gbs_toc_r&cad=3#v=onepage&q&f=false)
- Cattell, R. (1957). *Personality and motivation structure and measurement*. Nueva York: World Book.
- Cattell, R. (1965). *El análisis científico de la personalidad*. Baltimore: Pingüino.
- Colegio de Psicólogos del Perú: Consejo Regional de Lima - 1. (2013). *Código de Ética Profesional del Psicólogo Peruano*. Lima: Morzan.
- Corral, S. Arribas, D. y Fernández, I. (2010). *Test de Orientación Motivacional*. Madrid: TEA Ediciones S. A.
- Deci, E., Koestner, R., y Ryan, R. (2001). Extrinsic rewards and intrinsic motivation in education: Reconsidered once again. *Review of Educational Research*, 71(1), 1-27.
- Dello Russo, S., Vecchione, M. y Borgogni, L. (2007). Tratti, orientamenti motivazionali e prestazione lavorativa in un'agenzia per il lavoro: un contributo empirico. *Rassegna di Psicologia*, 1, 163-183.
- Elosua, P. y Zumbo, B. (2008). Coeficientes de fiabilidad para escalas de respuesta categórica ordenada. *Psicothema*. 20(4), pp. 896 - 901.
- Elosua, P. y Bully, P. (2011). *Prácticas de Psicometría: Manual de Procedimiento (Primera ed.)*. Leioa: Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco UPV/EHU. Recuperado de: <http://www.ehu.eus/gip/publicaciones/articulos/2011/6.pdf>.
- Ferrando, P. y Anguiano-Carrasco, C. (2010). El análisis factorial como técnica de investigación en psicología. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 18-33.
- García, M. (2012) *Análisis causal con ecuaciones estructurales de la satisfacción ciudadana con los servicios municipales*. (Trabajo de maestría). Universidad Santiago de Compostela, Santiago de Compostela.
- Gerbing, D. y Anderson J. (1988). An update paradigm for scale development incorporating unidimensionality and its assessment. *Journal of Marketing Research*, 25 (2), pp. 186-192.
- Guisepppe, B. y Checchi, D. (2014). Motivación, organización y carrera de los docentes: el caso italiano. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*. 22,

pp. 1-18. Recuperado de:  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=275031898107>

- Hendricks J., Payne S. (2007). Beyond the Big Five: Leader Goal Orientation as a Predictor of Leadership Effectiveness. *Human Performance*, 20, 4, 317–343.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Kaiser, H. (1961). A note on Guttman's lower bound for the number of common factors. *British Journal of Statistical Psychology*. 14 (1), p. 1.
- Kafner, R. (1990). *Motivation theory and industrial and organizational psychology*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Kanfer R. y Ackerman P. (2005). Work competence: A person-oriented perspective. *Journal of Handbook of Competence and Motivation*. Vol. 06 (05), pp. 89 – 92.
- Kline, R. (2011). *Principles and practice of structural equation modelling*. (3rd. Ed.). New York: Guilford Press.
- Koestner, R. (2001). Evaluación de la motivación humana: Un enfoque en las necesidades psicológicas. *Boletín de Psicología Aplicada*. 9,243, p. 89 - 94.
- Kramp, U. (2008). Equivalencia entre los modelos de análisis factorial de los ítems y teoría de respuesta a los ítems en la evaluación de las propiedades psicométricas de los instrumentos de medición psicológica. *Revista Peruana de Psicometría*, 1(1).
- Landy, F., y Becker, W. (1987). *Motivation Theory Reconsidered*. Greenwick: Jai-Press: Cúmmings y B.M. Staw.
- Locke, E. y Latham, G. (1984). *La fijación de objetivos. Una teoría motivacional que funciona*. New York: Prentice-Hall.
- Locke, E. y Latham, G. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation. *American Psychologist*, 57 (9), 705-717.
- McClelland, D. (1985). *Human Motivation*. Glenview, Scott : Foreman y Co.
- Mardia, K. (1970), Measures of multivariate skewness and kurtosis with applications. *Biometrika*, 57, 519-530.
- Maslow, A. (1954). *Motivación y Personalidad*. Nueva York: Harper & Row.

- McDonald, R. (1999). *Test theory: A unified treatment*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Montero, I. y León, O. (2007). A guide for naming research studies in Psychology. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7(3), 847-862
- Morales, P. (2007). *La fiabilidad de los tests y escalas*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.
- Morales, P. (2013). *El análisis factorial en la construcción e interpretación de tests, escalas y cuestionarios*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas. Recuperado de: <http://www.upcomillas.es/personal/peter/investigacion/AnalisisFactorial.pdf>
- Oviedo, H. y Campo, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*. 34 (4), 572 – 580.
- Ramírez, R. (2015). *Propiedades Psicométricas del Test de Orientación Motivacional en universitarios egresados de la ciudad de Trujillo, año 2015*. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2009). *Metodología y diseños en la investigación científica*. (4ª ed.). Lima: Editorial Visión Universitaria.
- Steers, R. y Porter, L. (1987). *Motivación y comportamiento laboral*. Nueva York: McGraw-Hill.
- Timmerman, M. (2005). Factor analysis. *Communication Research*. 32(6), pp. 683-725. Recuperado de <http://www.ppsw.rug.nl/~metimmer/FAMET.pdf>.
- Ventura-León, J. y Caycho-Rodriguez, T. (2017). El coeficiente Omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 15(1), 625-627
- Weiner, B. (1985). An Attributional Theory of Achievement Motivation and Emotion. *Psychological Review*. 92, 548-573.

# **ANEXOS**

## ANEXO 01

### Consentimiento Informado

Estás invitado/a participar en una investigación sobre “ Propiedades psicométricas del Test de Orientación Motivacional para profesionales administrativos públicos”.

Los resultados de este estudio formarán parte de una Tesis y a la vez servirán para adaptar a nuestra realidad un inventario el cual permita evaluar la Orientación Motivacional para Profesionales Públicos y así verificar las propiedades psicométricas de dicha prueba en la ciudad de Moyobamba.

Es así que deseo contar con tu ayuda para lograr esta investigación. Por lo que se pide que firme este documento donde se indica y luego responda con sinceridad el cuestionario que le será entregado.

Es importante que sea de su conocimiento que su respuesta será totalmente confidencial, es por ello que es anónimo y los resultados no será compartidos con la institución. Además, los resultados no serán utilizados para ningún propósito a excepción de la investigación.

Si durante la resolución del cuestionario usted tiene alguna pregunta, por favor levantar la mano para resolver su duda.

Agradezco su participación.

Atentamente

Alcázar Hermoza, Rosaura.

---

Yo \_\_\_\_\_, acepto libremente participar en la investigación mencionada y llenar dicho cuestionario.

---

**FIRMA**