



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Diseño, construcción y validación de una Escala de motivación en mujeres del programa de lideresas de una universidad privada de Lima, 2017”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTOR:

GÓMEZ HERRERA, Lucía Teresa

ASESOR:

Dr. BARBOZA ZELADA, Luis Alberto

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

PSICOMÉTRICA

LIMA-PERÚ

2017

PÁGINA DE JURADO

Mg. César Raúl Manrique Tapia

PRESIDENTE

Mg. Guissela Vanessa Mendoza Chávez

SECRETARIO

Mg. Fernando Joel Rosario Quiroz

VOCAL

Dedicatoria

El presente trabajo va dedicado a los dos motores de mi vida que fueron clave primordial para lograr cada peldaño del éxito, mi familia y a mi enamorado, por todo el apoyo incondicional y palabras de aliento que me brindaron cuando emprendía este gran objetivo.

Agradecimiento

*En primer lugar estoy agradecido con Dios por bendecirme día a día a lo largo de esta formación profesional al servicio humanitario. **Estoy agradecida con mi asesor Luis Barboza Zelada por todos los conocimientos brindados.** Por último y no menos importante estoy completamente agradecida con mis padres y hermanos por ser pieza fundamental e importante en todo este camino a lo largo de mi vida como ser humano y profesional.*

Declaratoria de autenticidad

Yo, Lucía Teresa Gómez Herrera, con DNI: 73253292, estudiante de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada

“Diseño, construcción y validación de una escala de motivación en mujeres del programa de lideresas de una universidad privada de Lima, 2017”, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 10 de Enero del 2018

Lucía Teresa Gómez Herrera
DNI 73253292

Presentación

Señores miembros del jurado calificador:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de Grados y Títulos para la elaboración y la sustentación de la Tesis de la Escuela Académica Profesional de Psicología de la Universidad “César Vallejo”, para optar el título Profesional de Licenciado en Psicología, presento la tesis titulada: “Diseño, construcción y validación de una Escala de Motivación en mujeres del programa de lideresas de una universidad privada de Lima, 2017”. La investigación tiene la finalidad de crear un instrumento que mida dicha variable.

El documento consta de ocho capítulos: el primer capítulo denominado introducción, en la cual se describen los antecedentes, el marco teórico de las variables, la justificación, la realidad problemática, la formulación de problemas y la determinación de los objetivos. El segundo capítulo denominado método, el cual comprende la Operacionalización de las variables, la metodología, tipos de estudio, diseño de investigación, la población, muestra y muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. En el tercer capítulo se encuentran los resultados, el cuarto capítulo la discusión, en el quinto capítulo las conclusiones, en el sexto capítulo las recomendaciones, en el séptimo capítulo la propuesta, en el octavo capítulo las referencias bibliográficas y por último los anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

Gómez Herrera, Lucía Teresa

Índice

PÁGINA DE JURADO.....	II
Dedicatoria.....	III
Agradecimiento.....	IV
Declaratoria de autenticidad.....	V
Presentación.....	VI
Índice.....	VII
Índice de Tablas.....	IX
I.INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Realidad Problemática.....	1
1.2. Trabajos Previos.....	3
1.3. Teorías relacionado al tema.....	4
1.4. Formulación del problema.....	22
1.5. Justificación del Estudio.....	22
1.6. Objetivos.....	23
II. MÉTODO.....	24
2.1. Diseño de investigación.....	24
2.2. Tipo de investigación.....	24
2.3. Variables Operalización.....	24
2.4. Población y Muestra.....	25
2.5. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad 25	
2.6. Métodos de análisis de datos.....	26
2.7. Aspectos éticos.....	27
III. RESULTADOS.....	28
IV. DISCUSIÓN.....	38
V. CONCLUSIONES.....	41

VI. RECOMENDACIONES	42
VII. REFERENCIAS.....	43
VIII. ANEXOS.....	59

Índice de Tablas

TABLA1 Validez de Contenido de la Escala de Motivación a través del coeficiente v de aiken	28
TABLA 2 Correlación Ítem - Test	29
TABLA 3 Correlación Dimensión – Test (Logro)	30
TABLA 4 Correlación Dimensión – Test (Poder)	30
TABLA 5 Correlación Dimensión – Test (Afilación)	31
TABLA 6 KMO Y Prueba de Bartlett	31
TABLA 7 Análisis de Componentes Principales	32
TABLA 8 Matriz de Componentes Rotados	33
TABLA 9 Tabla de Factores	34
TABLA 10 Confiabilidad de la Escala de Motivación	34
TABLA 11 Confiabilidad por Dimensiones	35
TABLA 12 Confiabilidad por Separación de Mitades	35
TABLA 13 Baremos de la Escala de Motivación	37

RESUMEN

Esta investigación tuvo como propósito el diseño, construcción y validación de una escala que mida el nivel de motivación en mujeres de un programa de lideresas de una Universidad privada de Lima, Su muestra estuvo constituido por 320 mujeres y sus edades oscilan de 32 a 70 años . Los resultados que se obtuvieron en esta investigación muestran que la escala diseñada es válida y confiable. A nivel de la validez, se obtuvo una puntuación V de Aiken superior a 0,90, por lo tanto posee una validez de contenido. Los valores de la correlación ítem-test oscilan entre 0,28 a 0,50 al indica que la prueba posee un adecuado nivel de homogeneidad. El análisis factorial arrojó que la prueba posee 3 factores independientes que explican el 42,870 % de la varianza total, con un nivel de confiabilidad elevado, por lo tanto se confirma que la prueba posee validez de constructo. A nivel de confiabilidad, se encontró que la Escala de Motivación a nivel general presenta un alfa de Cronbach .82, por lo tanto poseen una consistencia interna. Finalmente se realizaron los baremos de la prueba.

Palabras claves: Motivación, Mujeres

ABSTRACT

The purpose of this research was the design, construction and validation of a scale that measures the level of motivation in women of a program of leaders of a private University of Lima. Its sample consisted of 320 women and their ages range from 45 to 70 years. The results obtained in this investigation show that the designed scale is valid and reliable. At the level of validity, an Aiken V score higher than 0.90 was obtained, therefore it has a content validity. The values of the item-test correlation range from 0.28 to 0.50, indicating that the test has an adequate level of homogeneity. The factor analysis showed that the test has 3 independent factors that explain 42,870% of the total variance, with a high level of reliability, therefore confirming that the test has construct validity. In terms of reliability, it was found that the Motivation Scale at a general level presents a Cronbach alpha .82, therefore they have an internal consistency. Finally, the test scales were made.

Keywords: Motivation, women

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

La motivación hoy en día es el vehículo que dirige a los seres humanos para que realicen determinadas acciones, cada vez existe mayor involucramiento de las personas en las actividades que ejecutan sean estas entorno a su educación, aspectos sociales y/o laborales, es por esa razón que el comportamiento motivacional en los últimos años ha sido estudiado para medir sus niveles entorno a los diferentes campos de acción ya sean estas educativas o laborales.

Es necesario tener en cuenta que la motivación no solo proviene del estado interno de la persona, también cabe resaltar que las necesidades del individuo se aprenden o se adquieren debido a la interacción en el medio donde se desenvuelve estén referidos a los regímenes sociales y culturales, ya que será su herramienta para poder lograr satisfacer su necesidad entorno a alguna meta u objetivo trazado.

Desde épocas remotas la mujer ha sido catalogada como un ser débil frente al hombre en distintos contextos ya sean de oportunidades o en el ámbito laboral, limitándola en cierto grado a no explotar sus potencialidades; según la ONU Mujeres (s,f) refiere que las mujeres y niñas son más de la mitad de la población, siendo ellas las más afectada, en comparación con los hombres y niños, por la pobreza, el cambio climático, la inseguridad alimentaria, la falta de atención sanitaria, y las características económicas mundiales. Es decir, es un grupo vulnerable dentro de la sociedad a diferencia de otros.

Según Instituto Nacional de las Mujeres en México (2005) manifiesta que generar estos programas implica resaltar que las mujeres son quienes ejercen el liderazgo comunitario por naturaleza y que muchas de ellas no cuentan con una capacitación. Es decir, el rol de la mujer es un foco clave para el desarrollo dentro de la comunidad.

En esta manera se puede inferir que la intervención en los últimos años para mantener un desarrollo sostenible en la sociedad, ha ido implantando actividades donde se involucra a la mujer como motor de gestión dentro de su comunidad. Sin embargo, si realmente queremos motivar a la mujer de manera más eficiente

debemos contribuir con ellas con programas que apoyen a su formación como lo es el programa de lideresas que tienen como objetivo implementar y desarrollar un programa de capacitación semi presencial para mujeres líderes comunitarias , con el fin de generar espacios de formación política, socio-económica e histórico-cultural, que contribuya al fortalecimiento de un liderazgo de pensamiento analítico e integral que fortalezca su quehacer cotidiano y comunitario.

Además conoceremos cual es el grado de necesidad que motiva a estas mujeres seguir emprendiendo en nuevas alternativas de conocimiento como también mejorar su situación de desarrollo emocional en base de los resultados.

En, Perú existen varios programas sociales en promover que las mujeres exploren su capacidad para ser agentes de desarrollo y de intervención en proyectos sociales, es así que los distritos de Carabayllo, Comas, Agustino, Santa Anita Y Ate cuentan con grupos de mujeres que reciben capacitación y formación, con la finalidad que sean agentes de cambio acentuando así su rol dentro de la sociedad tanto de manera individual como colectiva. De igual forma, los distintos departamentos cuentan con sectores de base que están en su gran mayoría conformada por mujeres compartiendo la misma visión dentro de su localidad.

Es importante el estudio e investigación de la motivación en este grupo etario porque de esta manera podemos saber cuáles son sus niveles motivacionales y hacia donde está dirigido, como también, ampliar su campo de acción. Por otro lado realizar el diseño de la escala de motivación con la finalidad de comprobar el nivel de motivación de las mujeres del programa de lideresas de una universidad privada de Lima, ya que este tipo de pruebas no existen en nuestra realidad nacional ni en otro país debido que la población referida no ha sido aún estudiada.

1.2. Trabajos Previos

1.2.1 Antecedentes Internacionales

Zarauz y Ruiz (2015) en la tesis investigó los “Factores determinantes de la motivación en atletas veteranos españoles” en España. El objetivo del presente estudio es conocer motivaciones, ansiedad precompetitiva, adicción al entrenamiento y competición, satisfacción intrínseca, percepción y creencias sobre las causas del éxito en su deporte en una muestra de 401 atletas de pista veteranos (mayores de 35 años). También, obtener unos modelos predictivos suficientemente sólidos, por sexo, de sus motivaciones atendiendo a estas variables psicológicas. Los resultados confirmaron que la motivación más alta es la intrínseca, sobre todo en mujeres. En ambos sexos, la percepción de éxito en el deporte por la tarea fue similar a la dada por el ego; les resultó muy satisfactorio obtener medallas y, mejor aún, récords en su categoría de edad mediante el esfuerzo que implica el dominio de su especialidad, y el uso de técnicas de engaño fue poco importante. Por último, se obtuvieron unos modelos predictores de las motivaciones que concuerdan en gran medida con las hipótesis y referencias.

González (2013) en la tesis investigó el “Nivel de motivación y comportamientos en mujeres de 20 a 30 años que acuden a los talleres de desempeño ocupacional del centro preventivo de readaptación social “en México. El objetivo fue identificar el nivel de motivación y comportamiento en mujeres que acuden a los talleres de desempeño ocupacional dentro de un centro penitenciario. La investigación se realizó en el centro preventivo de readaptación social de Ecatepec, Estado de México, se incluyeron 35 internas en la investigación, con una edad cronológica entre 20 y 30 años (promedio 26.3 años. Es un estudio observacional, transversal y descriptivo; donde se identificó el Nivel de Motivación y Comportamiento de la interna mediante el Cuestionario volicional modificado. Los resultados obtenidos en la evaluación, muestran lo siguiente que de las 35 internas, 24 (68.5%), tienen un nivel medio de motivación. Con el presente trabajo se demuestra que las actividades que realizan dentro de los talleres de ocupación del centro preventivo de readaptación social mantienen un nivel medio de Motivación y Comportamiento en más del 40% de las internas.

1.2.2 Antecedentes Nacionales

Ortega (2016) en la tesis investigó el “Diseño y validación del Inventario de motivación de logro–MOL en colaboradores de un contact center “en Lima. El objetivo de la presente investigación fue determinar las propiedades psicométricas del Inventario de Motivación de Logro – MOL, aplicada en los colaboradores de un Contact Center de Lima. La muestra probabilística estuvo conformada por 206 colaboradores (128 mujeres y 78 hombres). El instrumento utilizado fue el inventario de Motivación de Logro – MOL basado en la teoría de McClelland. Los resultados obtenidos muestran que la prueba piloto aplicado a 146 colaboradores y conformada por 40 ítems obtiene un $\alpha = 0.910$; mediante el análisis factorial exploratorio y realizando un ajuste a 3 factores (Logro, Poder y afiliación) según la teoría. La prueba final obtiene un $\alpha = 0, 0.734$. Mediante el análisis de confiabilidad por dimensiones, se obtuvo que la dimensión de Logro alcanza un $\alpha = 0.829$; la dimensión de Poder un $\alpha = 0.721$ y la dimensión de Afiliación un $\alpha = 0.694$.

Actualmente a Nivel Internacional y Nacional no se ha encontrado estudios referentes a la Escala de Motivación en Mujeres o de alguna investigación que estudie esta variable, es por ello la necesidad de diseñar una Escala que se ajuste a nuestra actualidad y sobre todo a nuestra realidad problemática.

1.3. Teorías relacionado al tema

1.3.1. Motivación

Definiciones

La motivación a lo largo del tiempo ha sido objeto de estudio para poder comprender el comportamiento motivacional del ser humano. En la antigüedad, grandes autores filosóficos definían estas acciones como: instinto, pulsión y voluntad sin embargo, en la era contemporánea se hablaba sobre procesos más complejos donde interactuaba más de un agente motivacional, esto estaba relacionado a las necesidades, cogniciones, emociones y/ o sucesos externos que se interrelacionaban para ejercer dicha conducta.

Ante esto muchos autores han definido la motivación bajo conceptualizaciones ligadas a una fuerza interna que conduce al individuo a realizar una acción determinada, bajo diversas alternativas dentro de una situación presentada.

El término de motivación se deriva del latín moveré que significa moverse o ponerse en movimiento. Según la Real Academia Española es un “Conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona”. Es decir direccionan o conducen el comportamiento del individuo hacia un determinado objetivo.

Stoner (1996) refiere que es una particularidad del comportamiento que induce el nivel de compromiso que presenta la persona.

Gonzáles (1993) afirma que la motivación es la presión interna surgida de una necesidad asimismo, que excitando (vía electro-química) las estructuras nerviosas originan un estado energetizador que impulsa al organismo a la actividad, iniciando, guiando y manteniendo la conducta hasta que alguna (objetivo, incentivo) se logra o la respuesta se bloqueada. (p.386). Este autor plantea que la persona presenta un fuerza interna que le genera una necesidad impulsando a mantener o modificar la conducta siempre y cuando se logre su finalidad o esta sea obstaculizada.

En general, la motivación es un vehículo de energía impulsado por un agente interno o externo que va a determinar la forma de actuar del individuo frente diversas actividades.

1.3.2 Enfoques Psicológicos referentes a la Motivación

Naranjo (2009) refiere que dentro de la psicología existen tres enfoques que describen la motivación del individuo según su conducta y como estas influyen a la realización de ciertas actividades que desarrollan en su medio dentro de estas son las perspectivas conductual, cognoscitiva y humanista.

Perspectiva Conductual

La motivación dentro de este campo del individuo se da a través de las recompensas y castigos que van a ser determinantes para realizar alguna actividad.

Las recompensas son retribuciones que se pueden dar de manera positiva o negativa motivando a la persona a realizarlo.

Perspectiva Cognoscitiva

En este enfoque se enfatiza más los procesos superiores de la persona volviéndose fundamental ya que determinan su motivación a realizar alguna actividad en base a sus propias ideas, creencias que tiene de sí mismo o como también del medio en donde se desenvuelve.

Perspectiva Humanista

En el enfoque humanista se habla fundamentalmente en la capacidad que tiene la persona para su crecimiento personal dotándolo de la libertad de optar por lo que contribuya en su desarrollo; la motivación principal que mueve a estos individuos es renovar sus potencialidades.

1.3.3 Teorías sobre Motivación

Las siguientes teorías a desarrollar están referidas a su contenido debido que se va abordar aspectos que motivan a la persona entorno a su medio ambiente. Dentro de este grupo de teorías vamos a encontrar la teoría de necesidades de Murray, la teoría de la jerarquía de necesidades, la teoría de factores de Herzberg, la teoría ERC de Alderfer y la teoría de necesidades de McClelland.

A continuación se va a desarrollar cada una de ellas:

Murray es uno de los autores básicos en el desarrollo de las teorías motivacionales basadas en el estudio de las necesidades del sujeto. Una necesidad es un constructo mental que representa una fuerza, que organiza la percepción, la apercepción, la intelección, la connotación y la acción de la manera que la situación insatisfactoria existente sea modificada según una determinada dirección.

Murray (1938) nos menciona que distingue entre necesidades viscerogénicas ligadas a los hechos orgánicos y psicogénicas que se derivan de los anteriores pero se caracterizan por su carencia de conexión focal con cualquiera de los procesos orgánicos específicos. Existe un número relativamente amplio de necesidades específicas que impulsaban la conducta humana. En ellas están:

- Necesidad de degradación, - evitación de la vergüenza
- Necesidad de logro, - evitación del daño
- Necesidad de logro, - evitación del daño
- Agresión, - autonomía
- Contracción, - defensa
- Diferencia, - dominación
- Protección, - orden
- Juego, - rechazo
- Sexo, - consolidación
- Comprensión

1.3.3.1 Teoría de la Jerarquía de Necesidades

La teoría mejor conocida sobre motivación es de Abraham Maslow donde postula que las necesidades humanas no ejercen una misma fuerza para ser compensadas. Maslow (1991) plantea que dentro de cada ser humano existe una jerarquía con cinco necesidades en orden ascendente.

A continuación se procede a describirlas:

Básicas o Fisiológicas: son las necesidades de primer grado con la que el individuo va a vivir en la constancia de su sobrevivencia. Esto incluye principalmente al hambre, sed, refugio, sexo y otras necesidades corporales.

Seguridad: Esta referida al cuidado y protección contra los daños físicos y emociones del individuo.

Sociales: También conocidas como afiliación o de pertenencia dado que las personas son por naturaleza sociables y necesitan ser aceptados por otros individuos de su medio.

Estima: de acuerdo con Maslow, una vez que las personas empiezan a compensar su necesidad de pertenencia, tienden a buscar la estimación, tanto propia como de los demás.

Autorrealización o auto actualización: Es el impulso para convertirse en todo aquello que uno es capaz de ser. Esto alude al crecimiento personal y desarrollo de su potencial humano.

De esta manera, se puede inferir que al ser satisfechas las necesidades inferiores habrá mayor probabilidad de potencializar las necesidades superiores teniendo como objetivo la autorrealización del ser humano.

1.3.3.2 Teoría de Herzberg

La teoría de motivación- Higiene o como también llamada teoría de los dos factores fue elaborada por Frederick Herzberg.

Herzberg (1954) nos menciona que el nivel de rendimiento de las personas está asociado a la función del nivel de satisfacción. En donde sus respuestas iban estar influenciados dependiendo a como se sentían o se percibían en su medio.

Dentro de esta teoría se propone dos factores que direccionan el comportamiento del individuo:

Los factores motivaciones están referidos a la satisfacción que tienen las personas con la naturaleza de la tarea y están bajo el control mismo del individuo.

Los factores de higiene están inmersos al aspecto externo del individuo en donde se produce su comportamiento y si no se encuentran visibles los reforzadores como son los salarios y beneficios tienden a estar insatisfechos debido a la desmotivación generada. Es decir, la satisfacción es el resultado de los factores motivacionales en cambio la insatisfacción es el resultado del factor de higiene.

1.3.3.3 Teoría ERC de Alderfer

La teoría de Clayton Alderfer es similar a la jerarquía de necesidades de Maslow pero este autor solo los agrupa en tres necesidades:

Necesidades de existencia en esta categorización agrupa las necesidades más básicas consideradas por Maslow como son fisiológicas y de seguridad.

Necesidad de relación está referido a la satisfacción y la interacción con otras personas.

Necesidades de Crecimiento constituye el crecimiento potencial interno de las personas refiriéndose a su autodesarrollo.

(Koontz, Weinhrichy Cannice, 2012)

1.3.3.4 Teoría de McClelland

McClelland (1989) refiere que su teoría se proyectó en base del trabajo de Murray definiendo así que la motivación de un individuo puede deberse a la búsqueda de la satisfacción de tres necesidades que son: la necesidad de logro, poder y afiliación.

Por ello cada individuo encuentra la manera de satisfacer la necesidad incrementando el impulso notablemente para tener un resultado sea este un medio u acción.

Por otro lado Chiavenato (2000) manifiesta que todas las personas son distintas, debido a que presentamos diferentes necesidades. Es así que la conducta motivante se mostrara o activara cuando el individuo presenta una necesidad con la finalidad de llegar a una meta que sea específica.

La persona por naturaleza posee diversos motivos que lo dirijan a realizar un comportamiento determinado durante su vida. De esta manera, buscara los recursos o medios para lograr complacer su necesidad.

McClelland (1962) nos refiere que la motivación está conformada por tres necesidades esenciales que son: necesidad de logro, necesidades de poder y necesidad de afiliación.

A continuación vamos a describir cada una de estas necesidades planteadas por McClelland y sus colaboradores:

a) Necesidad de logro

Está relacionado al impulso de sobresalir y lidiar por tener éxito. Esta categorización está formado por todas las personas que ponen en primera instancia al éxito bajo cualquier premio o reforzador además, buscan situaciones en donde puede asumir responsabilidad y les agrada trabajar individualmente o colectivamente de alto rendimiento.

Es decir, el individuo tiende a buscar alcanzar sus objetivos, metas y competencias debido que estas acciones le generan una satisfacción personal asimismo, el autor, considera que este grupo de personas son efectivos líderes.

b) Necesidad de poder

Esta necesidad se refiere más a los individuos que tratan de influir en los demás y no se preocupan en su propio rendimiento. Las personas con niveles altos de poder se complacen y/o se identificados más por la competencia.

Según la teoría de McClelland, la necesidad de poder se manifiesta en la persona con características muy notorias debido que buscan resaltar en su medio ya sea esta de manera personal u social.

c) Necesidad de afiliación:

Muestra su deseo de establecer relaciones interpersonales. Las características más resaltantes de este grupo están enfocados por el deseo de agradar y ser aceptados por los demás, dándole una gran importancia a la interacción personal así mismo, en esta categorización resalta más la cooperación sobre la competencia en sí.

Chóliz (2004) manifiesta que las personas que presenta afiliación elevada se manifiestan mediante conductas ligadas particularmente con su medio. Mejor dicho los seres humanos por naturaleza son sociables pero al tener indicadores altos estaría manifestando una gran necesidad de estimación de los otros.

Tipos de motivación

La motivación del ser humano gira entorno a dos fundamentales grupos motivacionales que impulsan nuestras decisiones, estén originadas por la iniciativa personal también llamada motivación intrínseca o por causas externas llamada motivación extrínseca.

Para Fischman y Matos (2014) “los motivadores intrínsecos son aquellos que se basan en la realización de la actividad en sí misma. Los seis motivadores intrínsecos son: Autonomía, sentido de competencia, novedad, aprendizaje, relación, pertenencia y trascendencia. (p.26). Es decir, son generados por el mismo individuo.

Por otro lado, en cuanto a los motivadores extrínsecos se va establecer la finalidad de la actividad por medio de un reforzador o incentivo externo siendo de interés de la persona. (Fischman y Matos, 2014, p.27).

Motivación

Gómez (2017). Es el impulso generado en la persona que moviliza a realizar determinadas acciones en base a sus circunstancias, y situaciones para lograr satisfacer sus necesidades.

Dimensiones:

Logro: Enfatiza en el logro de sus metas que va alcanzar asimismo están relacionadas a su necesidad de ejecución de sus actividades.

Poder: Esta referido a la necesidad que tiene la persona en tener impacto en otras personas ya sea de persuasión o influencia.

Afiliación: Está relacionada a la necesidad de establecer o mantener relaciones interpersonales no como un medio sino como un fin.

1.3.4 Psicometría

Definición

Muñiz (2010) refiere que la psicometría es la ciencia que tiene como fin encontrar soluciones a los problemas de cuantificación y medición de las investigaciones psicológicas, haciendo uso de las diversas teorías, técnicas y métodos que permitan medir las variables psicológicas.

Por otro lado, Meneses, Bonillo, Lozano y Valero (2013, p. 39) Indican que la psicometría es parte de la psicología que mediante el uso de sus teorías, métodos y técnicas relacionadas al desarrollo y la administración de los test tendrán como función principal la medida indirecta de los fenómenos psicológicos, como también su objetivo está referido a la descripción, clasificación, explicación o predicción que contribuyan a dirigir una acción en base del comportamiento de las personas.

1.3.4.1 Modelos de medida psicométrica

Teoría clásica de los test

Anastasi (1974) la teoría clásica de los test es el conjunto de métodos cuantitativos que proceden de postulados teóricos, que fundamentan la construcción, aplicación, validación e interpretación de los test, también permiten construir baremos aplicables a una población; además es la más usada para la construcción y los análisis de los test y su comienzo se dan bajo los trabajos que realizó Spearman. La teoría clásica de los test lleva 2 ramas que son el modelo lineal clásico y la teoría de la generalización referido al criterio.

Anastasi (1974) el modelo lineal clásico planteado por Spearman comienza desde el principio fundamental, de que un instrumento sea lo más preciso posible y que el margen de error sea muy poco. Sin embargo, los resultados que nos da una evaluación son simples datos empíricos que no aseguran la precisión de esas puntuaciones, ni si está midiendo lo que se quiere medir.

Muñiz (2006, p. 50) Esta teoría se centra en el interés del análisis de las puntuaciones obtenidas, con la finalidad de estimar los errores cometidos de la

medida indirecta, se le conoce también como puntuación empírica. Entre ellas se manifiestan dos componentes fundamentales.

$$(X = V + e)$$

Por ejemplo durante el proceso de evaluación se da un puntaje de 60 lo cual es el resultado empírico, sin embargo encontramos que el puntaje no es verdadero ni el puntaje de error, lo cual nos lleva a pensar que el error se puede encontrar en el test, en el sujeto o en el ambiente. Para solución a este problema, Spearman nos brinda tres supuestas teorías donde el primer supuesto teórico consta en definir el puntaje verdadero como la esperanza matemática que lo muestra como $(V = E(X))$.

En el segundo supuesto muestra que no hay relación entre los puntajes verdaderos y los errores que se denota como $r = (v, e) = 0$.

Finalmente el tercer supuesto es que los errores de medida de un test no mantienen relación con los errores de medida de otro test que se expresa como $r(e_j, e_k) = 0$ luego de estos supuestos se formulan los test paralelo.

Teoría de Generalizabilidad

Muñiz(2010) refiere que se trata de una extensión de la teoría clásica de los test, que busca calcular los diferentes fuentes de error presentes en un estudio el cual fue difícil el control adecuado de todas las variables implicadas como también, la estimación de los componentes de la varianza se llevan a cabo a partir del modelo Anova del mismo nombre o modelo de efectos aleatorios en la práctica, en ocasiones es difícil suponer que se puede realizar una muestra aleatorio de un universo infinito de las condiciones de una faceta, bien porque la población sea finita o porque las condiciones afectivas en el proceso de medición estarán fijadas completamente.

La teoría de respuesta al ítem (TRI)

Anastasi (1974) la denominación TRI agrupa líneas de investigación psicométricas independientes iniciadas por Rasch (1960) y Birnbaum (1968). El factor común de estos desarrollos es que fijan una relación entre el comportamiento de un sujeto frente a un ítem y el rasgo responsable de esta conducta (rasgo latente). Para lograr

esto, hacen uso de funciones matemáticas que describen la probabilidad de dar una determinada respuesta al ítem para cada nivel del rasgo medido por este.

Anastasi (1974) el objetivo sustancial de la TRI es la construcción de instrumentos de medición con propiedades invariantes entre poblaciones. La TRI provee información respecto del grado de exactitud con que se mide la variable en función de sus diferentes niveles. Estas medidas de precisión locales se hacen operativas mediante las Funciones de Información de los Ítems y del Test desarrolladas por Birnbaum (1968). Todas estas características básicas de la TRI son las que ayudan a encontrar respuestas a los principales inconvenientes observados en la TCT.

El modelo psicométrico que se empleará para dicha investigación es la de la teoría clásica de los test, debido que este modelo nos indicará un valor adecuado que hará referencia a una característica o rasgo de la personalidad con precisión y exactitud, como también el margen de error.

1.3.4.2. Características del Instrumento

Confiabilidad

Como refiere Muñiz (2010) es el nivel de estabilidad, precisión o consistencia que manifiesta el test como instrumento de medición de un rasgo determinado". Es decir, dentro del campo psicosocial, la confiabilidad trata de que aun cuando en el individuo se van a realizar variaciones de una evaluación a otra, deben contar con un grado estable preciso, lo cual permitirán confiar en los resultados en las diversas situaciones de evaluación.

Meneses, Barrios y Bonillo (2013, p 75) refiere que es la propiedad que muestra la consistencia y precisión de la medida, teniendo como referencia los valores constantes y precisos. De esta manera obtenemos el valor confiable al momento de aplicar un test.

Estimación empírica del coeficiente de fiabilidad

Para que se pueda realizar hay que valerse de su definición: correlación entre las puntuaciones en dos formas paralelas. (Muñiz, 1996)

Hace referencia a la suma de elaborar las dos formas paralelas, aplicarlas a una muestra amplia de sujetos representativos de la población en la que se va utilizar el test, calcular la correlación entre las puntuaciones de los sujetos en ambas formas. Dicha correlación será precisamente el coeficiente de fiabilidad. Este método se denomina por razones obvias Método de las formas Paralelas y es el que emana genuina y directamente del modelo. se suelen utilizar además otros dos métodos, denominados, respectivamente, Test- Retest y Dos Mitades. (Muñiz, 1996)

Test – Retest.

Para medir el coeficiente de fiabilidad de esta forma se suministrara la misma prueba en dos oportunidades diferentes a las mismas personas; donde la correlación entre las puntuaciones de las veces en las que se aplicó la prueba viene a ser el coeficiente de fiabilidad. Dado que obviamente un test es paralelo a sí mismo, este método es perfectamente congruente con el modelo, denominante a la estimación obtenida coeficiente de estabilidad, pues indica en qué grado son estables las mediciones realizadas en la primera aplicación del test. (Muñiz, 1996)

Dos Mitades.

Aquí solo suministras la prueba en una oportunidad, obteniéndose para cada persona las puntuaciones que le pertenecen a cada una de las mitades en las que se clasifico la prueba. (Muñiz, 1996)

Estimación de las puntuaciones verdaderas.

Conocida la fiabilidad del test por alguno de los métodos expuestos, se pueden hacer ciertas estimaciones acerca de las puntuaciones verdaderas de las personas en la prueba, o lo que es lo mismo, se pueden hacer estimaciones acerca de la cantidad de error que afecta a las puntuaciones empíricas. (Muñiz, 1996)

Validez

Abad, Garrido, Olea y Ponsoda (2006) definen la validez como un proceso unitario que tiene como finalidad aportar pruebas sobre las inferencias que podemos realizar con un test.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) nos dice que la validez es el nivel en que una escala o instrumento mide verdaderamente la variable que pretende medir. O sea, es un procedimiento que necesita conocer si un instrumento se encuentra midiendo positivamente lo que busca medir. Dentro del tema de las ciencias sociales resulta complicado tener la seguridad que la operativización de señalados constructos sean lo convenientemente adecuados y es donde nacen las problemas razonables de qué mide determinado test.

Tipos de validez

Validez de Contenido

Hernández et al. (2014) la validez de contenido es el nivel en que un instrumento muestra un dominio específico de contenido de lo que se mide. Es decir, cuando se crea un test o un cuestionario se toman un grupo de ítems que están relacionados con algunas conductas que señalan al atributo de interés de evaluación. Además, cabe resaltar que es importante tener en cuenta que en el instrumento deben estar representados todos o la gran mayoría de los componentes del dominio de los contenidos de las variables que se van a medir, las que deben estar definidas por las teorías y los antecedentes.

En el análisis de la validez de contenido se tiene que saber la relevancia de los ítems en relación al dominio de interés para después establecer si los ítems son representativos de las conductas que son indicadores del atributo de investigación. Este tipo de validez la mayoría de veces se muestra de una manera subjetiva y se realiza a través de lo que se denomina juicio de experto, lo cual es una opinión informada de personas con trayectoria reconocida en el tema de investigación, cualificados y reconocidos para dar opinión, juicios y valoraciones, con el fin de conocer la probabilidad de error en la elaboración del instrumento. Se encuentran diversos métodos para obtener el juicio de expertos, entre los que cabe mencionar: el método de agregados individuales, el método Delphi, la técnica de grupo nominal y el método de consenso grupal.

Juicio de expertos

Corral (2009, párr. 3) Según lo referido al método de agregados individuales, va a consistir en solicitar a cada experto la estimación de los ítems del instrumento con relación a la elaboración del test. En este procedimiento no es de vital importancia la reunión de los expertos, lo que significaría el hecho de evitar el sesgo por la presión o liderazgo de cada uno de los jueces. El proceso de elaboración de este método consiste en: seleccionar un mínimo de 5 jueces los cuales deben manifestar su opinión acerca de la pertinencia, relevancia, claridad y suficiencia de los ítems. A su vez cada experto debe tener información relacionada con los objetivos, definiciones conceptuales y operacionales de las variables del estudio a realizar.

Validez de criterio

Sobre la validez de criterio Hernández et al. (2014) nos dice que se constituye al validar un instrumento de medición al llevarlo a comparación con algún criterio externo que intenta medir lo mismo. En resumen podemos decir que se intenta enlazar las respuestas de un instrumento con relación a otra variable que se llama criterio, con el propósito de corroborar la eficacia del instrumento para pronosticar el ejercicio del sujeto en labores específicas. La validez de criterio puede ser predictiva y concurrente.

Validez predictiva

Abad, et al. (2006) manifiesta que la validez predictiva conlleva a anticipar el cumplimiento que realizará una persona en una establecida actividad, o sea, que al aplicar un mismo instrumento en dos momentos distintos, las correlaciones de ambas aplicaciones deben ser significativas, la validez concurrente se define como la administración de un instrumento y correlacionarlo con un test criterio que ya existe. Se estima que las correlaciones sean significativas, porque la idea de esta nueva prueba es aplicarlo como sustituto de la prueba ya existente, la validez concurrente no intenta constituir los resultados futuros, sino más bien intenta comprobar el estado actual del instrumento en relación a otro llamado criterio.

Validez de constructo

En lo que respecta a la Validez de constructo, Pérez, Chacón y Moreno (2000) manifiesta que es una definición que une y compone los postulados de validez de criterio y de contenido con el fin de poder demostrar las hipótesis de las relaciones que son teóricamente notables. En resumen la validez de constructo tiene como objetivo el hacer un análisis de la significación de las respuestas de los instrumentos de medida que están sobrentendidos en términos de definiciones psicológicas que son asumidos en su medición.

Análisis factorial Exploratorio

Este tipo de análisis tiene como finalidad delimitar un número grande de indicadores que se cree que miden el constructo, analiza los indicadores en busca de encontrar relaciones entre dichos indicadores, así poder definir el constructo. El AFE se lleva a cabo sin tener en consideración una especificación teórica determinada, sino específicamente en el número de factores y como están relacionados. (Pérez et al., 2000)

Se usa este tipo de análisis para contrastar de manera sistemática las relaciones que se han realizado a priori entre las variables para constituir y comprobar la hipótesis, dando así garantías más allá de la subjetividad, haciendo real el determinar los pares de factores que correlacionan, los factores comunes que afectan a las variables observadas, qué variables observables están afectadas por un factor único, cuáles son los factores únicos que están correlacionados, además de determinar la covarianza o correlación entre las variables latentes o no observables. (Pérez, 2013)

Baremación de un test

Abad et al. (2006) la puntuación bruta o cruda que es obtenido por el investigador en una aplicación no se puede interpretar si es que no se realiza una comparación con un grupo, al que tiene como nombre grupo normativo, por consiguiente, si se desea saber las aptitudes o sus errores de un sujeto evaluado se debe contar con un instrumento de medida estándar o baremo lo cual nos permitirá hacer una

comparación de puntajes obtenidos por el sujeto de evaluación con las puntuaciones que se consiguieron por los integrantes del grupo normativo. Para ello se debe construir un baremo.

Meneses, et al. (2013, p. 220) conjunto de normas por una escala para establecer puntuaciones parciales, resultados de análisis, lista de números índices, etc.

Aliaga y Giove (1993) manifiesta que el baremo es la tabla que sistematiza las normas que permutan los puntajes directos en puntajes derivados susceptibles de interpretación estadística. Esto refiere a que el baremo es una tabla estadística en la se consignan los puntajes obtenidos por la evaluación de un grupo, esto servirá como un referente para convertir los puntajes brutos a puntajes estandarizados para que de esta manera se haga posible la interpretación estadística.

En los baremos existen diversos tipos, entre ellos encontramos una que son los baremos cronológicos que son usados para poder medir la edad mental o el cociente intelectual, los percentiles (PC) y también las puntuaciones peculiares como las escalas estándar, puntajes T, estanines o enatipos.

Abad et al. (2006) manifiesta que el baremo cronológico es usado para constituir la relación entre la puntuación obtenida por un individuo en un test y su edad cronológica. De esta manera, si se desea establecer el cociente intelectual, deberá construirá una tabla de los valores de las edades mentales como primer paso, lo cual esta tabla servirá para calcular el CI utilizando una fórmula sencilla: $CI = \frac{EM}{EC} \times 100$.

El autor ya mencionado en el párrafo anterior nos refiere que el baremo percentil se presenta en una tabla estadística contando con 99 valores que se distribuyen en 100 partes proporcionales; se hace uso del conjunto de datos ordenados para poder decidir el porcentaje del grupo normativo que se ubica por encima y por debajo del puntaje conseguido por un individuo en una precisa prueba, así también se puede decir que si una persona logra tener 25 puntos en un test de violencia verbal (puntuación cruda) no nos puede decir nada, sin embargo si la puntuación se verifica con el baremo y se percibe que pertenece al percentil 75, entonces nos encontraremos en condiciones de inferir que la violencia verbal del individuo va más

allá del 75% de los individuos del grupo normativo y que es superado por el 25% de dicho grupo.

Construcción de pruebas

Meneses, et al. (2013, p. 233 párr. 3) Tal como lo menciona el autor el proceso de construcción de pruebas es el siguiente

Delimitación de la finalidad del test

Empieza con una determinación clara del propósito para el que se pretende recoger información relevante en el contexto de la evaluación psicológica.

Definición de los fenómenos psicológicos objeto de medida

Proceso de inferencia de psicometría, el segundo paso para la construcción de un test consiste en la delimitación precisa de los fenómenos que se pretenden medir. Para lograrlo es necesaria una teoría sólida.

Selección y muestreo de los comportamientos observables

Una vez establecido el fenómeno objeto de medida, la teoría sustantiva proporciona también el contexto necesario para elegir los comportamientos necesarios implicados que serán empleados como evidencia observable.

Especificación de las características del test

Delimitado el objetivo, definido el objeto de medida y seleccionada las evidencias observables necesarias, el siguiente paso consiste en elegir las características del nuevo test para suscitar y medir adecuadamente los comportamientos de interés.

Desarrollo de los ítems que conformara el test

Una vez especificadas las características generales del nuevo test, en esta fase se lleva a cabo el desarrollo de los elementos que contendrá.

Elección de una teoría de los test

Cerrando el círculo establecido en el proceso de inferencia psicométrica, la siguiente fase en el proceso de construcción implica una elección de una teoría de

los test que mediante un modelo de medida psicométrica determinado , servirá para seleccionar los fenómenos psicológicos objeto de interés las puntuaciones obtenidas mediante los ítems que conforma el nuevo test.

Realización de una prueba piloto

Una vez construido el test, incluyendo los ítems potenciales y los ítems y el formato de respuestas, es necesario redactar las instrucciones que lo acompañaran y definir las condiciones en las que será administrado.

Por ello será vital importancia atravesar por el método de medición del criterio de jueces, para así poder determinar la relevancia, pertinencia y claridad de los ítems. Para luego utilizar el coeficiente de validez V Aiken donde estableceremos cuáles serán los ítems adecuados para nuestra prueba.

Elaboración del manual del test

Con toda esa información se desarrolla la estructura que acompaña al nuevo test , donde se ha de incluir información relevante , relativa a diferentes fases involucradas en su construcción; fundamentación teórica, finalidad y población a la que se dirige , instrucciones para la administración como también para la interpretaciones de puntuaciones obtenidas y análisis de las propiedades psicométricas.

Tipos de Respuesta

Escala Tipo Likert

Fernández (2005, párr. 2) Se considera como un tipo de instrumento de medición o de recolección de datos que se predispone para una investigación social con el objetivo de medir actitudes. Presentando un conjunto de ítems bajo la forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se solicita la reacción (favorable o desfavorable, positiva o negativa) de los individuos evaluados.

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿La escala de Motivación presenta propiedades psicométricas adecuadas para evaluar a mujeres de un Programa de Lideresas de una Universidad Privada del distrito de Lima?

1.5. Justificación del Estudio

El presente proyecto de investigación ha sido elaborado con el fin de contribuir con un instrumento confiable que ayude a la labor del psicólogo u otros investigadores entorno a la variable estudiada. Por tal efecto, resulta relevante contar con un instrumento diseñado y validado para nuestra realidad nacional debido que la motivación en mujeres no ha sido estudiado ni abordado en la actualidad, además no contamos con una prueba confiable que contribuya al abordaje de este estudio en nuestro país.

Por este motivo, la presente investigación tiene como objetivo diseñar una escala de motivación en mujeres que nos permita medir el nivel motivacional que presentan al realizar ciertas actividades o direccionar su conducta para el logro de sus metas , según lo expuesto anteriormente pienso que es una explicación válida para justificar este estudio, como también cabe mencionar que la población objetivo de este trabajo son mujeres de un programa de lideresas de una universidad privada de Lima , que están en plena formación académica, abarcando no solo su desarrollo de sus conocimientos sino también el proceso desarrollo emocional que están atravesando siendo así su entorno generador de oportunidades para su crecimiento personal en base a la gestión de medidas de acción para su comunidad.

En este sentido, trae consigo beneficiar a las mujeres del programa de lideresas de una universidad privada de Lima para que mediante la exploración de este estudio se pueda implementar posteriormente programas que fortalezcan su desarrollo personal debido que la gran mayoría de mujeres han pasado situaciones entorno a diversas problemáticas que dañan su integridad física, psicológica y social como también brindar algunos canales de soluciones y ayuda para prevenir ya sea en

cualquier contexto relacionado con el tema , como también brindar ciertas medidas de apoyo y orientación.

Es de suma importancia que los investigadores tomen como referencia los datos obtenidos dentro de la investigación para posteriores investigaciones como antecedente de estudio además de incrementar la motivación de las mujeres hacia el logro de sus metas u objetivos, es por esta razón la creación de esta prueba formulando de esta manera una intervención de acuerdo a los puntajes conseguidos para que podamos brindar la ayuda pertinente.

1.6. Objetivos

1.6.1 Objetivo General

Diseñar, construir y validar la escala de Motivación en mujeres del programa de lideresas de una universidad privada de Lima, 2017

1.6.2 Objetivos específicos

Determinar la validez de contenido de la escala de Motivación en mujeres del programa de lideresas de una universidad privada de Lima, 2017.

Determinar la validez de constructo de la escala de Motivación en mujeres del programa de lideresas de una universidad privada de Lima, 2017.

Determinar la confiabilidad por consistencia interna de la escala de Motivación en mujeres del programa de lideresas de una universidad privada de Lima, 2017.

Determinar la confiabilidad por separación de mitades de la escala de Motivación en mujeres del programa de lideresas de una universidad privada de Lima, 2017.

Construir los baremos de la escala de Motivación en mujeres del programa de lideresas de una universidad privada de Lima, 2017.

Determinar la calificación de la escala de Motivación en mujeres del programa de lideresas de una universidad privada de Lima, 2017.

Elaborar el manual de la escala de Motivación en mujeres del programa de lideresas de una universidad privada de Lima, 2017.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

No experimental e instrumental

No experimental ya que solo se limitara a la observación de la variable y su desarrollo en su ambiente cotidiano más no a la manipulación de la misma para después estudiar dicho fenómeno. (Hernández, et al. 2014)

Instrumental ya que se considera que corresponden a esta categoría de estudio aquellas investigaciones que van dirigidas al desarrollo de pruebas y aparatos, Incluyendo tanto diseño (o adaptación), como el estudio de propiedades psicométricas de los mismos. (Montero y León, 2007, p. 4).

2.2. Tipo de investigación

Descriptiva debido que busca describir los datos y características relevantes de determinada población o grupo de personas que se pretende estudiar o investigar para un fin en específico. (Hernández, et al. 2014).

2.3. Variables Operalización

2.3.1 Operacionalización de la variable

Variable: Motivación

Definición conceptual: McClelland (1989) define a la motivación como la capacidad que tiene la persona en la búsqueda de satisfacer sus necesidades.

Definición Operacional: La motivación, se define operacionalmente como el impulso que moviliza a la persona a realizar determinadas acciones en base a sus circunstancias para lograr satisfacer sus necesidades. Esta variable será medida a través de los puntajes obtenidos de la Escala de Motivación que se diseñara en esta investigación.

Dimensiones: Logro, poder, afiliación, pues son aspectos importantes para verificar el nivel de motivación que presentan las mujeres entorno a sus actividades.

2.4. Población y Muestra

Población

Para Hernández et al. (2014) describen a la población como un conjunto de todos los casos que concuerden con una serie de especificaciones.

La población está constituida por 320 mujeres que forman parte del programa de lideresas de una universidad privada de Lima.

Muestra

Hernández et al. (2014) menciona que la muestra será un subconjunto de elementos correspondientes a ese grupo definido en sus particularidades al que nombramos población. Es por ello que la muestra de esta investigación es la misma cantidad que conforma la población.

Muestreo

Es censal debido que se selecciona el total de la población al considerarla un número manejable de sujetos. Zarcovich (2005) refiere que es la obtención de datos de todas las unidades del universo siendo esta la muestra que representa al total de la población, dado que el universo es pequeña y finita.

2.5. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Ficha técnica de la “Escala de motivación en Mujeres”

Nombre: Escala de motivación

Autor: Gómez Herrera Lucía Teresa

Procedencia: Universidad César Vallejo Lima Norte, Perú.

Aparición: 2017

Significación: Instrumento psicométrico eficaz para medir la motivación en mujeres del programa de lideresas de una universidad privada de Lima.

Aspectos que evalúa:

- Motivación de Logro
- Motivación de Poder
- Motivación de Afiliación

Administración: Individual o colectiva.

Aplicación: A mujeres

Duración: 12 minutos.

Tipo de ítem: Enunciados con alternativas politómicas tipo escala Likert.

Ámbitos: Clínico-Social- educativo o investigación.

Materiales: Manual de registros y hoja de respuestas.

Criterios de calidad: Validez y confiabilidad

2.6. Métodos de análisis de datos

Validez del instrumento

Para la creación de la escala de Motivación en mujeres se sometió 2 pruebas pilotos y finalmente a los resultados finales.

En la validez de contenido se obtuvo a través de la V de Aiken donde el puntaje tenía q ser mayor a 0.8. (Aiken, 1985)

La validez de constructo se obtuvo a través de las correlaciones ítem – test e ítem – dimensión, donde la significancia fue mayor a 0.20 para que exista una buena correlación.

La confiabilidad por consistencia interna se obtuvo a través del Alfa de Cronbach, se obtuvo un buen puntaje general de .822 lo cual es muy buena, además se obtuvieron puntajes del Alfa de Cronbach por dimensiones lo cual también fueron buenas.

La confiabilidad por separación de mitades se obtuvo a través de Spearman Brown, el resultado es de .721 lo cual indica que es buena. Se elaboraron los baremos en 3 categorías, bajo, medio y alto, además se elaboró la tabla de rangos.

Finalmente se realizó la interpretación de resultados general según la variable de Motivación.

2.7. Aspectos éticos

Para la recolección de los datos acerca de la investigación se realizó, la coordinación con los responsables del programa de lideresas y se les solicitó el permiso respectivo a las participantes. La semana previa de la evaluación, se solicitó la autorización para el ingreso para evaluar a las mujeres de este programa haciéndoles firmar un consentimiento informado.

La siguiente semana se acudió a la universidad privada donde acuden y se evaluó a las mujeres, para ello se les explicó la importancia y el fin de la evaluación pidiéndole su colaboración voluntaria.

Posteriormente se procedió a entregarles la prueba de escala de motivación, ya con las pruebas en mano se brindó las instrucciones del instrumento de manera adecuada y con un lenguaje que sea accesible para las participantes, y se consideró las pruebas que estén llenas en su 100%, desechando las que estén incompletas, así mismo no se modificó los resultados obtenidos y se guardó el total respeto a la anonimidad de la participante.

Finalmente se realizó la base de datos para su análisis con los respectivos estadísticos.

III. RESULTADOS

Validez de la Prueba según V de Aiken

Para el inicio de este proceso de análisis, se seleccionó a 5 jueces expertos en la especialidad de Psicología Educativa, Clínica, Organizacional y Social, a los cuales se les hizo entrega de los documentos para que puedan formar parte del juicio de expertos con el fin de que puedan calificar la prueba de escala de motivación.

Tabla1

Validez de Contenido de la Escala de Motivación a través del coeficiente V de Aiken

CLARIDAD	PERTINENCIA	RELEVANCIA	V. A GENERAL
v. AIKEN	v. AIKEN	v. AIKEN	
1	1	1	1
1	0.8	1	0.93
1	1	1	1
1	1	1	1
1	1	1	1
1	1	1	1
0.6	0.6	1	0.73
1	1	1	1
1	0.8	1	0.93
1	1	1	1
1	0.8	1	0.93
1	1	1	1
1	1	1	1
1	1	1	1
1	1	1	1
1	1	1	1
1	1	1	1
1	1	1	1
1	1	1	1
1	1	1	1
1	1	1	1
1	0.8	1	0.93
1	1	1	1
1	1	1	1
1	1	1	1
1	1	1	1

En la siguiente tabla se llevó a cabo la validez de contenido a través del coeficiente V. Aiken donde se observa que el ítem 7 se elimina debido que es obtuvo un puntaje menor a 0.80.

Nunnally y Berenstein (1995) manifiesta que la validez de constructo determina el grado de correlación entre los ítems y el constructo. Es decir, mide el grado de similitud o de relación entre las respuestas de un ítem junto a la totalidad del instrumento.

Tabla 2

Correlación Ítem- Test de la Escala de Motivación

Ítems	ritc
1. En mi vida cotidiana busco sobresalir en todo lo que hago.	.348
2. Cuando los Obstáculos están en mi contra persisto hasta cumplir con mis proyectos.	.190
3. Me gusta que mis actividades se realicen con dedicación.	.478
4. Difícilmente renuncio a las actividades que me propongo.	.504
5. Me esfuerzo por alcanzar mis metas a pesar de las situaciones.	.113
6. Frente a cualquier actividad tengo claro mis objetivos.	.470
7. En mi vida diaria realizo mis actividades programadas.	.492
8. Me planteo metas a corto plazo para alcanzar mis objetivos.	.409
9. Me gusta ser reconocida por mis actividades.	.323
10. Frente a un problema tiendo a asumir el control.	.232
11. Mis decisiones pueden influir en las personas.	.365
12. Prefiero tomar la iniciativa en vez de esperar que alguien lo haga.	.281
13. Las personas quedan satisfechas con las ideas que he planteado.	.434
14. Las personas me buscan para brindarles estrategias ante nuevos proyectos.	.395
15. Me considero una líder frente a ellas.	.391
16. Es importante establecer adecuadas relaciones sociales.	.398
17. Me siento a gusto al trabajar en grupo.	.420
18. Ayudo a la gente sin esperar nada cambio.	.350
19. Es significativo que tomen en cuenta mi opinión.	.342
20. Disfruto del tiempo que comparto con las personas.	.389
21. Me gusta tener muchas amistades.	.382
22. Cuando la situación lo requiere suelo ponerme en la situación de otra persona.	.291
23. Me siento tranquila cuando estoy rodeada de personas.	.264
Alfa de Cronbach = .791	

En la siguiente tabla podemos observar que la mayoría de reactivos presentan correlación, así como nos menciona Kline (1986), sin embargo los ítems 2,5 y 10

se eliminan debido que su puntaje obtenido es menor a 0.20 además al ser eliminadas el alfa de Cronbach se eleva siendo más confiable.

Tabla 3

Correlación Dimensión Logro – Test de la Escala de Motivación

Ítems	ritc
1. En mi vida cotidiana busco sobresalir en todo lo que hago.	.429
3. Me gusta que mis actividades se realicen con dedicación.	.616
4. Difícilmente renuncio a las actividades que me propongo.	.663
6. Frente a cualquier actividad tengo claro mis objetivos.	.581
7. En mi vida diaria realizo mis actividades programadas.	.543
8. Me planteo metas a corto plazo para alcanzar mis objetivos.	.406

En la dimensión Logro, se obtuvieron valores de relación entre .406 y .663 los cuales presentan una sig. Mayor a .20, por lo que son aceptables según el criterio empírico ($ritc > .20$) de Kline (1986).

Tabla 4

Correlación Dimensión Poder – Test de la Escala de Motivación

Ítems	ritc
9. Me gusta ser reconocida por mis actividades.	.295
11. Mis decisiones pueden influir en las personas.	.414
12. Prefiero tomar la iniciativa en vez de esperar que alguien lo haga.	.419
13. Las personas quedan satisfechas con las ideas que he planteado.	.444
14. Las personas me buscan para brindarles estrategias ante nuevos proyectos.	.498
15. Me considero una líder frente a ellas.	.465

En la dimensión Poder, se obtuvieron valores de relación entre .295 y .498 los cuales presentan una sig. mayor a .20, por lo que son aceptables según el criterio empírico ($ritc > .20$) de Kline (1986).

Tabla 5

Correlación Dimensión Afiliación – Test de la Escala de Motivación

Ítems	ritc
16. Es importante establecer adecuadas relaciones sociales.	.324
17. Me siento a gusto al trabajar en grupo.	.454
18. Ayudo a la gente sin esperar nada cambio.	.473
19. Es significativo que tomen en cuenta mi opinión.	.478
20. Disfruto del tiempo que comparto con las personas.	.391
21. Me gusta tener muchas amistades.	.504
22. Cuando la situación lo requiere suelo ponerme en la situación de otra persona.	.338
23. Me siento tranquila cuando estoy rodeada de personas.	.336

En la dimensión Afiliación, se obtuvieron valores de relación entre .324 y .504 los cuales presentan una sig. Mayor a .20, por lo que son aceptables según el criterio empírico ($ritc > .20$) de Kline (1986).

Análisis Factorial Exploratorio

Tabla 6

Prueba de KMO y Bartlett

Estadísticos	Valor
KMO	.845
Prueba de esfericidad de Bartlett	Xi ² 1528.893
	Sig. .000

El Kaiser- Meyer-olkin es un indicador que se construye con los coeficientes de correlación. Si el valor se acerca a 1 hay mayor grado de correlación en cambio si es menor de 0.05 la prueba no aplica. Ya que, de 0.5 para arriba nos dice que las variables están correlacionadas que pueden reducirse, en este caso se obtuvo una puntuación de .845. La prueba de esfericidad de Bartlett, indica que la sig. = 0.00 en la cual es menor a 0.05 por lo tanto si hay correlaciones entre las variables, obteniendo así la conformidad para la aplicación del análisis factorial.

Tabla 7

Análisis de componentes principales por el método de extracción por componentes

Varianza total explicada									
Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	4.885	24.427	24.427	4.885	24.427	24.427	3.090	15.452	15.452
2	2.122	10.608	35.035	2.122	10.608	35.035	2.749	13.744	29.196
3	1.567	7.835	42.870	1.567	7.835	42.870	2.735	13.674	42.870

Método de extracción: análisis de componentes principales.

El criterio utilizado para extraer factores es el de kaiser (1958) donde manifiesta que los factores que son mayores a uno deben conservarse, por lo tanto se observa que los tres componentes principales alcanza una varianza de 7.835% con un porcentaje de variabilidad de 42.870.

Tabla 8

Matriz de Componente Rotado de la Escala de Motivación

Items	Componente		
	1	2	3
1. En mi vida cotidiana busco sobresalir en todo lo que hago.	.564		
3. Me gusta que mis actividades se realicen con dedicación.	.745		
4. Dificilmente renuncio a las actividades que me propongo.	.777		
6. Frente a cualquier actividad tengo claro mis objetivos.	.723		
7. En mi vida diaria realizo mis actividades programadas.	.621		
8. Me planteo metas a corto plazo para alcanzar mis objetivos.	.518		
9. Me gusta ser reconocida por mis actividades.		.391	
11. Mis decisiones pueden influir en las personas.		.543	
12. Prefiero tomar la iniciativa en vez de esperar que alguien lo haga.		.663	
13. Las personas quedan satisfechas con las ideas que he planteado.		.590	
14. Las personas me buscan para brindarles estrategias ante nuevos proyectos.		.678	
15. Me considero una líder frente a ellas.		.683	
16. Es importante establecer adecuadas relaciones sociales.			.383
17. Me siento a gusto al trabajar en grupo.			.556
18. Ayudo a la gente sin esperar nada cambio.			.619
19. Es significativo que tomen en cuenta mi opinión.			.691
20. Disfruto del tiempo que comparto con las personas.			.503
21. Me gusta tener muchas amistades.			.663
22. Cuando la situación lo requiere suelo ponerme en la situación de otra persona.			.526
23. Me siento tranquila cuando estoy rodeada de personas.			.476

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 5 iteraciones.

Nota: La nueva distribución de los ítems son las siguientes, Dimensión 1: Logro (1, 3, 4, 6, 7,8); Dimensión 2: Poder (9, 11, 12, 13, 14,15) y la Dimensión 3: Afiliación (16, 17, 18, 19, 20, 21, 22,23).

Tal como se muestra en la tabla, los ítems de la escala en total fueron 20 distribuidos según su relación en tres Dimensiones: Dimensión 1 está conformado

por 6 ítems, componente 2 está formado por 6 ítems y el componente 3 está constituido por 8 ítems.

Tabla 9

Tabla de Factores

Tabla de Factores		
Factor 1	Logro	1,3,4,6,7,8
Factor 2	Poder	9,11,12,13,14,15
Factor 2	Afiliación	16,17,18,19,20,21,22,23

En la siguiente tabla se muestran los ítems que conforman a cada factor con sus respectivos nombres.

Confiabilidad por Consistencia Interna

Tabla 10

Confiabilidad de la Escala de Motivación

Escala de Motivación	
Alfa de Cronbach	N° de Elementos
.822	20

Como se puede apreciar la consistencia interna de la prueba nos arroja un alfa de Cronbach de .822 lo cual nos indica que la prueba es confiable y mide correctamente el constructo planteado en esta investigación.

Tabla 11

Confiabilidad por dimensiones de la Escala de Motivación

Dimensiones	N de elementos	Alfa de Cronbach
Logro	6	.779
Poder	6	.689
Afiliación	8	.711

Como se puede apreciar el alfa de Cronbach de las dimensiones arrojó los siguientes puntajes: en la dimensión de logro obtuvo un .779, en la dimensión de poder presenta un .689 y en la dimensión de afiliación obtuvo un .711; lo cual nos indica que la prueba es confiable y mide correctamente las 3 dimensiones planteadas en la investigación, ya que según George y Mallery puede ser suficiente y fiable a partir de 0.6 hacia adelante. (George y Mallery, 2013)

Tabla 12

Confiabilidad por separación de mitades

Estadísticos	Valor	
Parte 1	Valor	.748
	Varianza	.015
	N de elementos	10 ^a
Parte 2	Valor	.710
	Varianza	.010
	N de elementos	10 ^b
Coeficiente de Spearman-Brown	Longitud igual	.721

En la siguiente tabla podemos observar que existe una buena correlación de coeficiente de Spearman – Brown de longitud desigual entre la parte 1 y la parte 2

que es de .721 lo cual, es buena lo que quiere decir que entre ambas partes existe buena correlación siendo similares para medir el constructo que está evaluando.

Establecimiento de la versión final

La versión final de la Escala de Motivación está conformado por tres dimensiones (Logro, Poder y Afiliación), la primera dimensión está conformado por 6 ítems, la segunda dimensión está conformada por 6 ítems y la tercera dimensión está conformada por 8 ítems; siendo conformada la escala final por 20 ítems. La modalidad de respuesta es por medio de la escala Likert (nunca, casi nunca, casi siempre, siempre), pudiendo efectuar la aplicación de la prueba tanto a nivel individual y colectiva.

A continuación se muestra la descripción de los ítems que componen cada una de las dimensiones.

DIMENSION 1: Motivación de Logro

1. En mi vida cotidiana busco sobresalir en todo lo que hago. (Ítem 1)
2. Me gusta que mis actividades se realicen con dedicación. (Ítem 3)
3. Difícilmente renuncio a las actividades que me propongo. (Ítem 4)
4. Frente a cualquier actividad tengo claro mis objetivos. (Ítem 6)
5. En mi vida diaria realizo mis actividades programadas. (Ítem 7)
6. Me planteo metas a corto plazo para alcanzar mis objetivos. (Ítem 8)

DIMENSIÓN 2: Motivación de Poder

1. Me gusta ser reconocida por mis actividades. (Ítem 9)
2. Mis decisiones pueden influir en las personas. (Ítem 11)
3. Prefiero tomar la iniciativa en vez de esperar que alguien lo haga. (Ítem 12)
4. Las personas quedan satisfechas con las ideas que he planteado. (Ítem 13)
5. Las personas me buscan para brindarles estrategias ante nuevos proyectos. (Ítem 14)
6. Me considero una líder frente a ellas. (Ítem 15)

DIMENSION 3: Motivación de Afiliación

1. Es importante establecer adecuadas relaciones sociales. (Ítem 16)

2. Me siento a gusto al trabajar en grupo. (Ítem 17)
3. Ayudo a la gente sin esperar nada cambio. (Ítem 18)
4. Es significativo que tomen en cuenta mi opinión. (Ítem 19)
5. Disfruto del tiempo que comparto con las personas. (Ítem 20)
6. Me gusta tener muchas amistades. (Ítem 21)
7. Cuando la situación lo requiere suelo ponerme en la situación de otra persona. (Ítem 22)
8. Me siento tranquila cuando estoy rodeada de personas. (Ítem 23)

Tabla 13

Baremos de la Escala de Motivación

Pc	Motivación	Motivación de logro	Motivación de poder	Motivación de afiliación	Nivel
1	20 a 58	6 a 15	6 a 15	8 a 23	
5	59 a 60	16 a 17	16	24	
10	61 a 62	18	17	25	
15	63	-	-	-	Bajo
20	64	19	18	26	
25	65 a 66	20	-	27	
30	67	-	-	28	
35	68	21	19	-	
40	69	-	-	-	
45	-	-	-	29	
50	70	22	20	-	Medio
55	71	-	-	30	
60	72	-	-	-	
65	73	-	21	-	
70	-	-	-	-	
75	74	23	-	31	
80	75	-	22	-	
85	76	-	-	-	Alto
90	77 a 78	-	23	-	
95	79	-	-	-	
99	80	24	24	32	
n	320	320	320	320	n
Media	69.5844	21.2500	19.6750	28.6594	Media
DE	5.97375	2.64634	2.52275	2.64745	DE

Fuente: Elaboración propia

IV. DISCUSIÓN

A continuación se muestra el análisis de los resultados obtenidos en esta investigación, así también se mencionan las restricciones y se brindan algunas sugerencias para el desarrollo de posteriores trabajos de investigación.

Referente a los resultados, se obtuvo que la validez de contenido que tiene el instrumento, tanto la prueba en general (Motivación), como también las dimensiones, son altamente positivas, por lo cual se interpreta que la escala mide realmente lo que pretende medir.

La escala diseñada tiene un alto nivel de importancia, ya que hasta el momento no existe una prueba que mida esta variable desde una visión cuantitativa, que pretenda medir el nivel de motivación en mujeres (líderes comunitarios) ya que actualmente son pocas las mujeres que tomen la decisión de participar de un programa de formación debido a los diversos paradigmas de la sociedad.

En los resultados que se adquirió en esta investigación se trabajó 2 pruebas pilotos, la primera estuvo conformado por 60 mujeres, la segunda estuvo conformado por 120 mujeres y la fase final estuvo conformado por 320 mujeres, inicialmente se trabajó con 25 ítems y se concluyó el proceso de la investigación con 20 ítems, asimismo se muestra que la prueba es válida y confiable, debido que tuvo una validación de criterio por 5 jueces.

En contraste, con estudios previos Ortega (2016), se concuerda con la confiabilidad y validez de la prueba final donde el alfa de Cronbach general fue de .822 indicando que la prueba es confiable además se obtuvo el alfa de Cronbach por dimensiones donde nos arrojó un puntaje en la dimensión de logro de .779, dimensión de poder de .689 y la dimensión de afiliación de .711 lo cual nos indica que mide correctamente las tres dimensiones planteadas. De la misma forma, en la confiabilidad por separación de mitades se usó el modelo de Spearman – Brown lo cual nos arrojó un puntaje de .721 quiere decir que entre ambas partes existe buena correlación siendo similares para medir el constructo que está evaluando.

Por otra parte, el puntaje del KMO es de .845 y la prueba de esfericidad tuvo una significancia de 0.00 lo cual es menor a 0.05 lo que nos indica que es que si existe una correlación entre variables obteniendo la conformidad para la aplicación del análisis factorial, finalmente los baremos se estructuraron en 3 categorías que son bajo, medio y alto.

Contrastando con la teoría, los resultados indican que la Escala de Motivación planteado con la propuesta de McClelland se mantienen durante el proceso estadístico debido que al realizar el método del análisis factorial nos arroja tres factores que son: dimensión de logro, dimensión de poder y dimensión de afiliación. Es decir, concuerda con la teoría trabajada en este estudio.

En la actualidad como ya se mencionó anteriormente no existe pruebas que midan el nivel motivacional en mujeres, diversas investigaciones han estudiado la variable motivación en otro tipo de población. Es preciso recalcar que los estudios que se han realizado están mayormente enfocados a evaluar estudiantes y trabajadores, es decir esta investigación sería pionera a nivel nacional.

De acuerdo a la Teoría de la motivación de McClelland está conformada por tres componentes donde la motivación de logro está basado en el logro de sus metas que va alcanzar asimismo están relacionadas a su necesidad de ejecución de sus actividades, la motivación de poder es aquella característica que tiene la persona en tener impacto en otras personas ya sea de persuasión o influencia y de acuerdo a la misma teoría la motivación de afiliación está relacionada a la necesidad de establecer o mantener relaciones interpersonales no como un medio sino como un fin.

Por lo tanto, como último objetivo se realizó el establecimiento de las normas o baremos que ayuden a la interpretación de resultados dentro de un grupo normado, así como señala Morales (2007). Al establecer los baremos se podrá facilitar y permitir una interpretación más clara, precisa y objetiva, sobre un constructo medido. Para especificar la interpretación se elaboraron baremos según, la puntuación general de la escala y de sus respectivas dimensiones logro, poder y afiliación.

Hoy en día es necesario y relevante que el tema sobre la motivación sea planteada con mayor auge en diversos grupos sociales ya que el ser humano es potencia para lograr lo que se proponga en la vida, cabe resaltar que la mujer cumple un gran rol en la sociedad para su desarrollo sostenible. Ante esto es fundamental continuar realizando investigaciones en una población similar.

Los resultados obtenidos en la presente investigación demuestran que el instrumento presenta evidencias de validez en fuentes de estructura interna, contenido y relación con otras variables (Asociation Psichologycal American [APA], 1999, Kramp, 2010); de esta forma; queda justificada su capacidad para medir el nivel motivacional en mujeres.

Por ello se estructuraron baremos de tipo percentil, que faciliten la interpretación de cualquier evaluación realizada con esta prueba, misma que podría ser grupal o para investigaciones.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se logró diseñar, construir y validar la escala de motivación en mujeres de un programa de lideresas de una universidad privada de Lima.

SEGUNDA: La validez de contenido de la Escala de Motivación obtuvo un puntaje de V de Aiken a 0,9 decir un valor por encima del 0.80 por medio de 5 jueces expertos en el tema.

TERCERA: La validez de constructo se realizó por medio de la correlación ítem – test e ítem – dimensión, donde se eliminaron los ítems 2,5 y 10 ya que obtuvieron una significancia menor a .20.

CUARTA: El análisis factorial exploratorio de la Escala de Motivación, arrojó 3 dimensiones similares al autor McClelland.

QUINTA: En cuanto a la confiabilidad por separación de mitades se obtuvo una significancia de .721 lo cual es bueno y tanto la parte 1 y la parte 2 miden el mismo constructo.

SEXTA: En la confiabilidad por consistencia interna se utilizó el Alfa de Cronbach lo cual nos arrojó un puntaje general de .822, además se obtuvieron el alfa de Cronbach de las dimensiones que tuvieron un puntaje en la dimensión 1 (Logro) de .779, dimensión 2 (poder) de .689 y la dimensión 3 (afiliación) de .711.

SÉPTIMA: Al respecto a los baremos de la Escala de Motivación se realizaron tablas de percentiles del total (Nivel de motivación) y de las dimensiones de Logro, Poder y afiliación.

OCTAVA: La calificación de la escala es tipo Likert, la duración para la aplicación es de 12 minutos y es aplicable para mujeres del programa de formación de lideresas comunitarias de una universidad privada de Lima.

NOVENA: Finalmente, la escala inicialmente estuvo conformada por 24 ítems en el proceso se redujo a 20 ítems pasando por prueba pilotos, siendo la escala final aplicable para mujeres del Distrito de Lima.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda seguir efectuando investigaciones psicométricas que estudien la variable de motivación, así mismo también se incita a que se investigue en otros grupos etarios para comparar sus niveles motivacionales.

Por la escases de instrumentos psicométricos sobre este tema, se incentiva a que siga siendo estudiado y los resultados sirvan para próximas investigaciones.

Se recomienda que esta prueba pueda ser adaptada para distintas poblaciones ya que en este caso, es solo aplicable para mujeres que sean líderes comunitarias del distrito de Lima.

VII. REFERENCIAS

- Abad, F., Garrido, J., Olea, J. y Ponsoda, V. (2006). *Introducción a la Psicometría: Teoría clásica de los test y teoría de la respuesta al ítem*: Madrid: Universidad Autónoma de Madrid. Recuperado de <http://aprendeonline.udea.edu.co/lms/investigacion/mod/resource/view.php?id=917>
- Aiken, L. (1985). *Three coefficients for analyzing the reliability and validity of ratings*. *Educational and Psychological Measurement*, 45, 131142.
- Aliaga, J. y Giove, A. (1993). *Baremos de test psicológicos utilizados en el Perú*. Lima: Editorial Amauta. Recuperado de <http://www.conadisperu.gob.pe/observatorio/images/PDFs/S1-BasedeDatos2008.pdf>
- Anastasi, A. (1974). *Test psicológicos*. Madrid, España: Aguilar. Recuperado de http://books.google.com.pe/books?id=FV01zgFuk0cC&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=#v=onepage&q&f=false
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación para administración, económica, humanidades y ciencias sociales*. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=h4X_eFai59oC&oi=fnd&pg=PR13&dq=bernal+2006+cuantitativo+cualitativo&ots=vULBo9tmA1&sig=_wZKsQFZEAcyUyWG2Y2EMfj3NdY#v=onepage&q&f=false
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de los recursos humanos*. Recuperado de: <https://ingenieriapetroquimicaunefazulia.files.wordpress.com/2011/04/administracion3b3n-de-recursos-humanos-5-ed-idalberto-chiavenato2.pdf>
- Chóliz, M. (2004). *Psicología de los motivos sociales*. Universidad de Valencia, España. Hill. México.
- Corral, Y. (2009). *Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos*. *Revista de ciencias de la educación*. Segunda etapa. Año 2009. Vol. 119, N° 33. Valencia, enero-junio. Recuperado de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n33/art12.pdf>

- Cronbach, L. (1951). *Fundamentos existenciales en la exploración psicológica clínica*. Madrid. España: biblioteca Nueva. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4895451.pdf>
- Cronbach, L. (1972). *Fundamentos existenciales en la exploración psicológica clínica*. Madrid. España: biblioteca Nueva. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4895451.pdf>
- Fischman, D. y Matos, L. (2014). *Motivación 360°: Como incrementarla en la vida y en la empresa*. Lima, Perú: Gestión 2000.
- George, D. y Mallery, P. (2003). *spss for Windows step by step: A Simple Guide and Reference*. 11.0 Update (4.ª ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Gonzales, J. (1993). *Comportamiento Humano: El recurso básico de las organizaciones empresariales*. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=1uAVbtcMnWQC&printsec=frontcover&dq=motivacion+humana&hl=en&sa=X&ved=0ahUKEwimleHxrnUAhWFRiYKHd51Aus4MhDoAQgfMAA#v=onepage&q&f=false>
- González, O. (2013). *Nivel de motivación y comportamiento en mujeres de 20 a 30 años que acuden a los talleres de desempeño ocupacional del centro preventivo de readaptación social de Ecatepec*. Recuperado de: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/14304>
- Hernández, R., Fernández, C. Y Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Herzberg, F. (1954). *La teoría de la motivación-higiene*. Recuperado de [http://materiales.untrefvirtual.edu.Ar/documentos_extras/1075_Fundamentos de estrategia organizacional/10_Teoria_de_la_organizacion.pdf](http://materiales.untrefvirtual.edu.Ar/documentos_extras/1075_Fundamentos_de_estrategia_organizacional/10_Teoria_de_la_organizacion.pdf) ISSN, 17294827.
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2005). *Metodología de capacitación de mujeres comunitarias*: México. Recuperado de: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100844.pdf

- Kline, P. (1986). *A Handbook of Test construction: Introduction to psychometric design*. London: Methuen. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=OhTICQAAQBAJ&pg=PT23&pg=PT23&dq=kline+0.20+items&source=bl&ots=AM5zUP2Wty&sig=GjB7W88x1Tf_GZiB1i5dPWgfecA&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Koontz, H., Weinhrich, H.y Cannice, M. (2012). *Administración: Una perspectiva global y empresarial*. Lima, Perú: Mc Graw Hill
- Maslow, A. (1991). *Motivación y Personalidad* (Tercera Edición ed.). Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos, S.A. Recuperado de <https://docs.google.com/file/d/0B5DgQx9G3Yu2ckpmV0RiTjXJmakU/edit?pli=1>
- McClelland, D. (1962). *Motivación de filiación, poder, y logro*. Citado por Vicuña, L. (2004). *La Motivación de Logro y el Autoconcepto*.
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana* (Vol. 52). Narcea Ediciones. Recuperado de: https://books.google.es/books?hl=es&lr=lang_es&id=3fKGr602DTcC&oi=fnd&pg=PA13&dq=murray+1938+motivacion&ots=b_YelkZ8B7&sig=ySTuNdhqxtp8OBAGMUr1xjkGM#v=onepage&q=murray%201938%20motivacion&f=false
- Meneses, J., Barrios, M., Bonillo, A., Cosculluela, A., Lozano, L., Turbany, J. y Valero, S. (Julio-Noviembre 2013) *Psicometría*. Recuperado de: <https://es.slideshare.net/OmarJosue/psicometria-uoc>
- Montero, I. & León, O. (2007). *Guía para Nombrar los Estudios en Psicología*. *International Journal of Clinical and Health Psychology*. Vol 7, No 3, pp 867-862.
- Morales, P. (2007). *Estadística aplicada a las Ciencias Sociales*. Recuperado de: <https://www.yumpu.com/es/document/view/14513255/tipos-de-puntuacionesindividuales-universidad-pontificia-comillas>.

- Muñiz, J. (1996). *Introducción a la teoría de respuesta a los ítems*. Madrid: Madrid.
- Muñiz, J. (2010). *Las teorías de los test: teoría de respuesta a los ítems*. Facultad de Psicología. Universidad de Oviedo. Papeles de psicología. Recuperado de: <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1796.pdf>
- Murray, H. (1938). *Explorations in personality: A clinical and experimental study of fifty men of college age*. Recuperado de: <http://psycnet.apa.org/psycinfo/1939-00968-000>
- Naranjo, M. (2009). *Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo*. Revista Educación 33(2), 153-170. Recuperado de <http://www.revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/510/525>
- Nunnally, J. (1978). *Psychometric Theory*. New York, McGraw-Hill. Recuperado el 17 de Mayo del 2017. Digitalizado en: <http://www2.df.gob.mx/virtual/evaluadf/docs/gral/taller2015/S0202EA>
- Ortega, E. (2016). *Diseño y validación del Inventario de motivación de logro—MOL en colaboradores de un contact center de Lima*. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/1222>
- Pérez, C. (2013). *Análisis multivariante de datos. Aplicaciones con IBM SPSS, SAS y ATATGRAPHICS*. Madrid, España: Garceta Grupo Editorial.
- Pérez-Gil, J., Chacón, S. y Moreno, R. (2000). *Validez de constructo: El uso del análisis exploratorio-confirmatorio para obtener evidencia de validez*. Universidad de Sevilla. Psicotema, 2000. Vol. 12, Supl. N°2, pp. 442-446. Recuperado de <http://cdeporte.rediris.es/revista/inpress/artanalisis657.pdf>
- Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la lengua española* [versión electrónica]. Madrid, España. <http://dle.rae.es/?id=Pw7w410>
- Stoner, J., Freeman, E., y Gilbert, D. (1996). *Administración*. Recuperado de: <https://www.docdroid.net/qTdJwnK/administracin-6ta-edicin-j-a-f-stoner-r-e-freeman-d-r-gilbert-jr-bypriale-fl.pdf.html#page=3>

Zarauz, A., y Ruiz, F. (2015). *Factores determinantes de la motivación en atletas veteranos españoles*. Revista Latinoamericana de Psicología. Recuperado de: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0120053415300042#>

Zarcovich, A. (2005). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw-Hill.

ANEXOS

ANEXO 1 VERSIÓN 1 DE LA PRUEBA PILOTO

ESCALA DE MOTIVACIÓN

Autor: Lucía Teresa Gómez Herrera (2017)

A continuación les presentamos una serie de situaciones que pueden ocurrir o no en su vida diaria. Necesitamos que Ud. clasifique y marque con una (X) su respuesta según la frecuencia en que ocurre la situación. Recuerde que no hay preguntas buenas ni malas, solo responda con toda sinceridad a cada situación.

	Situaciones	Siempre	Casi siempre	Casi Nunca	Nunca
1	En mi vida cotidiana busco sobresalir en todo lo que hago.				
2	Suelo fijarme metas aun cuando no he terminado con las que he empezado.				
3	Cuando los obstáculos están en mi contra persisto hasta cumplir con mis proyectos.				
4	Me gusta que mis actividades se realicen con mayor dedicación.				
5	Difícilmente renuncio a las actividades que me propongo.				
6	Me esfuerzo por alcanzar mis metas a pesar de las situaciones.				
7	Frente a cualquier actividad tengo claro mis objetivos.				
8	En mi vida diaria realizo mis actividades programadas.				
9	Me planteo metas a corto plazo para alcanzar mis objetivos.				
10	Me gusta ser reconocida por mis actividades.				
11	Frente a un problema tiendo a asumir el control.				
12	Mis decisiones pueden influir en las personas.				
13	Prefiero tomar la iniciativa en vez de esperar que alguien lo haga.				
14	Las personas quedan satisfechas con las ideas que he planteado.				
15	Las personas me buscan para brindarles estrategias ante nuevos proyectos.				
16	Me considero una líder frente a ellas.				
17	Es importante establecer adecuadas relaciones sociales.				
18	Me siento a gusto al trabajar en grupo.				
19	Ayudo a la gente sin esperar nada cambio.				
20	Es significativo que tomen en cuenta mi opinión.				
21	Disfruto del tiempo que comparto con las personas.				
22	Me gusta tener muchas amistades				
23	Cuando la situación lo requiere suelo ponerme en la situación de otra persona.				
24	Me siento tranquila cuando estoy rodeada de personas.				

ANEXO 2 VERSION 2 DE LA PRUEBA PILOTO

ESCALA DE MOTIVACIÓN

Autor: Lucía Teresa Gómez Herrera (2017)

A continuación les presentamos una serie de situaciones que pueden ocurrir o no en su vida diaria. Necesitamos que Ud. clasifique y marque con una (X) su respuesta según la frecuencia en que ocurre la situación. Recuerde que no hay preguntas buenas ni malas, solo responda con toda sinceridad a cada situación.

	Situaciones	Siempre	Casi siempre	Casi Nunca	Nunca
1	En mi vida cotidiana busco sobresalir en todo lo que hago.				
2	Cuando los obstáculos están en mi contra persisto hasta cumplir con mis proyectos.				
3	Me gusta que mis actividades se realicen con mayor dedicación.				
4	Difícilmente renuncio a las actividades que me propongo.				
5	Me esfuerzo por alcanzar mis metas a pesar de las situaciones.				
6	Frente a cualquier actividad tengo claro mis objetivos.				
7	En mi vida diaria realizo mis actividades programadas.				
8	Me planteo metas a corto plazo para alcanzar mis objetivos.				
9	Me gusta ser reconocida por mis actividades.				
10	Frente a un problema tiendo a asumir el control.				
11	Mis decisiones pueden influir en las personas.				
12	Prefiero tomar la iniciativa en vez de esperar que alguien lo haga.				
13	Las personas quedan satisfechas con las ideas que he planteado.				
14	Las personas me buscan para brindarles estrategias ante nuevos proyectos.				
15	Me considero una líder frente a ellas.				
16	Es importante establecer adecuadas relaciones sociales.				
17	Me siento a gusto al trabajar en grupo.				
18	Ayudo a la gente sin esperar nada cambio.				
19	Es significativo que tomen en cuenta mi opinión.				
20	Disfruto del tiempo que comparto con las personas.				
21	Me gusta tener muchas amistades				
22	Cuando la situación lo requiere suelo ponerme en la situación de otra persona.				
23	Me siento tranquila cuando estoy rodeada de personas.				

ANEXO 3 VERSIÓN FINAL DE LA PRUEBA

ESCALA DE MOTIVACIÓN

Autor: Lucía Teresa Gómez Herrera (2017)

Edad: _____

Fecha: _____

Estado Civil: _____

A continuación les presentamos una serie de situaciones que pueden ocurrir o no en su vida diaria. Necesitamos que Ud. clasifique y marque con una (X) su respuesta según la frecuencia en que ocurre la situación. Recuerde que no hay preguntas buenas ni malas, solo responda con toda sinceridad a cada situación.

Nunca: 1 Casi Nunca: 2 Casi Siempre: 3 Siempre: 4

	Situaciones	Siempre	Casi siempre	Casi Nunca	Nunca
1	En mi vida cotidiana busco sobresalir en todo lo que hago.				
2	Me gusta que mis actividades se realicen con mayor dedicación.				
3	Difícilmente renuncio a las actividades que me propongo.				
4	Frente a cualquier actividad tengo claro mis objetivos.				
5	En mi vida diaria realizo mis actividades programadas.				
6	Me planteo metas a corto plazo para alcanzar mis objetivos.				
7	Me gusta ser reconocida por mis actividades.				
8	Mis decisiones pueden influir en las personas.				
9	Prefiero tomar la iniciativa en vez de esperar que alguien lo haga.				
10	Las personas quedan satisfechas con las ideas que he planteado.				
11	Las personas me buscan para brindarles estrategias ante nuevos proyectos.				
12	Me considero una líder frente a ellas.				
13	Es importante establecer adecuadas relaciones sociales.				
14	Me siento a gusto al trabajar en grupo.				
15	Ayudo a la gente sin esperar nada cambio.				
16	Es significativo que tomen en cuenta mi opinión.				
17	Disfruto del tiempo que comparto con las personas.				
18	Me gusta tener muchas amistades				
19	Cuando la situación lo requiere suelo ponerme en la situación de otra persona.				
20	Me siento tranquila cuando estoy rodeada de personas.				

¡GRACIAS POR TU PARTICIPACIÓN!

ANEXO 4 PILOTO 1

Tabla 1

Ítems corregidos

ITEMS	PREGUNTA PRESENTADA	ITEMS	PREGUNTA CORREGIDA
19	Me siento confortable trabajar en equipo.	18	Me siento a gusto trabajar en equipo.
21	Es significativo que tomen en cuenta mi opinión.	20	Es significativo que otras personas tomen en cuenta mi opinión.
24	Suelo ponerme en la situación de otra lideresa.	23	Cuando la situación lo requiere suele ponerme en la situación de otra persona.

Tabla 2

Correlación ítem – test de la escala de motivación

Correlaciones			TOTAL
1. En mi vida cotidiana busco sobresalir en todo lo que hago.	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,498 ,000	
2. Suele fijarme metas aun cuando no he terminado con las que he empezado.	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,096 ,000	
3. Cuando los obstáculos están en mi contra persisto hasta cumplir con mis proyectos.	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,470 ,000	
4. Me gusta que mis actividades se realice con mayor dedicación.	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,506 ,000	
5. Difícilmente renuncio a las actividades que me propongo.	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,384 ,000	
6. Me esfuerzo para alcanzar mis metas a pesar de las situaciones.	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,466 ,000	
7. Frente a cualquier actividad tengo claro mis objetivos.	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,365 ,000	
8. En mi vida diaria realizo mis actividades programadas.	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,258 ,000	
9. Me planteo metas a corto plazo para alcanzar mis objetivos.	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,402 ,000	
10. Me gusta ser reconocida por mis actividades.	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,457 ,000	
	Coefficiente de correlación	,401	

11. Frente a un problema tiendo asumir el control.	Sig. (bilateral)	,000
12. Mis decisiones pueden influir en las personas.	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,556 ,000
13. Prefiero tomar la iniciativa en vez de esperar que alguien lo haga.	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,712 ,000
14. Las personas quedan satisfechas con las ideas que he planteado.	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,466 ,000
15. Las personas me buscan para brindarles estrategias para nuevos proyectos.	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,466 ,000
16. Me considero una líder frente a ellas.	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,646 ,000
17. Es importante establecer adecuadas relaciones sociales.	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,397 ,000
18. Me siento a gusto al trabajar en grupo.	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,325 ,000
19. Ayudo a la gente sin esperar nada a cambio.	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,335 ,000
20. Es significativo que tomen en cuenta mi opinión.	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,500 ,000
21. Disfruto del tiempo que con parto con las personas.	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,507 ,000
22. Me gusta tener muchas amistades.	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,360 ,000
23. Cuando la situación lo requiere suelo ponerme en la situación de la otra persona.	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,323 ,000
24. Me siento tranquila cuando estoy rodeada de personas.	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,268 ,000
TOTAL	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 .

Tabla 3

Alfa de Cronbach General de la escala de motivación

GENERAL	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.778	24

Tabla 4

Alfa de Cronbach por dimensiones de la escala de motivación

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Logro	0.6	9
Poder	0.67	7
Afiliación	0.6	8

ANEXO 5 PILOTO 2

En la muestra del estudio piloto 2 estará constituido por 120 mujeres bajo el criterio de Nunnally refiere que se considera 5 individuos por ítem ya que es preferible tener mayor cantidad de sujetos a encuestar para que los resultados sean más estables. (Nunnally, 1978)

Tabla 1

Correlación ítem – test de la escala de motivación

Correlaciones			TOTAL
Ítem 1 En mi vida cotidiana busco sobresalir en todo lo que hago.	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	de .000	,512**
Ítem 3: Cuando los obstáculos están en mi contra persisto hasta cumplir con mis proyectos.	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	de .000	,484**
Ítem 4: Me gusta que mis actividades se realicen con mayor dedicación.	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	de .000	,528**
Ítem 5: Difícilmente renuncio a las actividades que me propongo.	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	de .000	,334**
Ítem 6: Me esfuerzo por alcanzar mis metas a pesar de las situaciones.	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	de .000	,482**
Ítem 7: Frente a cualquier actividad tengo claro mis objetivos.	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	de .000	,411**

Ítem 8: En mi vida diaria realizo mis actividades programadas.	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	de ,275** .000
Ítem 9: Me planteo metas a corto plazo para alcanzar mis objetivos.	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	de ,402** .000
Ítem 10: Me gusta ser reconocida por mis actividades.	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	de ,457** .000
Ítem 11: Frente a un problema tiendo a asumir el control.	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	de ,410** .000
Ítem 12: Mis decisiones pueden influir en las personas.	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	de ,560** .000
Ítem 13: Prefiero tomar la iniciativa en vez de esperar que alguien lo haga.	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	de ,710** .000
Ítem 14: Las personas quedan satisfechas con las ideas que he planteado.	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	de ,484** .000
Ítem 15: Las personas me buscan para brindarles estrategias ante nuevos proyectos.	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	de ,494** .000
Ítem 16: Me considero una líder frente a ellas.	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	de ,626** .000

Ítem 17: Es importante establecer adecuadas relaciones sociales.	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	de .391** .000
Ítem 18: Me siento a gusto al trabajar en grupo.	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	de .332 .000
Ítem 19: Ayudo a la gente sin esperar nada cambio.	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	de ,353** .000
Ítem 20: Es significativo que tomen en cuenta mi opinión.	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	de ,478** .000
Ítem 21: Disfruto del tiempo que comparto con las personas.	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	de .503** .000
Ítem 22: Me gusta tener muchas amistades.	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	de .368** .000
Ítem 23: Cuando la situación lo requiere suelo ponerme en la situación de otra persona.	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	de ,322** .000
Ítem 24: Me siento tranquila cuando estoy rodeada de personas.	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	de ,294** .007
TOTAL	Coeficiente de correlación	de 1.000

Sig. (bilateral)

GENERAL

Alfa de Cronbach	N de elementos
.800	23

Tabla 2

Alfa de Cronbach General de la escala de motivación

Tabla 3

Alfa de Cronbach por Dimensiones de la escala de motivación

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Logro	0.752	8
Poder	0.781	7
Afiliación	0.615	8



N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 3: AFILIACIÓN							
18	Es importante establecer adecuadas relaciones sociales.	/		/		/		
19	Me siento confortable trabajar en grupo.	/		/		/		
20	Ayudo a la gente sin esperar nada a cambio.	/		/		/		
21	Es significativo que tomen en cuenta mi opinión.	/		/		/		
22	Disfruto del tiempo que comparto con otras líderes.	/		/		/		
23	Me agrada tener muchas amistades.	/		/		/		
24	Suelo ponerme en la situación de otra líder.	/		/		/		
25	Me siento tranquila cuando estoy rodeada de personas.	/		/		/		

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

MARIA ELENA ROSA ROSAL

DNI: 06651652

Especialidad del validador: Psicóloga ORGÁNICA COMUNITARIA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



 FIRMA
 Ms. Mg. MARIA ELENA ROSA ROSAL

Lima 22 de 06 2017

ANEXO 6 REVISIÓN DE JUECES



N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 3: AFILIACIÓN							
18	Es importante establecer adecuadas relaciones sociales.	/		/		/		
19	Me siento confortable trabajar en grupo.	/		/		/		
20	Ayudo a la gente sin esperar nada a cambio.	/		/		/		
21	Es significativo que tomen en cuenta mi opinión.	/		/		/		
22	Disfruto del tiempo que comparto con otras lideresas.	/		/		/		
23	Me agrada tener muchas amistades.	/		/		/		
24	Suelo ponerme en la situación de otra lideresa.	/		/		/		
25	Me siento tranquila cuando estoy rodeada de personas.	/		/		/		

Observaciones:

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

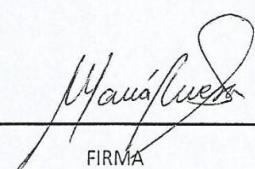
Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

Mgta. RIVERA SALAZAR MARIA ODOLINDA C.P.S.P. / 5148

DNI: 09631012

Especialidad del validador: Mgta. PSICOLOGIA EDUCATIVA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



 FIRMA

Lima 23 de junio 2017



N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 3: AFILIACIÓN							
18	Es importante establecer adecuadas relaciones sociales.	✓		✓		✓		
19	Me siento confortable trabajar en grupo.	✓		✓		✓		
20	Ayudo a la gente sin esperar nada a cambio.	✓		✓		✓		
21	Es significativo que tomen en cuenta mi opinión.	✓		✓		✓		
22	Disfruto del tiempo que comparto con otras lideresas.	✓		✓		✓		
23	Me agrada tener muchas amistades.	✓		✓		✓		
24	Suelo ponerme en la situación de otra lideresa.	✓		✓		✓		
25	Me siento tranquila cuando estoy rodeada de personas.	✓		✓		✓		

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

..... *Victor Espino Sedano (C.P. 4914)*


DNI:..... *07198999*

Especialidad del validador:..... *Psicología Social*

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo


 FIRMA

Lima 22 de Junio 2017



N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 3: AFILIACIÓN							
18	Es importante establecer adecuadas relaciones sociales.	/		/		/		
19	Me siento confortable trabajando en grupo.	/		/		/		
20	Ayudo a la gente sin esperar nada a cambio.	/		/		/		
21	Es significativo que tomen en cuenta mi opinión.		X	/		/		Dimensión 2
22	Disfruto del tiempo que comparto con otras líderes. <i>personas</i>	/		/		/		
23	Me agrada tener muchas amistades.	/		/		/		
24	Suelo ponerme en la situación de otra líderesa.	/		/		/		
25	Me siento tranquila cuando estoy rodeada de personas.	/		/		/		

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

Barboza Zelada Luis Alberto

DNI: *07068974*

Especialidad del validador: *Psicología Metodológica*

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

[Firma]
 FIRMA: *Luis Alberto Barboza Zelada*
 Magister en Psicología
 C. Ps. P. 3516

Lima 16 de JUNIO 2017



N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 3: AFILIACIÓN							
18	Es importante establecer adecuadas relaciones sociales.	X		X		X		
19	Me siento confortable trabajar en grupo.	X		X			X	Me siento a gusto al Trabajar en grupo.
20	Ayudo a la gente sin esperar nada a cambio.	X		X		X		
21	Es significativo que tomen en cuenta mi opinión.	X		X		X		
22	Disfruto del tiempo que comparto con otras lideresas.	X		X		X		
23	Me agrada tener muchas amistades.	X		X		X		
24	Suelo ponerme en la situación de otra lideresa.	X		X			X	... Cuando la situación lo requiere
25	Me siento tranquila cuando estoy rodeada de personas.	X		X		X		

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

Luzmila Tallado Altamirano

DNI: 46975939

Especialidad del validador: Psicología Clínica

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

 24700
 FIRMA

Lima 21 de Junio 2017

ANEXO 7 CARTA DE PRESENTACIÓ

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Los Olivos, 07 de setiembre de 2017

CARTA N° 434-A-2017/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Licenciada
LUCILA TALLEDO NIÑO
Jefa de Área – Responsabilidad Social Universitaria
Universidad César Vallejo - Lima Norte
Av. Alfredo Mendiola N° 6232 – Los Olivos

Presente.-


De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **GOMEZ HERRERA LUCIA TERESA**, estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **"DISEÑO, CONSTRUCCIÓN Y VALIDACIÓN DE UNA ESCALA DE MOTIVACIÓN EN MUJERES DE PROGRAMA DE LIDERESAS DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LIMA, 2017"**, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,




Dra. Taniht L. Cubas Romero
Directora de Escuela
Profesional de Psicología
Filial Lima – Campus Lima Norte

ANEXO 8 CONSENTIMIENTO INFORMADO



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Señora:

.....

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Lucía Teresa Gómez Herrera**, interna de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre “**Diseño, Construcción y Validación de una Escala de Motivación en mujeres del programa de lideresas de una universidad privada de Lima, 2017**”; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Lucía Teresa Gómez Herrera

ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo.....

..... con número de DNI: acepto participar en la investigación **Diseño, Construcción y Validación de una Escala de Motivación en mujeres del programa de lideresas de una universidad privada de Lima, 2017** de la señorita Lucía Teresa Gómez Herrera.

Día:/...../.....

Firma

ANEXO 9 MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Diseño, construcción y validación de una escala de motivación en mujeres del programa de lideresas de una universidad privada de Lima, 2017

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES				MEDICIÓN DE LA VARIABLE
<p>Problema principal: ¿La Escala de Motivación presenta propiedades psicométricas para evaluar a mujeres de un Programa de Lideresas de una Universidad Privada de Los Olivos?</p>	<p>Objetivo general: Diseñar, construir y validar la Escala de Motivación en mujeres del programa de lideresas de una universidad privada de Lima, 2017.</p>	<p>Variable: Motivación</p>				
	<p>Objetivos específicos: Determinar la validez de contenido de la Escala de Motivación en mujeres del programa de lideresas de una universidad privada de Lima, 2017.</p> <p>Determinar la validez de constructo de la Escala de Motivación en mujeres del programa de lideresas de una universidad privada de Lima, 2017.</p>	<p>Dimensiones</p> <p>Motivación de Logro</p>	<p>Indicadores</p> <p>Sobresalir Organización Responsabilidad</p>	<p>Ítems</p> <p>1,,2,3,4,5,6</p>	<p>Rangos total</p> <p>20 - 67</p>	<p>Bajo</p>
	<p>Determinar la confiabilidad por consistencia interna de la Escala de Motivación en mujeres del programa de lideresas de una universidad privada de Lima, 2017.</p> <p>Determinar la confiabilidad por separación de mitades de la Escala de Motivación en mujeres del programa de lideresas de una universidad privada de Lima, 2017.</p>	<p>Motivación de Poder</p>	<p>Influir Rendimiento Satisfacción</p>	<p>7,8,9,10,11,12,</p>	<p>68 - 73</p>	<p>Medio</p>
	<p>Determinar la validez de contenido de la Escala de Motivación en mujeres del programa de lideresas de una universidad privada de Lima, 2017.</p>	<p>Motivación de Afiliación</p>	<p>Cooperación Interactuar Relaciones Sociales</p>	<p>13,14,15,16, 17,18,19,20</p>	<p>74 - 80</p>	<p>Alto</p>
	<p>Construir los baremos de la Escala de Motivación en mujeres del programa de lideresas de una universidad privada de Lima, 2017.</p>					

ANEXO 10 ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

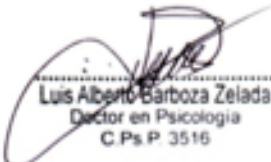
	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : FD6-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

|

Yo, LUIS ALBERTO BARBOZA ZELADA, docente de la Facultad Humanidades y Escuela Profesional Psicología de la Universidad César Vallejo Lima Norte, revisor (a) de la tesis titulada "Diseño, construcción y validación de una Escala de motivación en mujeres del programa de lideresas de una universidad privada de Lima, 2017", de la estudiante Gomez Herrera, Lucia Teresa, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 13 de diciembre del 2017


Luis Alberto Barboza Zelada
Doctor en Psicología
C.Ps.P. 3516

DNI: 08723704

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	--------------------------------

ANEXO 11 AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	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 LUCIA TERESA GÓMEZ HERRERA, identificado con DNI N° 73253292, 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 "DISEÑO, CONSTRUCCIÓN Y VALIDACIÓN DE UNA ESCALA DE MOTIVACIÓN EN MUJERES DEL PROCESAMIENTO DE UNIFORMES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DEL PERÚ, 2017", 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: 73253292

FECHA: 10 de ENERO del 2018

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

ANEXO 12 MANUAL

ESCALA DE MOTIVACIÓN

Autora: LUCÍA TERESA GÓMEZ HERRERA

MANUAL

LIMA, 2018

Universidad César Vallejo- Sede Lima

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3	1.3.1.1 Motivación de Logro	9
FICHA TÉCNICA	4	1.3.1.2 Motivación de Poder	10
I. MARCO TEÓRICO	5	1.3.1.3 Motivación de Afiliación	10
1.1 Definiciones de Motivación	5	1.4 Población Objetivo	10
1.1.1 Enfoques psicológicos	6	1.5 Campo de Aplicación	10
1.1.2 Teorías sobre Motivación	6	1.6 Materiales de la Prueba	10
1.1.2.1 Teoría de Murray	7	1.6.1 Manual de aplicación	11
1.1.2.2 Teoría de la Jerarquía de Necesidad	7	1.6.2 Hoja de respuestas	11
1.1.2.3 Teoría de Herzberg	7	1.7 Reactivos de la Escala de Motivación	11
1.1.2.4 Teoría ERC de Alderfer	8	II. NORMAS DE LA PRUEBA	11
1.1.2.5 Teoría de McClelland	8	2.1 Instrucciones para su administración	11
1.2 DEFINICIÓN DEL CONSTRUCTO	9	2.2 Instrucciones para las evaluadas	12
1.2.1 Definición Conceptual	9	2.3 Instrucciones para su aplicación	12
1.2.2 Definición Operacional	9	2.4 Instrucciones para su puntuación	12
1.3 ÁREA O DIMENSIONES DEL CONSTRUCTO	9	III. JUSTIFICACIÓN ESTADÍSTICA	13
1.3.1 Elementos del constructo	9	3.1 Validez	13
		3.2 Confiabilidad	14
		IV. NORMAS INTERPRETATIVAS	15

INTRODUCCIÓN

La motivación hoy en día es el vehículo que dirige a los seres humanos para que realicen determinadas acciones, cada vez existe mayor involucramiento de las personas en las actividades que ejecutan sean estas entorno a su educación, aspectos sociales y/o laborales, es por esa razón que el comportamiento motivacional en los últimos años ha sido estudiado para medir sus niveles entorno a los diferentes campos de acción ya sean estas educativas o laborales.

Es necesario tener en cuenta que la motivación no solo proviene del estado interno de la persona, también cabe resaltar que las necesidades del individuo se aprenden o se adquieren debido a la interacción en el medio donde se desenvuelve estén referidos a los regímenes sociales y culturales, ya que será su herramienta para poder lograr satisfacer su necesidad entorno a alguna meta u objetivo trazado.

Desde épocas remotas la mujer ha sido catalogada como un ser débil frente al hombre en distintos contextos ya sean de

oportunidades o en el ámbito laboral, limitándola en cierto grado a no explotar sus potencialidades; según la Organización de las Naciones Unidas mujer(s,f) refiere que las mujeres y niñas son más de la mitad de la población, siendo ellas las más afectada, en comparación con los hombres y niños, por la pobreza, el cambio climático, la inseguridad alimentaria, la falta de atención sanitaria, y las características económicas mundiales. Es decir, es un grupo vulnerable dentro de la sociedad a diferencia de otros.

En esta manera se puede inferir que la intervención en los últimos años para mantener un desarrollo sostenible en la sociedad, ha ido implantando actividades donde se involucra a la mujer como motor de gestión dentro de su comunidad. Sin embargo, si realmente queremos motivar a la mujer de manera más eficiente debemos contribuir con ellas con programas que apoyen a su formación como lo es el programa de lideresas que tienen como objetivo implementar y desarrollar un programa de capacitación semi presencial para mujeres líderes sociales adultas, con el fin de generar espacios de formación política, socio-económica e histórico-

cultural, que contribuya al fortalecimiento de un liderazgo de pensamiento analítico e integral que fortalezca su quehacer cotidiano y comunitario.

Además conoceremos cual es el grado de necesidad que motiva de estas mujeres seguir emprendiendo en nuevas alternativas de conocimiento como también mejorar su situación de desarrollo emocional en base de los resultados.

Es importante el estudio e investigación de la motivación en este grupo etario porque de esta manera podemos saber cuáles son sus niveles motivacionales y hacia donde está dirigido, como también, ampliar su campo de acción. Por otro lado realizar el diseño de la escala de motivación con la finalidad de comprobar el nivel de motivación de las mujeres del programa de lideresas de una universidad privada de Lima, ya que este tipo de pruebas no existen en nuestra realidad nacional ni en otro país debido que la población referida no ha sido aún estudiada.

DESCRIPCIÓN GENERAL

FICHA TÉCNICA

Nombre: Escala de motivación

Autor: Gómez Herrera Lucía Teresa

Procedencia: Universidad César Vallejo Lima Norte, Perú.

Aparición: 2018

Significación: Instrumento psicométrico eficaz para medir la motivación en mujeres.

Aspectos que evalúa: 3 dimensiones:

- Motivación de logro
- Motivación de poder
- Motivación de afiliación

Administración: Individual o colectiva.

Aplicación: A mujeres

Duración: 12 minutos.

Tipo de ítem: Enunciados con alternativas politómicas tipo escala Likert.

Ámbitos: Clínico- educativo, Social o investigación.

Materiales: Manual de registros, hoja de respuestas y calificación.

Criterios de calidad: Validez y confiabilidad

I. MARCO TEÓRICO

1.1 Definiciones de Motivación

La motivación a lo largo del tiempo ha sido objeto de estudio para poder comprender el comportamiento motivacional del ser humano. En la antigüedad, grandes autores filosóficos definían estas acciones como: instinto, pulsión y voluntad sin embargo, en la era contemporánea se hablaba sobre procesos más complejos donde interactuaba más de un agente motivacional, esto estaba relacionado a las necesidades, cogniciones, emociones y/ o sucesos externos que se interrelacionaban para ejercer dicha conducta.

Ante esto muchos autores han definido la motivación bajo conceptualizaciones ligadas a una fuerza interna que conduce al individuo a realizar una acción determinada, bajo diversas alternativas dentro de una situación presentada.

El término de motivación se deriva del latín moveré que significa moverse o ponerse en movimiento. Según la RAE es un “Conjunto de factores internos o externos que determinan

en parte las acciones de una persona”. Es decir direccionan o conducen el comportamiento del individuo hacia un determinado objetivo.

Stoner (1996) refiere que es una particularidad del comportamiento que induce el nivel de compromiso que presenta la persona.

Gonzáles (1993) afirma que la motivación es la presión interna surgida de una necesidad asimismo, que excitando (vía electro-química) las estructuras nerviosas originan un estado energetizador que impulsa al organismo a la actividad, iniciando, guiando y manteniendo la conducta hasta que alguna (objetivo, incentivo) se logra o la respuesta se bloqueada. (p.386). Este autor plantea que la persona presenta un fuerza interna que le genera una necesidad impulsando a mantener o modificar la conducta siempre y cuando se logre su finalidad o esta sea obstaculizada.

En general, la motivación es un vehículo de energía impulsado por un agente interno o externo que va a

determinar la forma de actuar del individuo frente diversas actividades.

1.1.1 Enfoques Psicológicos referentes a la Motivación

Dentro de la psicología existen tres enfoques que describen la motivación del individuo según su conducta y como estas influyen a la realización de ciertas actividades que desarrollan en su medio dentro de estas son las perspectivas conductual, cognoscitiva y humanista. (Naranjo, 2009)

Perspectiva Conductual

La motivación dentro de este campo del individuo se da a través de las recompensas y castigos que van a ser determinantes para realizar alguna actividad. Las recompensas son retribuciones que se pueden dar de manera positiva o negativa motivando a la persona a realizarlo.

Perspectiva Cognoscitiva

En este enfoque se enfatiza más los procesos superiores de la persona volviéndose fundamental ya que determinan su

motivación a realizar alguna actividad en base a sus propias ideas, creencias que tiene de sí mismo o como también del medio en donde se desenvuelve.

Perspectiva Humanista

En el enfoque humanista se habla fundamentalmente en la capacidad que tiene la persona para su crecimiento personal dotándolo de la libertad de optar por lo que contribuya en su desarrollo; la motivación principal que mueve a estos individuos es renovar sus potencialidades.

1.1.2 Teorías sobre Motivación

Las siguientes teorías a desarrollar están referidas a su contenido debido que se va abordar aspectos que motivan a la persona entorno a su medio ambiente. Dentro de este grupo de teorías vamos a encontrar la teoría de necesidades de Murray, la teoría de la jerarquía de necesidades, la teoría de factores de Herzberg, la teoría ERC de Alderfer y la teoría de necesidades de McClelland.

1.1.2.1 Teoría de Murray

Murray es uno de los autores básicos en el desarrollo de las teorías motivacionales basadas en el estudio de las necesidades del sujeto. Una necesidad es un constructo mental que representa una fuerza, que organiza la percepción, la aperccepción, la intelección, la connotación y la acción de la manera que la situación insatisfactoria existente sea modificada según una determinada dirección. Distingue entre necesidades viscerogénicas ligadas a los hechos orgánicos y psicogénicas que se derivan de los anteriores pero se caracterizan por su carencia de conexión focal con cualquiera de los procesos orgánicos específicos. Existe un número relativamente amplio de necesidades específicas que impulsaban la conducta humana. (Murray, 1938)

1.1.2.2 Teoría de la Jerarquía de Necesidades

La teoría mejor conocida sobre motivación es de Abraham Maslow donde postula que las necesidades humanas no ejercen una misma fuerza para ser compensadas. Plantea

que dentro de cada ser humano existe una jerarquía con cinco necesidades en orden ascendente.

De esta manera, se puede inferir que al ser satisfechas las necesidades inferiores habrá mayor probabilidad de potencializar las necesidades superiores teniendo como objetivo la autorrealización del ser humano.

1.1.2.3 Teoría de Herzberg

Dentro de esta teoría se propone dos factores que direccionan el comportamiento del individuo:

Los factores motivaciones están referidos a la satisfacción que tienen las personas con la naturaleza de la tarea y están bajo el control mismo del individuo.

Los factores de higiene están inmersos al aspecto externo del individuo en donde se produce su comportamiento y si no se encuentran visibles los reforzadores como son los salarios y beneficios tienden a estar insatisfechos debido a la desmotivación generada. (Herzberg 1954)

Es decir, la satisfacción es el resultado de los factores motivacionales en cambio la insatisfacción es el resultado del factor de higiene.

1.1.2.4 Teoría ERC de Alderfer

La teoría de Clayton Alderfer es similar a la jerarquía de necesidades de Maslow pero este autor solo los agrupa en tres necesidades:

Necesidades de existencia en esta categorización agrupa las necesidades más básicas consideradas por Maslow como son fisiológicas y de seguridad.

Necesidad de relación está referido a la satisfacción y la interacción con otras personas.

Necesidades de Crecimiento constituye el crecimiento potencial interno de las personas refiriéndose a su autodesarrollo.

(Koontz, Weinhrichy Cannice, 2012)

1.1.2.5 Teoría de McClelland

McClelland (1989) refiere que su teoría se proyectó en base del trabajo de Murray definiendo así que la motivación de un individuo puede deberse a la búsqueda de la satisfacción de tres necesidades que son: la necesidad de logro, poder y afiliación.

A continuación pasaremos a describir cada una de estas necesidades:

Necesidad de logro: Está relacionado al impulso de sobresalir y lidiar por tener éxito. Esta categorización está formado por todas las personas que ponen en primera instancia al éxito bajo cualquier premio o reforzador además, buscan situaciones en donde puede asumir responsabilidad y les agrada trabajar individualmente o colectivamente de alto rendimiento. El autor, considera que este grupo de personas son efectivos líderes.

Necesidad de poder: Esta necesidad se refiere más a los individuos que tratan de influir en los demás y no se

preocupan en su propio rendimiento. Las personas con niveles altos de poder se complacen y/o se identifican más por la competencia.

Necesidad de afiliación: Muestra su deseo de establecer relaciones interpersonales. Las características más resaltantes de este grupo están enfocadas por el deseo de agradar y ser aceptados por los demás, dándole una gran importancia a la interacción personal así mismo, en esta categorización resalta más la cooperación sobre la competencia en sí.

1.2 DEFINICIÓN DEL CONSTRUCTO

1.2.1 Definición Conceptual

McClelland (1989) define a la motivación como la capacidad que tiene la persona en la búsqueda de satisfacer sus necesidades.

1.2.2 Definición Operacional

La motivación, se define operacionalmente como el impulso que moviliza a la persona a realizar determinadas acciones en base a sus circunstancias para lograr satisfacer sus necesidades. Esta variable será medida a través de los puntajes obtenidos de la Escala de Motivación que se diseñara en esta investigación.

1.3 ÁREAS O DIMENSIONES DEL CONSTRUCTO

1.3.1 Elementos del constructo

Entre las áreas que componen el nivel motivacional se encuentran:

1.3.1.1 Motivación de Logro

Está relacionado al impulso de sobresalir y lidiar por tener éxito. Esta categorización está formado por todas las personas que ponen en primera instancia al éxito bajo cualquier premio además buscan situaciones en donde asumir responsabilidad.

Es decir, Enfatiza en el logro de sus metas que va alcanzar asimismo están relacionadas a su necesidad de ejecución de sus actividades.

1.3.1.2 Motivación de Poder

Esta necesidad se refiere más a los individuos que tratan de influir en los demás y no se preocupan en su propio rendimiento. Las personas con niveles altos de poder se complacen y/o se identificadas más por la competencia.

Mejor dicho, está referido a la necesidad que tiene la persona en tener impacto en otras personas ya sea de persuasión o influencia.

1.3.1.3 Motivación de Afiliación

Muestra su deseo de establecer relaciones interpersonales. Las características más resaltantes de este grupo están enfocados por el deseo de agradar y ser aceptados por los demás, dándole una gran importancia a la interacción personal así mismo, en esta categorización resalta más la cooperación sobre la competencia en sí.

Es decir, Está relacionada a la necesidad de establecer o mantener relaciones interpersonales no como un medio sino como un fin.

1.4 Población Objetivo

El presente instrumento psicológico está dirigido a mujeres que estén participando del programa de lideresas en una universidad privada de Lima y que cuenten con un nivel cultural promedio para la comprensión de las instrucciones y enunciados de la prueba.

1.5 Campo de Aplicación

La Escala de Motivación, ha sido diseñada para medir el nivel motivacional de las mujeres, razón por la cual puede ser aplicada en ámbito social, educativo y Clínico.

1.6 Materiales de la Prueba

Esta prueba consta de los siguientes materiales:

1.6.1 Manual de aplicación

Es el medio por el cuál hallaremos toda la información que se necesite para la administración, calificación e interpretación.

1.6.2 Hoja de respuestas

La hoja de respuesta está conformada tanto por el protocolo con instrucciones para la evaluada, los reactivos y los respectivos casilleros para su fácil y práctica, donde la evaluada marque con un aspa “X” dentro de los recuadros, que están enumeradas del 1 a 4, que representan las alternativas de respuesta desde nunca, casi nunca, casi siempre, las cuales van a permitir medir el nivel motivacional de la evaluada.

1.7 Reactivos de la Escala de Motivación

Esta prueba consta de 20 preguntas distribuidas en 3 dimensiones que son las siguientes:

DIMENSIÓN I: Motivación de Logro

Conformado por 6 preguntas

DIMENSIÓN II: Motivación de Poder

Conformado por 6 preguntas

DIMENSIÓN III: Motivación de Afiliación

Constituido por 8 preguntas

II. NORMAS DE LA PRUEBA

2.1 Instrucciones para su administración

Para la administración de la prueba, el evaluador puede leer en voz alta las instrucciones a las participantes y ellas seguir con la vista o también lo pueden trabajar de manera personal. Para llevar consigo una adecuada aplicación, es importante explicar de manera clara los objetivos de la prueba para así evitar cualquier tipo de sesgo dentro de su resolución. Además, resulta esencial despejar cualquier duda de la participante y motivarla a que responda todos los ítems sin ninguna excepción.

2.2 Instrucciones para las evaluadas

En la hoja de respuesta, se encuentra todo detallado y explicado para que pueda responder de una manera adecuada cada uno de los enunciados. En dichas instrucciones se pide a la participante que lea cada frase y conteste de acuerdo como piensa, siente y cree respecto a esas situaciones u acciones.

2.3 Instrucciones para su aplicación

Una vez que la evaluada ha terminado de resolver la prueba, se coteja que todos los ítems hayan sido respondidos, para proseguir a su calificación.

Las respuestas se califican politómicamente del 1 al 4.

De esta manera, se realizara la sumatoria de las alternativas de respuesta asignadas a cada ítem correspondiente al test. Al obtener los puntajes, se ubica cada uno de ellos en la categoría correspondiente según el baremo, identificando el nivel motivacional de la persona.

2.4 Instrucciones para su puntuación

Todos las preguntas de la Escala de Motivación son puntuados del 1 al 4, es decir, que tanto estoy motivado o no frente algunas situaciones. Para ubicar dicho puntaje se ha utilizado como normas de puntuación, los quintiles que se dividen en 5 y se derivan de la distribución normal.

Dimensiones	Ítems
Motivación por logro	1,2,3,4,5,6
Motivación de poder	7,8,9,10,11,12
Motivación de afiliación	13,14,15,16,17,18,19, 20

III. JUSTIFICACIÓN ESTADÍSTICO

Baremos

Pc	Motivación	Motivación de logro	Motivación de poder	Motivación de afiliación	Nivel
1	20 a 58	6 a 15	6 a 15	8 a 23	
5	59 a 60	16 a 17	16	24	
10	61 a 62	18	17	25	
15	63	-	-	-	Bajo
20	64	19	18	26	
25	65 a 66	20	-	27	
30	67	-	-	28	
35	68	21	19	-	
40	69	-	-	-	
45	-	-	-	29	
50	70	22	20	-	Medio
55	71	-	-	30	
60	72	-	-	-	
65	73	-	21	-	
70	-	-	-	-	
75	74	23	-	31	
80	75	-	22	-	
85	76	-	-	-	Alto
90	77 a 78	-	23	-	
95	79	-	-	-	
99	80	24	24	32	
n	320	320	320	320	n
Media	69.5844	21.2500	19.6750	28.6594	Media

3.1 Validez

El instrumento fue sometido a validez de contenido a través del método de Criterio de jueces, para lo cual se utilizó la V de Aiken, con el objetivo de medir su pertinencia, relevancia y claridad de cada ítems, utilizando la fórmula de Aiken asimismo, para llevar a cabo dicho análisis, se seleccionó 5 jueces expertos en el tema, que ostentaban el Título de Licenciado, Grado de Maestro o Doctor en la especialidad de Psicología Social, Educativa, Organizacional, Clínico y Psicometría. La versión final del instrumento quedó conformada por 20 ítems debido que en el primer piloto estaba formado por 24 ítems, en el segundo piloto quedo compuesto por 23 ítems.

3.2. Confiabilidad

La confiabilidad se obtuvo a través del método de la consistencia Interna, utilizando para ello, el alfa de Cronbach, para establecer la relación entre cada ítem con el resultado total de la escala. En la cual nos arrojó que existe una confiabilidad de .822.

Tabla 1

Confiabilidad de la Escala de Motivación

Escala de Motivación	
Alfa de Cronbach	N° de Elementos
.822	20

Tabla 2

Confiabilidad por consistencia interna para la escala de Motivación.

Ítems	ritc
1. En mi vida cotidiana busco sobresalir en todo lo que hago.	.348
2. Cuando los Obstáculos están en mi contra persisto hasta cumplir con mis proyectos.	.190

3. Me gusta que mis actividades se realicen con dedicación.	.478
4. Dificilmente renuncio a las actividades que me propongo.	.504
5. Me esfuerzo por alcanzar mis metas a pesar de las situaciones.	.113
6. Frente a cualquier actividad tengo claro mis objetivos.	.470
7. En mi vida diaria realizo mis actividades programadas.	.492
8. Me planteo metas a corto plazo para alcanzar mis objetivos.	.409
9. Me gusta ser reconocida por mis actividades.	.323
10. Frente a un problema tiendo a asumir el control.	.232
11. Mis decisiones pueden influir en las personas.	.365
12. Prefiero tomar la iniciativa en vez de esperar que alguien lo haga.	.281
13. Las personas quedan satisfechas con las ideas que he planteado.	.434
14. Las personas me buscan para brindarles estrategias ante nuevos proyectos.	.395
15. Me considero una líder frente a ellas.	.391
16. Es importante establecer adecuadas relaciones sociales.	.398
17. Me siento a gusto al trabajar en grupo.	.420
18. Ayudo a la gente sin esperar nada cambio.	.350
19. Es significativo que tomen en cuenta mi opinión.	.342
20. Disfruto del tiempo que comparto con las personas.	.389
21. Me gusta tener muchas amistades.	.382
22. Cuando la situación lo requiere suelo ponerme en la situación de otra persona.	.291
23. Me siento tranquila cuando estoy rodeada de personas.	.264

IV. NORMAS INTERPRETATIVAS

4.1 Interpretaciones de las puntuaciones

Las puntuaciones obtenidas en la Escala de motivación según baremos.

ESCALA TOTAL DE MOTIVACIÓN

La persona que se ubican en la Categoría MOTIVACIÓN BAJO presenta escasa características motivacionales al realizar ciertas actividades.

Por otra parte las mujeres que se ubican en la categoría MOTIVACIÓN MEDIO (promedio) presentan algunos indicadores de motivación frente a sus actividades.

La persona que se ubican en la categoría MOTIVACIÓN ALTO presenta características motivacionales muy resaltantes en sus diversas actividades.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Gonzales, J. (1993). *Comportamiento Humano: El recurso básico de las organizaciones empresariales*. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=1uAVbtcMnWQC&printsec=frontcover&dq=motivacion+humana&hl=en&sa=X&ved=0ahUKEwimleHxrnUAhWFRiYKHd51Aus4MhDoAQgfMAA#v=onepage&q&f=false>
- Koontz, H., Weinhrich, H.y Cannice, M. (2012). *Administración: Una perspectiva global y empresarial*. Lima, Perú: Mc Graw Hill
- Maslow, A. (1991). *Motivación y Personalidad* (Tercera Edición ed.). Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos, S.A. Recuperado de <https://docs.google.com/file/d/0B5DgQx9G3Yu2ckpmV0RiTjXJmakU/edit?pli=1>

McClelland, D. (1962). *Motivación de filiación, poder, y logro*.
Citado por Vicuña, L. (2004). *La Motivación de Logro y el Autoconcepto*.

McClelland, D. C. (1989). Estudio de la motivación humana (Vol. 52). Narcea Ediciones. Recuperado de: https://books.google.es/books?hl=es&lr=lang_es&id=3fKGr602DTcC&oi=fnd&pg=PA13&dq=murray+1938+motivacion&ots=b_YelkZ8B7&sig=ySTuNdhqxtp8OBAGMUr1xjkGM#v=onepage&q=murray%201938%20motivacion&f=false

Murray, H. A. (1938). Explorations in personality: A clinical and experimental study of fifty men of college age. Recuperado de: <http://psycnet.apa.org/psycinfo/1939-00968-000>

Naranjo, M. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación* 33(2), 153-170. Recuperado de

<http://www.revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/articulo/view/510/525>

Stoner, J., Freeman, E., y Gilbert, D. (1996). *Administración*. Recuperado de: <https://www.docdroid.net/qTdJwnK/administracin-6ta-edicin-j-a-f-stoner-r-e-freeman-d-r-gilbert-jr-bypriale-fl.pdf.html#page=3>



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Gómez Herrera, Lucía Teresa
D.N.I. : 78253292
Domicilio : Jr. Las Palmeras Mz. L2 Lt 01 Urb. La Alborada - Comas
Teléfono : Fijo : Móvil : 98777214
E-mail : lgomez21@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado
Facultad : Humanidades
Escuela : Psicología
Carrera : Psicología
Título : LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

Tesis de Post Grado

Maestría Doctorado
Grado :
Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Gómez Herrera, Lucía Teresa

Título de la tesis:

Diseño, Construcción y Validación de una Escala de motivación en mujeres del programa de lideresas de una universidad privada de Lima, 2017.

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 31/01/18



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR LA PRESENTE, EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE
INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

GÓMEZ HERRERA, Lucia Teresa

INFORME TÍTULADO:

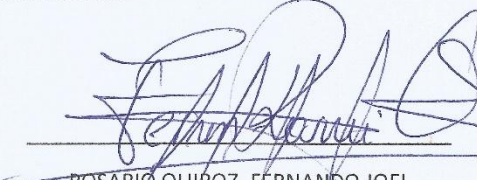
Diseño, construcción y validación de una Escala de motivación en mujeres del programa de lideresas de una universidad privada de Lima, 2017.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciada en Psicología

SUSTENTADO EN FECHA: 10/01/2018


NOTA O MENCIÓN: 15


ROSARIO QUIROZ, FERNANDO JOEL

DNI 32990613



feedback studio | tesis | /0 | 14 de 16



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Diseño, construcción y validación de una Escala de motivación en mujeres del programa de lideresas de una universidad privada de Lima, 2017”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AUTOR:
GÓMEZ HERRERA, Lucía Teresa

ASESOR:
Dr. BARBOZA ZELADA, Luis Alberto

Resumen de coincidencias ✕

12 %

1	docs.com	Fuente de Internet	2 %
2	ri.uaemex.mx	Fuente de Internet	1 %
3	manuelgroses.bligo.com	Fuente de Internet	1 %
4	www.slideshare.net	Fuente de Internet	1 %
5	docplayer.es	Fuente de Internet	1 %
6	Entregado a Universida...	Trabajo del estudiante	1 %
7	google.redalyc.org	Fuente de Internet	1 %
8	es.scribd.com	Fuente de Internet	<1 %
9	www.maovalverde.com	Fuente de Internet	<1 %
10	Entregado a Colegio Ch...	Trabajo del estudiante	<1 %
11	docslide.us	Fuente de Internet	<1 %
12	www.consensoosalud.c...	Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 44 | Número de palabras: 11166 | Text-only Report | High Resolution | Activado | Escritura | 9:33 a. m. | 31/10/2018