



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Propiedades psicométricas de la escala sobre motivaciones
psicosociales en los colaboradores de instituciones educativas,
Chimbote.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AUTOR:

ESPINOZA CRISOSTO, Deivis Gerson

ASESORES:

Dr. NOE GRIJALVA, Hugo Martín

Mg. VARGAS DIAZ Ademar

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Psicometría

NUEVO CHIMBOTE – PERÚ

2016

Página del jurado

Dr. NOE GRIJALVA, Hugo Martín

PRESIDENTE

Mg. VARGAS DÍAZ, Ademar

SECRETARIO

Mg. REYES BACA, Gino

VOCAL

DEDICATORIA

A mi madre, padre, hermanos y mi sobrina, también a mi tío Luis y, a todas aquellas personas por su ayuda en todo momento y paciencia para aprender.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios y a mi familia por estar conmigo apoyándome, compartiendo bellos momentos, formándome como una persona de valores y principios, y por brindarme una buena educación. Gracias de todo corazón.

El autor

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo Espinoza Crisosto Deivis Gerson, con DNI 70208991, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, facultad de humanidades de la escuela de profesional de Psicología, declaro bajo juramento que toda documentación que acompaño es auténtica y verás.

Así mismo, declaro bajo juramento que todos los datos e información que se presentan en esta investigación son auténticos.

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

Chimbote, Setiembre de 2016

Espinoza Crisosto Deivis Gerson

PRESENTACIÓN

Estimados jurados le presento la tesis titulada “Propiedades psicométricas de la escala sobre motivaciones psicosociales en colaboradores de instituciones educativas de la ciudad de Chimbote” que tiene como finalidad determinar las propiedades psicométricas de la escala en colaboradores de la localidad. De esta manera se cumple con el reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Título Profesional de Licenciado en Psicología.

Con la convicción que se otorgará el valor justo y mostrando apertura a sus observaciones, agradezco por anticipado las sugerencias y apreciaciones que se brinden a la investigación.

Chimbote, Setiembre de 2016

Espinoza Crisosto Deivis Gerson

Tesista

Dr. Noé Grijalva Hugo Martín

Asesor de Tesis

INDICE

Página del jurado.....	II
Dedicatoria	III
Agradecimiento.....	IV
Declaratoria de autenticidad	V
Presentación.....	VI
Índice	VII
Índice de tablas.....	VIII
Resumen	IX
Abstrac	X
I. INTRODUCCIÓN.....	10
1.1 Realidad Problemática	10
1.2 Trabajos previos	12
1.3 Teorías relacionadas al tema	13
1.4. Formulación del problema.....	16
1.5 Justificación del estudio	16
1.6 Objetivos.....	17
II. MARCO METODOLOGICO	17
2.1 Tipo de estudio	17
2.2 Variables, Operacionalizacion.....	18

2.3 Población y muestra	19
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	20
2.5. Métodos de análisis de datos.....	21
2.6. Aspectos éticos.....	22
III. RESULTADOS	23
IV. DISCUSIÓN	26
V. CONCLUSIÓN	28
VI. RECOMENDACIONES.....	29
VII. REFERENCIAS	30
ANEXOS.....	32

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 1

*Análisis de la validez a través de la correlación ítem-test de la escala sobre
motivaciones psicosociales23*

Tabla 2

*Análisis de la confiabilidad a través de la Alfa de Cronbach de la escala sobre
motivaciones psicosociales24*

Tabla 4

Prueba de normalidad de la escala sobre motivaciones psicosociales40

RESUMEN

La presente investigación de tipo tecnológica tuvo como objetivo determinar las propiedades psicométricas de la Escala sobre motivaciones psicosociales de Fernández Seara (1987), en colaboradores de instituciones educativas de la ciudad de Chimbote. Se evaluó a una muestra de 161 colaboradores de distintas instituciones educativas, entre hombres y mujeres. Teniendo un nivel de significancia de 95% y un margen de error del 5%. Para hallar la validez del constructo a través del análisis ítem-test corregido, se obtuvo que la mayoría de ítems superan el valor mínimo .20, según Klein (citado por Tapia y Luna, 2010), indicando que es válido. Por otro lado, se alcanzó una consistencia interna donde se obtuvo .86, mediante el análisis de Alfa de Cronbach, el cual es respetable, según Vellis (1991, citado por García, 2004). Finalmente se elaboraron baremos generales. Se concluye que la escala de motivaciones psicosociales es un instrumento con características psicométricas apropiadas de la ciudad de Chimbote.

Palabras clave: Propiedades psicométricas, Validez, Confiabilidad.

ABSTRACT

The present technological investigation of type technology research was to determine the properties psychometric of the scale on psychosocial motivations of Fernandez Seara (1987), employees of educational institutions of the city of Chimbote. We evaluated a sample of 161 employees from different educational institutions, between men and women. Taking a significance level of 95% and a margin of error of 5%. To find the construct validity through analysis corrected item- test was obtained that most items exceed the minimum value .20, according to Klein (cited by Tapia and Moon, 2010), indicating that it is valid. On the other hand, a .86 internal consistency which was obtained by analyzing Cronbach's alpha, which is respectable reached, according Vellis (cited by García, 2004). Finally general scales were developed. It is concluded that the scale of psychosocial motivations is an appropriate instrument with the city of Chimbote psychometric characteristics.

Keywords: Psychometric Properties, Validity, Reliability.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

En la actualidad, se puede evidenciar que las investigaciones sobre motivación en el ámbito laboral, buscan información que responda a una sola pregunta ¿qué lo mantiene motivados a los colaboradores en una organización? Las respuestas pueden ser variadas. Las relaciones afectuosas, los incentivos, estabilidad profesional, etc.

Falcón y Díaz (2007) manifiestan que los seres humanos, por lo general, tenemos la necesidad de pertenecer y ser considerados como miembros significativos de un grupo, que los demás aprecien nuestro trabajo y por ello, recibamos recompensas, etc; y que así, continuamente estamos en busca de motivos que nos impulsen a conseguir algo.

Vásquez (2013) menciona que ante lo importante que es la motivación, las organizaciones, específicamente los encargados del área de recursos humanos, están en la constante búsqueda de conseguir formas de mantener a su personal motivado. Para alcanzar estos objetivos específicos, es decir, lograr saber qué impulsa a sus colaboradores actuar de determinada manera, muchos recurren a la recopilación de información mediante entrevistas o la aplicación de cuestionario, escala o test.

Es en este último donde encontramos la dificultad, puesto que no existen muchas pruebas psicológicas que evalúan exactamente motivación laboral, lo más cercano y conocida es la Escala de Motivación Laboral elaborada por Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni en el año 2010; y adaptada al español por Gagné, Forest, Vansteenkiste, Crevier-Braud, Van Den Broeck, Martin-Albo y Núñez (2012). Tiene como sustento teórico a la Teoría de Autodeterminación que presenta cinco dimensiones; además, mostró un índice de confiabilidad superior a 0.70 (Gagné et al., 2010). Por otro lado, existe la Escala de Motivación de Steers y Braunstein (1976) que está basada en los planteamientos teóricos de David McClelland, está diseñado con la técnica de Likert, contiene 15 ítems e intenta medir las necesidades de logro, poder y afiliación, así como el nivel de motivación

general. Está adaptada por Negrón y Pérez, donde presente un índice de confiabilidad de 0.94. Por otro lado, no se han encontrado adaptaciones aplicables a la localidad de estas escalas.

Por consiguiente, José Luis Fernández Seará en 1987 construye la Escala de Motivaciones psicosociales, que presenta seis factores: aceptación e integración social, reconocimiento social, autoestima o autoconcepto, autodesarrollo, poder y seguridad. Cuenta con 173 ítems. Este instrumento se validó mediante una muestra que estuvo conformada por 847 personas, de edades entre dieciocho y sesenta años, y todo ellos desempeñando un trabajo remunerado y por cuenta ajena. La validez fue debidamente demostrada, sometida al criterio de jueces para validar su contenido.

Para analizar la escala se utilizó dos procedimientos, el primero de tipo factorial y el segundo, convergente. En la estructura factorial de la Escala se utilizaron datos recogidos en las distintas aplicaciones de la misma y se contó con un grupo inicial de 325 sujetos. A partir de una muestra de 215 ítems se aislaron factorialmente seis dimensiones (componentes principales, rotación varimax. La decisión sobre la selección definitiva de los elementos que componen cada factor se ha realizado en base al criterio que cada elemento posea una saturación superior a 0,30 eligiendo para cada factor la mayor apreciada dentro de los factores. Después del primer análisis factorial se eliminaron 42 elementos y la Escala quedó reducida a 173. Respecto a la validez convergente se obtuvo sobre una muestra de 287 personas, a los que se aplicó conjuntamente la escala de MPS y el MAE (Pelechano, 1975).

La consistencia se calculó mediante dos procedimientos: test-retest (con un intervalo de entre 15 y 20 días entre ambas aplicaciones) y correlación de las dos mitades (par-impar) y corrección posterior del índice con la fórmula de Spearman-Brown.

Finalmente, habiendo señalado el proceso psicométrico por el cual ha sido elaborada la escala y teniendo en cuenta que amerita su aplicación para corroborar la medición de la variable Motivaciones psicosociales, además de no contar con ninguna investigación donde indique se haya estandarizado, resulta

oportuno determinar las propiedades psicométricas de la escala de Motivaciones Psicosociales de Fernández Seará en docentes de instituciones educativas del distrito de Chimbote.

1.2. Trabajos previos

A nivel internacional se encuentra dos investigaciones:

Fernández (1987) realizó la escala de Motivaciones Psicosociales, que paso por un proceso en donde a un grupo de 847 personas remuneradas, conformado por 582 varones y 265 mujeres, entre dieciocho a sesenta años, se le realizó su respectivo análisis experimental. La edad media es de 34,93.

Así mismo, para poder obtener la fiabilidad de la escala se utilizó dos procedimientos de consistencia interna. El primero fue mediante el pre test y pos test, que obtuvo como factor más bajo y más alto a satisfacción de poder y autodesarrollo, 0,53 y 0,83, respectivamente. Luego se aplicó la correlación de las dos mitades, que consistía en separar los números pares de los impares, y como el anterior procedimiento también se obtuvieron factores bajos y altos, expectativa de poder e incentivos del autodesarrollo, 0,52 y 0,71, respectivamente. Finalmente, para su corrección se utilizó la fórmula de Spearman-Brown. Los componentes que sobresalieron como más estables fueron aceptación social, reconocimiento social, autodesarrollo y autoestima. Por otro lado, respecto a la validación del instrumento, el autor efectuó dos procedimientos: tipo factorial y convergente. Para ello, se realizó una recopilación de datos de los treientos veinticinco sujetos. Después se aislaron factorialmente en seis dimensiones, de una muestra de 215 elementos. La decisión sobre la selección definitiva de los elementos que componen cada factor se ha realizado en base al criterio que cada elemento posea una saturación posterior a 0,30, eligiendo para cada factor la mayor apreciada dentro de los factores. Posteriormente la escala se redujo en ciento setenta y tres ítems. Para el tipo convergente se aplicó dos escalas de Motivación psicosocial y, de Motivación y ansiedad de ejecución – MAE (Pelechano, 1975) con una muestra de doscientas ochenta y siete personas.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Teoría de las Motivaciones psicosociales

Fernández (1987) hace mención que la motivación siempre está en constante cambios que abarcan fenómenos psicológicos los cuales generan distintos problemas, desde un aspecto conceptual hasta el metodológico.

Lo relaciona con elementos que estimulan y direccionan a una persona para la ejecución y de esta manera satisfagan una serie de tareas. Ahora bien, no sólo existen una motivación, sino hay muchos factores motivacionales que manifiestan y describen el accionar de los individuos.

Esta teoría lo que evalúa con exactitud es la relación entre los tipos de incentivos en el desarrollo del contexto.

Los estudios sobre las motivaciones laborales son muy pocas y algunas de ellas presentan dificultades. Ante la poca investigación en esta área, los profesionales de psicología evaluaban mediante lo que es la satisfacción laboral y los rangos de incentivos. Por eso, Fernández, en su estudio, que está compuesto por cinco componentes, llamados niveles: de activación y necesidad, de expectativa, de ejecución, de satisfacción y de valor de incentivo de cada individuo.

Por otro lado, el autor de la escala define a las motivaciones, apoyándose en Bolles (citado por Fernández, 1987), como un proceso complejo que incluyen diferentes aspectos subjetivos y objetivos, como son las aspiraciones, expectativas, los incentivos, etc.; y que son relevantes en el comportamiento de las personas. Estos son manifestados de diversas maneras.

Así mismo, se tiene en cuenta que para la motivación no existe un patrón de comportamiento estable, sino que está en continuo cambio o “movimiento”, por así llamarlo, lo que origina ciertas dificultades para su evaluación. Cuando se habla de los constantes cambios se refiere a que, durante nuestra vida nosotros estaremos inmersos en muchos campos donde aprenderemos nuevas formas de conductas.

Si bien es cierto, este modelo de motivaciones hace mención a ciertos motivos psicosociales, los cuales interaccionan conductualmente de diversas y ciertas formas.

A partir de lo redactado con anterioridad, el autor describe nueve componentes motivaciones, presentados a continuación:

Afiliación: se refiere aquellos individuos que se muestra inquietos por mantener una adecuada relación con sus demás compañeros. Tienen el deseo de aumentar su círculo social.

Así mismo, se encuentran aspectos motivacionales como: Pertenencia de grupo, que es la necesidad de pertenecer y sentirse importante dentro del grupo; Estima, busca que lo aprecien y respeten; Reconocimiento social, busca la aceptación de los miembros del equipo mediante su labor; Autoestima, relevancia o importancia de uno mismo; Realización, busca su crecimiento y desarrollo continuo; Iniciativa, el sujeto suele realizar o proponer una acción.

Necesidad de llevar a cabo sus proyectos personales; Logro, deseo de conseguir objetivos y se supere a sí mismo; Poder, se refiere a los individuos que se muestran preocupados por lograr o mantener posicionamiento o superioridad ante los demás; Seguridad, las personas sólo buscan mantener sus relaciones amicales y su actividad profesional. Sin embargo, los requisitos de seguridad no son lo mismo para todos.

Por otro parte, Fernández (1987) menciona que la escala cuenta con seis motivos psicosociales básicos, quienes cuentan con más de una necesidad de las mencionadas anteriormente.

El primero es Aceptación e integración social, que evalúa las interacciones afectivas con las demás personas. Aquí al individuo le gusta estar acompañado y conseguir más amigos, suelen pertenecer a grupos sociales. Este aspecto involucra motivos como: pertenencia al grupo, afiliación y aprobación social. El siguiente motivo es el de Reconocimiento Social. La persona pretende conseguir la aceptación de los demás, ya sea por su capacidad o su trabajo. Busca el

prestigio tanto en lo profesional como personal, además está pendiente de lo que pienses de él. Continuando se tiene a la Autoestima/autoconcepto, la que refiere a la confianza consigo mismo. Está en busca de situaciones que fortalezcan su concepto de sí mismo y de esta forma, aumente su autoconcepto.

Por otro lado, está el Autodesarrollo, que evalúa la necesidad que tiene la persona de desarrollar y potenciar sus capacidades, elaborando y ejecutando proyectos, estableciéndose objetivos. El individuo tiende a realizar tareas difíciles, puesto que en la mayoría de las veces tiene resultados positivos. Es una persona altamente competitiva, se esfuerza por ser mejor cada día. Además, incluye motivos de realización, expresión creativa, realización y desarrollo de su iniciativa.

Como siguiente motivo psicosocial es el Poder, que está relacionado con la preocupación del sujeto hacia lograr un mayor prestigio, alcanzar el éxito y de cierta forma dirigir a los demás. Muestra la predisposición de realizar múltiples esfuerzos para obtener el poder que tanto anhela. Entre lo que anhela está alcanzar un estatus tanto social, económico y profesional, alto. Desea conseguir todo esto, para poder dominar a las otras personas de su entorno.

Finalmente encontramos al último motivo, Seguridad. Este motivo busca su estabilidad emocional, ya sea en su familia, trabajo y círculo social. Prefiere ser un trabajador estable a conseguir un mejor puesto, deja a un lado su autorrealización. Esto se debe a razones como: inestabilidad laboral, baja autoestima, o problemas en casa.

Además, Fernández (1987) en la escala de motivaciones psicosociales, cuenta con componentes objetivos y subjetivos, quien se define de siguiente manera.

Nivel de activación motivacional, se refiere a las personas que realizan o ejecutan una acción sólo por cumplir, no tiene un objetivo específico

Nivel de expectativa, aquí la persona tiene una idea de cómo poder conseguir su meta mediante una cierta tarea, es decir, percibe que haciendo un esfuerzo obtendrá una retribución o recompensa. Existe una relación entre el

motivo de incentivo y expectativa, por un parte, y también entre expectativa y satisfacción, por otra.

Nivel de ejecución, es el esfuerzo que una persona realiza por conseguir su objetivo. También se evalúa el desempeño en alguna situación y existe una relación con el nivel de activación, eficacia y valor de la recompensa.

Valor de incentivos, es la atribución que se le da a las situaciones y acciones que impulsan al individuo, además de su importancia que se le concede algunos factores externos, es decir, al sueldo, las políticas institucionales, ambiente laboral. Cabe indicar, que este nivel sirve de reforzador para las acciones de la persona. Con esta escala se tratará de conocer el rango de los mismos.

Finalmente, el Nivel de satisfacción, refiere al grado según el cual los incentivos corresponden o superan el nivel de aspiración o que la persona crea inadecuado. Este nivel funciona como regular del éxito o fracaso, por así decirlo.

1.4. Formulación del problema

¿Cuáles son las propiedades psicométricas de la escala sobre motivaciones psicosociales en los colaboradores de instituciones educativas de la ciudad de Chimbote, en el año 2016?

1.5. Justificación del estudio

Este trabajo resulta importante por las siguientes razones:

- En nivel teórico, porque ampliará el acervo del conocimiento psicológico científico de la variable investigada, que servirá de precedente para venideras investigaciones, además aportará nuevas tendencias psicológicas
- Nivel metodológico, aportará a las nuevas tendencias psicométricas otorgando instrumentos a la medida, tanto en confiabilidad, validez y demás características psicométricas siendo adaptada a la realidad local, beneficiando a los profesionales de la salud mental desempeñados en el ámbito organizacional.
- En nivel práctico, por la utilidad del instrumento estudiado y de sus normas por los profesionales de psicología, enriqueciendo de manera significativa el conocimiento sobre los evaluados con

características similares a la población, y de esta manera, ejecutar charlas y talleres relacionados al tema.

- Finalmente, a nivel social, ayudará conocer los factores motivacionales que permitirán un mejor desempeño en los colaboradores de la población investigada.

1.6. Objetivos

Objetivo General

- Determinar las propiedades psicométricas de la escala sobre motivaciones psicosociales – MPS,- en colaboradores de instituciones educativas de Chimbote.

Objetivo Específico

- Establecer la validez del constructo de correlación ítem-test en colaboradores de instituciones educativas de Chimbote.
- Identificar la confiabilidad a través del alfa de Cronbach de la escala sobre motivaciones psicosociales en colaboradores de instituciones educativas de Chimbote.
- Elaborar baremos generales de la escala sobre motivaciones psicosociales en colaboradores de instituciones educativas de Chimbote.

II. MÉTODO

2.1. Tipo de estudio

De acuerdo a Sánchez & Reyes (2006), esta investigación es tecnológica, puesto que evidenciará la validez de algunas técnicas que estén regidas a principios científicos, demostrando de esta manera la modificación del fenómeno comportamental.

2.2. Variables, operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Medición
Motivación psicosocial	Es un complejo proceso de diversos componentes subjetivos y objetivos (expectativas, incentivos, etc), y que son de mucha importancia para el comportamiento humano. Bolles (1973)	Sera medida a través de la Escala Motivacional , a través de las puntuaciones generales y/o específicos.	Activación Expectativas Ejecución Incentivos Satisfacción	Medida: Nominal

2.3. Población y Muestra

Población

La población está constituida por 334 colaboradores de instituciones educativas de la ciudad de Chimbote. El rango de edad es de 24 a 65 años, de ambos sexos.

Muestra

La muestra es de 161 colaboradores de instituciones educativas de la ciudad de Chimbote.

Distribución de la muestra

Instituciones Educativas	No Docentes	Muestra estratificada
Colegio 1	14	7
Colegio 2	25	12
Colegio 3	8	4
Colegio 4	19	9
Colegio 6	16	8
Colegio 7	9	4
Colegio 8	34	17
Colegio 9	17	8
Colegio 10	34	17
Colegio 12	23	11
Colegio 13	8	4
Colegio 14	9	4
Colegio 15	35	17
Colegio 16	18	9
Colegio 17	40	19
Colegio 18	25	12
Total	334	161

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

A. Técnica

Se empleó la técnica de evaluación psicométrica, que viene hacer un conjunto de preguntas que está dirigida a la muestra representativa, brindando opiniones o diferentes cuestiones, y a la vez, ayuda la recolección de información de motivaciones psicosociales.

B. Instrumento

Para la recolección de datos se empleó el siguiente instrumento: Escala de Motivaciones psicosociales.

El MPS fue construido por José Fernández Seara en 1987, de administración individual o colectiva, la cual debe ser evaluada de forma computarizada o manual. Sólo es aplicable para mujeres y varones de 18 años que pertenezcan al contexto laboral. La escala consta de 173 ítems y evalúa seis factores y cinco componentes de las motivaciones psicosociales en el mundo laboral. Dura aproximadamente de 20 a 30 minutos en ser resuelta. Los enunciados de la escala se distribuirán en tres partes, una de ellas con respuesta V y F, y dos partes en los que no es necesario responder a todos los ítems y que tienen un formato de respuesta graduada.

Anteriormente, la escala era corregida en antiguas planillas manuales pero el procedimiento era demasiado lento y estaba sujeto a errores. Sin embargo, ahora la corrección se realiza por internet mediante el servicio de corrección *e-perfil*, que es parte del sistema de TEA Ediciones.

Validez del Instrumento

Este instrumento se validó mediante una muestra que estuvo conformada por 847 personas, de edades entre dieciocho y sesenta años, y todo ellos desempeñando un trabajo remunerado y por cuenta ajena.

La validez fue debidamente demostrada, sometida al criterio de jueces para validar su contenido.

Para analizar la escala se utilizó dos procedimientos, el primero de tipo factorial y el segundo, convergente. En la estructura factorial de la Escala se utilizaron datos recogidos en las distintas aplicaciones de la misma y se contó con un grupo inicial de 325 sujetos. A partir de una muestra de 215 ítems se aislaron factorialmente seis dimensiones (componentes principales, rotación varimax).

La decisión sobre la selección definitiva de los elementos que componen cada factor se ha realizado en base al criterio que cada elemento posea una saturación superior a 0,30 eligiendo para cada factor la mayor apreciada dentro de los factores. Después del primer análisis factorial se eliminaron 42 elementos y la Escala quedó reducida a 173. Respecto a la validez convergente se obtuvo sobre una muestra de 287 personas, a los que se aplicó conjuntamente la escala de MPS y el MAE (Pelechano, 1975).

Fiabilidad del Instrumento

La consistencia se calculó mediante dos procedimientos: test-retest (con un intervalo de entre 15 y 20 días entre ambas aplicaciones) y correlación de las dos mitades (par-impar) y corrección posterior del índice con la fórmula de Spearman-Brown.

2.5. Método de análisis de datos

Esto se llevará a cabo después de terminar la aplicación de la escala a toda muestra específica. Luego se pasará a vaciar los datos al programa de SPSS-22, de manera que se puedan separar las aplicaciones inválidas que incluyen los cuestionarios incompletos.

Por otro lado, se utilizó el Alfa de Cronbach como coeficiente de fiabilidad de la escala basándonos en Hernández, et al.(2000) que nos brindará datos para establecer si existe consistencia. De igual forma viene a ser el grado en el que cada ítem evalúa la misma variable. Para que la confiabilidad sea considerada respetable, deberá obtenerse una consistencia interna de .70 (Vellis, 1991, citado por García, 2004)

Se efectuó la prueba de Normalidad de Kolmogórov-Smirnov para determinar el tipo de estadístico a utilizar. Esta fórmula permitirá medir el grado de concordancia que existe entre las distribuciones teóricas específicas y las de un conjunto de datos. Tiene como fin, confirmar si los resultados de la población evaluada llevan relación con la distribución teórica específica (Gorostegui, 2010). Finalmente, para determinar la validez del constructo se realizó a través de la correlación ítem-test, donde tendrá que puntuar un .20 para que sea considerado adecuado y válido, según Klein (citado por Tapia y Luna, 2010, 17-59).

2.6. Aspectos Éticos

Se respetó la autoría de las citas en el marco teórico. El trabajo de investigación en su ejecución no afecta a las personas ni al medio ambiente. Esta investigación procura ser lo más objetivo posible en la recolección y análisis de datos.

Se utilizó una ficha de consentimiento informado con la finalidad de dar a conocer a los participantes acerca de la investigación que se realizó, así mismo, se informó que la escala aplicada es anónima. De igual manera, se accedió a la población seleccionada siempre y cuando acepte de manera voluntaria a dar su consentimiento para el desarrollo de la investigación.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Análisis de la validez de la escala sobre motivaciones psicosociales a través de la correlación ítem-test.

ITEM	Correlación de elementos corregida	ITEM	Correlación de elementos corregida	ITEM	Correlación de elementos corregida	ITEM	Correlación de elementos corregida	ITEM	Correlación de elementos corregida	ITEM	Correlación de elementos corregida
1	,353	30	,275	59	,081	88	,295	117	,139	146	,357
2	,121	31	,291	60	,074	89	,267	118	,175	147	,493
3	,140	32	,121	61	,162	90	,150	119	,343	148	,132
4	,149	33	,204	62	,293	91	,141	120	,149	149	,192
5	,093	34	,327	63	,132	92	,252	121	,198	150	,281
6	,139	35	,266	64	,120	93	,241	122	,258	151	,403
7	,146	36	,265	65	,068	94	,114	123	,175	152	,322
8	,089	37	,076	66	,113	95	,321	124	,098	153	,281
9	,137	38	,155	67	,226	96	,266	125	,223	154	,365
10	,234	39	,242	68	,238	97	,205	126	,236	155	,350
11	,117	40	,304	69	,107	98	,104	127	,473	156	,434
12	,182	41	,428	70	,089	99	,151	128	,316	157	,432
13	,166	42	,172	71	,127	100	,109	129	,304	158	,180
14	,231	43	,085	72	,068	101	,207	130	,291	159	,391
15	,062	44	,450	73	,135	102	,155	131	,352	160	,125
16	,082	45	,258	74	,109	103	,106	132	,497	161	,290
17	,261	46	,103	75	,096	104	,093	133	,307	162	,361
18	,181	47	,117	76	,075	105	,260	134	,408	163	,394
19	,203	48	,135	77	,088	106	,082	135	,226	164	,230
20	,084	49	,203	78	,212	107	,308	136	,322	165	,423
21	,290	50	,094	79	,184	108	,097	137	,442	166	,476
22	,129	51	,080	80	,153	109	,200	138	,293	167	,472
23	,181	52	,133	81	,093	110	,299	139	,423	168	,373
24	,171	53	,128	82	,087	111	,254	140	,277	169	,465
25	,178	54	,090	83	,149	112	,122	141	,349	170	,352
26	,293	55	,178	84	,276	113	,079	142	,342	171	,324
27	,242	56	,355	85	,071	114	,161	143	,405	172	,285
28	,192	57	,147	86	,214	115	,089	144	,405	173	,399
29	,212	58	,081	87	,078	116	,197	145	,219		

Para la validez del instrumento se utilizó el estadístico de correlación ítem test, donde se encuentran valores que fluctúan desde el menor que es .06 y el mayor que es .49, superando el .20.

Tabla 2

Análisis de la confiabilidad a través del alfa de Cronbach de la escala sobre motivaciones psicosociales

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.866	173

Fuente: Base de datos

Para el presente instrumento la confiabilidad corresponde a .86, por ende, la escala sobre motivaciones psicosociales se encuentra en un nivel adecuado.

IV. DISCUSIÓN

Hoy en día, existe una mayor preocupación, por parte de las organizaciones, hacia la motivación puesto que, es ella la que impulsará a las personas desempeñarse adecuadamente y de esta manera, obtener mejores resultados.

El estudio psicométrico, cuyos resultados se han dado a conocer, buscó determinar las propiedades psicométricas de la Escala sobre Motivaciones Psicosociales en colaboradores de instituciones educativas en la ciudad de Chimbote. En varios países, incluido el Perú, no han explorado las propiedades psicométricas del instrumento, a pesar que ya lo han utilizado.

La escala sobre motivaciones psicosociales (MPS), se presenta como un instrumento construido, en su origen, por Fernández Seara en 1987, en el cual presenta 173 ítems, con dos tipos de respuesta dicotómica y escala Likert.

Los resultados de análisis psicométrico de la escala sobre motivaciones psicosociales demostraron que en la validez de constructo existe adecuados índices de correlación ítems – test, superando, en la mayoría, una puntuación mayor a .20, por ende, se deduce que los ítems, que han llegado o superado el valor esperado, miden la variable que debe medir y por tanto son válidos, según Klein (citado por Tapia y Luna, 2010). Respecto a los ítems que no han alcanzado el valor mínimo de .20, se recomiendan que sean eliminados por estar debajo del umbral sugerido (Elousa, 2003), sin embargo, he decido mantener los ítems en su lugar, puesto que el incremento de la fiabilidad de la escala total no sería muy significativo, además, las futuras investigaciones, ya deberían clarificar la situación de estos ítems.

Con respecto a la confiabilidad del instrumento, se halló una consistencia interna donde se obtuvo .86 en la escala sobre motivaciones psicosociales ubicándose en

una categoría respetable, lo cual indica que los resultados obtenidos son consistentes y no se deben al azar, según Vellis (1991, citado por García, 2004).

V. CONCLUSIÓN

- Con respecto a la validez de constructo, los coeficientes de correlación ítem-test fueron adecuados, en la mayoría, de los ítems de la prueba, donde alcanzaron una correlación superior a .20 en una muestra de colaboradores de instituciones educativas en la ciudad de Chimbote.
- El resultado de la confiabilidad, en la escala sobre motivaciones psicosociales, es respetable y buena, alcanzando un Alpha de Cronbach de .86, demostrando ser confiable en una muestra de colaboradores de instituciones educativas en la ciudad de Chimbote.
- Finalmente se puede concluir que la escala sobre motivaciones psicosociales tiene inconsistencia sobre sus bondades psicométricas.

VI. RECOMENDACIONES

- Se recomienda un análisis de la confiabilidad a partir de un test-retest. Si bien el análisis de la consistencia interna, realizado en esta investigación, es muy valioso, un enfoque de test-retest podría ser muy útil para asegurar de manera directa que la prueba es consistente en el tiempo.
- Se recomienda realizar la validez factorial parecida al instrumento, debido a que será de mucha utilidad porque nos ayudará a confirmar si la distribución de los ítems en cada dimensión es la adecuada.
- Se sugiere que para las próximas investigaciones la muestra sea mayor en comparación al estudio original, para obtener un mayor grado de confiabilidad.

VII. REFERENCIAS

- Bolles, R. (1973). Teoría de la motivación: Investigación experimental y evaluación. México: Trillas.
- Elosua, P. (2003). Sobre la validez de los test. *Psicothema*, 15(2), 315-321.
- Falcón, A & Díaz, L. (2007). Variables que predicen la satisfacción y motivación de los directores de organizaciones educativas. *Revista de la Asociación de Inspectores de Educación de España*, 6, 5-7. Recuperado de <http://www.adide.org/revista/index.php/ase/article/download/274/234>
- Fernández, J. (1987). Escala de Motivaciones Psicosociales. Madrid: TEA Ediciones S.A.
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Van den Broeck, A., Martin-Albom Nuñez, J. L. (2012). Validation evidence in ten languages for the revised motivation at work scale: Cross-cultural evidence for self-determination theory applied to the work domain. Manuscript submitted.
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M.-H., Aubé, C., Morin, E., & Malomi, A. (2010). The Motivation at work Scale: Validation evidence in two languages. *Educational and Psychological Measurement*, 70, 628-646. Recuperado de <http://epm.sagepub.com/content/70/4/628.short>
- García, C. (2004). La medición en Ciencias sociales y en la Psicología Estadística con SPSS y metodología de la investigación. México D.F.: Trillas.
- Hernández, S., Fernández, C., Baptista, L. (2000). Metodología de la Investigación. México: McGraw Hill.
- Pelechano, V. (1975). Cuestionario MAE de motivación y ansiedad de ejecución. Madrid: Fraser.

- Sánchez, H. & Reyes, C. (2006). Metodología y diseño de la investigación científica. Lima: Editorial Visión Universitaria.
- Steers, R. & Braunstein, D. (1976). A behaviorally based measure of manifest needs in work settings. *Journal of Vocational behavior*, Vol II, USA.
- Tapia, V. & Luna, J. (2010). Validación de una prueba en habilidades de pensamiento en alumnos de cuarto y quinto año de secundaria y primer año de universidad. *Revista de Investigación en Psicología*, 13(2), 17 – 59.
- Vásquez, M. (2013). Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud de centro quirúrgico (Tesis de maestría). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo – Perú. Recuperado de http://tesis.usat.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/216/1/TM_V%C3%A1squez_Torres_MarthaLuz.pdf

ANEXOS

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento es dar a los participantes de esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participante.

La presente investigación es conducida por el estudiante de psicología, Deivis Espinoza Crisosto de la Universidad César Vallejo. El objetivo de este estudio es conocer cuáles son las propiedades psicométricas de la escala de motivaciones psicosociales en los colaboradores de instituciones educativas de la ciudad de Chimbote, en el año 2016.

El cuestionario consta de 173 preguntas y dura aproximadamente 30 minutos. La evaluación es anónima, de información confidencial.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, habiendo sido informado del objetivo de estudio, de la cantidad de preguntas y tiempo de evaluación.

Reconozco que mi información es confidencial. Así mismo, entiendo que puedo pedir información sobre los resultados de esta investigación cuando ésta haya concluido. Para esto puedo contactar a despinozacrisosto@gmail.com.

Nombre del Participante
Fecha

Firma del Participante

ESCALA DE MOTIVACIONES PSICOSOCIALES

Instrucciones

Esta escala se compone de frases o enunciados que describen diferentes aspectos, fundamentalmente de tipo profesional o laboral, sobre los que ud. deberá expresar su grado de acuerdo o sus preferencias. NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS. Marcar con "X".

Encontrará dos tipos de enunciados y formas de respuestas. En la PRIMERA PARTE cada frase tendrá dos alternativas de respuestas posibles, verdadero (V) y falso (F). Según su grado de acuerdo con el contenido de la frase, rodeando con un círculo la respuesta que considere adecuada.

	V	F
1. Busca con afán la confianza y aprecio de sus jefes y superiores.		
2. Necesita ocupar algún puesto o cargo de alta responsabilidad para poner a prueba su valía.		
3. Siente a menudo la necesidad de realizar grandes proyectos.		
4. En general, tiene un gran interés por ampliar conocimientos relacionados con su trabajo.		
5. Siempre le ha gustado formar parte del equipo directivo de su empresa.		
6. Tener un puesto de trabajo fijo es muy importante para ud. Y su familia.		
7. En general, prefiere realizar su trabajo en equipo que individualmente.		
8. Le gusta que le pidan opinión en los asuntos relativos a su trabajo y actividad profesional.		
9. Generalmente intenta resolver los problemas de su vida por sí mismo.		
10. Ocupar un puesto o cargo con mayor responsabilidad es tan importante para ud. Que lo aceptaría con la misma asignación económica que la que percibe actualmente.		

11. Desearía realizar alguna actividad que le permitiera dirigir algún grupo de personas.		
12. Preferiría un trabajo estable sin grandes posibilidades profesionales, al de grandes posibilidades, pero no fijo.		
13. Con frecuencia necesita de otras personas comprensión y afecto.		
14. le importa mucho lo que la gente pueda decir de ud.		
15. Es importante para ud. Conseguir las metas y realizar los proyectos que ha propuesto.		
16. Prefiere aceptar nuevas responsabilidades profesionales con gran riesgo, a trabajar con menos responsabilidades y riesgo.		
17. Ocupando algún cargo directivo y político se sentiría más feliz.		
18. No le importa que supervisen su labor con tal de asegurarse el puesto de trabajo.		
19. Con frecuencia siente necesidad de contar sus vivencias y sentimientos a otras personas de confianza.		
20. Busca las situaciones y oportunidades que le permitan dar a conocer su preparación y valía.		
21. Cada vez más, necesita que todos los proyectos le salgan bien.		
22. Desearía realizar cursos de formación con cierta periodicidad para mejorar su eficacia laboral.		
23. Le gustaría tener algún papel influyente en las decisiones de su empresa, aunque no tenga puesto directivo ni mando profesional.		
24. Siente a menudo deseos de ganar mucho dinero, aunque realmente no lo necesite para vivir.		
25. Para ud. Es muy importante estar unido y ser aceptado por los compañeros, amigos y personas en general.		
26. Le gusta realizar con frecuencia algún tipo de acciones que llamen la atención a los demás.		
27. A menudo considera que debería cambiar su imagen ante los demás.		
28. Preferiría un trabajo bien remunerado a uno interesante y creativo.		
29. Desearía ocupar algún cargo importante con el fin de lograr una posición social más alta.		
30. Sería más importante para ud. trabajar en otra empresa líder del sector.		
31. Considera imprescindible la ayuda de otras personas en los momentos difíciles.		
32. Generalmente tiene de a ocupar un primer plano y a destacar sobre los demás.		
33. Ganando más dinero conseguirá mayor seguridad en sí mismo.		
34. Debe proponerse nuevas metas para llegar a ser lo que ud. desearía ser.		
35. Es ud. una persona que está dispuesta a todo para conseguir lo que se propone.		
36. Desearía tener un mejor ambiente físico y humano en su trabajo.		
37. Una de las cosas más importantes en su vida es contar con buenos amigos.		
38. Desearía tener la oportunidad de ofrecer alternativas y soluciones para demostrar su formación y preparación profesional.		
39. Desearía tener una personalidad más ajustada a las situaciones.		
40. Frecuentemente siente la necesidad de cambiar las condiciones actuales de su vida.		

41. En general, le gusta influir en los proyectos.		
42. Le gustaría mantener el puesto o cargo que actualmente desempeña, hasta que jubile.		
43. Siente a menudo la necesidad de ampliar el círculo de sus amistades.		
44. Busca que la gente hable bien de ud. y de su trabajo.		
45. Le gustaría dirigir y supervisar el trabajo de otras personas.		
46. Desearía que la organización y funcionamiento de la empresa o entidad fuesen más efectivos.		
47. Le gusta que sus compañeros de trabajo cuenten con ud. Ante problemas importantes o difíciles o para otro tipo de actividades.		
48. Es ud. Una de esas personas que luchan en búsqueda de una mayor promoción profesional y ascenso social.		
49. Es preferible trabajar en la Administración o el Estado con menor sueldo y posibilidades, a hacerlo en la empresa privada, con superior retribución, posibilidades profesionales y mayor riesgo.		
50. Desea que sus relaciones afectivas de pareja y amistad sean siempre estables.		
51. Es muy importante para ud. Conseguir en su trabajo unas buenas relaciones humanas.		
52. Se considera ud como una persona que posee una gran capacidad para ganarse amigos.		
53. La mayoría de sus compañeros le aceptarían como coordinador o supervisor en alguna tarea importante.		
54. El día de su jubilación estará satisfecho de su labor profesional realizada.		
55. Podrá lograr en gran medida todo lo que se proponga en la vida.		
56. Se arriesgará en la toma de decisiones con tal de impresionar a los demás.		
57. Por sus méritos (conocimientos, experiencia y valía), tiene asegurado el puesto o cargo que actualmente ocupa en su empresa.		
58. Puede alcanzar un pleno desarrollo afectivo en el ámbito familiar.		
59. Piensa que los demás le aceptan tal como es.		
60. Está capacitado para desempeñar un cargo o puesto de nivel superior.		
61. Desde el nivel profesional que ocupa podrá llegar a alcanzar algún cargo de responsabilidad.		
62. Estaría dispuesto a utilizar todos los medios con tal de subir social y profesionalmente.		
63. Considera que la solvencia de su empresa u organismo le podrá mantener en planilla un largo plazo de tiempo.		
64. Puede contar con el respaldo de sus compañeros y amigos en los momentos difíciles.		
65. Cree que la dirección de su empresa le elegiría entre otros candidatos para un puesto de mayor responsabilidad.		
66. Posee las características necesarias para dirigir técnica y humanamente a un equipo de trabajo.		
67. En su centro de trabajo se puede lograr un buen ambiente laboral y de relaciones humanas.		
68. Considera que con dinero se puede lograr todo aquello a lo que aspira.		
69. Teniendo o ganando más dinero se sentirá más seguro de sí mismo.		
70. Como persona podrá llegar a lograr una integración satisfactoria dentro del mundo laboral.		

71. Si ud. Ocupase un cargo directivo podría demostrar a los demás su valía profesional.		
72. Considera que está preparado para afrontar cualquier problema relativo a su actividad profesional.		
73. Podrá lograr en su vida unas relaciones de amistad totalmente positivas.		
74. Podría mejorar su rendimiento laboral actual.		
75. Sus compañeros de trabajo le aceptarían como jefe por sus cualidades profesionales.		
76. Es una persona promocionable dentro de su empresa.		
77. Su puesto de trabajo favorece el desarrollo integral de la persona.		
78. Cree que su empresa le ofrecerá la posibilidad de participar en la toma de decisiones.		
79. Piensa que tiene en su empresa o entidad muchas posibilidades de alcanzar sus aspiraciones de promoción y ascenso.		
80. Podrá llegar a ser un profesional brillante dentro de su ámbito o sector.		
81. En su centro de trabajo se puede lograr un buen ambiente de relaciones humanas.		
82. Como persona podrá lograr un estatus profesional y social adecuado.		
83. Considera que tiene facilidades para formar un equipo de trabajo y que éste le aceptaría fácilmente.		
84. Tiene la impresión de que a menudo sus compañeros de trabajo lo marginan.		
85. Sus compañeros de trabajo tienen una opinión positiva de ud.		
86. Las decisiones tomadas por ud., en la mayoría de los casos, son las más adecuadas.		
87. En general, se preocupa por el desempeño de sus tareas profesionales.		
88. Es constante en la búsqueda de medios para ascender de nivel o categoría profesional.		
89. Ha conseguido un puesto de trabajo seguro.		
90. Se esfuerza por ganarse la confianza y aprecio de sus compañeros, amigos y otras personas.		
91. Sus jefes y superiores consideran que las decisiones tomadas por ud. Son generalmente las más adecuadas.		
92. Conoce su trabajo y lo ejecuta conforme a las exigencias del mismo.		
93. Generalmente, dedica gran parte de su tiempo libre en actividades complementarias a su trabajo.		
94. Ha realizado en su vida grandes proyectos.		
95. Considera que tiene un trabajo bien remunerado.		
96. En general, en los momentos difíciles de su vida siente el respaldo de las personas allegadas.		
97. Sus jefes y superiores le reconocen su valía profesional.		
98. Trabaja más y mejor que el resto de sus compañeros.		
99. Su cargo o puesto de trabajo le permite llevar a cabo la toma de decisiones e iniciativas propias.		
100. Gana y posee mucho dinero y bienes.		
101. Tiene en la actualidad un trabajo que le permite ofrecer alternativas y soluciones a los problemas de la empresa.		
102. Se siente integrado dentro de su grupo de trabajo o departamento.		
103. Los demás le consideran idóneo para el puesto que ocupa.		

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

Continúe en la siguiente página...

SEGUNDA PARTE: A continuación, se presenta 21 enunciados descritos en forma breve. De entre ellos, ud. debe elegir aquellos que considere relevantes en el plano profesional o personal, tanto en el momento actual como presumiblemente en el futuro.

De aquellos aspectos que considere relevantes, precise el GRADO DE IMPORTANCIA que tiene para Ud. Marcando con un aspa una de las alternativas (A, B, C) atendiendo a la siguiente escala:

A. Normal B. Mucha C. Muchísima

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

Continúe en la siguiente página...

TERCERA PARTE: El modo de proceder en esta parte es similar al que se ha descrito en la anterior. En este caso, deberá elegir los aspectos que considere relevantes y precisar el GRADO DE SATISFACCIÓN que le producen marcando con un aspa (X) una de las alternativas (A, B, C, o D) atendiendo a la siguiente escala:

A. Alguna

B. Normal

C. Mucha

D. Muchísima

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

TABLA DE NORMALIDAD

Tabla 4

Prueba de normalidad de la escala sobre motivaciones psicosociales

Kolmogorov-Smirnov			
	Estadístico	gl	Sig.
Escala			
Motivación	,086	161	,005
Psicosocial			

Fuente: Base de datos