



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Propiedades Psicométricas de la Escala de motivación M-L 1996
en los operarios de las plantas pesqueras del distrito Chancay, 2017”

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

AUTORA:

CERNA GODO, Lucy Milagros

ASESOR:

Mg. ROSARIO QUIROZ, Fernando Joel

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

PSICOMETRÍA

LIMA - PERÚ

2017

PÁGINA DEL JURADO

Mg. Fernando Rosario Quiroz
Presidente

Mg. Cesar Raúl Manrique Tapia
Secretario

Mg. Livia Altamirano Ortega
Vocal

Dedicatoria

Dedico este trabajo a Dios porque siempre está a mi lado guiando mis pasos que doy en la vida, a mis padres las personas más importantes María y Bonifacio por creer y confiar en mi demostrándome su apoyo, a mi hermano Frank por ser mi inspiración a lograr lo que me propongo, porque con esfuerzo y entrega si se puede continuar.

Agradecimiento

A mi asesor Fernando Rosario por la orientación para realizar y llevar a cabo la presente investigación, al maestro Juan Carlos Montero por su valioso tiempo y ser un guía. A las empresas Pesqueras del distrito de Chancay por la oportunidad ya que gentilmente han colaborado en el desarrollo de esta investigación. A ti Ángel por ser mi compañero que estuvo en las buenas, malas y que no se separó de mí en ningún momento, a la señora Amelia y a su esposo por ser unas buenas personas y por sus consejos brindados.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Lucy Milagros, Cerna Godo con DNI: 73880118, estudiante de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Propiedades Psicométricos de la escala de motivación M-L 1996 en los operarios de las plantas pesqueras del distrito Chancay, 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, 15 de septiembre del 2017

Lucy Milagros Cerna Godo
DNI 73880118

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: “Propiedades Psicométricos de la escala de motivación M-L 1996 en los operarios de las plantas pesqueras del distrito Chancay, 2017”. La investigación tiene la finalidad de adaptar el cuestionario a dicha población.

El documento consta de siete 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, la determinación de los objetivos y las hipótesis. El segundo capítulo denominado marco metodológico, 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 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.

Lucy Milagros Cerna Godo

Resumen

Se realizó un estudio psicométrico de la Escala de Motivación M-L 1996. En una muestra de 250 trabajadores que se desempeñan como operarios en las empresas pesqueras del distrito de Chancay, donde todos son varones. Los resultados indican que la Escala de Motivación M-L 1996 que los ítems iniciaron con la propuesta de McClelland, sin embargo al realizar el método del análisis factorial rotación, se observó que tienen nueva distribución, pero a pesar de ello las dimensiones propuestas por el autor inicialmente se mantienen. Es así que obtiene adecuadas propiedades psicométricas: Confiabilidad por el método de consistencia interna (Alfa de Cronbach = 0.94) y la validez de constructo, donde se confirma las 3 dimensiones logro, filiación y poder.

Finalmente se realizaron los baremos por dimensiones.

Palabras Claves: *Propiedades Psicométricas, Motivación, Operarios Pesqueros.*

Resumen

A psychometric study of the Motivation Scale M-L 1996 was carried out. In a sample of 250 workers who work as fishermen in the Chancay district, where all are men. The results indicate that the ML 1996 Motivation Scale that the items started with the McClelland proposal, however, when performing the method of factorial rotation analysis, it was observed that they have a new distribution, but nevertheless the dimensions proposed by the author initially remain. Thus, it obtains adequate psychometric properties: Reliability by the internal consistency method (Cronbach's alpha = 0.94) and construct validity, where the three dimensions of achievement, parentage and power are confirmed.

Finally the dimensions were performed.

Key Words: Psychometric Properties, Motivation, Fishermen.

ÍNDICE

PAGINA DE JURADO	I
DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
DECLARACIÓN DE AUTORIDADES	IV
PRESENTACIÓN	V
RESUMEN	VI
ABSTRACT	VII
I. INTRODUCCIÓN	
1.1 Realidad Problemática	1
1.2 Trabajos previos	2
1.2.1 Antecedentes Internacionales	3
1.2.2 Antecedentes Nacionales	4
1.3 Teorías relacionadas al tema	
1.3.1 Teoría de Maslow	5
1.3.2 Teoría de Clay Arderfer	7
1.3.4 Teoría de Mc Clelland	8
Teoría de Procesos	
1.3.5 Teoría de Vroom	10
1.3.6 Teoría de Equidad	11
Teoría Psicométrica	
1.3.7. Psicometría	
1.3.7.1 Teoría clásica de los test (TCT)	13
1.3.7.2 Teoría de la Generalizabilidad	14
1.3.7.3 Teoría de respuesta al Ítem (TRI)	14
1.3.7.4 Confiabilidad	15
1.3.7.5 Coeficiente de fiabilidad	15
1.3.7.6 Test – Retest.	15
1.3.7.7 Dos Mitades	16

1.3.7.8	Coficiente Alfa (α)	16
1.3.8	Validez	
1.3.8.1	Validez de Contenido	17
1.3.8.3	Validez de constructo	17
1.3.9	Baremos	18
1.3.10	Adaptación de una prueba	18
1.4	Formulación del problema	
1.4.1.	Problema General	20
1.5	Justificación del estudio	21
1.6	Objetivos	
1.6.1	Objetivo General	21
1.6.2	Objetivo Especifico	21
II.	MÉTODO	
2.1	Diseño de investigación	30
2.2	Tipo de investigación	
2.3	Variables, Operacionalización	31
2.3.1.	Operacionalización	
2.4	Población y muestra	
2.4.1.	Población	
2.4.2.	Muestra	
2.5	Técnicas e instrumentos, validez y confiabilidad	
2.5.1.	Técnica	
2.5.2.	Instrumento	33
III.	RESULTADOS	
A.	Resultados de prueba piloto	34
B.	Resultados con la muestra total	47
IV.	DISCUSIÓN	57
V.	CONCLUSIONES	60
VI.	RECOMENDACIONES	61
VII.	REFERENCIAS	62

ÍNDICE DE TABLAS

A. Resultados de prueba piloto	Pag.
Tabla 1 Validez de contenido a través del coeficiente de validación “V” de Aiken de los ítems de la Escala de Motivación M-L 1996	
Tabla 2 Ítems originales y Modificación	36
Tabla 3 Correlación Ítem – Test	39
Tabla 4 Correlación Ítem – Dimensión (Filiación)	42
Tabla 5 Correlación Ítem – Dimensión (Poder)	43
Tabla 6 Correlación Ítem – Dimensión (Logro)	44
Tabla 7 Componentes Rotados de Motivación M-L 1996 - Revisado	45
B. Resultados con la muestra total	
Tabla 8 Validez de contenido a través del coeficiente de validación V de Aiken de los ítems de la Escala de Motivación M-L1996 Revisado	47
Tabla 9 Correlación ítem – test	49
Tabla 10 Correlación ítem – dimensión (Dimensión 1 Logro)	51
Tabla 11 Correlación ítem – dimensión (Dimensión 2 Filiación)	52
Tabla 12 Correlación ítem – dimensión (Dimensión 3 Poder)	53
Tabla 13 Alfa de Cronbach General Motivación M-L -Revisado	54
Tabla 14 Alfa de Cronbach por Dimensiones	55
Tabla 15 Confiabilidad por separación de mitades	55
Tabla 16 Baremos del cuestionario de Motivación M-L 1996 – Revisado	56

I. INTRODUCCIÓN

1. Realidad Problemática

En los últimos años, en la humanidad ha ocurrido una serie de cambios sociales, culturales y económicos causando un fuerte impacto en el desarrollo de los seres humanos, no solo afectando el modo de vida de las personas porque además el vínculo que establece el hombre en las relaciones sociales también afecta en una organización en la que pertenece.

Por ello la motivación es importante en todo ser humano, es decir que es todo aquello que induce e impulsa al sujeto a actuar de una manera determinada. Así mismo también podemos decir que la motivación, es la energía que presenta la persona para demostrar como se siente, lo cual es fundamental en todo centro de trabajo. Actualmente, ello no es visto en una organización pocas son las empresas que se preocupan por cómo se encuentran sus trabajadores, olvidando que un trabajador motivado contribuirá demostrando un buen rendimiento con una excelente productividad.

De la misma manera, una de las empresas principales es la del sector pesquero, ya que es una de las potencias esenciales para la seguridad alimentaria en el Perú y en el mundo. Por lo tanto el personal que labora en dicha empresa es elemental que se encuentren motivados al realizar sus deberes de trabajo.

Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI en el 2016, nos informa que la producción pesquera en el país, en particular la de consumo humano indirecto (harina de pescado y aceite de pescado) tuvo una mayor exportación.

Sin embargo los trabajadores pesqueros no son ajenos a tales situaciones, es por ello que si las empresas pesqueras generan rentabilidad de la misma manera los operarios pesqueros deberían de sentirse mayormente motivados, debido a que llegan a cumplir el objetivo de la empresa.

Schultz (1995), menciona que las organizaciones creían que sería fácil y sencillo motivar a los empleados, bastaría solo con subirle el sueldo. Ello en la actualidad ya no basta, debido a que existen personas con ganas de cumplir sus actividades sintiéndose motivados. Los empleados en esta nueva generación requieren de trabajos que satisfagan sus necesidades para sentirse satisfechos. Lo cual no solo les interesa el bienestar económico, sino también como se sienten en el lugar donde pasan gran parte de su tiempo, que es el lugar de trabajo.

Por otro lado es fundamental dar a conocer los instrumentos que miden la motivación en el ámbito internacional los cuestionarios son Escala de Motivación de logro para estudiantes y Escala de Motivación Educativa (EME), en el Perú el cuestionario de motivación M-L 1996 y el cuestionario sobre motivación de Wigfield y Guthrie (MRQ-2004).

Por ello se hace presente la investigación, la necesidad de conocer la motivación en un contexto laboral que presentan los operarios pesqueros, por lo tanto es indispensable contar con los instrumentos adaptados o estandarizados a nuestra realidad problemática.

1.2 Trabajos Previos

1.2.1 Antecedentes Internacionales

Becerra y Morales (2015), realizaron el estudio de la Validación de la Escala de Motivación de logro escolar en estudiantes de bachillerato donde el instrumento mide la Motivación de logro extrínseca y la Motivación de logro intrínseca, el cual el propósito del presente estudio fue adaptar y validar en México, con una muestra de 251 estudiantes. El estudio fue de tipo no experimental, obteniendo un Alpha de Cronbach $\alpha > .80$, excepto por el factor que correspondería a la dimensión "Motivación Extrínseca Regulación Externa" donde el $\alpha = .675$ indicando que la prueba es altamente confiable, los resultados y las conclusiones estudiadas deben ser consideradas con prudencia y examinadas con mayor rigurosidad hacia los

futuros estudios, siendo necesario probar la validez presente de la escala utilizando otros instrumentos que midan la motivación escolar.

Burgos y Sánchez (2012), realizaron una adaptación del cuestionario de motivación y estrategias de aprendizaje, en una muestra de 105 estudiantes universitarios de la ciudad de Chilán en México. Los resultados obtenidos en esta investigación arrojaron un índice de confiabilidad por constancia interna con la técnica de Alpha de Cronbach de 0,91 que indica que la prueba es altamente confiable. Sobre la validez de contenido se hizo consulta a 3 expertos en el tema, estos determinaron que la prueba era válida respecto a su claridad, gramática y bondad. En el análisis factorial los resultados indican que cada uno de los ítems está dentro de su dimensión correspondiente, no se tuvo que eliminar ítems.

Núñez y Lobera (2006) la intención de la investigación ha sido validar en Paraguay la Escala de Motivación Educativa (EME) aquellos resultados corroboraron la estructura de 7 factores correlacionados propuesta por Vallerand et al. (1992). usando una muestra en esta investigación de 411 estudiantes de la Universidad Autónoma de Asunción, Paraguay. El alfa de las dimensiones es la siguiente Amotivación 0.72, regulación externa 0.74, regulación introyectada 0.79, regulación identificada 0.68, MI al conocimiento 0.76, MI logro 0.73 y MI a las experiencias estimulantes 0.78. No se eliminaron ítems según el análisis factorial.

1.2.2 Antecedentes Nacionales

Gutiérrez (2017), realizó una investigación para determinar las propiedades psicométricas del cuestionario de Motivación y Estrategias de Aprendizaje La muestra estuvo conformada por 517 alumnos pertenecientes a dos universidades privadas de Trujillo. Se realizó el análisis factorial exploratorio, determinándose 2 factores que explican el 64% de la varianza total, presentando cargas factoriales mayores a .30. A la vez, el análisis factorial confirmatorio presenta un índice de ajuste global de 1.69, además los índices CFI y GFI indican un ajuste aceptable

(>.85); los índices de confiabilidad fueron obtenidos mediante el Alfa de Cronbach .92 para la prueba completa. Los resultados permiten apreciar adecuadas bondades psicométricas para su uso.

Chang (2010), realizó una investigación cualitativo de tipo prospectivo, descriptivo, observacional y transversal; con el método de clasificación no probabilístico de voluntarios. Teniendo como muestra 63 médicos, de lo siguientes grupos: Cirugía general, Ginecoobstetricia, Medicina Interna, Anestesiología, Cirugía especialidades, Medicina Especialidades y Pediatría. El uso del instrumento fue una encuesta fundamentada en la Teoría de las Necesidades según McClelland, la cual consta de 15 preguntas formuladas con el método de Likert, y validada por Steers y Braunstein en 1976. La encuesta clasifico el grado de motivación laboral en alto, medio, o bajo; y demostrar si la necesidad determinante es de logro, poder o afiliación. Los resultados conseguidos reflejaron que la motivación laboral fue alta en el 95.2%, media en el 4.8% y ninguno presento un bajo grado de motivación laboral. Las variables que se vincularon directamente con el grado de motivación laboral fueron: Edad y tiempo de servicio. No contribuyeron significancia estadística a la motivación laboral, el estado civil ni el grupo de especialidad.

Cano y Alfaro (2009), realizaron un estudio que tuvo como propósito adaptar el cuestionario sobre motivación de Wigfield y Guthrie (MRQ-2004), usando para ello una población de estudiantes de dos colegios, uno de varones y otro de mujeres, del noveno, décimo y undécimo grado escolar. Los colegios fueron elegidos de forma no probabilística accidental. Asimismo el diseño de la investigación es no experimental dado que no hubo aleatorización para igualar a los grupos participantes (Kerlinger y Lee, 2002) y se buscó adaptar la prueba y comparar los resultados por grado y por género luego de una sola aplicación del cuestionario. En el diseño se siguieron las recomendaciones de Alarcón (1991). Utilizaron para ello como instrumento el Cuestionario de motivación hacia la lectura (Motivations for Reading Questionnaire-MRQ), en su versión del 2004 elaborado por Wigfield y Guthrie (1997) para medir este tipo de motivación.

Finalmente los resultados de la adaptación del cuestionario MRQ-2004 fueron positivos, en la manera de conseguir un instrumento confiable y válido para medir la motivación lectora. La versión traducida al castellano y adaptada del MRQ-2004 ha funcionado psicométricamente igual que el cuestionario original.

Actualmente a nivel Nacional e Internacional no se han encontrado estudios de la Escala de Motivación M-L 1996 hacia los operarios pesqueros o de alguna otra investigación que estudie esta variable, es por ello la necesidad de realizar un estudio psicométrico de la Escala de Motivación M-L 1996 que ajuste a nuestra actualidad y sobre todo a nuestra realidad problemática

1.3 Teorías relacionadas con el tema

TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN

1.3.1 Teoría de Maslow

Maslow (1991) nos habla acerca de la teoría de la motivación, lo cual los ordena por jerarquías satisfaciendo las necesidades primarias hasta la superior mediante una pirámide dando a conocer que ello influye al comportamiento humano. Maslow manifestó esa jerarquía porque el hombre es un ser que mediante toda su vida presenta necesidades.

Maslow (1991) opinaba que las necesidades humanas intervenían como factores fundamentales ordenado la conducta así mismo complementaba que las necesidades primarias o jerárquicas son las más principales ya que determinarían el comportamiento en cuando no sean satisfechas. Por ello el individuo no puede llegar a satisfacerse a un orden superior mientras no satisfaga las primarias porque ya habiendo cumplido somos estimulados para satisfacer los siguientes niveles ya que satisfacción que presenta el ser humano conduce hacia otra necesidad.

La pirámide presenta los siguientes niveles:

- Necesidades fisiológicas: Son las principales ya que se encuentran al inicio de la pirámide con una finalidad que deben presentar motivación para iniciar cualquier tarea o actividad, nos referimos al hambre, a la sed, la vestimenta, el descansar, etc., porque si el ser humano no toma en cuenta ello no podrá desarrollar los deberes que tenía en mente realizar ya que es indispensable para poder sobrevivir.
- Necesidades de seguridad: Si las necesidades fisiológicas se encuentran satisfechas, es aquí donde se manifiesta la necesidad de seguridad, como bien lo dice se trata de estar seguros, sin peligros, con comodidad, protección física, cuidar su trabajo, etc. Todo ello está situado en el segundo nivel de la pirámide.
- Necesidades de afiliación: Ya habiendo satisfecho las necesidades fisiológicas y de seguridad. En la necesidad de filiación o pertenecía se observara todo aquello que dirige al ser humano buscar en otros su aprobación en grupos sociales, sentirse conocidos, aceptados, queridos por amigos o en las organizaciones puesto que son necesidades que tienen que ver mucho con las relaciones humanas.
- Necesidades de reconocimiento: Son necesidades de estima a uno mismo, el respeto a los demás, sentirse útil dentro de la sociedad para lograr sentirse en confianza y ser capaz.
- Necesidades de autorrealización: Se encuentra en el nivel más alto, debido a que ya cubriste los cuatro anteriores de la pirámide, en esta necesidad de autorrealización es la ayuda desinteresada que muestras a los demás, los valores que manifiesta cada persona, son necesidades de crecimiento, aspiraciones que tiene cada ser humano.

Sudarsky y Cleves (1976, p.426) nos dice que a esta teoría las investigaciones no le dan validez, debido a que no han sido demostradas empíricamente.

Algunos autores indican que no es importante satisfacer necesidades inferiores para satisfacer las superiores así mismo Herzberg (s.f citado por Sudarsky y Cleves, 1976, p. 426) refiere que las necesidades fisiológicas y seguridad no pueden ser satisfechas totalmente.

1.3.2 Teoría de Clay Alderfer

Alderfer (1972) Nos menciona que considero la motivación desde la perspectiva de Maslow, Sin embargo en lugar de cinco categorías de necesidades la teoría de ERC especifica solo tres categorías: Necesidad de existencia, relación y crecimiento.

Por ello al igual que las necesidades de Maslow, estas tres necesidades de manifiestan en jerarquías:

- Necesidades de existencia: Son los deseos, que presenta el ser humano básicamente nos habla de pretensiones materiales y en una organización se percibe más en las condiciones de trabajo y el sueldo. Así mismo tienen una similitud a las necesidades fisiológicas y de seguridad que planteo Maslow.
- Necesidades de relación: Es observada en las personas que presentan aspiraciones por mantener o conservar vínculos interpersonales con los de su entorno incluyendo a personas conocidas como su familia, compañeros de trabajo supervisores. Así mismo presenta una similitud a la afiliación planteada por Maslow
- Necesidades de crecimiento: Se manifiesta cuando el ser humano desea desarrollarse de manera personal tener sus propios logros para así cumplir su meta anhelada. Así mismo tiene un parecido a las necesidades de estima y autorrealización planteada por Maslow.

Por lo tanto es Alderfer quien discute, cuestiona el modelo de Maslow, debido a que Maslow consideraba que los seres humanos ascendían constantemente por la

jerarquía de necesidades de forma que al satisfacer una necesidad esta perdía su capacidad de motivación. Sin embargo para Alderfer existe el movimiento ascendente que denomina satisfacción progresiva, pero además existe otro descendente que lo identifica como frustración regresiva. Por ello, si alguien se frustra al no poder satisfacer unas determinadas necesidades, retrocedería para satisfacer necesidades inferiores, aunque ya estuvieran satisfechas.

1.3.3 Teoría de Mc Clelland

Para Mc Clelland (1989) la motivación es un esfuerzo que realiza un ser humano para llegar al objetivo que desea con una buena actitud para así satisfacerlas.

Por ello cada persona descubre como satisfacer la necesidad aumentando el impulso indispensable para tener como resultado ese medio o acción, de realizarlo o bien deje de hacerlo.

Mc Clelland (1989) nos menciona que los motivos generan y estimulan a una acción y ello puede ocurrir o se motivado por varios impulsos.

Por otro lado Chavenato (2009) nos dice que todas personas son distintas, debido a que presentamos diferentes necesidades. Es así que la conducta motivante se mostrara o activara cuando el sujeto presente una necesidad con la finalidad de llegar a una meta que sea específica.

El ser humano posee varios motivos que lo empujen a un comportamiento, Por ello el individuo realizará todo por lograr complacer su necesidad.

Las personas en su vida diaria muestran motivación por alguna razón o situación, para así lograr y estar satisfecho.

Así mismo McClelland (1962), nos menciona que la motivación presenta tres necesidades fundamentales lo cual lo clásico en: necesidad de poder, necesidades

de asociación y necesidad de logro. McClelland y sus colaboradores investigaron acerca de ello y más aún en la necesidad de logro.

a) Motivación de Afiliación

Es el deseo de las personas de tener un contacto interpersonal siendo un impulso que los seres humanos presentan la necesidad de formar parte a un grupo ello quiere decir que si se manifiesta estamos frente a la necesidad de filiación.

Chóliz (2004) Menciona que los seres humanos que presenta afiliación de manera elevada se manifiestan mayormente con conductas coherentes con su entorno, que es el ámbito social las cuales son mostradas mediante: llamadas por teléfono, pertenecer a grupos o asociaciones, visitar a conocidos y escribir cartas.

b) Motivación de logro.

La necesidad de lograr nuestros objetivos metas alcanzarlas para así los deseos de competencias sean cumplidas como el ser humano se lo plantea. Ello nos impulsa a sentirse bien como persona ya que cumple el deseo y lo satisfacerse. Por otro lado es muy poco de afiliarse con las personas de su entorno.

Para los seres humanos que presentan motivación de logro esforzándose al máximo obtener el logro es suficiente recompensa para el individuo. Sin embargo lo que el individuo consiga con su esfuerzo, es probable que para los demás no sea visto de la misma manera.

McClelland refiere que las características más resaltantes de la persona en el logro son que les agradan los momentos o situaciones en las que toma la responsabilidad de encontrar la solución y poder resolver los problemas su desempeño sale a relucir ante estas situaciones planteadas.

c) Motivación de poder

Es búsqueda del poder, controlar e influir a otras personas o grupos según la teoría de McClelland, la necesidad de poder es cuando el individuo tiende a estar sobre los demás dando a notar ser dominantes llevando el mando de dirigir la situación es decir figurando y colocándose en un buen papel donde el sobre salga, ello quiere decir que estamos frente a la motivación de poder.

Así mismo McClelland diferenció dos modalidades distintas de expresión del poder, de índole personal y social respectivamente de la personas.

Teoría de procesos

1.3.4 Teoría de las Expectativas de Vroom

Robbins (2004) Nos menciona que los trabajadores se sienten motivados y demostraran desempeño, mediante las recompensas que entregue la organización donde ellos laboran ya sea también para sus metas personales, así mismo se esquematiza tres tipos de relaciones

Relación esfuerzo y desempeño: Si establece esfuerzo en lo que está realizando, ello conducirá a un correcto y adecuado desempeño laboral.

Relación desempeño y recompensa: Es la calidad que demuestra una persona en su trabajo, esperando un buen resultado.

Relación de recompensa y metas personales: Grado en que las recompensas satisfacen al trabajador en su organización ya sea también de manera personal, es así que son interesantes para el individuo.

Por lo tanto la motivación es un resultado de los factores:

Según Davis y Newstrom (1993) indican que el grado en que se quiere una recompensa (valencia) que se refiere a la fuerza e un indicador único de cada trabajador, la estimulación de un esfuerzo produzca un desempeño exitoso (expectativa) es la fuerza de que uno realiza en una actividad relacionada con el

trabajo, entonces la estimulación que se tiene del desempeño condujera a recibir la recompensa (instrumentalidad) es decir la idea que tiene el trabajador de recibir una recompensa, si realizó un buen trabajo.

Por ello el modelo motivacional de Víctor Vroom explica que la motivación del ser humano, es el resultado de multiplicar tres factores:

Valencia: es el nivel de deseo de una persona por alcanzar una meta u objetivo, este nivel varía de persona en persona y es posible que varíe en el transcurso del tiempo, ya que está condicionada por la experiencia del individuo. 1. De esta manera se medirá, la valencia de los objetivos.

Expectativa: es la convicción que posee la persona de que el esfuerzo con que trabaje producirá el efecto deseado. Las expectativas dependen en gran medida de la percepción que tenga la persona de sí misma: Si la persona considera que posee la capacidad para lograr el objetivo le asignará al mismo una expectativa alta; en caso contrario, le asignará una expectativa baja.

Instrumental: representada por el juicio que realiza la persona de que la empresa valorará y recompensará su trabajo realizado.

Teoría de la equidad

La equidad es una importante función en la motivación, ya que los trabajadores tienden a comparar lo que realizan mediante aportes en la organización.

Robbins (2004) Refiere que el ser humano en el ámbito laboral demuestra sus competencias, experiencias, por ello como resultado ven los salarios, aumento y reconocimiento. Debido a que la persona se esfuerza en sus labores así también lo cotejan con sus compañeros en términos de aportaciones o participaciones y resultados.

De la misma manera si dicha relación es equivalente, se considera un estado de equidad, es decir iguales aportes a iguales resultados. Pero si la relación es inequitativa, se considera un estado de desigualdad.

Los trabajadores pueden realizar cuatro comparaciones según Robbins (2004):

- **Yo interior:** Las experiencias de trabajador en un cargo de la organización actual
 - **Yo exterior:** Las experiencia que muestra el trabajador, fuera de la empresa u organización
 - **Otro interior:** Otros trabajadores que se encuentran en la organización actual.
 - **Otro exterior:** Otros trabajadores fuera de la organización u empresa actual.
- Por lo tanto se trabajará con la teoría de McClelland debido a que se ajusta a la presente investigación.

1.3.5 Teoría Psicométrica

Definición

Meneses (2013) nos manifiestan que la psicometría está encargada del crecimiento de teorías, métodos y técnicas que posibiliten la construcción de un test psicológico, es por ello que la psicometría averigua una aprobación mediante resultados midiendo variables psicológicas.

Así mismo Muñiz (2017) nos menciona que la psicometría habla acerca de la ciencia que tiene como objetivo hallar respuestas a los problemas de medida y cuantificación de las investigaciones psicológicas, haciendo uso de teorías, técnicas y métodos con las que se puedan medir las variables psicológicas.

Por su parte, Aliaga (2009) afirma que la psicometría presenta como objetivo medir cualquier desarrollo mediante una investigación psicológica, obteniendo como producto los instrumentos de evaluación psicológica, llamados test psicométricos.

Modelos de medida psicométrica

Teoría clásica de los test (TCT)

Muñiz (2010) nos señala que la teoría clásica de los test, es el predominante en la construcción y análisis de los test ya que así empezó la psicometría; logrando la exactitud de la medida, o la determinación precisa del error.

Así mismo la teoría clásica de los test es un conjunto de aquellos fundamentos teóricos y métodos cuantitativos derivados de ellos, que sustenten la construcción, aplicación, validación e interpretación de diferentes tipos de test que permitan derivar escalas estandarizadas y aplicables a una determinada población.

Anastasi (1974) nos indica que la teoría clásica de los test es la más usada para la construcción de un test debido a que Spearman fue el que inicio la elaboración de las dos ramas llamadas modelo lineal clásico, para que el modelo sea lo más preciso para así el margen de error sea poco. Por otro lado está también la segunda que es la teoría de la generalizabilidad

Teoría de la Generalizabilidad

Martínez, Hernández y Hernández (2014) la teoría de Generalizabilidad es aplicar las técnicas de análisis de varianza para cuantificar la importancia de cada fuente de variabilidad, ya que es un desarrollo de la TCT que accede probar los puntos distintos de las mediciones, otros ítems, y diferentes situaciones, debido a que el modelo permite tomar en cuenta las múltiples fuentes de variabilidad.

El objetivo de la teoría G es evaluar las fuentes de mayor variabilidad, para que aquellos componentes de variabilidad no deseados puedan reducirse cuando se recolecten datos en el futuro. Dando a para superar las limitaciones de la TCT.

Teoría de respuesta al Ítem (TRI)

Muñiz (1997) nos manifiesta que la Teoría de la Respuesta al Ítem (TRI) constituye un nuevo enfoque en Psicometría que permite superar algunas de las limitaciones de la Teoría Clásica de los test, ya que procura conseguir la puntuación que pertenece a una persona en una dimensión o rasgo, como su inteligencia, su nivel en un cierto rasgo de personalidad, su dominio en una cierta materia, etc.

Así mismo la TRI admite además que todos los ítems que forman el test han de medir un mismo y único rasgo. El supuesto de unidimensionalidad pretende que todos y cada uno de los ítems del test midan una única dimensión. x

Anastasi (1974) también nos hace mención a que Todas estas características básicas de la TRI son aquellas que ayudan a encontrar respuestas a los principales inconvenientes observados en la TCT. Por lo que su principal objetivo de este desarrollo 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 detallan la probabilidad de dar una precisa respuesta al ítem para cada nivel del rasgo medido.

1.3.6 Características del Instrumento

Confiabilidad

Se refiere a la exactitud de la medida del instrumento que se está utilizando para brindar resultados coherentes ya que si aplicamos repetidamente el instrumento al mismo sujeto se obtendrá iguales resultados (Hernández, Fernández & Baptista, 2014) ello significa que si por primera vez aplicas el instrumento tiene que ser coherente a la segunda vez porque ello implicara si el instrumento es confiable o no, en caso no lo sea implica que el instrumento cambiaria sus puntuaciones es por ello que no garantiza si es un test confiable para aplicarlo.

Dos Mitades.

Solo se pretende una aplicación de test, lo cual se divide en dos mitades dando las calificaciones o puntuaciones de los sujetos para obtener los resultados. (Muñiz, 1997).

Coeficiente Alfa (α)

Es una medida de correlaciones entre las variables para obtener grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes. (Muñiz, 1996).

1.3.7 Validez

Validez

Hernández et al. (2014) menciona que la validez es el nivel en que una escala o instrumento mide lo que pretende medir. Es decir si un procedimiento que necesita conocer que el instrumento se encuentra midiendo efectivamente lo que busca medir.

Así mismo Muñiz, (2003) refiere que la validez es fundamental ya que comprueba si el instrumento mide lo que desea medir, es así la validez respalda las inferencias que se adquieren de un grupo de pruebas debido a que deben ser concisos, esenciales y adecuadas,

Por ello la validez ayuda a que los psicólogos utilicen el instrumento que se ha construido generando seguridad de que el test psicológico va a medir de manera adecuada a la población.

Lo que se busca al adaptar o crear una prueba psicológica es que cumpla el objetivo por el cual es planteado, generando confianza al aplicarlo en una población (Meneses 2013).

Por lo tanto, es válido afirmar que la validez también se presenta de tres principios: evidencias relacionadas con el contenido, el criterio y con el constructo. Por ello nos lleva a que se presenten tres tipos de validez: Validez de contenido, validez de criterio y validez de constructo.

Validez de Contenido

Hernández et al. (2014) La validez de contenido está definido como “el grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide”. Ello nos indica que cuando se crea un cuestionario o test psicológico debe estar definido teóricamente, los ítems tienen que tener relación a lo que se pretende medir en la investigación. Este tipo de validez la mayoría de veces se muestra y es presentada por un juicio de expertos, con la finalidad de dar a conocer el error que tiene la elaboración de instrumento.

Validez de constructo

Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 203), menciona que la validez de constructo “debe explicar cómo las mediciones del concepto o variable se vinculan de manera congruente con las mediciones de otros conceptos correlacionados teóricamente”. De igual forma, Aliga (2009, p.101) expresa que la validez de constructo ya que se adquiere evidencias de las conductas que son determinadas por la prueba o instrumento psicológico.

Análisis factorial Exploratorio

Pérez, Chacón y Moreno (2000) nos indican que el análisis exploratorio tiene como objetivo 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.

Baremos

Baremación de un test

Meneses, et al. (2013, p.220) considera que para obtener unos baremos confiables la muestra estudiada debe cumplir con los requisitos de una “muestra normativa”, la cual está caracterizada por ser una muestra relevante, representativa y homogénea.

Relevante se refiere a como los baremos garantizan que la muestra es tomada por una población significativa y que se encuentra conforme con los objetivos definidos. En cuanto a representativa, se refiere a que la muestra tiene que ser escogida con cuidado y que además esa población debe de representar una parte importante del estudio que se va realizando. Además es importante el tipo de metodología de muestreo que se escoja para realizar el instrumento de evaluación. Finalmente, debe de ser homogénea porque se debe de evitar algunos sesgos que puedan confundir al momento de evaluar y que por consecuente alteren los resultados.

1.3.8 Adaptación de una prueba

Según el Diccionario de Psicología (2008, p.29), refiere que, la adaptación a la realidad, es la capacidad de un individuo para enfrentarse y actuar ante las situaciones reales de la vida sin falsificar las condiciones del medio, ni sus propias relaciones interpersonales mediante la imaginación, el soñar despierto, la negación de las “realidades”, la racionalización y otras formas de autoengaño.

Según Sroufe (1990) el ser humano tiene que interactuar con el medio ambiente donde vive de una manera dinámica y constante para lograr sus objetivos y la satisfacción de sus necesidades. El proceso de adaptación es una modificación de las emociones y actitudes de una manera activa y constante, así mismo la reorganización de ellas en respuesta a los factores circunstanciales del medio ambiente donde vive.

Muñiz, Elosua y Hambleton (2013) nos indica que la adaptación debe estar validada por su equivalencia lingüística, métrica, las relaciones entre los ítems y el rasgo que dicen medir lo cual se deben detener en cuenta en su conjunto como fuentes de sesgo. Así mismo los constructos psicológicos tienen la necesidad de realizar estandarizaciones de los instrumentos que se manifiestan en las culturas y las singularidades idiomáticas.

Nos menciona también que existen dos etapas en la adaptación de un instrumento: la primera es la etapa exploratoria en lo cual se realiza el análisis de la validez y confiabilidad del instrumento adaptado y la segunda es la etapa confirmatoria en donde se buscan las explicaciones de las diferencias entre la prueba original y la versión adaptada, éste análisis permite estudiar los ítems y de esta manera poder solucionar las diferencias con los ítems originales, verificar los sesgos de la prueba para aclarar la validez de constructo y además, explicar los resultados como un problema inherente al uso de los estadísticos.

1.3.9 Tipos de Respuesta

Escala Tipo Likert

Briones (1995) manifiesta que la escala de Likert es útil debido a que permite que el sujeto ajuste o matice su opinión porque presenta una categoría de respuestas a cada ítems, conocida también como la escala sumatoria ya que se realiza la suma de las respuestas marcadas.

1.4 Formulación del problema

1.4.1. Problema General

- ¿Es la Escala de Motivación M-L 1996 valida y confiable para operarios de las plantas pesqueras del distrito de Chancay 2017?

1.5 Justificación

En la actualidad no se han encontrado instrumentos o estudios con la Escala de Motivación M-L 1996. Es por ello que se determinara la validez y confiabilidad para poder determinar si el instrumento podrá ser usado en evaluaciones y posibles investigaciones por los profesionales.

Además, es necesario señalar que metodológicamente el estudio es importante, debido a que permitirá ofrecer un instrumento adaptado para la población de operarios pesqueros. Es necesario que en una organización exista una buena comunicación porque así habrá un buen trabajo en equipo provocando la motivación y la confianza en los trabajadores.

También se normarán pautas para el establecimiento y para el manejo de una buena Motivación Laboral que presentan los trabajadores, ya que gracias a los diagnósticos certeros obtenidos previamente, la gerencia general podrá diseñar

estrategias de intervención que ayuden a reducir su desmotivación, y por ende mejorar sus condiciones de trabajo.

Finalmente, la importancia que se genera gracias al estudio, es evaluar el grado de motivación en los operarios pesqueros para así mejorar sus perspectivas de todo trabajador para su ambiente laboral, esta investigación será gracias al apoyo de las Fabricas Pesqueras, del distrito de Chancay, por lo que será posible su aplicación así como de las pruebas validadas y confiables que brindarán resultados frente a esta problemática.

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo General

- Determinar la validez y confiabilidad de la Escala de Motivación M-L 1996 para operarios de las plantas pesqueras del distrito de Chancay 2017.

1.6.2 Objetivo Especifico

- Determinar la validez de contenido de la Escala de Motivación M-L 1996 para operarios de las plantas pesqueras del distrito de Chancay 2017.
- Determinar la validez de constructo la Escala de Motivación M-L 1996 para operarios de las plantas pesqueras del distrito de Chancay 2017.
- Determinar la confiabilidad por Consistencia Interna de la Escala de Motivación M-L 1996 para operarios de las plantas pesqueras del distrito de Chancay 2017.
- Determinar la confiabilidad por dos mitades de la Escala de Motivación M-L 1996 para operarios de las plantas pesqueras del distrito de Chancay 2017.

- Elaborar los baremos de la escala de Motivación M-L 1996 para operarios de las plantas pesqueras del distrito de Chancay 2017.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

No experimental

En la presente investigación se presenta un diseño no experimental de corte transversal, es decir se recolectan los datos en un momento único, cuyo propósito es describir la variable y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

2.2. Tipo de investigación

El estudio es de tipo de estudio Instrumental, ya que dicha investigación busca determinar las propiedades psicométricas del instrumento de Motivación M-L 1996, buscando conocer aspectos relacionados a su validez, confiabilidad y normas (Montero & León, 2005).

Así mismo Hernández, Fernández y Baptista, (2014) mencionan que se llama tipo instrumental a este estudio ya que intenta especificar las características, cualidades, donde dicha investigación reside en detallar los fenómenos, situaciones, contextos y sucesos donde se va puntualizar como son y cómo se exteriorizan.

2.3. VARIABLES OPERACIONALIZACIÓN

2.3.1 Operacionalización de la variable

Variable: Motivación

Definición conceptual: La motivación del ser humano se debe búsqueda de satisfacción que presenta un sujeto en el lugar donde se encuentre.

Definición operacional: La motivación se define operacionalmente como se encuentra la persona en su vida diaria ya que es la fuerza que impulsa a conseguir las necesidades que presente cada sujeto.

Dimensiones: Motivación de logro, motivación de filiación, Motivación de poder. La motivación es presentada por necesidades que el ser humano manifieste ya que es un impulso que te dirige a lograr lo que se propone.

Escala de medición ordinal: Ordinal

2.4 Población y muestra

2.4.1 Población

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) Una población o un universo viene será el grupo de todas las ocurrencias que concuerdan con determinadas explicaciones.

La población de esta investigación estuvo compuesta por 250 operarios de las plantas pesqueras del distrito de Chancay, 2017.

2.4.2 Muestra

Muestra censal

Tamayo y Tamayo (2004) nos indican que la muestra censal es la cantidad de población que se investigara, ya que se recoge un censo de la totalidad del estudio. En esta investigación son los operarios de las plantas pesqueras del distrito de Chancay, 2017.

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

2.5.1 Técnica

Se aplicó la técnica de la encuesta para la de recolección de datos y La técnica de la evaluación psicométrica Escala de Motivación M-L 1996 de Luis Alberto Vicuña Peri.

2.5.2 Instrumento

Escala de Motivación M-L 1996

Ficha Técnica

Autor	: Dr. Luis Vicuña Peri
Colaboradores	: Ps. Héctor Hernández y Rune Arauco Mengoni
Año	: 1996
Materiales	: Hoja de preguntas con respuesta y lápiz
Procedencia	: Lima – Perú
Dimensiones	: Presenta 3 dimensiones

- Dimensión de Logro
- Dimensión de filiación
- Dimensión de Poder

Administración : Colectiva o Individual

Ámbito de aplicación: Jóvenes y adultos

Duración : 20 minutos aprox.

Objetivo : La motivación de logro, Afiliación y poder en jóvenes y adultos basado en la Teoría sobre la motivación de Mc Clelland D.C.

Tipo de Ítem : Escala Likert

Calificación e Interpretación : Enunciados de situaciones estructuradas acompañadas por tres alternativas de respuesta obligada. Cada alternativa identifica un tipo de motivación cuyas respuestas van en una escala de seis grados que van desde el definitivamente en desacuerdo (Grado 1), hasta el definitivamente de acuerdo (Grado 6).

Validez : La demostración si las escalas cumplen con su propósito fue establecida por el método de análisis de contenido mediante el criterio de jueces, y por la validez de constructo.

Para la validez de contenido se puso a consideración de 10 psicólogos con experiencia en psicología de la motivación y en psicología de organizaciones, quienes deberían opinar de las situaciones estructuradas y las alternativas correspondientes a cada tipo motivacional, las que en inicio fueron 24, quedando después del análisis las 18 mencionadas.

Para el método de validez de constructo se efectuaron correlaciones interescala y escala total esperando encontrar correlaciones significativas entre cada uno de sus componentes y puntuaciones totales, debiendo obtenerse correlaciones significativas pero de baja intensidad con la puntuación total como índice de que cada escala mide un componente diferente pero a su vez todas evalúan motivación.

Confiabilidad: Fue por el método Test-retest con un intervalo de tres meses entre la primera y la segunda aplicación encontrando un coeficiente de 0.88.

Calificación:

- Dimensión de Logro : Son las preguntas “A”
- Dimensión de filiación: Son las preguntas “B”
- Dimensión de Poder : Son las preguntas “C”

Se califican de la siguiente manera:

Baremos originales

GRADO	CATEGORÍA	PUNTUACIÓN
6	Muy Alta	101 - 108
5	Alta	83 - 100
4	T. Alta	65 - 82
3	T. Baja	47 - 64
2	Baja	29 - 46
1	Muy Baja	18 - 28

Vicuña (1996)

Esta puntuación se repite para Filiación, Poder y Logro

2.6 Prueba Piloto

Propuestas las características originales del instrumento, se procedió analizar las características psicométricas de la escala de Motivación M-L 1996 a fin de adaptarlos a un contexto distinto a las características de la población de estudio. Las cuales son descritas a continuación.

La muestra estuvo conformada por 30 operarios pesqueros.

2.6.1 Validez de Contenido: Criterio de Jueces

V de Aiken – Claridad y Gramatical

Tabla 1

Validez de contenido a través del coeficiente de validación “V” de Aiken de los ítems de la Escala de Motivación M-L 1996

Ítem	Claridad						Gramatical						V AIKEN GENERAL
	1	2	3	4	5	V	1	2	3	4	5	V	
Juez	1	2	3	4	5	V	1	2	3	4	5	V	1,00
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0,90
3	1	1	0	1	1	0,8	1	1	1	1	1	1	1,00
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0,90
6	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0,8	0,90
7	1	1	1	1	0	0,8	1	1	1	1	1	1	0,80
8	1	1	1	0	1	0,8	1	1	1	0	1	0,8	0,90
9	1	1	0	1	1	0,8	1	1	1	1	1	1	1,00
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0,80
11	1	1	1	0	1	0,8	0	1	1	1	1	0,8	0,80
12	0	1	1	1	1	0,8	1	1	1	0	1	0,8	0,80
13	0	1	1	1	1	0,8	1	1	1	1	0	0,8	0,90
14	0	1	1	1	1	0,8	1	1	1	1	1	1	1,00
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0,80
16	1	1	1	0	1	0,8	1	1	1	0	1	0,8	1,00
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0,90
19	1	1	0	1	1	0,8	1	1	1	1	1	1	1,00
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0,80
21	1	1	1	0	1	0,8	1	1	1	0	1	0,8	1,00
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0,80
26	0	1	1	1	1	0,8	0	1	1	1	1	0,8	0,80
27	1	1	1	0	1	0,8	1	1	1	0	1	0,8	1,00

28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
34	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0,90
41	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0,8	1,00
42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
44	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
45	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
47	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
49	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
50	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0,70
51	0	1	1	1	0	0,8	0	1	1	1	1	0,8	0,90
52	1	1	1	1	0	0,8	1	1	1	1	1	1	0,80
53	0	1	1	1	1	0,8	1	1	1	1	1	1	1,00
54	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00

Como podemos apreciar en la siguiente tabla se obtuvo una buena calificación por parte de los jueces que evaluaron la prueba. Los ítems fueron aceptados tanto en claridad y gramatical ya que obtienen un valor aceptable para la validez (>0.8).

2.6.2 Tabla de Ítems originales y Modificación

Tabla 2

ÍTEMS ORIGINALES		ÍTEMS MODIFICADOS	
CUANDO ESTOY CON MIS PADRES		CUANDO ESTOY CON MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO	
a)	Hago lo necesario por comprenderlos	1.	Trato de entenderlos
b)	Cuestiono lo que considero inapropiado	2.	Cuestionó lo que opinan
c)	Hago lo necesario para conseguir lo que deseo	3.	Se me hace fácil adecuarme a la opinión de otros

EN CASA		EN EL TRABAJO	
a) Apoyo en la consecución de algún objetivo	4.	4.Estoy dispuesto a dar mi apoyo	
b) Soy el que da forma a las ideas	5.	5.Pienso mucho en lo que voy decir	
c) Soy quien logra que se algo útil	6.	6.Acepto las ordenes	
CON MIS PARIENTES		CUANDO ESTOY CON MIS AMIGOS	
a) Me esfuerzo para obtener su aprobación	7.	Doy lo mejor de mi	
b) Hago lo necesario para evitar su influencia	8.	Participo de lo que ellos acuerdan	
c) Puedo ser tan afectuoso como convenga	9.	Me gusta aportar ideas	
CUANDO UN TRABAJO EN GRUPO		CUANDO TRABAJAMOS EN GRUPO	
a) Acoplo mis ideas con las del grupo para llegar a una síntesis juntos	10.	Tomo la iniciativa	
b) Distribuyo los temas para facilitar el análisis	11.	Organizo las ideas para llegar al objetivo	
c) Finalmente, hago visible mi estilo de presentación	12.	Al final doy a conocer mis opiniones	
CUANDO ESTOY FRENTE A UN GRUPO DE TRABAJO		CUANDO ESTOY FRENTE A OTROS GRUPOS DE TRABAJO	
a) Me sumo al trabajo de los demás	13.	Demuestro todo mi aprendizaje	
b) Cautelo el avance del trabajo	14.	Me adhiero al trabajo	
c) Oriento para evitar errores	15.	Aporto ideas para que todo salga bien	
SI EL TRABAJO DEPENDIERA DE MI		SI EN EL TRABAJO TODO DEPENDIERA DE MI	
a) Elegiría asesores con mucho talento	16.	Las nuevas ideas la consultaría con el jefe	
b) Determinaría las normas y formas de trabajo	17.	Demostraría lo mejor sin decirle nada a nadie	
c) Oriento para evitar errores	18.	Busco las aprobaciones de mis superiores	
MIS AMIGOS		A MIS AMIGOS DEL TRABAJO	
a) Los trato por igual	19.	Los trato a todos por igual	
b) Suelen acatar mis ideas	20.	Les digo lo que tienen que hacer	
c) Alcanzo mis metas con o sin ellos	21.	Les escucho su ideas	
CUANDO ESTOY CON MIS AMIGOS		CUANDO TRABAJO EN EQUIPO CON MIS AMIGOS	
a) Los tomo como modelos	22.	Todos cooperan	
b) Censuro las bromas que no me parecen	23.	Suelen no aportar ideas	

c) Busco la aprobación de mis iniciativas	24. Todos quieren llegar al mismo objetivo
CUANDO MI AMIGO ESTA CON SUS AMIGOS	CUANDO UN COMPAÑERO DE TRABAJO SE DISTRAE
a) Busco la aceptación de los demás	25. Hablo con él
b) Oriento el tema de conversación	26. Lo dejo para que el jefe lo vea
c) Los selecciono según me parezca	27. Le hago notar su error
CON EL SEXO OPUESTO	EL SEXO OPUESTO EN LA EMPRESA
a) Busco los puntos de coincidencia	28. Ayuda a perfeccionar el trabajo
b) Busco la forma de controlar la situación	29. Brinda mejores aportes
c) Soy simpático si me interesa	30. Maneja mejor el área de trabajo
EL SEXO OPUESTO	LAS MUJERES QUE LABORAN CONMIGO
a) Es un medio para considerar la identidad sexual	31. Realizan un buen trabajo
b) Sirve para comprobar la eficacia persuasiva	32. Me comprenden mejor
c) Permite la comprensión del otro	33. Saben ponerse en tu lugar
EN LA RELACIÓN DE PAREJA	CUANDO SE TRABAJA CON UNA JEFA
a) Ambos se complacen al sentirse acompañados	34. Recibe nuestros aportes
b) Uno de ellos es quien debe orientar la relación	35. Toma sus propias decisiones
c) Intento obtener mayor utilidad	36. Consulta antes de tomar una decisión
RESPECTO A MIS VECINOS	RESPECTO A MIS CONOCIDOS
a) Busco los lugares donde se reúnen	37. Trato de que se organicen
b) Decido que deben hacer para mejorar algo	38. Decido que es lo que deben de hacer para mejorar
c) Los ayudo siempre que obtengo un beneficio	39. Los impulso a hacer las cosas bien
QUIENES VIVEN CERCA DE CASA	CON QUIENES COMPARTO RATOS LIBRES
a) Los conozco bien y me gusta pasarla con ellos	40. Se me hace fácil llegar a un acuerdo
b) Son fáciles de convencer y manejar	41. Les impongo lo que digo
c) Me permiten alcanzar mis metas en la comunidad	42. Se quedan callados porque saben que yo dirijo
EN GENERAL, CON MIS CONOCIDOS DEL BARRIO	A MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO
a) Acato lo que se decide en grupo	43. Acepto lo que decide el grupo
b) Impongo mis principios	44. Les doy ordenes
c) Espero que me consideren un ganador	45. Hacen lo que yo deseo

SIEMPRE QUE NOS REUNIMOS A JUGAR		CUANDO SE CELEBRA ALGUNA FIESTA EN LO LABORAL	
a) Acepto los retos aunque me parezcan tontos		46. Nos organizamos adecuadamente	
b) Aceptan mi consejo para decidir		47. Tenemos el apoyo del jefe.	
c) Elijo el juego en el que puedo ganar		48. Quiero hacer lo que a mí me parece	
DURANTE EL JUEGO		DURANTE LA CELEBRACIÓN	
a) Me adapto a las normas		49. Me adapto a lo que dice el grupo	
b) Impongo mis reglas		50. Impongo mis ideas	
c) Intento ganar a toda costa		51. Deseo ganar como sea	
CUANDO EL JUEGO TERMINA		CUANDO LA CELEBRACIÓN TERMINA	
a) Soy buen perdedor		52. Me quedo conforme	
b) Uso las normas convenientes		53. Me siento satisfecho	
c) Siempre obtengo lo que quiero		54. Reclamo si faltó alguna cosa	

Se observan los ítems del cuestionario de motivación M-L 1996, en la columna izquierda se presentan los reactivos originales confeccionados por el autor, en la derecha se muestran los ítems modificados para la muestra de operarios pesqueros.

2.6.3 Validez de Constructo

Correlación Ítem – Test e Ítem – Dimensión

Tabla 3

Correlación Ítem – Test

Correlación Ítem – Test		
		Total
I1 Trato de entenderlos	Coefficiente de correlación	.564**
	Sig. (bilateral)	.001
I2 Cuestionó lo que opinan	Coefficiente de correlación	.421*
	Sig. (bilateral)	.020
I3 Se me hace fácil adecuarme a la opinión de otros	Coefficiente de correlación	.368*
	Sig. (bilateral)	.045
I4 Estoy dispuesto a dar mi apoyo	Coefficiente de correlación	.666**
	Sig. (bilateral)	.000
I5 Pienso mucho en lo que voy decir	Coefficiente de correlación	.602**

	Sig. (bilateral)	.000
I6 Acepto las ordenes	Coeficiente de correlación	.544**
	Sig. (bilateral)	.002
I7 Doy lo mejor de mi	Coeficiente de correlación	.639**
	Sig. (bilateral)	.000
I8 Participo de lo que ellos acuerdan	Coeficiente de correlación	.579**
	Sig. (bilateral)	.001
I9 Me gusta aportar ideas	Coeficiente de correlación	.407*
	Sig. (bilateral)	.026
I10 Tomo la iniciativa	Coeficiente de correlación	.392*
	Sig. (bilateral)	.032
I11 Organizo las ideas para llegar al objetivo	Coeficiente de correlación	.591**
	Sig. (bilateral)	.001
I12 Al final doy a conocer mis opiniones	Coeficiente de correlación	.558**
	Sig. (bilateral)	.001
I13 Demuestro todo mi aprendizaje	Coeficiente de correlación	.703**
	Sig. (bilateral)	.000
I14 Me adhiero al trabajo	Coeficiente de correlación	.435*
	Sig. (bilateral)	.016
I15 Aporto ideas para que todo salga bien	Coeficiente de correlación	.470**
	Sig. (bilateral)	.009
I16 Las nuevas ideas la consultaría con el jefe	Coeficiente de correlación	.221
	Sig. (bilateral)	.240
I17 Demostraría lo mejor sin decirle nada a nadie	Coeficiente de correlación	.338
	Sig. (bilateral)	.068
I18 Busco las aprobaciones de mis superiores	Coeficiente de correlación	.306
	Sig. (bilateral)	.100
I19 Los trato a todos por igual	Coeficiente de correlación	.549**
	Sig. (bilateral)	.002
I20 Les digo lo que tienen que hacer	Coeficiente de correlación	.511**
	Sig. (bilateral)	.004
I21 Les escucho sus ideas	Coeficiente de correlación	.310
	Sig. (bilateral)	.096
I22 Todos cooperan	Coeficiente de correlación	.447*
	Sig. (bilateral)	.013
I23 Suelen no aportar ideas	Coeficiente de correlación	.225
	Sig. (bilateral)	.231
I24 Todos quieren llegar al mismo objetivo	Coeficiente de correlación	.398*
	Sig. (bilateral)	.030

I25 Hablo con él	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.441* .015
I26 Lo dejo para que el jefe lo vea	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.167 .377
I27 Le hago notar su error	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.305 .101
I28 Ayuda a perfeccionar el trabajo	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.485** .007
I29 Brinda mejores aportes	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.561** .001
I30 Maneja mejor el área de trabajo	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.567** .001
I31 Realizan un buen trabajo	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.751** .000
I32 Me comprenden mejor	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.615** .000
I33 Saben ponerse en tu lugar	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.509** .004
I34 Recibe nuestros aportes	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.611** .000
I35 Toma sus propias decisiones	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.446* .014
I36 Consulta antes de tomar una decisión	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.436* .016
I37 Trato de que se organicen	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.615** .000
I38 Decido que es lo que deben de hacer para mejorar	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.729** .000
I39 Los impulso a hacer las cosas bien	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.562** .001
I40 Se me hace fácil llegar a un acuerdo	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.740** .000
I41 Les impongo lo que digo	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.112 .556
I42 Se quedan callados porque saben que yo dirijo	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.357 .053
I43 Acepto lo que decide el grupo	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.517** .003
I44 Les doy ordenes	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	-.041 .831

I45 Hacen lo que yo deseo	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	-.031 .870
I46 Nos organizamos adecuadamente	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.268 .153
I47 Tenemos el apoyo del jefe.	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.242 .197
I48 Quiero hacer lo que a mí me parece	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.277 .138
I49 Me adapto a lo que dice el grupo	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.407 [†] .026
I50 Impongo mis ideas	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.094 .620
I51 Deseo ganar como sea	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.270 .149
I52 Me quedo conforme	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.544 ^{**} .002
I53 Me siento satisfecho	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.480 ^{**} .007
I54 Reclamo si faltó alguna cosa	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.294 .114

La siguiente tabla se aprecia que los ítems 26, 41, 44, 45, y 50 tienen un coeficiente de correlación menor, lo cual nos indica Kline (1986), que un puntaje negativo se considera menor a 0,20 (<0,20). Por tal motivo se eliminan de la escala.

Tabla 4
Correlación Ítem – Dimensión (Filiación)

DIMENSIÓN 1 LOGRO	
	Correlación total de elementos corregida
I1 Trato de entenderlos	.676
I4 .Estoy dispuesto a dar mi apoyo	.598
I7 Doy lo mejor de mi	.516
I10 Tomo la iniciativa	.338
I13 Demuestro todo mi aprendizaje	.436

I16 Las nuevas ideas la consultaría con el jefe	.233
I19 Los trato a todos por igual	.650
I22 Todos cooperan	.639
I25 Hablo con él	.461
I28 Ayuda a perfeccionar el trabajo	.209
I31 Realizan un buen trabajo	.610
I34 Recibe nuestros aportes	.498
I37 Trato de que se organicen	.567
I40 Se me hace fácil llegar a un acuerdo	.626
I43 Acepto lo que decide el grupo	.681
I46 Nos organizamos adecuadamente	.672
I49 Me adapto a lo que dice el grupo	.373
I52 Me quedo conforme	.516

En la siguiente tabla se observa que en la dimensión de filiación, las correlaciones presentan una sig. mayor a ,20 por lo tanto tienen una muy buena correlación según lo que manifiesta (Kline, 1986). Por tal motivo no se elimina ninguno de los ítems.

Tabla 5
Correlación Ítem – Dimensión (Poder)

DIMENSIÓN 2 FILIACION	
	Correlación total de elementos corregida
I2 Cuestionó lo que opinan	.418
I5 Pienso mucho en lo que voy decir	.547
I8 Participo de lo que ellos acuerdan	.348
I11 Organizo las ideas para llegar al objetivo	.495
I14 Me adhiero al trabajo	.259
I17 Demostraría lo mejor sin decirle nada a nadie	.339

I20 Les digo lo que tienen que hacer	.324
I23 Suelen no aportar ideas	.254
I29 Brinda mejores aportes	.536
I32 Me comprenden mejor	.575
I35 Toma sus propias decisiones	.378
I38 Decido que es lo que deben de hacer para mejorar	.546
I47 Tenemos el apoyo del jefe.	-.104
I53 Me siento satisfecho	.273

En la siguiente tabla se aprecia que en la dimensión de poder el ítem 47 tiene un coeficiente de correlación menor, lo cual nos indica Kline (1986), que un puntaje negativo se considera menor a 0,20 (<0,20). Por tal motivo se elimina de la escala.

Tabla 6
Correlación Ítem – Dimensión (Logro)

DIMENSIÓN 3 PODER	
	Correlación total de elementos corregida
I3 Se me hace fácil adecuarme a la opinión de otros	.483
I6 Acepto las ordenes	.576
I9 Me gusta aportar ideas	.322
I12 Al final doy a conocer mis opiniones	.558
I15 Aporto ideas para que todo salga bien	.491
I18 Busco las aprobaciones de mis superiores	.162
I21 Les escucho su ideas	.379
I24 Todos quieren llegar al mismo objetivo	.353
I27 Le hago notar su error	.111
I30 Maneja mejor el área de trabajo	.453
I33 Saben ponerse en tu lugar	.392
I36 Consulta antes de tomar una decisión	.287

I39 Los impulso a hacer las cosas bien	.396
I42 Se quedan callados porque saben que yo dirijo	.211
I48 Quiero hacer lo que a mí me parece	.074
I51 Deseo ganar como sea	-.091
I54 Reclamo si falto alguna cosa	.123

En la siguiente tabla se aprecia que en la dimensión de logro los ítems 18,27,48,51 y 54 tiene un coeficiente de correlación menor, lo cual nos indica Kline (1986), que un puntaje negativo se considera menor a 0,20 (<0,20). Por tal motivo se eliminan de la escala.

Tabla 7

Componentes Rotados de Motivación M-L 1996 - Revisado

Matriz de componente rotado^a

	Dimensiones		
	M. Logro	M. Filiación	M. Poder
15. Aporto ideas para que todo salga bien	,826		
13. Demuestro todo mi aprendizaje	,813		
14. Me adhiero al trabajo	,812		
20. Les escucho sus ideas	,802		
11. Organizo las ideas para llegar al objetivo	,800		
12. Al final doy a conocer mis opiniones	,786		
18. Los trato a todos por igual	,781		
4. Estoy dispuesto a dar mi apoyo	,779		
10. Tomo la iniciativa	,770		
5. Pienso mucho en lo que voy decir	,758		
1. Trato de entenderlos	,757		
16. Las nuevas ideas las consultaría con el jefe	,739		
19. Les digo lo que tienen que hacer	,668		
6. Acepto las ordenes	,665		
3. Se me hace fácil adecuarme a la opinión de otros	,647		
17. Demostraría lo mejor sin decirle nada a nadie	,577		
2. Cuestionó lo que opinan	,568		
8. Participo de lo que ellos acuerdan	,536		
7. Doy lo mejor de mí	,340		
24. Hablo con él		,654	
21. Todos cooperan		,575	
36. Los impulso a hacer las cosas bien		,559	
23. Todos quieren llegar al mismo objetivo		,544	
37. Se me hace fácil llegar a un acuerdo		,543	
33. Consulta antes de tomar una decisión		,531	
34. Trato de que se organicen		,516	
39. Acepto lo que decide el grupo		,497	
9. Me gusta aportar ideas		,465	
28. Realizan un buen trabajo		,465	

31.Recibe nuestros aportes	,448	
35.Decido que es lo que deben de hacer para mejorar	,446	
25.Ayuda a perfeccionar el trabajo	,444	
42.Me quedo conforme	,407	
29.Me comprenden mejor		,587
27.Maneja mejor el área de trabajo		,580
22.Suelen no aportar ideas		,551
43.Me siento satisfecho		,541
30.Saben ponerse en tu lugar		,534
41.Me adapto a lo que dice el grupo		,480
38. Se quedan callados porque saben que yo dirijo		,471
40.Nos organizamos adecuadamente		,465
26.Brinda mejores aportes		,423
32.Toma sus propias decisiones		,320

Se presenta el análisis factorial, en el cual se observa que varios ítems cambiaron de dimensión: En la dimensión uno ahora se encuentran los ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, en la dimensión dos se encuentran los ítems 9, 21, 23, 24, 25, 28, 31, 33, 34, 35, 36, 37, 39, 42 y la dimensión tres se encuentran los ítems 22, 26, 29, 30, 32, 38, 40, 41, 43.

2.6 Aspectos éticos

Para la recolección de los datos acerca de la investigación que se realizó se coordinó con los responsables de las empresas pesqueras: Austral Group SAC, SFG Invesment y Caral Sac de distrito de Chancay y solicito el permiso respectivo. En la semana previa a la evaluación, se solicitó la autorización de los jefes de cada empresa pesquera para la evaluación de Operarios, para ello se les explico la importancia y el fin de la evaluación, pidiéndoles su colaboración voluntaria firmando el consentimiento informado. Posteriormente se procedió a entregarles las Escala de Motivación M-L 1996 Revisado, luego se brindó las instrucciones de manera adecuada y con un lenguaje accesible para los operarios pesqueros, se consideraron las que fueron llenadas en su 100% desechando las que estén incompletas. Finalmente se realizó la base de datos para su análisis con los respectivos estadísticos.

Es importante tener aspectos éticos para el cuidado de los participantes y sus respuestas, para así poder devolver a través de las conclusiones los resultados obtenidos.

Como podemos apreciar en la siguiente tabla se obtuvo una buena calificación por parte de los jueces que evaluaron la prueba. Los ítems fueron aceptados tanto en pertinencia, relevancia y claridad, por lo que quedaron establecidos para la prueba.

3.2. Validez de Constructo

Nunnally y Bernstein (1995) nos menciona que la validez de constructo establece el grado de correlación entre el ítem y el constructo, ello quiere decir que las variables observables tienden a medir lo mismo o muchas cosas diferentes por medio de una investigación estadística.

Tabla 9

Correlación ítem – test

Correlación Ítem – Test (Motivación)		
		TOTAL
1. Trato de entenderlos	Coeficiente de correlación	,604**
	Sig. (bilateral)	.000
2. Cuestionó lo que opinan	Coeficiente de correlación	,352**
	Sig. (bilateral)	.000
3. Se me hace fácil adecuarme a la opinión de otros	Coeficiente de correlación	,528**
	Sig. (bilateral)	.000
4. Estoy dispuesto a dar mi apoyo	Coeficiente de correlación	,661**
	Sig. (bilateral)	.000
5. Pienso mucho en lo que voy decir	Coeficiente de correlación	,549**
	Sig. (bilateral)	.000
6. Acepto las ordenes	Coeficiente de correlación	,652**
	Sig. (bilateral)	.000
7. Doy lo mejor de mi	Coeficiente de correlación	,630**
	Sig. (bilateral)	.000
8. Participo de lo que ellos acuerdan	Coeficiente de correlación	,589**
	Sig. (bilateral)	.000
9. Me gusta aportar ideas	Coeficiente de correlación	,508**
	Sig. (bilateral)	.000
10. Tomo la iniciativa	Coeficiente de correlación	,598**
	Sig. (bilateral)	.000
11. Organizo las ideas para llegar al objetivo	Coeficiente de correlación	,555**
	Sig. (bilateral)	.000
12. Al final doy a conocer mis opiniones	Coeficiente de correlación	,602**
	Sig. (bilateral)	.000

13. Demuestro todo mi aprendizaje	Coefficiente de correlación	,623**
	Sig. (bilateral)	.000
14. Me adhiero al trabajo	Coefficiente de correlación	,632**
	Sig. (bilateral)	.000
15. Aporto ideas para que todo salga bien	Coefficiente de correlación	,571**
	Sig. (bilateral)	.000
16. Las nuevas ideas la consultaría con el jefe	Coefficiente de correlación	,504**
	Sig. (bilateral)	.000
17. Demostraría lo mejor sin decirle nada a nadie	Coefficiente de correlación	,553**
	Sig. (bilateral)	.000
18. Los trato a todos por igual	Coefficiente de correlación	,656**
	Sig. (bilateral)	.000
19. Les digo lo que tienen que hacer	Coefficiente de correlación	,603**
	Sig. (bilateral)	.000
20. Les escucho sus ideas	Coefficiente de correlación	,630**
	Sig. (bilateral)	.000
21. Todos cooperan	Coefficiente de correlación	,681**
	Sig. (bilateral)	.000
22. Suelen no aportar ideas	Coefficiente de correlación	,152 ⁺
	Sig. (bilateral)	.017
23. Todos quieren llegar al mismo objetivo	Coefficiente de correlación	,586**
	Sig. (bilateral)	.000
24. Hablo con él	Coefficiente de correlación	,546**
	Sig. (bilateral)	.000
25. Ayuda a perfeccionar el trabajo	Coefficiente de correlación	,592**
	Sig. (bilateral)	.000
26. Brinda mejores aportes	Coefficiente de correlación	,515**
	Sig. (bilateral)	.000
27. Maneja mejor el área de trabajo	Coefficiente de correlación	,552**
	Sig. (bilateral)	.000
28. Realizan un buen trabajo	Coefficiente de correlación	,626**
	Sig. (bilateral)	.000
29. Me comprenden mejor	Coefficiente de correlación	,515**
	Sig. (bilateral)	.000
30. Saben ponerse en tu lugar	Coefficiente de correlación	,571**
	Sig. (bilateral)	.000
31. Recibe nuestros aportes	Coefficiente de correlación	,536**
	Sig. (bilateral)	.000
32. Toma sus propias decisiones	Coefficiente de correlación	,293**
	Sig. (bilateral)	.000
33. Consulta antes de tomar una decisión	Coefficiente de correlación	,500**
	Sig. (bilateral)	.000
34. Trato de que se organicen	Coefficiente de correlación	,338**
	Sig. (bilateral)	.000
35. Decido que es lo que deben hacer para mejorar	Coefficiente de correlación	,530**

	Sig. (bilateral)	.000
36. Los impulso a hacer las cosas bien	Coeficiente de correlación	,528**
	Sig. (bilateral)	.000
37. Se me hace fácil llegar a un acuerdo	Coeficiente de correlación	,300**
	Sig. (bilateral)	.000
38. Se quedan callados porque saben que yo dirijo	Coeficiente de correlación	,383**
	Sig. (bilateral)	.000
39. Acepto lo que decide el grupo	Coeficiente de correlación	,592**
	Sig. (bilateral)	.000
40. Nos organizamos adecuadamente	Coeficiente de correlación	,666**
	Sig. (bilateral)	.000
41. Me adapto a lo que dice el grupo	Coeficiente de correlación	,621**
	Sig. (bilateral)	.000
42. Me quedo conforme	Coeficiente de correlación	,351**
	Sig. (bilateral)	.000
43. Me siento satisfecho	Coeficiente de correlación	,592**
	Sig. (bilateral)	.000
TOTAL	Coeficiente de correlación	1.000
	Sig. (bilateral)	

La siguiente tabla nos muestra que el ítem 22 fue eliminado ya que no muestra correlación con la prueba, así como nos indica Kline (1986), que un puntaje negativo se considera menor a 0,20 (<0,20).

3.3. Correlación Ítem – Dimensión

Tabla 10

Correlación ítem – dimensión (Motivación de Logro)

Correlación ítem – dimensión (Dimensión 1)		
		D1
13. Demuestro todo mi aprendizaje	Coeficiente de correlación	,682**
	Sig. (bilateral)	.000
14. Me adhiero al trabajo	Coeficiente de correlación	,653**
	Sig. (bilateral)	.000
15. Aporto ideas para que todo salga bien	Coeficiente de correlación	,638**
	Sig. (bilateral)	.000
20. Les escucho su ideas	Coeficiente de correlación	,660**
	Sig. (bilateral)	.000
11. Organizo las ideas para llegar al objetivo	Coeficiente de correlación	,614**
	Sig. (bilateral)	.000
12. Al final doy a conocer mis opiniones	Coeficiente de correlación	,672**

	Sig. (bilateral)	.000
18. Los trato a todos por igual	Coeficiente de correlación	,681**
	Sig. (bilateral)	.000
1. Trato de entenderlos	Coeficiente de correlación	,597**
	Sig. (bilateral)	.000
4. Estoy dispuesto a dar mi apoyo	Coeficiente de correlación	,688**
	Sig. (bilateral)	.000
5. Pienso mucho en lo que voy decir	Coeficiente de correlación	,567**
	Sig. (bilateral)	.000
10. Tomo la iniciativa	Coeficiente de correlación	,671**
	Sig. (bilateral)	.000
16. Las nuevas ideas la consultaría con el jefe	Coeficiente de correlación	,499**
	Sig. (bilateral)	.000
19. Les digo lo que tienen que hacer	Coeficiente de correlación	,611**
	Sig. (bilateral)	.000
2. Cuestionó lo que opinan	Coeficiente de correlación	,361**
	Sig. (bilateral)	.000
3. Se me hace fácil adecuarme a la opinión de otros	Coeficiente de correlación	,562**
	Sig. (bilateral)	.000
6. Acepto las ordenes	Coeficiente de correlación	,642**
	Sig. (bilateral)	.000
17. Demostraría lo mejor sin decirle nada a nadie	Coeficiente de correlación	,533**
	Sig. (bilateral)	.000
7. Doy lo mejor de mi	Coeficiente de correlación	,700**
	Sig. (bilateral)	.000
8. Participo de lo que ellos acuerdan	Coeficiente de correlación	,584**
	Sig. (bilateral)	.000

En la tabla de correlación ítem – dimensión Motivación de logro, podemos observar que las correlaciones presentan una sig. mayor a ,20 por lo tienen una muy buena correlación según lo que manifiesta Kline. (Kline, 1986)

Tabla 11

Correlación ítem – dimensión (Motivación de Filiación)

Correlación ítem – dimensión (Dimensión 2)		D2
9. Me gusta aportar ideas	Coeficiente de correlación	,561**
	Sig. (bilateral)	.000
21. Todos cooperan	Coeficiente de correlación	,706**
	Sig. (bilateral)	.000
23. Todos quieren llegar al mismo objetivo	Coeficiente de correlación	,620**

	Sig. (bilateral)	.000
24. Hablo con él	Coeficiente de correlación	,641**
	Sig. (bilateral)	.000
25. Ayuda a perfeccionar el trabajo	Coeficiente de correlación	,614**
	Sig. (bilateral)	.000
28. Realizan un buen trabajo	Coeficiente de correlación	,619**
	Sig. (bilateral)	.000
31. Recibe nuestros aportes	Coeficiente de correlación	,567**
	Sig. (bilateral)	.000
33. Consulta antes de tomar una decisión	Coeficiente de correlación	,552**
	Sig. (bilateral)	.000
34. Trato de que se organicen	Coeficiente de correlación	,458**
	Sig. (bilateral)	.000
35. Decido que es lo que deben de hacer para mejorar	Coeficiente de correlación	,564**
	Sig. (bilateral)	.000
36. Los impulso a hacer las cosas bien	Coeficiente de correlación	,584**
	Sig. (bilateral)	.000
37. Se me hace fácil llegar a un acuerdo	Coeficiente de correlación	,428**
	Sig. (bilateral)	.000
39. Acepto lo que decide el grupo	Coeficiente de correlación	,652**
	Sig. (bilateral)	.000
42. Me quedo conforme	Coeficiente de correlación	,435**
	Sig. (bilateral)	.000
D2	Coeficiente de correlación	1.000
	Sig. (bilateral)	

En la siguiente tabla de correlación ítem – dimensión Motivación de filiación podemos observar que las correlaciones presentan una sig. mayor a ,20 por lo tienen una muy buena correlación según lo que manifiesta Kline. (Kline, 1986)

Tabla 12

Correlación ítem – dimensión (Motivación de Poder)

Correlación ítem – dimensión (Dimensión 3)		
		D3
26. Brinda mejores aportes	Coeficiente de correlación	,557**
	Sig. (bilateral)	.000
27. Maneja mejor el área de trabajo	Coeficiente de correlación	,640**
	Sig. (bilateral)	.000
29. Me comprenden mejor	Coeficiente de correlación	,596**
	Sig. (bilateral)	.000

30. Saben ponerse en tu lugar	Coefficiente de correlación	,664**
	Sig. (bilateral)	.000
32. Toma sus propias decisiones	Coefficiente de correlación	,460**
	Sig. (bilateral)	.000
38. Se quedan callados porque saben que yo dirijo	Coefficiente de correlación	,533**
	Sig. (bilateral)	.000
40. Nos organizamos adecuadamente	Coefficiente de correlación	,680**
	Sig. (bilateral)	.000
41. Me adapto a lo que dice el grupo	Coefficiente de correlación	,720**
	Sig. (bilateral)	.000
43. Me siento satisfecho	Coefficiente de correlación	,689**
	Sig. (bilateral)	.000
D3	Coefficiente de correlación	1.000
	Sig. (bilateral)	

En la siguiente tabla de correlación ítem – dimensión de Motivación de poder. Podemos observar que las correlaciones presentan una sig. mayor a ,20 por lo tienen una muy buena correlación según lo que manifiesta Kline. (Kline, 1986)

3.5. Confiabilidad por consistencia interna

Tabla 13

Alfa de Cronbach General (Motivación)

Estadísticos de fiabilidad (Motivación)	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.941	42

Como se puede apreciar el alfa de Cronbach de toda la prueba es un puntaje de ,941 lo cual nos indica que la prueba es confiable y mide correctamente el constructo propuesta por esta investigación.

Tabla 14

Alfa de Cronbach por Dimensiones

Alfa de Cronbach de Dimensiones		
Dimensión 1 Logro	.931	N de elementos 19
Dimensión 2 Filiación	.844	N de elementos 14
Dimensión 3 Poder	.808	N de elementos 9

El alfa de Cronbach de las dimensiones se obtuvo en la dimensión 1 Logro un puntaje de ,931; en la dimensión 2 Filiación se obtuvo un puntaje de ,844 y en la dimensión 3 Poder se obtuvo un puntaje de ,808; lo cual nos indica que la prueba es confiable y mide lo que tiene que medir, ya que según George y Mallery puede ser suficiente y fiable a partir de 0.6 hacia adelante. George y Mallery (2003, p.231).

Tabla 15

Confiabilidad por separación de mitades

Estadísticos de fiabilidad	
Dos mitades de Guttman	.687

Se observa que en la primera mitad tiene un Alfa de Cronbach de .932 y la segunda mitad tiene un Alfa de Cronbach de .882. Por lo tanto en el Alfa de Guttman tiene como coeficiente .687 por es confiable.

Tabla 16

Baremos del cuestionario de Motivación M-L 1996 - Revisado

Puntaje Estándar	Categoría diagnóstico	Motivación de Logro	Motivación de Filiación	Necesidad de Poder
1-16	Muy bajo	21-74	51-55	25-35
17-34	Bajo	75-81	56-58	36-39
35-52	Tendencia a bajo	82-85	59-61	40-42
53-70	Tendencia a alto	86-89	62-65	43-44
71-88	Alto	90-97	66-70	45-47
89-99	Muy alto	98-106	71-79	48-55
	<i>Media</i>	<i>82,2840</i>	<i>62,3655</i>	<i>41,5120</i>
	<i>Desviación estándar</i>	<i>17,59322</i>	<i>6,86205</i>	<i>5,94637</i>

Elaboración propia

IV. DISCUSIÓN

De acuerdo a la investigación se presenta el análisis de los resultados obtenidos, así también se indican sugerencias para posteriores investigaciones.

Esta investigación pretende explorar si es posible encontrar las propiedades psicométricas de la Escala de Motivación M-L 1996 de Luis Vicuña Peri.

En el primer objetivo, se buscó determinar la validez de contenido del instrumento, donde se muestra que la prueba es válida y confiable, ya que tuvo una validación de criterio por 10 jueces expertos y su Alfa de Cronbach general fue de 0,93 es decir que los valores están por encima del 0,80 que son los valores mínimos de la V de Aiken.

En contraste, con estudios previos Gutiérrez (2017), se concuerda en la fiabilidad de la prueba completa, ya que realizó una investigación para determinar las propiedades psicométricas del cuestionario de Motivación y Estrategias de Aprendizaje, donde realizó el análisis factorial exploratorio, determinándose 2 factores que explican el 64% de la varianza total, presentando cargas factoriales mayores a .30. A la vez, el análisis factorial confirmatorio presenta un índice de ajuste global, indicando así un ajuste aceptable ($>.85$); los índices de confiabilidad fueron obtenidos mediante el Alfa de Cronbach .92 para la prueba completa. Los resultados permiten apreciar adecuadas bondades psicométricas para su uso.

Sin embargo, se muestran otros estudios en el ámbito internacional según Becerra y Morales (2015), nos menciona que realizó la validación de la escala de motivación, del cual la teoría que utilizaron los investigadores refieren que existen dos dimensiones la Motivación de logro extrínseca y la Motivación de logro intrínseca, obteniendo un Alfa general 0.8, pero en la dimensión de Motivación extrínseca obtuvo un alfa de 0.67, es posible que los ítems estén analizados según la distribución teórica del autor y que sea necesario aplicar el análisis factorial, para observar la distribución de los ítems en sus factores tal cual se realizó en esta investigación, que se tuvo que reacomodar la distribución de los ítems en sus respectivas dimensiones, ocasionando que el alfa total y por dimensiones aumentara.

Por consiguiente otra investigación de Burgos y Sánchez (2012) nos da a conocer que existe una diferencia con la investigación planteada, a pesar que obtuvieron

un Alfa de Cronbach de 0.91 que es un nivel alto, los autores no analizaron de una forma correcta el método de análisis factorial porque la distribución de los ítems en cada una de las dimensiones es la misma que la prueba original y no modificaron la distribución cuando aplicaron el análisis factorial.

En la actualidad existen varias pruebas que están fundamentadas por autores que ofrecen sus propias dimensiones y es deber de los investigadores poder fundamentar o refutar los indicadores, al igual que los ítems que propone el autor original. Por lo tanto al observar que la distribución de los ítems en esta muestra se ajusta mejor a la teoría de Alderfer, se pudo revisar el instrumento en beneficio de la población.

Actualmente existen instrumentos que evalúan la motivación en diferentes ámbitos, sin embargo no existen muchas pruebas que sean dirigidas a la población del sector pesquero.

Por ello en esta investigación con la muestra de 250 operarios, la validez de contenido que tiene el instrumento general (Motivación M-L1996 - Revisado), como también las dimensiones, son altamente positivas, por lo cual se interpreta que la escala mide realmente lo que pretende medir.

Por lo tanto, como último objetivo se realizó el establecimiento de las normas o baremos que ayuden a la interpretación de los 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, sobre un constructo medido.

Hoy en día es necesario que el tema de la motivación sea planteada con mayor frecuencia en las organizaciones ya que el ser humano es la fuente para llevar al éxito una empresa u organización. Así mismo, es de prioridad continuar con la adaptación, esta vez dirigido al sector pesquero (operarios).

Es necesario recalcar que hay distintos puntos de vista acerca de la motivación, es importante iniciar la motivación, de manera personal con uno mismo plantearse objetivos y metas en la vida. Debido a que es fundamental seguir realizando investigaciones con la variable de motivación.

La escala de Motivación ML- 1996 – Revisado tiene un alto nivel de importancia, ya que hasta el momento no existe diversidad de pruebas que mida esta variable desde una visión cuantitativa, que midan o pretendan medir el nivel de motivación con las necesidades.

V. CONCLUSIONES

En relación a los objetivos de la presente investigación se concluye lo siguiente:

PRIMERA: Se determinó las propiedades psicométricas de la escala de Motivación M-L 1996 Revisado en los operarios pesqueros del distrito de Chancay.

SEGUNDA: La Escala de Motivación M-L 1996 Revisado obtuvo un puntaje de V de Aiken a 0,93 decir un valor por encima del 0,80

TERCERA: La validez de constructo se realizó por medio de la correlación ítem – test e ítem – dimensión, donde se eliminó el ítem 22 con una significancia menor a 0,20.

CUARTA: El análisis factorial exploratorio de la Escala de Motivación M-L 1996 Revisado, arrojó 3 dimensiones similares al autor McClelland 1962.

QUINTA: En cuanto a la confiabilidad por separación de mitades se obtuvo una significancia de 0,93 y la segunda mitad tiene un Alfa de Cronbach de 0,88 lo cual es muy bueno.

SEXTA: En la confiabilidad por consistencia interna se utilizó en Alfa de Cronbach lo cual nos arrojó un puntaje general de 0,94, así mismo también se obtuvieron el Alfa de Cronbach de las dimensiones que tuvieron un puntaje en la dimensión 1 de 0,93, dimensión 2 de 0.84 y dimensión 3 de 0,80.

SÉPTIMA: En cuanto a los baremos de la Escala de Motivación M-L 1996 Revisado, se realizaron las tablas de percentiles por dimensiones, Dimensión 1 (Necesidad Existencia), Dimensión 2 (Necesidad Relación,) y Dimensión 3 (Necesidad Crecimiento).

OCTAVA: La calificación de la escala es de tipo Likert, la duración para la aplicación es de 10 minutos y es aplicable para los operarios pesqueros del distrito de Chancay.

NOVENA: Por último, la escala que inicialmente tuvo 54 de ítems se redujo a 42 ítems pasando por las pruebas pilotos, siendo este la escala final para ser aplicada.

VI. RECOMENDACIONES

Usar el cuestionario de Motivación M-L 1996 – Revisado en trabajadores del sector pesquero de manera individual o colectiva, ya que cuenta con adecuadas propiedades para su uso.

Se recomienda que esta prueba pueda ser adaptada para distintas poblaciones ya que en este caso, es solo aplicable para operarios pequeros del distrito de Chancay.

Se recomienda que los trabajadores sean evaluados e identificar el problema para poder brindarles atención psicológica y talleres, además brindar información de los problemas que se pueden dar de manera personal o en la organización.

Para conocer los niveles que presentan los trabajadores respecto a la motivación, se recomienda buscar otro tipo de poblaciones a los que también se les pueda aplicar el cuestionario.

VII. REFERENCIAS

- Abad, F.; Garrido, J.; Olea, J. & Ponsoda, V. (2006). *Introducción a la psicometría*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid. Recuperado de: <http://aprendeenlinea.udea.edu.co/lms/investigacion/mod/resource/view.php?id=917>
- Alderfer, C. (1972) *Existence, relatedness and growth human needs in Organizational Settings*. New York: Ed. Free Press.
- Aliaga, J. (2006). Psicometría: Test psicométricos, confiabilidad y validez. En: Quintana A.; Montgomery W. (eds). *Psicología: Tópicos de actualidad*. Lima: UNMSM, pp. 85-108
- 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
- Argibay, J. (2006). *Técnicas psicométricas. Cuestiones de validez y confiabilidad. Subjetividad y Procesos cognitivos*. Recuperado de http://dspace.uces.edu.ar:8180/jspui/bitstream/123456789/765/1/T%C3%A9cnicas_psicom%C3%A9tricas.pdf
- Becerra, C. & Morales, M. (2015). Motivación, autoeficacia, estilo atribucional y rendimiento escolar de estudiantes de bachillerato. *Revista de Investigación Educativa*, 17(3), 79-93.
- Briones, G. (1995). *Métodos y Técnicas para las Ciencias Sociales*. 2ª. reimp., Ed. Trillas, México.
- Burgos, E. & Sánchez, P. (2012). Adaptación y validación preliminar del cuestionario de motivación y estrategias de aprendizaje (Tesis). Universidad del Bio-Bio, Chile.

- Campbell, D., & Stanley, J. (2001). *Diseños experimentales y cuasi experimentales en la investigación social*. Buenos Aires - Argentina: Editorial Amorrortu.
- Cano, G. & Alfaro, M. (2009). *Cuestionario sobre motivación lectora en una experiencia de plan lector* (Tesis). Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Chang, A. (2010). *Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza* (Tesis). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.
- 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>
- Davis, K. & Newstrom, J. (1993) *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Editorial Mc Graw – Hill. Octava edición.
- Díaz, V. (2009). *Metodología de la investigación científica y bioestadística*. Universidad FinisTerae. Santiago de Chile: MASTERS RIL Editores. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=ZPVtPpdFdGMC&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- 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.
- Gómez, A. (2000). Clima Organizacional, En: Guillen, C (Coord) *Psicología del trabajo para relaciones laborales* (1ª ed. en español, pp. 195-207). Madrid, España McGraw Hill/ Interamericana.

- Gutierrez, Y. (2017) *Propiedades psicométricas del cuestionario de motivación y estrategias de aprendizaje forma corta en estudiantes universitarios del distrito de Trujillo* (Tesis). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Hernández, R.; Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6º edición: México.
- INEI, (2016). *Régimen laboral del trabajador pesquero*, Actualidad Empresarial N.º 343, Lima, Perú.
- Kerlinger, F. & Lee, H. (2000). *Investigación del comportamiento: métodos de investigación en ciencias sociales*, México: Editorial McGraw-Hill.
- 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&lpg=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
- Maslow, A. (1991) *Motivación y Personalidad*. Madrid, España: Edición Díaz Santos.
- 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*. Madrid, es: Narcea Ediciones.
- Meneses, J. & Valero, S. (2013). *Psicometría*. Barcelona: Editorial UOC.
- Molina, H. (2011). *Validez y confiabilidad de un instrumento*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Morales, V. (2007). *La fiabilidad de los tests y escalas*. Universidad Pontificia Comillas: Madrid. Recuperado de <http://web.upcomillas.es/personal/peter/estadisticabasica/Fiabilidad.pdf>

- 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>
- Muñiz, J. Elosua, P. y Hambleton, R. (2013). *Directrices para la traducción y adaptación de los test*: Segunda edición. *Psicotema* 2013, Vol. 25, N° 2, pp. 151-157. ISSN 0214-9915 CODEN PSOTEG. Recuperado de: <http://www.cop.es/pdf/dtyatest.pdf>
- Muñiz, J. (2003). *Teoría clásica de los test*. Madrid: Pirámide.
- Muñiz, J. (1997). *Introducción a la teoría de respuesta a los ítems*. Madrid: Pirámide.
- Montero, I. y León, O. (2005). *Sistema de clasificación del método en los informes de investigación en Psicología*. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 5, 115-127
- Nunnally, J. & Bernstein, I. (1995). *Teoría Psicométrica* (3ª ed). México, D.F.: McGraw-Hill Latinamericana.
- Núñez, A. (2005). Validación de la Escala de Motivación Educativa (eMe) en Paraguay. *Revista Interamericana de Psicología*, 40(40), pp. 391-398.
- Pérez, C. (2013). *Análisis multivariante de datos. Aplicaciones con IBM SPSS, SAS y ATATGRAPHICS*. Madrid, España: Garceta Grupo Editorial.
- Pérez, 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>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Ediciones Pearson.
- Schultz, P. (1995). *Comportamiento organizacional*. México D.F.: Edición Prentice Hall.

- Sudarsky, J. & Cleves, J. (1976). *Diseño de un instrumento para medir el perfil motivacional*. *Revista latinoamericana de Psicología*. 8(003), 425-477. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/pdf805/80580307.pdf>.
- Tamayo, M. (2004). *El Proceso de la Investigación Científica*. Ciudad de México 4ª Ed. Recuperado de <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/eureka/pudgvirtual/Tamayo.pdf>
- Valencia, J. (2006). *Modelo de cambio organizacional para maximizar los resultados en una empresa en el Sector Público*. Tesis para obtener el título de licenciado de Administración. Universidad Nacional Autónoma de México Cautillán Izcall, Estado de México. Recuperado de: <http://avalon.cuautitlan2.unam.mx/bibliotecadetesis/25.pdf>
- Vicuña, L. (2004). *La motivación de logros y el autoconcepto en estudiantes de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. *Revista de Investigación en Psicología* Vol. 7, N° 2, Instituto de Investigaciones Psicológicas, Facultad de Psicología, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Vicuña, L. (2000). *Autoconcepto y la Motivación de logro en estudiantes de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM)*. Lima – Perú.
- Wigfield, A. & Guthrie, J. (1997). *Relations of children motivations for reading to the amount and breadth of their reading*. *Journal of Educational Psychology*, 89, pp. 420-432.

Anexo 1.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Alumno:

.....

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Lucy Milagros Cerna Godo**, interno de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **Propiedades psicométricas de la escala de Motivación M-L 1996 en los operarios de las plantas pesqueras del distrito de Chancay, 2017** y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de un cuestionario psicológico: **Motivación M-L 1996**. 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. Lucy Milagros Cerna Godo

ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo
con número de DNI: acepto participar en la
investigación sobre **Propiedades psicométricas de la escala de Motivación M-L 1996 en los operarios de las plantas pesqueras del distrito de Chancay, 2017** del señorita Lucy Milagros Cerna Godo

Día:/...../.....

Firma

Anexo 2

PRUEBA ORIGINAL

Escala de Motivación M-L 1996

VERSION – ORIGINAL

Luis Vicuña Peri

INSTRUCCIONES

Escala de Motivación M-L 1996

Esta escala le presenta a usted, algunas posibles situaciones. En cada una deberá indicar su grado de acuerdo o desacuerdo, para lo cual deberá poner una equis (X) debajo de la categoría que describa mejor sus rasgos motivacionales. Trabaje con el siguiente criterio.

INSTRUCCIONES: Esta escala le presenta a usted, algunas posibles situaciones. En cada una deberá indicar su grado de acuerdo o desacuerdo, para lo cual deberá poner una equis (X) debajo de la categoría que describa mejor sus rasgos motivacionales. Trabaje con el siguiente criterio.

1. equivale a DEFINITIVAMENTE EN DESACUERDO.
2. equivale a MUY EN DESACUERDO
3. equivale a EN DESACUERDO.
4. equivale a DE ACUERDO
5. equivale a MUY DE ACUERDO
6. equivale a DEFINITIVAMENTE DE ACUERDO.

N°	CUESTIONARIO	DESACUERDO			ACUERDO		
		1	2	3	4	5	6
CUANDO ESTOY CON MIS PADRES							
a)	Hago lo necesario por comprenderlos						
b)	Cuestiono lo que considero inapropiado						
c)	Hago lo necesario para conseguir lo que deseo						
EN CASA							
a)	Apoyo en la consecución de algún objetivo						
b)	Soy el que da forma a las ideas						
c)	Soy quien logra que se algo útil						

CON MIS PARIENTES							
a)	Me esfuerzo para obtener su aprobación						
b)	Hago lo necesario para evitar su influencia						
c)	Puedo ser tan afectuoso como convenga						
CUANDO UN TRABAJO EN GRUPO							
a)	Acoplo mis ideas con las del grupo para llegar a una síntesis juntos						
b)	Distribuyo los temas para facilitar el análisis						
c)	Finalmente, hago visible mi estilo de presentación						
CUANDO ESTOY FRENTE A UN GRUPO DE TRABAJO							
a)	Me sumo al trabajo de los demás						
b)	Cautelo el avance del trabajo						
c)	Oriento para evitar errores						
SI EL TRABAJO DEPENDIERA DE MI							
a)	Elegiría asesores con mucho talento						
b)	Determinaría las normas y formas de trabajo						
c)	Oriento para evitar errores						
MIS AMIGOS							
a)	Los trato por igual						
b)	Suelen acatar mis ideas						
c)	Alcanzo mis metas con o sin ellos						
CUANDO ESTOY CON MIS AMIGOS							
a)	Los tomo como modelos						
b)	Censuro las bromas que no me parecen						
c)	Busco la aprobación de mis iniciativas						
CUANDO MI AMIGO ESTA CON SUS AMIGOS							
a)	Busco la aceptación de los demás						
b)	Oriento el tema de conversación						
c)	Los selecciono según me parezca						
CON EL SEXO OPUESTO							

a)	Busco los puntos de coincidencia							
b)	Busco la forma de controlar la situación							
c)	Soy simpático si me interesa							
EL SEXO OPUESTO								
a)	Es un medio para considerar la identidad sexual							
b)	Sirve para comprobar la eficacia persuasiva							
c)	Permite la comprensión del otro							
EN LA RELACIÓN DE PAREJA								
a)	Ambos se complacen al sentirse acompañados							
b)	Uno de ellos es quien debe orientar la relación							
c)	Intento obtener mayor utilidad							
RESPECTO A MIS VECINOS								
a)	Busco los lugares donde se reúnen							
b)	Decido que deben hacer para mejorar algo							
c)	Los ayudo siempre que obtengo un beneficio							
QUIENES VIVEN CERCA DE CASA								
a)	Los conozco bien y me gusta pasarla con ellos							
b)	Son fáciles de convencer y manejar							
c)	Me permiten alcanzar mis metas en la comunidad							
EN GENERAL, CON MIS CONOCIDOS DEL BARRIO								
a)	Acato lo que se decide en grupo							
b)	Impongo mis principios							
c)	Espero que me consideren un ganador							
SIEMPRE QUE NOS REUNIMOS A JUGAR								
a)	Acepto los retos aunque me parezcan tontos							
b)	Aceptan mi consejo para decidir							
c)	Elijo el juego en el que puedo ganar							
DURANTE EL JUEGO								
a)	Me adapto a las normas							
b)	Impongo mis reglas							

c)	Intento ganar a toda costa						
CUANDO EL JUEGO TERMINA							
a)	Soy buen perdedor						
b)	Uso las normas convenientes						
c)	Siempre obtengo lo que quiero						

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 3

PRUEBA PILOTO

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

Autor: Luis Vicuña Peri
Modificado por: Lucy Milagros Cerna Godo

Edad : _____

Sexo : _____

Estado Civil: _____

INSTRUCCIONES: Esta escala le presenta a usted, algunas posibles situaciones. En cada una deberá indicar su grado de acuerdo o desacuerdo, para lo cual deberá poner una equis (X) debajo de la categoría que describa mejor sus rasgos motivacionales. Trabaje con el siguiente criterio.

1. equivale a DEFINITIVAMENTE EN DESACUERDO.
2. equivale a MUY EN DESACUERDO
3. equivale a EN DESACUERDO.
4. equivale a DE ACUERDO
5. equivale a MUY DE ACUERDO
6. equivale a DEFINITIVAMENTE DE ACUERDO.

N°	CUESTIONARIO	DESACUERDO			ACUERDO		
		1	2	3	4	5	6
CUANDO ESTOY CON MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO							
1	Trato de entenderlos						
2	Cuestionó lo que opinan						
3	Se me hace fácil adecuarme a la opinión de otros						
EN EL TRABAJO							
4	Estoy dispuesto a dar mi apoyo						
5	Pienso mucho en lo que voy decir						
6	Acepto las ordenes						
CUANDO ESTOY CON MIS AMIGOS							
7	Doy lo mejor de mi						

8	Participo de lo que ellos acuerdan							
9	Me gusta aportar ideas							
CUANDO TRABAJAMOS EN GRUPO								
10	Tomo la iniciativa							
11	Organizo las ideas para llegar al objetivo							
12	Al final doy a conocer mis opiniones							
CUANDO ESTOY FRENTE A OTROS GRUPOS DE TRABAJO								
13	Demuestro todo mi aprendizaje							
14	Me adhiero al trabajo							
15	Aporto ideas para que todo salga bien							
SI EN EL TRABAJO TODO DEPENDIERA DE MI								
16	Las nuevas ideas la consultaría con el jefe							
17	Demostraría lo mejor sin decirle nada a nadie							
18	Busco las aprobaciones de mis superiores							
A MIS AMIGOS DEL TRABAJO								
19	Los trato a todos por igual							
20	Les digo lo que tienen que hacer							
21	Les escucho su ideas							
CUANDO TRABAJO EN EQUIPO CON MIS AMIGOS								
22	Todos cooperan							
23	Suelen no aportar ideas							
24	Todos quieren llegar al mismo objetivo							
CUANDO UN COMPAÑERO DE TRABAJO SE DISTRAE								
25	Hablo con él							
26	Lo dejo para que el jefe lo vea							
27	Le hago notar su error							
EL SEXO OPUESTO EN LA EMPRESA								
28	Ayuda a perfeccionar el trabajo							
29	Brinda mejores aportes							
30	Maneja mejor el área de trabajo							
LAS MUJERES QUE LABORAN CONMIGO								
31	Realizan un buen trabajo							

32	Me comprenden mejor							
33	Saben ponerse en tu lugar							
CUANDO SE TRABAJA CON UNA JEFA								
34	Recibe nuestros aportes							
35	Toma sus propias decisiones							
36	Consulta antes de tomar una decisión							
RESPECTO A MIS CONOCIDOS								
37	Trato de que se organicen							
38	Decido que es lo que deben de hacer para mejorar							
39	Los impulso a hacer las cosas bien							
CON QUIENES COMPARTO RATOS LIBRES								
40	Se me hace fácil llegar a un acuerdo							
41	Les impongo lo que digo							
42	Se quedan callados porque saben que yo dirijo							
A MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO								
43	Acepto lo que decide el grupo							
44	Les doy ordenes							
45	Hacen lo que yo deseo							
CUANDO SE CELEBRA ALGUNA FIESTA EN LO LABORAL								
46	Nos organizamos adecuadamente							
47	Tenemos el apoyo del jefe.							
48	Quiero hacer lo que a mí me parece							
DURANTE LA CELEBRACIÓN								
49	Me adapto a lo que dice el grupo							
50	Impongo mis ideas							
51	Deseo ganar como sea							
CUANDO LA CELEBRACIÓN TERMINA								
52	Me quedo conforme							
53	Me siento satisfecho							
54	Reclamo si faltó alguna cosa							

Anexo 4

Cuestionario final – Revisado

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN M-L 199 REVISADO

Autor: Luis Vicuña Peri

Modificado por: Lucy Milagros Cerna Godo

Edad : _____
Sexo : _____
Estado Civil: _____

INSTRUCCIONES: Esta escala le presenta a usted, algunas posibles situaciones. En cada una deberá indicar su grado de acuerdo o desacuerdo, para lo cual deberá poner una equis (X) debajo de la categoría que describa mejor sus rasgos motivacionales. Trabaje con el siguiente criterio.

1. equivale a DEFINITIVAMENTE EN DESACUERDO.
2. equivale a MUY EN DESACUERDO
3. equivale a EN DESACUERDO.
4. equivale a DE ACUERDO
5. equivale a MUY DE ACUERDO
6. equivale a DEFINITIVAMENTE DE ACUERDO.

N°	CUESTIONARIO	DESACUERDO			ACUERDO		
		1	2	3	4	5	6
CUANDO ESTOY CON MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO							
1	Trato de entenderlos						
2	Cuestionó lo que opinan						
3	Se me hace fácil adecuarme a la opinión de otros						
EN EL TRABAJO							
4	Estoy dispuesto a dar mi apoyo						
5	Pienso mucho en lo que voy decir						
6	Acepto las ordenes						
CUANDO ESTOY CON MIS AMIGOS							
7	Doy lo mejor de mi						
8	Participo de lo que ellos acuerdan						
9	Me gusta aportar ideas						
CUANDO TRABAJAMOS EN GRUPO							
10	Tomo la iniciativa						
11	Organizo las ideas para llegar al objetivo						
12	Al final doy a conocer mis opiniones						
CUANDO ESTOY FRENTE A OTROS GRUPOS DE TRABAJO							

13	Demuestro todo mi aprendizaje							
14	Me adhiero al trabajo							
15	Aporto ideas para que todo salga bien							
SI EN EL TRABAJO TODO DEPENDIERA DE MI								
16	Las nuevas ideas la consultaría con el jefe							
17	Demostraría lo mejor sin decirle nada a nadie							
A MIS AMIGOS DEL TRABAJO								
18	Los trato a todos por igual							
19	Les digo lo que tienen que hacer							
20	Les escucho su ideas							
CUANDO TRABAJO EN EQUIPO CON MIS AMIGOS								
21	Todos cooperan							
22	Todos quieren llegar al mismo objetivo							
CUANDO UN COMPAÑERO DE TRABAJO SE DISTRAE								
23	Hablo con él							
EL SEXO OPUESTO EN LA EMPRESA								
24	Ayuda a perfeccionar el trabajo							
25	Brinda mejores aportes							
26	Maneja mejor el área de trabajo							
LAS MUJERES QUE LABORAN CONMIGO								
27	Realizan un buen trabajo							
28	Me comprenden mejor							
29	Saben ponerse en tu lugar							
CUANDO SE TRABAJA CON UNA JEFA								
30	Recibe nuestros aportes							
31	Toma sus propias decisiones							
32	Consulta antes de tomar una decisión							
RESPECTO A MIS CONOCIDOS								
33	Trato de que se organicen							
34	Decido que es lo que deben de hacer para mejorar							
35	Los impulso a hacer las cosas bien							
CON QUIENES COMPARTO RATOS LIBRES								
36	Se me hace fácil llegar a un acuerdo							
37	Se quedan callados porque saben que yo dirijo							
A MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO								
38	Acepto lo que decide el grupo							
CUANDO SE CELEBRA ALGUNA FIESTA EN LO LABORAL								
39	Nos organizamos adecuadamente							

DURANTE LA CELEBRACIÓN							
40	Me adapto a lo que dice el grupo						
CUANDO LA CELEBRACIÓN TERMINA							
41	Me quedo conforme						
42	Me siento satisfecho						

ANEXO Nº 05

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: "Propiedades Psicométricas de la escala de motivación M-L 1996 en los operarios de las plantas pesqueras del distrito Chancay, 2017"

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema principal:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Es la Escala de Motivación M-L 1996 válida y confiable para operarios de las plantas pesqueras del distrito de Chancay 2017? 	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la validez y confiabilidad de la Escala de Motivación M-L 1996 para operarios de las plantas pesqueras del distrito de Chancay 2017.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la validez de contenido de la Escala de Motivación M-L 1996 para operarios de las plantas pesqueras del distrito de Chancay 2017. Determinar la validez de constructo la Escala de Motivación M-L 1996 para operarios de las plantas pesqueras del distrito de Chancay 2017. Determinar la confiabilidad por Consistencia Interna de la Escala de Motivación M-L 1996 para operarios de las plantas pesqueras del distrito de Chancay 2017. Determinar la confiabilidad por dos mitades de la Escala de Motivación M-L 1996 para operarios de las plantas pesqueras del distrito de Chancay 2017. Elaborar los baremos de la escala de Motivación M-L 1996 para operarios de las plantas pesqueras del distrito de Chancay 2017. 	Variable: Clima Organizacional			
		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Rangos
		Motivación de Poder	Bienestar	Ítem 26,27,22,30	Muy bajo [25-35] Bajo [36-39] Tendencia a bajo [40-42]
			Satisfacción	Ítem 32,38,40,41,43	Tendencia a alto[43-44] Alto [45-47] Muy alto [48-55]
		Motivación de Filiación	Relaciones Amicales	Ítem 9,21,23,24,25,28,31,33	Muy bajo [51-55] Bajo [56-58] Tendencia a bajo[59-61] Tendencia a alto[62-65]
			Trabajo en equipo	Ítem 35,36,37,39,42,34	Alto[66-70] Muy alto [71-79]
		Motivación de Logro	Liderazgo	Ítem 1,2,3,4,5,6,7,8,20,10,11,12	Muy bajo [21-74] Bajo [75-81] Tendencia a bajo [82-85]
Asertividad	Ítem 13,14,12,13,14,15		Tendencia a alto [86-89] Alto [90-97] Muy alto [98-106]		
Creatividad	Ítem 16,17,18,19,				

**ESCALA DE MOTIVACIÓN M- L 1996
REVISADO**

Autor: Cerna Godo Lucy Milagros

MANUAL

Lima, 2017

Universidad César Vallejo-Sede Lima Norte

ÍNDICE

I. Introducción	3		
II. Descripción general	4		
2.1. Ficha técnica	4		
2.2. Marco teórico	6		
2.3. Definición del constructo	7		
2.3.1. Definición conceptual	7		
2.3.2. Definición operacional	8		
2.3.4 Dimensiones del constructo	8		
2.4.1 Dimensión de Motivación de Logro	8		
2.4.2. Dimensión de Motivación de Filiación	8		
2.4.3 Dimensión de Motivación de Poder	8		
2.5. Población objetivo	9		
2.6. Campo de aplicación	9		
2.7. Material de la prueba	9		
2.7.1. Manual de aplicación	9		
2.7.2. Hoja de respuesta	9		
		2.8. Reactivos de la prueba	10
		III. Normas de la prueba	
		3.1. Instrucciones para su aplicación	10
		3.2. Instrucciones para los examinados	10
		3.3. Instrucciones para su calificación	11
		3.4. Instrucciones para su puntuación	11
		IV. Justificación estadística	12
		4.1. Análisis de los ítems por jueces	12
		4.2. Validez	13
		4.3. Confiabilidad	15
		V. Normas interpretación	16
		5.1. Interpretación de las puntuaciones	16
		VI. Referencias bibliográficas	17
		VII. Anexos	18

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, en la humanidad ha ocurrido una serie de cambios sociales, culturales y económicos causando un fuerte impacto en el desarrollo de los seres humanos, no solo afectando el modo de vida de las personas porque además el vínculo que establece el hombre en las relaciones sociales también afecta en una organización en la que pertenece.

Por ello la motivación es importante en todo ser humano, es decir que es todo aquello que induce e impulsa al sujeto a actuar de una manera determinada. Así mismo también podemos decir que la motivación, es la energía que presenta la persona para demostrar cómo se siente, lo cual es fundamental en todo centro de trabajo. Actualmente, ello no es visto en una organización pocas son las empresas que se preocupan por cómo se encuentran sus trabajadores, olvidando que un trabajador motivado contribuirá demostrando un buen rendimiento con una excelente productividad.

De la misma manera, una de las empresas principales es la del sector pesquero, ya que es una de las potencias esenciales para la seguridad alimentaria en el Perú y en el mundo. Por lo tanto el personal que labora en dicha empresa es elemental que se encuentren motivados al realizar sus deberes de trabajo.

Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI en el 2016, nos informa que la producción pesquera en el país, en particular la de consumo humano indirecto (harina de pescado y aceite de pescado) tuvo una mayor exportación.

Sin embargo los trabajadores pesqueros no son ajenos a tales situaciones, es por ello que si las empresas pesqueras generan rentabilidad de la misma manera los operarios pesqueros deberían de sentirse mayormente motivados, debido a que llegan a cumplir el objetivo de la empresa.

Schultz (1995), menciona que las organizaciones creían que sería fácil y sencillo motivar a los empleados, bastaría solo con subirle el sueldo. Ello en la actualidad ya no basta, debido a que existen personas con ganas de cumplir sus actividades sintiéndose motivados. Los empleados en esta nueva generación requieren de trabajos que satisfagan sus necesidades para sentirse satisfechos. Lo cual no solo les interesa el bienestar económico, sino también como se sienten en el lugar donde pasan gran parte de su tiempo, que es el lugar de trabajo.

Por otro lado es fundamental dar a conocer los instrumentos que miden la motivación en el ámbito internacional los cuestionarios son Escala de Motivación de logro para estudiantes y Escala de Motivación Educativa (EME), en el Perú el cuestionario de motivación M-L 1996 y el cuestionario sobre motivación de Wigfield y Guthrie (MRQ-2004).

Por ello se hace presente la investigación, la necesidad de conocer la motivación en un contexto laboral que presentan los operarios pesqueros, por lo tanto es indispensable contar con los instrumentos adaptados o estandarizados a nuestra realidad problemática.

I. DESCRIPCIÓN GENERAL

1.1. FICHA TÉCNICA

Nombre: Escala de Motivación M-L 1996 - Revisado.

Autor: Lucy Milagros Cerna Godo.

Procedencia: Universidad César Vallejo, Perú.

Aparición: 2017.

Significación: Técnica psicométrica útil para identificar la motivación que presentan los trabajadores en una organización.

Aspectos que evalúa: Los 3 dimensiones:

- Motivación de Logro
- Motivación de Filiación
- Motivación de Poder

Administración: Individual y colectiva.

Aplicación: Operarios pesqueros solo varones, con un nivel cultural promedio para comprender las instrucciones y enunciados del test.

Duración: Esta escala no precisa un tiempo determinado; no obstante, el tiempo promedio es de 20 minutos.

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

Ámbitos: Organizacional e Investigación.

Materiales: Manual de registros y hoja de respuestas.

Criterios de calidad: Validez y confiabilidad.

2.2. MARCO TEÓRICO

TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN

2.2.1 Teoría de Maslow

Maslow (1991) nos habla acerca de la teoría de la motivación, lo cual los ordena por jerarquías satisfaciendo las necesidades primarias hasta la superior mediante una pirámide dando a conocer que ello influye al comportamiento humano. Maslow manifestó esa jerarquía porque el hombre es un ser que mediante toda su vida presenta necesidades.

Maslow opinaba que las necesidades humanas intervenían como factores fundamentales ordenado la conducta así mismo complementaba que las necesidades primarias o jerárquicas son las más principales ya que determinarían el comportamiento en cuando no sean satisfechas. Por ello el individuo no puede llegar a satisfacerse a un orden superior mientras no satisfaga las primarias porque ya habiendo cumplido somos estimulados para satisfacer los siguientes niveles ya que satisfacción que presenta el ser humano conduce hacia otra necesidad

La pirámide presenta los siguientes niveles:

- Necesidades fisiológicas: Son las principales ya que se encuentran al inicio de la pirámide con una finalidad que deben presentar motivación para iniciar cualquier tarea o actividad, nos referimos al hambre, a la sed, la vestimenta, el descansar, etc., porque si el ser humano no toma en cuenta ello no podrá desarrollar los deberes que tenía en mente realizar ya que es indispensable para poder sobrevivir.

- Necesidades de seguridad: Si las necesidades fisiológicas se encuentran satisfechas, es aquí donde se manifiesta la necesidad de seguridad, como bien lo dice se trata de estar seguros, sin peligros, con comodidad, protección física, cuidar su trabajo, etc. Todo ello está situado en el segundo nivel de la pirámide.
- Necesidades de afiliación: Ya habiendo satisfecho las necesidades fisiológicas y de seguridad. En la necesidad de filiación o pertenecía se observara todo aquello que dirige al ser humano buscar en otros su aprobación en grupos sociales, sentirse conocidos, aceptados, queridos por amigos o en las organizaciones puesto que son necesidades que tienen que ver mucho con las relaciones humanas.
- Necesidades de reconocimiento: Son necesidades de estima a uno mismo, el respeto a los demás, sentirse útil dentro de la sociedad para lograr sentirse en confianza y ser capaz.
- Necesidades de autorrealización: Se encuentra en el nivel más alto, debido a que ya cubriste los cuatro anteriores de la pirámide, en esta necesidad de autorrealización es la ayuda desinteresada que muestras a los demás, los valores que manifiesta cada persona, son necesidades de crecimiento, aspiraciones que tiene cada ser humano.

Sudarsky y Cleves (1976, p.426) nos dice que a esta teoría las investigaciones no le dan validez, debido a que no han sido demostradas empíricamente.

Algunos autores indican que no es importante satisfacer necesidades inferiores para satisfacer las superiores así mismo Herzberg (s.f citado por

Sudarsky y Cleves, 1976, p. 426) refiere que las necesidades fisiológicas y seguridad no pueden ser satisfechas totalmente.

2.2.2 Teoría de Clay Arderfer

Arderfer (1994) Nos menciona que considero la motivación desde la perspectiva de Maslow, Sin embargo en lugar de cinco categorías de necesidades la teoría de ERC especifica solo tres categorías: Necesidad de existencia, relación y crecimiento.

Por ello al igual que las necesidades de Maslow, estas tres necesidades de manifiestan en jerarquías:

- Necesidades de existencia: Son los deseos de bienestar material y físico que se satisfacen con alimento, agua, aire, abrigo, condiciones de trabajo, sueldo, etc. Son similares a las necesidades fisiológicas y de seguridad que propuso Maslow.
- Necesidades de relación: Son deseos por establecer y mantener vínculos interpersonales con otras personas e incluyen a la familia, amigo, supervisores, compañeros de trabajo, similares a la de afiliación que propuso Maslow.
- Necesidades de crecimiento: Son los deseos de ser creativo, hacer aportaciones útiles y productivas para tener oportunidades de un desarrollo personal, son parecidas a las necesidades de estima y autorrealización de Maslow.

2.2.3 Teoría de Mc Clelland

Para Mc Clelland (1989) la motivación es un esfuerzo que realiza un ser humano para llegar al objetivo que desea con una buena actitud para así satisfacerlas.

Por ello cada persona descubre como satisfacer la necesidad aumentando el impulso indispensable para tener como resultado ese medio o acción, de realizarlo o bien deje de hacerlo.

Mc Clelland (1989) nos menciona que los motivos generan y estimulan a una acción y ello puede ocurrir o se motivado por varios impulsos.

Por otro lado Chavenato (2009) nos dice que todas personas son distintas, debido a que presentamos diferentes necesidades. Es así que la conducta motivante se mostrara o activara cuando el sujeto presente una necesidad con la finalidad de llegar a una meta que sea específica.

El ser humano posee varios motivos que lo empujen a un comportamiento, Por ello el individuo realizará todo por lograr complacer su necesidad.

Las personas en su vida diaria muestran motivación por alguna razón o situación, para así lograr y estar satisfecho.

Así mismo McClelland (1962), nos menciona que la motivación presenta tres necesidades fundamentales lo cual lo clásico en: necesidad de poder, necesidades de asociación y necesidad de logro. McClelland y sus colaboradores investigaron acerca de ello y más aún en la necesidad de logro.

b) Motivación de Afiliación

Es el deseo de las personas de tener un contacto interpersonal siendo un impulso que los seres humanos presentan la necesidad de formar parte a un grupo ello quiere decir que si se manifiesta estamos frente a la necesidad de filiación.

Chóliz (2004) Menciona que los seres humanos que presenta afiliación de manera elevada se manifiestan mayormente con conductas coherentes con su entorno, que es el ámbito social las cuales son mostradas mediante: llamadas por teléfono, pertenecer a grupos o asociaciones, visitar a conocidos y escribir cartas.

b) Motivación de logro.

La necesidad de lograr nuestro objetivos metas alcanzarlas para así los deseos de competencias sean cumplidas como el ser humano se lo plantea. Ello nos impulsa a sentirse bien como persona ya que cumple el deseo y lo satisfacerse. Por otro lado es muy poco de afiliarse con las personas de su entorno.

Para los seres humanos que presentan motivación de logro esforzándose al máximo obtener el logro es suficiente recompensa para el individuo. Sin embargo lo que el individuo consiga con su esfuerzo, es probable que para los demás no sea visto de la misma manera.

McClelland (1989) refiere que las características más resaltantes de la persona en el logro son que les agradan los momentos o situaciones en las que

toma la responsabilidad de encontrar la solución y poder resolver los problemas su desempeño sale a relucir ante estas situaciones planteadas.

Motivación de poder

Es búsqueda del poder, controlar e influir a otras personas o grupos según la teoría de McClelland, la necesidad de poder es cuando el individuo tiende a estar sobre los demás dando a notar ser dominantes llevando el mando de dirigir la situación es decir figurando y colocándose en un buen papel donde el sobre salga, ello quiere decir que estamos frente a la motivación de poder.

Así mismo McClelland diferenció dos modalidades distintas de expresión del poder, de índole personal y social respectivamente de la personas.

- Para esta investigación se utilizara la teoría de McClelland (1989).

2.2.4 Teoría Psicométrica

Definición

Meneses, et al. (2013, p.14) nos manifiestan que la psicometría está encargada del crecimiento de teorías, métodos y técnicas que posibiliten la construcción de un test psicológico, es por ello que la psicometría averigua una aprobación mediante resultados midiendo variables psicológicas.

Por su parte, Aliaga (2009, p.86) afirma que la psicometría presenta como objetivo medir cualquier desarrollo mediante una investigación psicológica, obteniendo como producto los instrumentos de evaluación psicológica, llamados test psicométricos.

2.2.6 Validez

La validez es fundamental ya que comprueba si el instrumento mide lo que desea medir, es así la validez respalda las inferencias que se adquieren de un grupo de pruebas debido a que deben ser concisos, esenciales y adecuadas (Muñiz, 2003, p.151).

Por ello la validez ayuda a que los psicólogos utilicen el instrumento que se ha construido generando seguridad de que el test psicológico va a medir de manera adecuada a la población.

Lo que se busca al adaptar o crear una prueba psicológica es que cumpla el objetivo por el cual es planteado, generando confianza al aplicarlo en una población (Meneses, et. al., 2013, p. 141).

Validez de contenido

La validez de contenido está definido como “el grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide” (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p. 201).

Validez de criterio

Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 202) lo expresa como una búsqueda para establecer la relación de los resultados adquiridos que se está estudiando.

También llamada validez predictiva o validez de pronóstico, nos quiere decir el nivel de eficacia con el que se pronostica una variable, lo cual se operacionaliza a través del coeficiente de validez que es la correlación entre el test y lo que evaluara (Muñiz, 2003, p.153).

Validez de constructo

Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 203), menciona que la validez de constructo “debe explicar cómo las mediciones del concepto o variable se vinculan de manera congruente con las mediciones de otros conceptos correlacionados teóricamente”. De igual forma, Aliga (2009, p.101) expresa que la validez de constructo ya que se adquiere evidencias de las conductas que son determinadas por la prueba o instrumento psicológico.

Confiabilidad

Se refiere a la exactitud de la medida del instrumento que se está utilizando para brindar resultados coherentes ya que si aplicamos repetidamente el instrumento al mismo sujeto se obtendrá iguales resultados (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p.200), ello significa que si por primera vez aplicas el instrumento tiene que ser coherente a la segunda vez porque ello implicara si el instrumento es confiable o no, en caso no lo sea implica que el instrumento cambiaria sus puntuaciones es por ello que no garantiza si es un test confiable para aplicarlo.

Coeficiente alfa (α)

Este es otro método de obtener la confiabilidad del test, el coeficiente alfa, también llamado “el alfa de Cronbach”, se trata de la comparación de todos los ítems que conforman el instrumento utilizado (Muñiz, 2003, p.54).

Es así como se busca que el resultado del alfa sea elevado, ya que demostrara que los ítems se estarían correlacionando mejor y por tanto la confiabilidad del test seria mayor (Meneses, et. al., 2013, p.91).

Baremación

Los baremos, son la puntuación convertida en escalas que ayuda a dar una medida a la variable que se está estudiando. Meneses, et al. (2013, p.220) considera que para obtener unos baremos confiables la muestra estudiada debe cumplir con los requisitos de una “muestra normativa”, la cual está caracterizada por ser una muestra relevante, representativa y homogénea.

Relevante se refiere a como los baremos garantizan que la muestra es tomada por una población significativa y que se encuentra conforme con los objetivos definidos. En cuanto a representativa, se refiere a que la muestra tiene que ser escogida con cuidado y que además esa población debe de representar una parte importante del estudio que se va realizando. Además es importante el tipo de metodología de muestreo que se escoja para realizar el instrumento de evaluación. Finalmente, debe de ser homogénea porque se debe de evitar algunos sesgos que puedan confundir al momento de evaluar y que por consecuente alteren los resultados.

1.3. DEFINICIÓN DEL CONSTRUCTO

2.2.1. Definición Conceptual

De acuerdo con Mc Clelland (1989), nos menciona que los motivos generan y estimulan a una acción y ello puede ocurrir o se motivado por varios impulsos.

3.3 ÁREAS O ELEMENTOS DEL CONSTRUCTO

3.3.1 Elementos del constructo

Así mismo McClelland (1962), nos menciona que la motivación presenta tres necesidades fundamentales lo cual lo clásico en: necesidad de poder, necesidades de poder y necesidad de logro. McClelland y sus colaboradores investigaron acerca de ello y más aún en la necesidad de logro.

3.3.1.1 Motivación de Logro

Las características más resaltantes de la persona en el logro son que les agradan los momentos o situaciones en las que toma la responsabilidad de encontrar la solución y poder resolver los problemas su desempeño sale a relucir ante estas situaciones planteadas.

3.3.1.2 Motivación de Filiación

Es el deseo de las personas de tener un contacto interpersonal siendo un impulso que los seres humanos presentan la necesidad de formar parte a un grupo ello quiere decir que si se manifiesta estamos frente a la necesidad de filiación.

3.3.1.3 Motivación de Poder

Es búsqueda del poder, controlar e influir a otras personas o grupos según la teoría de McClelland, la necesidad de poder es cuando el individuo tiende a estar sobre los demás dando a notar ser dominantes llevando el mando de dirigir la situación

1.4. Población Objetivo

El presente test psicológico está dirigido a trabajadores del sector pesquero de ambos sexos que se encuentren laborando en empresas pesqueras.

1.5. Campo de aplicación

La Escala de Motivación M-L 1996 – Revisado, ha sido diseñada para identificar la motivación y las necesidades presenta los trabajadores pesqueros, puede ser aplicada en el sector pesquero.

1.6. Materiales de la Prueba

El presente test psicológico consta de los siguientes materiales:

1.7.1. Manual de aplicación

En el cuál encontraremos toda la información necesaria para la administración, calificación e interpretación, así como también los baremos por dimensiones.

1.7.2. Hoja de respuestas

En la hoja de respuestas está contenido tanto el protocolo con las instrucciones para los examinados y los reactivos como los respectivos casilleros para que el evaluado marque con un aspa “X” en las columnas enumeradas del 1 a 6, que representan las alternativas de respuesta desde “Definitivamente en desacuerdo” hasta “Definitivamente de acuerdo”, las cuales van a permitir identificar que necesidades de motivación presentan.

1.7. Reactivos de la Prueba Psicológica

Esta escala consta de 42 ítems distribuidos en 3 dimensiones que a continuación se detallarán:

DIMENSIÓN I: *Motivación de Logro*

Constituido por 19 ítems

DIMENSIÓN II: *Necesidad de Filiación*

Presenta 14 ítems

DIMENSIÓN III: *Necesidad de Poder*

Incluye 9 ítems

I. NORMAS DE LA PRUEBA

2.1. Instrucciones para su administración

Para la administración de la prueba, el examinador puede leer en voz alta las instrucciones a los examinados y ellos seguir con la vista las instrucciones impresas en su hoja de respuestas, o bien pueden hacerlo ellos mismos. Para llevar a cabo una buena aplicación, es necesario explicar de manera concisa y clara los objetivos de la prueba, la forma cómo ha de responderse a cada uno de los enunciados, enfatizando las alternativas de respuesta con las que cuentan y ejemplificando el modo adecuado de cómo hacerlo. Asimismo, resulta relevante despejar cualquier duda que tenga el examinado y motivarlo a que responda todos los ítems sin excepción y de la manera más verás, puesto que de ello dependerá la interpretación correspondiente.

II. JUSTIFICACIÓN ESTADÍSTICA

2.2. Instrucciones para los examinados

En la hoja de respuestas, el examinado cuenta con las instrucciones necesarios para responder de manera adecuada a cada uno de los enunciados. En dichas instrucciones, se pide al examinado que lea cada frase y conteste de acuerdo a cómo piensa, siente y cree respecto de la motivación. Para lo cual, debe marcar con un aspa (X) en el cuadro del número que considere es el más conveniente según su caso, siendo las alternativas de respuesta: "Definitivamente en desacuerdo, muy en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo, muy de acuerdo y definitivamente de acuerdo ". De igual modo, se le indica que si se equivoca deberá borrar primero la alternativa que marcó y luego trazar con un aspa la nueva respuesta.

2.3. Instrucciones para su calificación

Una vez que el examinado ha concluido la prueba, se verifica que todas los enunciados hayan sido contestados, para proseguir con su calificación. Las respuestas se califican politómicamente del 1 al 6. Para ello, se realiza la sumatoria de las alternativas de respuesta asignadas a los ítems correspondientes a cada estilo. Al obtener los puntajes respectivos.

2.4. Instrucciones para su puntuación

Todos los ítems de la escala de estilos parentales son puntuados del 1 al 6; es decir, desde "Definitivamente en desacuerdo" hasta "definitivamente de acuerdo" correspondientemente, siendo los puntajes más altos según la necesidad de motivación que presenta. Es por ello que los puntajes varían, siendo los baremos que son los siguientes:

2. Análisis de Ítems por Jueces

Para llevar a cabo dicho análisis, se seleccionó 10 jueces expertos en el tema, que ostentaban el Título de Licenciado, Grado de Maestro o Doctor en la especialidad de Psicología Clínica, Organizacional y Psicometría, a quienes se les entregó una solicitud pidiéndoles que acepten formar parte del panel de expertos para evaluar la prueba en mención. Asimismo, se les hizo entrega de una Hoja de Datos para cada juez (nombres y apellidos, grado académico, especialidad, correo y teléfonos), del marco teórico del constructo, de una Cartilla de Instrucciones Generales, en donde se brindó información referida a los objetivos del instrumento, y del formato de validación de los reactivos para evaluar la Bondad, Claridad y Gramática de los mismos, como también brindar sugerencias y manifestar el porqué de sus objeciones.

Una vez obtenidos los resultados de validación por criterio de jueces, se procedió a establecer el criterio de aceptación de cada reactivo para cada juez. Finalmente, se estableció el criterio de aceptación de cada reactivo para los jueces en su conjunto, obteniendo como resultado un Índice de Acuerdo promedio de 0.96 respecto al total de ítems.

BAREMOS POR DIMENSIONES

DIMENSIONES	ÍTEMS
Motivación de Logro	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20
Motivación de Filiación	9, 21, 23, 24, 25, 28, 31, 33, 34, 35, 36, 37, 39, 42
Motivación de Poder	22, 26, 29, 30, 32, 38, 40, 41, 43.

Prueba piloto

Propuestas las características originales del instrumento, se procedió analizar las características psicométricas de la escala de Motivación M-L 1996 a fin de adaptarlos a un contexto distinto a las características de la población de estudio. Las cuales son descritas a continuación.

La muestra estuvo conformada por 30 operarios pesqueros.

Tabla 1

Validez de contenido a través del coeficiente de validación "V" de Aiken de los ítems de la Escala de Motivación M-L 1996

Ítem	Claridad					Gramatical					V AIKEN GENERAL		
	1	2	3	4	5	V	1	2	3	4		5	V
Juez	1	2	3	4	5	V	1	2	3	4	5	V	1,00
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0,90
3	1	1	0	1	1	0,8	1	1	1	1	1	1	1,00
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0,90
6	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0,8	0,90
7	1	1	1	1	0	0,8	1	1	1	1	1	1	0,80
8	1	1	1	0	1	0,8	1	1	1	0	1	0,8	0,90
9	1	1	0	1	1	0,8	1	1	1	1	1	1	1,00
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0,80
11	1	1	1	0	1	0,8	0	1	1	1	1	0,8	0,80
12	0	1	1	1	1	0,8	1	1	1	0	1	0,8	0,80
13	0	1	1	1	1	0,8	1	1	1	1	0	0,8	0,90
14	0	1	1	1	1	0,8	1	1	1	1	1	1	1,00
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0,80
16	1	1	1	0	1	0,8	1	1	1	0	1	0,8	1,00
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0,90
19	1	1	0	1	1	0,8	1	1	1	1	1	1	1,00
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0,80
21	1	1	1	0	1	0,8	1	1	1	0	1	0,8	1,00

22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0,80
26	0	1	1	1	1	0,8	0	1	1	1	1	0,8	0,80	0,80
27	1	1	1	0	1	0,8	1	1	1	0	1	0,8	1,00	1,00
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
34	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0,90
41	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0,8	1,00
42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
44	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
45	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
47	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
49	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
50	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0,70
51	0	1	1	1	0	0,8	0	1	1	1	1	0,8	0,90	0,90
52	1	1	1	1	0	0,8	1	1	1	1	1	1	1	0,80
53	0	1	1	1	1	0,8	1	1	1	1	1	1	1	1,00
54	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00

Como podemos apreciar en la siguiente tabla se obtuvo una buena calificación por parte de los jueces que evaluaron la prueba. Los ítems fueron aceptados tanto en claridad y gramatical ya que obtienen un valor aceptable para la validez (>0.8).

3.3.1.4 Tabla de Ítems originales y Modificación

Tabla 2

ÍTEM ORIGINAL	ÍTEM MODIFICADO
CUANDO ESTOY CON MIS PADRES	CUANDO ESTOY CON MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO
a) Hago lo necesario por comprenderlos	1. Trato de entenderlos
b) Cuestiono lo que considero inapropiado	2. Cuestionó lo que opinan
c) Hago lo necesario para conseguir lo que deseo	3. Se me hace fácil adecuarme a la opinión de otros
EN CASA	EN EL TRABAJO
a) Apoyo en la consecución de algún objetivo	4. 4.Estoy dispuesto a dar mi apoyo
b) Soy el que da forma a las ideas	5. 5.Pienso mucho en lo que voy decir
c) Soy quien logra que se algo útil	6. 6.Acepto las ordenes
CON MIS PARIENTES	CUANDO ESTOY CON MIS AMIGOS
a) Me esfuerzo para obtener su aprobación	7. Doy lo mejor de mi
b) Hago lo necesario para evitar su influencia	8. Participo de lo que ellos acuerdan
c) Puedo ser tan afectuoso como convenga	9. Me gusta aportar ideas
CUANDO UN TRABAJO EN GRUPO	CUANDO TRABAJAMOS EN GRUPO

a) Acoplo mis ideas con las del grupo para llegar a una síntesis juntos	10. Tomo la iniciativa
b) Distribuyo los temas para facilitar el análisis	11. Organizo las ideas para llegar al objetivo
c) Finalmente, hago visible mi estilo de presentación	12. Al final doy a conocer mis opiniones
CUANDO ESTOY FRENTE A UN GRUPO DE TRABAJO	CUANDO ESTOY FRENTE A OTROS GRUPOS DE TRABAJO
a) Me sumo al trabajo de los demás	13. Demuestro todo mi aprendizaje
b) Cautelo el avance del trabajo	14. Me adhiero al trabajo
c) Oriento para evitar errores	15. Aporto ideas para que todo salga bien
SI EL TRABAJO DEPENDIERA DE MI	SI EN EL TRABAJO TODO DEPENDIERA DE MI
a) Elegiría asesores con mucho talento	16. Las nuevas ideas la consultaría con el jefe
b) Determinaría las normas y formas de trabajo	17. Demostraría lo mejor sin decirle nada a nadie
c) Oriento para evitar errores	18. Busco las aprobaciones de mis superiores
MIS AMIGOS	A MIS AMIGOS DEL TRABAJO
a) Los trato por igual	19. Los trato a todos por igual
b) Suelen acatar mis ideas	20. Les digo lo que tienen que hacer
c) Alcanzo mis metas con o sin ellos	21. Les escucho su ideas
CUANDO ESTOY CON MIS AMIGOS	CUANDO TRABAJO EN EQUIPO CON MIS AMIGOS
a) Los tomo como modelos	22. Todos cooperan
b) Censuro las bromas que no me parecen	23. Suelen no aportar ideas

c) Busco la aprobación de mis iniciativas	24.	Todos quieren llegar al mismo objetivo
CUANDO MI AMIGO ESTA CON SUS AMIGOS		CUANDO UN COMPAÑERO DE TRABAJO SE DISTRAE
a) Busco la aceptación de los demás	25.	Hablo con él
b) Oriento el tema de conversación	26.	Lo dejo para que el jefe lo vea
c) Los selecciono según me parezca	27.	Le hago notar su error
CON EL SEXO OPUESTO		EL SEXO OPUESTO EN LA EMPRESA
a) Busco los puntos de coincidencia	28.	Ayuda a perfeccionar el trabajo
b) Busco la forma de controlar la situación	29.	Brinda mejores aportes
c) Soy simpático si me interesa	30.	Maneja mejor el área de trabajo
EL SEXO OPUESTO		LAS MUJERES QUE LABORAN CONMIGO
a) Es un medio para considerar la identidad sexual	31.	Realizan un buen trabajo
b) Sirve para comprobar la eficacia persuasiva	32.	Me comprenden mejor
c) Permite la comprensión del otro	33.	Saben ponerse en tu lugar
EN LA RELACIÓN DE PAREJA		CUANDO SE TRABAJA CON UNA JEFA
a) Ambos se complacen al sentirse acompañados	34.	Recibe nuestros aportes
b) Uno de ellos es quien debe orientar la relación	35.	Toma sus propias decisiones
c) Intento obtener mayor utilidad	36.	Consulta antes de tomar una decisión
RESPECTO A MIS VECINOS		RESPECTO A MIS CONOCIDOS
a) Busco los lugares donde se reúnen	37.	Trato de que se organicen
b) Decido que deben hacer para mejorar algo	38.	Decido que es lo que deben de hacer para mejorar

c) Los ayudo siempre que obtengo un beneficio	39.	Los impulso a hacer las cosas bien
QUIENES VIVEN CERCA DE CASA		CON QUIENES COMPARTO RATOS LIBRES
a) Los conozco bien y me gusta pasarla con ellos	40.	Se me hace fácil llegar a un acuerdo
b) Son fáciles de convencer y manejar	41.	Les impongo lo que digo
c) Me permiten alcanzar mis metas en la comunidad	42.	Se quedan callados porque saben que yo dirijo
EN GENERAL, CON MIS CONOCIDOS DEL BARRIO		A MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO
a) Acato lo que se decide en grupo	43.	Acepto lo que decide el grupo
b) Impongo mis principios	44.	Les doy ordenes
c) Espero que me consideren un ganador	45.	Hacen lo que yo deseo
SIEMPRE QUE NOS REUNIMOS A JUGAR		CUANDO SE CELEBRA ALGUNA FIESTA EN LO LABORAL
a) Acepto los retos aunque me parezcan tontos	46.	Nos organizamos adecuadamente
b) Aceptan mi consejo para decidir	47.	Tenemos el apoyo del jefe.
c) Elijo el juego en el que puedo ganar	48.	Quiero hacer lo que a mí me parece
DURANTE EL JUEGO		DURANTE LA CELEBRACIÓN
a) Me adapto a las normas	49.	Me adapto a lo que dice el grupo
b) Impongo mis reglas	50.	Impongo mis ideas
c) Intento ganar a toda costa	51.	Deseo ganar como sea
CUANDO EL JUEGO TERMINA		CUANDO LA CELEBRACIÓN TERMINA
a) Soy buen perdedor	52.	Me quedo conforme
b) Uso las normas convenientes	53.	Me siento satisfecho
c) Siempre obtengo lo que quiero	54.	Reclamo si faltó alguna cosa

Se observan los ítems del cuestionario de motivación M-L 1996, en la columna izquierda de presentan los reactivos originales confeccionados por el autor, en la derecha se muestran los ítems modificados para la muestra de operarios pesqueros.

3.3.1.5 Validez de Constructo

3.3.1.6 Correlación Ítem – Test e Ítem – Dimensión

Tabla 3

Correlación Ítem – Test

		Total
I1	Trato de entenderlos	.564**
	Coefficiente de correlación	.001
	Sig. (bilateral)	.421*
I2	Cuestionó lo que opinan	.020
	Coefficiente de correlación	.368*
	Sig. (bilateral)	.045
I3	Se me hace fácil adecuarme a la opinión de otros	.666**
	Coefficiente de correlación	.000
	Sig. (bilateral)	.602**
I4	Estoy dispuesto a dar mi apoyo	.000
	Coefficiente de correlación	.544**
	Sig. (bilateral)	.002

I7	Doy lo mejor de mi	Coefficiente de correlación	.639**
		Sig. (bilateral)	.000
I8	Participo de lo que ellos acuerdan	Coefficiente de correlación	.579**
		Sig. (bilateral)	.001
I9	Me gusta aportar ideas	Coefficiente de correlación	.407*
		Sig. (bilateral)	.026
I10	Tomo la iniciativa	Coefficiente de correlación	.392*
		Sig. (bilateral)	.032
I11	Organizo las ideas para llegar al objetivo	Coefficiente de correlación	.591**
		Sig. (bilateral)	.001
I12	Al final doy a conocer mis opiniones	Coefficiente de correlación	.558**
		Sig. (bilateral)	.001
I13	Demuestro todo mi aprendizaje	Coefficiente de correlación	.703**
		Sig. (bilateral)	.000
I14	Me adhiero al trabajo	Coefficiente de correlación	.435*
		Sig. (bilateral)	.016
I15	Aporto ideas para que todo salga bien	Coefficiente de correlación	.470**
		Sig. (bilateral)	.009
I16	Las nuevas ideas la consultaría con el jefe	Coefficiente de correlación	.221
		Sig. (bilateral)	.240
I17	Demostraría lo mejor sin decirle nada a nadie	Coefficiente de correlación	.338
		Sig. (bilateral)	.068
I18	Busco las aprobaciones de mis superiores	Coefficiente de correlación	.306
		Sig. (bilateral)	.100
I19	Los trato a todos por igual	Coefficiente de correlación	.549**
		Sig. (bilateral)	.002
I20	Les digo lo que tienen que hacer	Coefficiente de correlación	.511**

	Sig. (bilateral)	.004		Sig. (bilateral)	.000
I21 Les escucho su ideas	Coeficiente de correlación	.310	I35 Toma sus propias decisiones	Coeficiente de correlación	.446*
	Sig. (bilateral)	.096		Sig. (bilateral)	.014
I22 Todos cooperan	Coeficiente de correlación	.447*	I36 Consulta antes de tomar una decisión	Coeficiente de correlación	.436*
	Sig. (bilateral)	.013		Sig. (bilateral)	.016
I23 Suelen no aportar ideas	Coeficiente de correlación	.225	I37 Trato de que se organicen	Coeficiente de correlación	.615**
	Sig. (bilateral)	.231		Sig. (bilateral)	.000
I24 Todos quieren llegar al mismo objetivo	Coeficiente de correlación	.398*	I38 Decido que es lo que deben de hacer para mejorar	Coeficiente de correlación	.729**
	Sig. (bilateral)	.030		Sig. (bilateral)	.000
I25 Hablo con él	Coeficiente de correlación	.441*	I39 Los impulso a hacer las cosas bien	Coeficiente de correlación	.562**
	Sig. (bilateral)	.015		Sig. (bilateral)	.001
I26 Lo dejo para que el jefe lo vea	Coeficiente de correlación	.167	I40 Se me hace fácil llegar a un acuerdo	Coeficiente de correlación	.740**
	Sig. (bilateral)	.377		Sig. (bilateral)	.000
I27 Le hago notar su error	Coeficiente de correlación	.305	I41 Les impongo lo que digo	Coeficiente de correlación	.112
	Sig. (bilateral)	.101		Sig. (bilateral)	.556
I28 Ayuda a perfeccionar el trabajo	Coeficiente de correlación	.485**	I42 Se quedan callados porque saben que yo dirijo	Coeficiente de correlación	.357
	Sig. (bilateral)	.007		Sig. (bilateral)	.053
I29 Brinda mejores aportes	Coeficiente de correlación	.561**	I43 Acepto lo que decide el grupo	Coeficiente de correlación	.517**
	Sig. (bilateral)	.001		Sig. (bilateral)	.003
I30 Maneja mejor el área de trabajo	Coeficiente de correlación	.567**	I44 Les doy ordenes	Coeficiente de correlación	-.041
	Sig. (bilateral)	.001		Sig. (bilateral)	.831
I31 Realizan un buen trabajo	Coeficiente de correlación	.751**	I45 Hacen lo que yo deseo	Coeficiente de correlación	-.031
	Sig. (bilateral)	.000		Sig. (bilateral)	.870
I32 Me comprenden mejor	Coeficiente de correlación	.615**	I46 Nos organizamos adecuadamente	Coeficiente de correlación	.268
	Sig. (bilateral)	.000		Sig. (bilateral)	.153
I33 Saben ponerse en tu lugar	Coeficiente de correlación	.509**	I47 Tenemos el apoyo del jefe.	Coeficiente de correlación	.242
	Sig. (bilateral)	.004		Sig. (bilateral)	.197
I34 Recibe nuestros aportes	Coeficiente de correlación	.611**	I48 Quiero hacer lo que a mí me parece	Coeficiente de correlación	.277

	Sig. (bilateral)	.138
I49 Me adapto a lo que dice el grupo	Coeficiente de correlación	.407*
	Sig. (bilateral)	.026
I50 Impongo mis ideas	Coeficiente de correlación	.094
	Sig. (bilateral)	.620
I51 Deseo ganar como sea	Coeficiente de correlación	.270
	Sig. (bilateral)	.149
I52 Me quedo conforme	Coeficiente de correlación	.544**
	Sig. (bilateral)	.002
I53 Me siento satisfecho	Coeficiente de correlación	.480**
	Sig. (bilateral)	.007
I54 Reclamo si falto alguna cosa	Coeficiente de correlación	.294
	Sig. (bilateral)	.114

I1 Trato de entenderlos	.676
I4 .Estoy dispuesto a dar mi apoyo	.598
I7 Doy lo mejor de mi	.516
I10 Tomo la iniciativa	.338
I13 Demuestro todo mi aprendizaje	.436
I16 Las nuevas ideas la consultaría con el jefe	.233
I19 Los trato a todos por igual	.650
I22 Todos cooperan	.639
I25 Hablo con él	.461
I28 Ayuda a perfeccionar el trabajo	.209
I31 Realizan un buen trabajo	.610
I34 Recibe nuestros aportes	.498
I37 Trato de que se organicen	.567
I40 Se me hace fácil llegar a un acuerdo	.626
I43 Acepto lo que decide el grupo	.681
I46 Nos organizamos adecuadamente	.672

La siguiente tabla se aprecia que los ítems 26, 41, 44, 45, y 50 tienen un coeficiente de correlación menor, lo cual nos indica Kline (1986), que un puntaje negativo se considera menor a 0,20 (<0,20). Por tal motivo se eliminan de la escala.

Tabla 4

Correlación Ítem – Dimensión (Logro)

DIMENSIÓN 1 Logro
Correlación total de elementos corregida

I49 Me adapto a lo que dice el grupo	.373
I52 Me quedo conforme	.516

En la siguiente tabla se observa que en la dimensión de filiación, las correlaciones presentan una sig. mayor a 0,20 por lo tanto tienen una muy buena correlación según lo que manifiesta (Kline, 1986). Por tal motivo no se elimina ninguno de los ítems.

Tabla 5
Correlación Ítem – Dimensión (Filiación)

DIMENSIÓN 2 Filiación	
	Correlación total de elementos corregida
I2 Cuestionó lo que opinan	.418
I5 Pienso mucho en lo que voy decir	.547
I8 Participo de lo que ellos acuerdan	.348
I11 Organizo las ideas para llegar al objetivo	.495
I14 Me adhiero al trabajo	.259
I17 Demostraría lo mejor sin decirle nada a nadie	.339
I20 Les digo lo que tienen que hacer	.324
I23 Suelen no aportar ideas	.254
I29 Brinda mejores aportes	.536
I32 Me comprenden mejor	.575
I35 Toma sus propias decisiones	.378
I38 Decido que es lo que deben de hacer para	.546

mejorar	
I47 Tenemos el apoyo del jefe.	-.104
I53 Me siento satisfecho	.273

En la siguiente tabla se aprecia que en la dimensión de poder el ítem 47 tiene un coeficiente de correlación menor, lo cual nos indica Kline (1986), que un puntaje negativo se considera menor a 0,20 (<0,20). Por tal motivo se elimina de la escala.

Tabla 6
Correlación Ítem – Dimensión (Poder)

DIMENSIÓN 3 Poder	
	Correlación total de elementos corregida
I3 Se me hace fácil adecuarme a la opinión de otros	.483
I6 Acepto las ordenes	.576
I9 Me gusta aportar ideas	.322
I12 Al final doy a conocer mis opiniones	.558
I15 Aporto ideas para que todo salga bien	.491
I18 Busco las aprobaciones de mis superiores	.162
I21 Les escucho su ideas	.379
I24 Todos quieren llegar al mismo objetivo	.353
I27 Le hago notar su error	.111
I30 Maneja mejor el área de trabajo	.453
I33 Saben ponerse en tu lugar	.392
I36 Consulta antes de tomar una decisión	.287
I39 Los impulso a hacer las cosas bien	.396
I42 Se quedan callados porque saben que yo dirijo	.211
I48 Quiero hacer lo que a mí me parece	.074
I51 Deseo ganar como sea	-.091

En la siguiente tabla se aprecia que en la dimensión de logro los ítems 18,27,48,51 y 54 tiene un coeficiente de correlación menor, lo cual nos indica Kline (1986), que un puntaje negativo se considera menor a 0,20 (<0,20). Por tal motivo se eliminan de la escala.

Tabla 7

Componentes Rotados de Motivación M-L 1996 - Revisado

	Matriz de componente rotado ^a		
	Dimensiones		
	M. Logro	M. Filiación	M. Poder
15. Aporto ideas para que todo salga bien	,826		
13. Demuestro todo mi aprendizaje	,813		
14. Me adhiero al trabajo	,812		
20. Les escucho sus ideas	,802		
11. Organizo las ideas para llegar al objetivo	,800		
12. Al final doy a conocer mis opiniones	,786		
18. Los trato a todos por igual	,781		
4. Estoy dispuesto a dar mi apoyo	,779		
10. Tomo la iniciativa	,770		
5. Pienso mucho en lo que voy a decir	,758		
1. Trato de entenderlos	,757		
16. Las nuevas ideas las consultaría con el jefe	,739		
19. Les digo lo que tienen	,668		

que hacer		
6. Acepto las ordenes	,665	
3. Se me hace fácil adecuarme a la opinión de otros	,647	
17. Demostraría lo mejor sin decirle nada a nadie	,577	
2. Cuestionó lo que opinan	,568	
8. Participo de lo que ellos acuerdan	,536	
7. Doy lo mejor de mí	,340	
24. Hablo con él		,654
21. Todos cooperan		,575
36. Los impulso a hacer las cosas bien		,559
23. Todos quieren llegar al mismo objetivo		,544
37. Se me hace fácil llegar a un acuerdo		,543
33. Consulta antes de tomar una decisión		,531
34. Trato de que se organicen		,516
39. Acepto lo que decide el grupo		,497
9. Me gusta aportar ideas		,465
28. Realizan un buen trabajo		,465
31. Recibe nuestros aportes		,448
35. Decido que es lo que deben de hacer para mejorar		,446
25. Ayuda a perfeccionar el trabajo		,444
42. Me quedo conforme		,407
29. Me comprenden mejor		,587
27. Maneja mejor el área de trabajo		,580
22. Suelen no aportar ideas		,551
43. Me siento satisfecho		,541
30. Saben ponerse en tu lugar		,534
41. Me adapto a lo que dice el grupo		,480
38. Se quedan callados porque saben que yo dirijo		,471

40.Nos organizamos adecuadamente	,465
26.Brinda mejores aportes	,423
32.Toma sus propias decisiones	,320

Se presenta el análisis factorial, en el cual se observa que varios ítems cambiaron de dimensión: En la dimensión uno ahora se encuentran los ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, en la dimensión dos se encuentran los ítems 9, 21, 23, 24, 25, 28, 31, 33, 34, 35, 36, 37, 39, 42 y la dimensión tres se encuentran los ítems 22, 26, 29, 30, 32, 38, 40, 41, 43.

3.4 Aspectos éticos

Para la recolección de los datos acerca de la investigación que se realizó se coordinó con los responsables de las empresas pesqueras: Austral Group S.A.C, SFG Invesment y Caral S.A.C de distrito de Chancay y solicito el permiso respectivo. En la semana previa a la evaluación, se solicitó la autorización de los jefes de cada empresa pesquera para la evaluación de Operarios, para ello se les explico la importancia y el fin de la evaluación, pidiéndoles su colaboración voluntaria firmando el consentimiento informado. Posteriormente se procedió a entregarles las Escala de Motivación M-L 1996 Revisado,

luego se brindó las instrucciones de manera adecuada y con un lenguaje accesible para los operarios pesqueros, se consideraron las que fueron llenadas en su 100% desechando las que estén incompletas. Finalmente se realizó la base de datos para su análisis con los respectivos estadísticos.

Es importante tener aspectos éticos para el cuidado de los participantes y sus respuestas, para así poder devolver a través de las conclusiones los resultados obtenidos.

Resultados del total

Tabla 8

Validez de contenido a través del coeficiente de validación V de Aiken de los ítems de la Escala de Motivación M-L 1996 Revisado

CLARIDAD	PERTINENCIA	RELEVANCIA	V.AIKEN GENERAL
V. AIKEN	V. AIKEN	V.AIKEN	
1	1	1	1.00
1	1	1	1.00

1	1	1	1.00
1	1	1	1.00
1	1	1	1.00
1	1	1	1.00
1	1	1	1.00
1	1	1	1.00
1	1	1	1.00
1	1	1	1.00
1	1	1	1.00
1	1	1	1.00
1	1	1	1.00
1	1	1	1.00
1	1	1	1.00
1	1	1	1.00
1	1	1	1.00
1	1	1	1.00
1	1	1	1.00
1	1	1	1.00
1	1	1	1.00
1	1	1	1.00
1	1	1	1.00

1	1	1	1.00
1	1	1	1.00
1	1	1	1.00
1	1	1	1.00
1	1	1	1.00
1	1	1	1.00
1	1	1	1.00
1	1	1	1.00
1	1	1	1.00
1	1	1	1.00
1	1	1	1.00
1	1	1	1.00
1	1	1	1.00
1	1	1	1.00
1	1	1	1.00
1	1	1	1.00
1	1	1	1.00
1	1	1	1.00
1	1	1	1.00
1	1	1	1.00
1	1	1	1.00

1	1	1	1.00
1	1	1	1.00
1	1	1	1.00

Como podemos apreciar en la siguiente tabla se obtuvo una buena calificación por parte de los jueces que evaluaron la prueba. Los ítems fueron aceptados tanto en pertinencia, relevancia y claridad, por lo que quedaron establecidos para la prueba.

3.2. Validez de Constructo

Nunnally y Bernstein (1995) nos menciona que la validez de constructo establece el grado de correlación entre el ítem y el constructo, ello quiere decir que las variables observables tienden a medir lo mismo o muchas cosas diferentes por medio de una investigación estadística.

Tabla 9

Correlación ítem – test

Correlación Ítem – Test (Motivación)		
		TOTAL
1. Trato de entenderlos de	Coefficiente de	,604**

		correlación
	Sig. (bilateral)	.000
2. Cuestionó lo que opinan	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,352** .000
3. Se me hace fácil adecuarme a la opinión de otros	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,528** .000
4. Estoy dispuesto a dar mi apoyo	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,661** .000
5. Pienso mucho en lo que voy decir	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,549** .000
6. Acepto las ordenes	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,652** .000
7. Doy lo mejor de mi	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,630** .000
8. Participo de lo que ellos acuerdan	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,589** .000
9. Me gusta aportar ideas	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,508** .000
10. Tomo la iniciativa	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,598** .000
11. Organizo las ideas	Coefficiente	,555**

para llegar al objetivo	de correlación Sig. (bilateral)	.000	21. Todos cooperan	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,681** .000
12. Al final doy a conocer mis opiniones	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,602** .000	22. Suelen no aportar ideas	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,152* .017
13. Demuestro todo mi aprendizaje	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,623** .000	23. Todos quieren llegar al mismo objetivo	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,586** .000
14. Me adhiero al trabajo	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,632** .000	24. Hablo con él	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,546** .000
15. Aporto ideas para que todo salga bien	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,571** .000	25. Ayuda a perfeccionar el trabajo	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,592** .000
16. Las nuevas ideas la consultaría con el jefe	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,504** .000	26. Brinda mejores aportes	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,515** .000
17. Demostraría lo mejor sin decirle nada a nadie	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,553** .000	27. Maneja mejor el área de trabajo	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,552** .000
18. Los trato a todos por igual	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,656** .000	28. Realizan un buen trabajo	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,626** .000
19. Les digo lo que tienen que hacer	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,603** .000	29. Me comprenden mejor	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,515** .000
20. Les escucho su ideas	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,630** .000	30. Saben ponerse en tu lugar	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,571** .000

31. Recibe nuestros aportes	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,536** .000
32. Toma sus propias decisiones	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,293** .000
33. Consulta antes de tomar una decisión	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,500** .000
34. Trato de que se organicen	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,338** .000
35. Decido que es lo que deben de hacer para mejorar	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,530** .000
36. Los impulso a hacer las cosas bien	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,528** .000
37. Se me hace fácil llegar a un acuerdo	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,300** .000
38. Se quedan callados porque saben que yo dirijo	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,383** .000
39. Acepto lo que decide el grupo	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,592** .000
40. Nos organizamos adecuadamente	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,666** .000

41. Me adapto a lo que dice el grupo	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,621** .000
42. Me quedo conforme	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,351** .000
43. Me siento satisfecho	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,592** .000
TOTAL	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1.000

La siguiente tabla nos muestra que el ítem 22 fue eliminado ya que no muestra correlación con la prueba, así como nos indica Kline (1986), que un puntaje negativo se considera menor a 0,20 (<0,20).

3.3. Correlación Ítem – Dimensión

Tabla 10

Correlación ítem – dimensión (Motivación de Logro)

Correlación ítem – dimensión (Dimensión 1)		
		D1
13. Demuestro todo mi aprendizaje	Coeficiente de correlación	,682**

14. Me adhiero al trabajo	Sig. (bilateral)	.000
	Coeficiente de correlación	,653**
15. Aporto ideas para que todo salga bien	Sig. (bilateral)	.000
	Coeficiente de correlación	,638**
20. Les escucho su ideas	Sig. (bilateral)	.000
	Coeficiente de correlación	,660**
11. Organizo las ideas para llegar al objetivo	Sig. (bilateral)	.000
	Coeficiente de correlación	,614**
12. Al final doy a conocer mis opiniones	Sig. (bilateral)	.000
	Coeficiente de correlación	,672**
18. Los trato a todos por igual	Sig. (bilateral)	.000
	Coeficiente de correlación	,681**
1. Trato de entenderlos	Sig. (bilateral)	.000
	Coeficiente de correlación	,597**
4. Estoy dispuesto a dar mi apoyo	Sig. (bilateral)	.000
	Coeficiente de correlación	,688**
5. Pienso mucho en lo que voy decir	Sig. (bilateral)	.000
	Coeficiente de correlación	,567**
10. Tomo la iniciativa	Sig. (bilateral)	.000
	Coeficiente de correlación	,671**
16. Las nuevas ideas la consultaría con el jefe	Sig. (bilateral)	.000
	Coeficiente de correlación	,499**
19. Les digo lo que tienen que hacer	Sig. (bilateral)	.000
	Coeficiente de correlación	,611**
2. Cuestionó lo que opinan	Sig. (bilateral)	.000
	Coeficiente de correlación	,361**
3. Se me hace fácil adecuarme a la opinión de otros	Sig. (bilateral)	.000
	Coeficiente de correlación	,562**
6. Acepto las ordenes	Sig. (bilateral)	.000
	Coeficiente de correlación	,642**
17. Demostraría lo mejor sin decirle nada a nadie	Sig. (bilateral)	.000
	Coeficiente de correlación	,533**
7. Doy lo mejor de mi	Sig. (bilateral)	.000
	Coeficiente de correlación	,700**
8. Participo de lo que ellos acuerdan	Sig. (bilateral)	.000
	Coeficiente de correlación	,584**
	Sig. (bilateral)	.000

En la tabla de correlación ítem – dimensión Motivación de logro, podemos observar que las correlaciones presentan una sig.

mayor a ,20 por lo tienen una muy buena correlación según lo que manifiesta Kline. (Kline, 1986)

Tabla 11

Correlación ítem – dimensión (Motivación de Filiación)

Correlación ítem – dimensión (Dimensión 2)		
		D2
9. Me gusta aportar ideas	Coeficiente de correlación	,561**
	Sig. (bilateral)	.000
21. Todos cooperan	Coeficiente de correlación	,706**
	Sig. (bilateral)	.000
23. Todos quieren llegar al mismo objetivo	Coeficiente de correlación	,620**
	Sig. (bilateral)	.000
24. Hablo con él	Coeficiente de correlación	,641**
	Sig. (bilateral)	.000
25. Ayuda a perfeccionar el trabajo	Coeficiente de correlación	,614**
	Sig. (bilateral)	.000
28. Realizan un buen trabajo	Coeficiente de correlación	,619**
	Sig. (bilateral)	.000
31. Recibe nuestros aportes	Coeficiente de correlación	,567**
	Sig. (bilateral)	.000
33. Consulta antes de tomar una decisión	Coeficiente de correlación	,552**
	Sig. (bilateral)	.000
34. Trato de que se organicen	Coeficiente de correlación	,458**
	Sig. (bilateral)	.000

35. Decido que es lo que deben de hacer para mejorar	Coeficiente de correlación	,564**
	Sig. (bilateral)	.000
36. Los impulso a hacer las cosas bien	Coeficiente de correlación	,584**
	Sig. (bilateral)	.000
37. Se me hace fácil llegar a un acuerdo	Coeficiente de correlación	,428**
	Sig. (bilateral)	.000
39. Acepto lo que decide el grupo	Coeficiente de correlación	,652**
	Sig. (bilateral)	.000
42. Me quedo conforme	Coeficiente de correlación	,435**
	Sig. (bilateral)	.000
D2	Coeficiente de correlación	1.000
	Sig. (bilateral)	

En la siguiente tabla de correlación ítem – dimensión Motivación de filiación podemos observar que las correlaciones presentan una sig. mayor a ,20 por lo tienen una muy buena correlación según lo que manifiesta Kline. (Kline, 1986)

Tabla 12

Correlación ítem – dimensión (Motivación de Poder)

Correlación ítem – dimensión (Dimensión 3)		
		D3
26. Brinda mejores aportes	Coeficiente de	,557**

		correlación
		Sig. (bilateral)
27. Maneja mejor el área de trabajo	Coeficiente de correlación	,640**
	Sig. (bilateral)	.000
29. Me comprenden mejor	Coeficiente de correlación	,596**
	Sig. (bilateral)	.000
30. Saben ponerse en tu lugar	Coeficiente de correlación	,664**
	Sig. (bilateral)	.000
32. Toma sus propias decisiones	Coeficiente de correlación	,460**
	Sig. (bilateral)	.000
38. Se quedan callados porque saben que yo dirijo	Coeficiente de correlación	,533**
	Sig. (bilateral)	.000
40. Nos organizamos adecuadamente	Coeficiente de correlación	,680**
	Sig. (bilateral)	.000
41. Me adapto a lo que dice el grupo	Coeficiente de correlación	,720**
	Sig. (bilateral)	.000
43. Me siento satisfecho	Coeficiente de correlación	,689**
	Sig. (bilateral)	.000
D3	Coeficiente de correlación	1.000

Sig.
(bilateral)

En la siguiente tabla de correlación ítem – dimensión de Motivación de poder. Podemos observar que las correlaciones presentan una sig. mayor a ,20 por lo tienen una muy buena correlación según lo que manifiesta Kline. (Kline, 1986)

3.5. Confiabilidad por consistencia interna

Tabla 13

Alfa de Cronbach General (Motivación)

Estadísticos de fiabilidad (Motivación)	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.941	42

Como se puede apreciar el alfa de Cronbach de toda la prueba es un puntaje de ,941 lo cual nos indica que la prueba es confiable y mide correctamente el constructo propuesta por esta investigación.

Tabla 14

Alfa de Cronbach por Dimensiones

Alfa de Cronbach de Dimensiones		
Dimensión 1 Logro	.931	N de elementos 19
Dimensión 2 Filiación	.844	N de elementos 14
Dimensión 3 Poder	.808	N de elementos 9

El alfa de Cronbach de las dimensiones se obtuvo en la dimensión 1 Logro un puntaje de ,931; en la dimensión 2 Filiación se obtuvo un puntaje de ,844 y en la dimensión 3 Poder se obtuvo un puntaje de ,808; lo cual nos indica que la prueba es confiable y mide lo que tiene que medir, ya que según George y Mallery puede ser suficiente y fiable a partir de 0.6 hacia adelante. George y Mallery (2003, p.231)

Tabla 15

Confiabilidad por separación de mitades

Estadísticos de fiabilidad	
Dos mitades de Guttman	.687

Se observa que en la primera mitad tiene un Alfa de Cronbach de .932 y la segunda mitad tiene un Alfa de Cronbach de .882. Por lo tanto en el Alfa de Guttman tiene como coeficiente .687 por es confiable.

Tabla 16

Baremos del cuestionario de Motivación M-L 1996 - Revisado

Puntaje Estándar	Categoría diagnóstico	Motivación de Logro	Motivación de Filiación	Necesidad de Poder
1-16	Muy bajo	21-74	51-55	25-35
17-34	Bajo	75-81	56-58	36-39
35-52	Tendencia a bajo	82-85	59-61	40-42
53-70	Tendencia a alto	86-89	62-65	43-44
71-88	Alto	90-97	66-70	45-47
89-99	Muy alto	98-106	71-79	48-55
	<i>Media</i>	<i>82,2840</i>	<i>62,3655</i>	<i>41,5120</i>
	<i>Desviación estándar</i>	<i>17,59322</i>	<i>6,86205</i>	<i>5,94637</i>

Elaboración propia.

III. NORMAS INTERPRETATIVAS

4.1. Interpretación de las Puntuaciones

Las puntuaciones obtenidas para cada necesidad de Motivación para que pueden trasladarse a los respectivos Baremos.

Los trabajadores que se ubican en la categoría MUY BAJO no presentan motivación

Los trabajadores que se ubican en la categoría BAJO presenta escasa motivación

Los trabajadores que se ubican en la categoría TENDENCIA A BAJO, es cuando los trabajadores se encuentran a punto de ya no presentar motivación en su organización.

Por otra parte los trabajadores que se ubican en la categoría TENDENCIA A ALTO, son los trabajadores que presentan una buena motivación

Los trabajadores que se ubican en la categoría ALTO son los trabajadores que presentan muy buena motivación en su centro de trabajo

Los trabajadores que se ubican en la categoría MUY ALTO es cuando el trabajador presenta una excelente motivación en su centro de trabajo

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albad, F.; Garrido, J.; Olea, J. & Ponsoda, V. (2006). Introducción a la psicometría. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Aliaga, J. (2006). Psicometría: Test psicométricos, confiabilidad y validez. En: Quintana A.; Montgomery W. (eds). Psicología: Tópicos de actualidad. Lima: UNMSM, pp. 85-108
- Banco Mundial, (2016). Perú panorama general. pp.1.
- Becerra, C. & Morales, M. (2015). Motivación, autoeficacia, estilo atribucional y rendimiento escolar de estudiantes de bachillerato. Revista de Investigación Educativa, 17(3), 79-93.
- Burgos, E. & Sánchez, P. (2012). Adaptación y validación preliminar del cuestionario de motivación y estrategias de aprendizaje (Tesis). Universidad del Bio-Bio, Chile.
- Campbell, D., & Stanley, J. (2001). Diseños experimentales y cuasi experimentales en la investigación social. Buenos Aires - Argentina: Editorial Amorrortu.
- Cano, G. & Alfaro, M. (2009). Cuestionario sobre motivación lectora en una experiencia de plan lector (Tesis). Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Chang, A. (2010). Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza (Tesis). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.
- Chóliz, M. (2004). Psicología de los motivos sociales. Universidad de Valencia, España. Hill. México.
- 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.
- Gómez, A. (2000) Clima Organizacional, En: Guillen, C (Coord) Psicología del trabajo para relaciones laborales(1ª ed. en español, pp. 195-207). Madrid, España McGraw Hill/ Interamericana.
- Hellriegel, D. Jackson, S. Slocum, J. (2003). Administración un enfoque basado en competencias
- Hernández, R.; Fernández, C. & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. 6º edición: México.
- INEI, (2016). Régimen laboral del trabajador pesquero, Actualidad Empresarial N.º 343, Lima, Perú.
- Kerlinger, F. & Lee, H. (2000). Investigación del comportamiento: métodos de investigación en ciencias sociales, México: Editorial McGraw-Hill
- 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&lpg=PT23&dq=kline+0.20+items&source=bl&ots=AM5zUP>

2Wty&sig=GjB7W88x1Tf_GZiB1i5dPWgfecA&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Muñiz, J. (2003). Teoría clásica de los test. Madrid: Pirámide.

Meneses, J. & Valero, S. (2013). Psicometría. Barcelona: Editorial UOC.

Maslow, A. (1991) Motivación y Personalidad. Madrid, España: Edición Díaz Santos

Mc Clelland (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. Madrid, es: Narcea

Ediciones.

Molina, H. (2011). Validez y confiabilidad de un instrumento. Lima: Universidad Cesar Vallejo.

Nuñez, A. (2005). Validación de la Escala de Motivación Educativa (eMe) en Paraguay. Revista Interamericana de Psicología, 40(40), pp. 391-398

ESCALA DE MOTIVACIÓN M-L 1996
REVISADO
Autor: Luis Vicuña Peri
Modificado por: Lucy Milagros Cerna Godo

INSTRUCCIONES

Esta escala le presenta a usted, algunas posibles situaciones. En cada una deberá indicar su grado de acuerdo o desacuerdo, para lo cual deberá poner una equis (X) debajo de la categoría que describa mejor sus rasgos motivacionales. Trabaje con el siguiente criterio.

INSTRUCCIONES: Esta escala le presenta a usted, algunas posibles situaciones. En cada una deberá indicar su grado de acuerdo o desacuerdo, para lo cual deberá poner una equis (X) debajo de la categoría que describa mejor sus rasgos motivacionales. Trabaje con el siguiente criterio.

1. equivale a DEFINITIVAMENTE EN DESACUERDO.
2. equivale a MUY EN DESACUERDO
3. equivale a EN DESACUERDO.
4. equivale a DE ACUERDO
5. equivale a MUY DE ACUERDO
6. equivale a DEFINITIVAMENTE DE ACUERDO.

POR FAVOR, NO VOLTEE LA PÁGINA HASTA QUE SE LE INDIQUE

ESCALA DE MOTIVACIÓN M-L 1996 REVISADO

Hoja de Respuestas

Nombre: _____ Edad: _____ Sexo: V M
 Estado civil: _____ Fecha: _____
 Tiempo de servicio: _____

N°	CUESTIONARIO	DESACUERDO			ACUERDO		
		1	2	3	4	5	6
CUANDO ESTOY CON MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO							
1	Trato de entenderlos						
2	Cuestionó lo que opinan						
3	Se me hace fácil adecuarme a la opinión de otros						
EN EL TRABAJO							
4	Estoy dispuesto a dar mi apoyo						
5	Pienso mucho en lo que voy decir						
6	Acepto las ordenes						
CUANDO ESTOY CON MIS AMIGOS							
7	Doy lo mejor de mi						
8	Participo de lo que ellos acuerdan						
9	Me gusta aportar ideas						
CUANDO TRABAJAMOS EN GRUPO							
10	Tomo la iniciativa						
11	Organizo las ideas para llegar al objetivo						
12	Al final doy a conocer mis opiniones						
CUANDO ESTOY FRENTE A OTROS GRUPOS DE TRABAJO							
13	Demuestro todo mi aprendizaje						
14	Me adhiero al trabajo						
15	Aporto ideas para que todo salga bien						
SI EN EL TRABAJO TODO DEPENDIERA DE MI							
16	Las nuevas ideas la consultaría con el jefe						
17	Demostraría lo mejor sin decirle nada a nadie						
A MIS AMIGOS DEL TRABAJO							
18	Los trato a todos por igual						

19	Les digo lo que tienen que hacer						
20	Les escucho sus ideas						
CUANDO TRABAJA EN EQUIPO CON MIS AMIGOS							
21	Todos cooperan						
22	Todos quieren llegar al mismo objetivo						
CUANDO UN COMPAÑERO DE TRABAJO SE DISTRAE							
23	Hablo con él						
EL SEXO OPUESTO EN LA EMPRESA							
24	Ayuda a perfeccionar el trabajo						
25	Brinda mejores aportes						
26	Maneja mejor el área de trabajo						
LAS MUJERES QUE LABORAN CONMIGO							
27	Realizan un buen trabajo						
28	Me comprenden mejor						
29	Saben ponerse en tu lugar						
CUANDO SE TRABAJA CON UNA JEFA							
30	Recibe nuestros aportes						
31	Toma sus propias decisiones						
32	Consulta antes de tomar una decisión						
RESPECTO A MIS CONOCIDOS							
33	Trato de que se organicen						
34	Decido que es lo que deben de hacer para mejorar						
35	Los impulso a hacer las cosas bien						
CON QUIENES COMPARTO RATOS LIBRES							
36	Se me hace fácil llegar a un acuerdo						
37	Se quedan callados porque saben que yo dirijo						
A MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO							
38	Acepto lo que decide el grupo						
CUANDO SE CELEBRA ALGUNA FIESTA EN LO LABORAL							
39	Nos organizamos adecuadamente						
DURANTE LA CELEBRACIÓN							
40	Me adapto a lo que dice el grupo						
CUANDO LA CELEBRACIÓN TERMINA							
41	Me quedo conforme						
42	Me siento satisfecho						

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACION

Anexo 6

Validación de Jueces para el piloto

FORMATO PARA EVALUAR CLARIDAD

Con claridad nos referimos al grado de sencillez y comprensión que presenta un reactivo para satisfacer el objetivo de la evaluación de una prueba o escala. Es establecer si el reactivo es comprensible y usa palabras que los sujetos a los que está dirigido podrían entenderlo. Para identificar el grado de sencillez de cada reactivo puede utilizar la pregunta: "¿Qué tan claro es éste reactivo para satisfacer el objetivo de ésta escala de medición de *Motivación M-L 1996?*", y su respuesta puede determinarlo marcando un "X" de acuerdo con la siguiente escala de claridad.

No es claro	Es algo Claro	Es claro	Es muy claro	Es totalmente claro
1	2	3	4	5

NOMBRE DE LA ESCALA O CUESTIONARIO: ESCALA DE MOTIVACIÓN M-L 1996

OBJETIVO GENERAL DE LA PRUEBA: Explorar la motivación de logro, Afiliación y poder en jóvenes y adultos basado en la Teoría sobre la motivación de Mc Clelland D.C.

DESCRIPCIÓN DE LA ESCALA:

El cuestionario está dividido en tres dimensiones logro, Afiliación y poder

Ítems: 54 ítems con 5 alternativas cada uno: "muy de acuerdo" (5), a "muy desacuerdo" (1)

Puntaje máximo: 270 puntos

Puntaje mínimo: 1 punto

POBLACIÓN A EVALUAR: TRABAJADORES MAYORES DE 18 AÑOS

DISTRITO CHANCAY

N°	REACTIVOS	APROBADO		GRADO DE SENCILLEZ Y COMPRENSIÓN				
		SI	NO	1	2	3	4	5
CUANDO ESTOY CON MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO								
1	Trato de entenderlos	<input checked="" type="checkbox"/>						
2	Cuestiono lo que opinan	<input checked="" type="checkbox"/>						
3	Se me hace fácil adecuarme a lo que dicen	<input checked="" type="checkbox"/>						
EN EL TRABAJO								
4	Muestro interés para apoyar	<input checked="" type="checkbox"/>						
5	Pienso mucho en que es lo que voy decir	<input checked="" type="checkbox"/>						
6	Me acoplo a las ordenes	<input checked="" type="checkbox"/>						
CUANDO ESTOY CON MIS AMIGOS								
7	Doy lo mejor de mi	<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>
8	Hago lo que mis amigos acuerdan	<input checked="" type="checkbox"/>						
9	Suelo no hablar mucho	<input checked="" type="checkbox"/>						
CUANDO TRABAJAMOS EN GRUPO								
10	Adapto mis ideas con el grupo	<input checked="" type="checkbox"/>						
11	Suministro los temas para contribuir con el trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>						
12	Finalmente doy a conocer mis opiniones	<input checked="" type="checkbox"/>						
CUANDO ESTOY FRENTE A OTROS GRUPOS DE TRABAJO								
13	Demuestro todo mi aprendizaje	<input checked="" type="checkbox"/>						
14	Me acoplo al trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>						
15	Aporto ideas para que todo salga bien	<input checked="" type="checkbox"/>						

EN EL TRABAJO TODO DEPENDIERA DE MI									
19	Consultaría mis ideas con el jefe.....	✓							
20	Demostraría lo mejor sin decirle nada a nadie <i>decirlo</i>	✓							
21	Busco aprobaciones de mis superiores	✓							
MIS AMIGOS DEL TRABAJO									
19	Los trato de igual manera	✓							
20	Les digo lo que tienen que hacer	✓							
21	Escucho sus ideas	✓							
CUANDO TRABAJO EN EQUIPO CON MIS AMIGOS									
22	Todos cooperan	✓							
23	Suelen no aportar ideas	✓							
24	Todos quieren llegar al mismo objetivo	✓							
CUANDO UN CAMPAÑERO DE TRABAJO SE DISTRAE									
25	Hablo con él	✓							
26	Lo dejo para que el jefe lo vea	✓							
27	Lo oriento al terminar el trabajo	✓							
COMO SOY CON EL SEXO OPUESTO EN EL TRABAJO									
28	Sirve para una mejora de la empresa	✓							
29	Brinda mejores aportes	✓							
30	Maneja mejor el área de trabajo	✓							
COMO SON LAS MUJERES EN EL AREA DE TRABAJO CONMIGO									
31	Realizan un buen trabajo	✓							
32	Comprenden mejor	✓							
33	Saben ponerse en tu lugar	✓							
CUANDO SE TIENE QUE TRABAJAR A LA ORDEN DE UNA JEFA									
34	Se interesa por nuestros aportes	✓							
35	Toma sus propias decisiones	✓							
39	Consulta antes de tomar una decisión	✓							
RESPECTO A MIS CONOCIDOS									
37	Trato de que se organicen	✓							
38	Decido que es lo que deben de hacer para mejorar	✓							
39	Los impulso a hacer las cosas bien	✓							
QUIENES COMPARTEN RATOS LIBRES									
40	Se me hace fácil llegar a un acuerdo	✓							
41	Impongo lo que digo	✓							
42	Se quedan callados porque saben que yo dirijo	✓							
EN GENERAL CON MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO									
43	Me adapto a lo que decide el grupo	✓							
44	Doy las ordenes	✓							
45	Prefiero hacer lo que yo desco decido	✓							
CUANDO SE CELEBRA ALGUNA FIESTA EN LO LABORAL									
46	Nos organizamos adecuadamente	✓							
47	Tenemos el apoyo del jefe.	✓							
48	Quiero hacer lo que a mí me parece	✓							

DURANTE LA CELEBRACIÓN							
51	Me adapto a lo que dice el grupo	✓					
52	Impongo mis ideas	✓					
53	(Deseo ganar como sea)		✓				
CUANDO LA CELEBRACIÓN TERMINA							
52	Me quedo conforme		✓				
53	Me siento (satisfecho)	✓	✓				
54	Reclamo si faltó alguna cosa	✓					

APELLIDOS Y NOMBRES: CRUZADO CASANOVA, RAUC
 DNI: 07054622


 FIRMA DEL JUEZ
 C.P.P.: 0377

FORMATO PARA EVALUAR ESTRUCTURAL GRAMATICAL

Con estructura gramatical nos referimos al **uso completo de los elementos básicos de una oración** que presenta un **reactivo** para **satisfacer** el **objetivo** de la evaluación de una prueba o escala. Para identificar los elementos básicos de una oración de cada reactivo puede utilizar la pregunta: "¿Qué elementos básicos de una oración tiene éste reactivo para satisfacer el objetivo de ésta escala de medición de *Motivación M-L 1996*?", y su respuesta puede determinarlo marcando una "X" de acuerdo con la siguiente escala de gramatical:

SUJETO	VERBO	COMPLEMENTO
S	V	C

NOMBRE DE LA ESCALA O CUESTIONARIO: ESCALA DE MOTIVACIÓN M-L 1996

OBJETIVO GENERAL DE LA PRUEBA: Explorar la motivación de logro, Afiliación y poder en jóvenes y adultos basado en la Teoría sobre la motivación de Mc Clelland D.C.

DESCRIPCIÓN DE LA ESCALA:

El cuestionario está dividido en tres dimensiones logro, Afiliación y poder

Ítems: 54 ítems con 5 alternativas cada uno: "muy de acuerdo" (5), a "muy desacuerdo" (1)

Puntaje máximo: 270 puntos

Puntaje mínimo: 1 punto

POBLACION A EVALUAR: TRABAJADORES MAYORES DE 18 AÑOS

DISTRITO CHANCA Y

N°	REACTIVOS	APROBADO		USO DE ELEMENTOS BÁSICOS DE UNA ORACION		
		SI	NO	S	V	C
CUANDO ESTOY CON MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO						
1	Trato de entenderlos	✓		✓	✓	✓
2	Cuestionó lo que opinan	✓		✓	✓	✓
3	Se me hace fácil adecuarme a lo que dicen	✓		✓	✓	✓
EN EL TRABAJO						
4	Muestro interés para apoyar	✓		✓	✓	✓
5	Pienso mucho en que es lo que voy decir	✓		✓	✓	✓
6	Me adapto a las ordenes	✓		✓	✓	✓
CUANDO ESTOY CON MIS AMIGOS						
7	Doy lo mejor de mi	✓		✓	✓	✓
8	Hago lo que mis amigos acuerdan	✓		✓	✓	✓
9	Suelo no hablar mucho	✓		✓	✓	✓
CUANDO TRABAJAMOS EN GRUPO						
10	Adapto mis ideas con el grupo	✓		✓	✓	✓
11	Suministro los temas para contribuir con el trabajo	✓		✓	✓	✓
12	Finalmente doy a conocer mis opiniones	✓		✓	✓	✓

CUANDO ESTOY FRENTE A OTROS GRUPOS DE TRABAJO						
13	Demuestro todas mi aprendizaje		✓			
14	Me acoplo al trabajo	✓				
15	Aporto ideas para que todo salga bien	✓				
SI EN EL TRABAJO TODO DEPENDIERA DE MI						
16	Consultaría mis ideas con el jefe.....	✓			✓	✓
17	Demostraría lo mejor sin decirle nada a nadie	✓			✓	✓
18	Busco aprobaciones de mis superiores	✓			✓	✓
MIS AMIGOS DEL TRABAJO						
19	Los trato de igual manera	✓			✓	✓
20	Les digo lo que tienen que hacer	✓			✓	✓
21	Escucho sus ideas	✓			✓	✓
CUANDO TRABAJO EN EQUIPO CON MIS AMIGOS						
22	Todos cooperan	✓			✓	✓
23	Suelen no aportar ideas	✓			✓	✓
24	Todos quieren llegar al mismo objetivo	✓			✓	✓
CUANDO UN COMPAÑERO DE TRABAJO SE DISTRAE						
25	Hablo con él	✓			✓	✓
26	Lo dejo para que el jefe lo vea	✓			✓	✓
27	Lo oriento al terminar el trabajo	✓			✓	✓
COMO SOY CON EL SEXO OPUESTO EN EL TRABAJO						
28	Sirve para una mejora de la empresa	✓			✓	✓
29	Brinda mejores aportes	✓			✓	✓
30	Maneja mejor el área de trabajo	✓			✓	✓
COMO SON LAS MUJERES EN EL AREA DE TRABAJO CONMIGO						
31	Realizan un buen trabajo	✓			✓	✓
32	Comprenden mejor	✓			✓	✓
33	Saben ponerse en tu lugar	✓			✓	✓
CUANDO SE TIENE QUE TRABAJAR A LA ORDEN DE UNA JEFA						
34	Se interesa por nuestros aportes	✓			✓	✓
35	Toma sus propias decisiones	✓			✓	✓
36	Consulta antes de tomar una decisión	✓			✓	✓
RESPECTO A MIS CONOCIDOS						
37	Trato de que se organicen	✓			✓	✓
38	Decido que es lo que deben de hacer para mejorar	✓			✓	✓
39	Los impulse a hacer las cosas bien	✓			✓	✓
QUIENES COMPARTEN RATOS LIBRES						
40	Se me hace fácil llegar a un acuerdo	✓			✓	✓
41	Impongo lo que digo	✓			✓	✓
42	Se quedan callados porque saben que yo dirijo	✓			✓	✓
EN GENERAL CON MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO						
43	Me adapto a lo que decide el grupo	✓			✓	✓
44	Doy las ordenes	✓			✓	✓
45	Prefiero hacer lo que yo deseo	✓			✓	✓

CUANDO SE CELEBRA ALGUNA FIESTA EN LO LABORAL					
46	Nos organizamos adecuadamente	✓		✓	✓
47	Tenemos el apoyo del jefe.			✓	✓
48	Quiero hacer lo que a mi me parece	✓		✓	✓
DURANTE LA CELEBRACIÓN					
49	Me adapto a lo que dice el grupo	✓		✓	✓
50	Impongo mis ideas			✓	✓
51	Deseo ganar como sea	✓			
CUANDO LA CELEBRACIÓN TERMINA					
52	Me quedo conforme			✓	✓
53	Me siento satisfecho			✓	✓
54	Reclamo si falta alguna cosa			✓	✓

APELLIDOS Y NOMBRES: RAUL CRUZADO CASANOVA, RAUL
 UNI: 0801627


 FIRMA DEL JUEZ
 C.P.P. 0757

El Jefe de Sección Factores Humanos
 Psicólogo FAP
RAUL CRUZADO CASANOVA
 NSA 707491 - CPs.P. 0757

FORMATO PARA EVALUAR CLARIDAD

Con claridad nos referimos al grado de sencillez y comprensión que presenta un reactivo para satisfacer el objetivo de la evaluación de una prueba o escala. Es establecer si el reactivo es comprensible y usa palabras que los sujetos a los que está dirigido podrían entenderlo. Para identificar el grado de sencillez de cada reactivo puede utilizar la pregunta: "¿Qué tan claro es éste reactivo para satisfacer el objetivo de ésta escala de medición de *Motivación M-L 1996*?", y su respuesta puede determinarlo marcando un "X" de acuerdo con la siguiente escala de claridad.

No es claro	Es algo Claro	Es claro	Es muy claro	Es totalmente claro
1	2	3	4	5

NOMBRE DE LA ESCALA O CUESTIONARIO: ESCALA DE MOTIVACIÓN M-L 1996

OBJETIVO GENERAL DE LA PRUEBA: Explorar la motivación de logro, Afiliación y poder en jóvenes y adultos basado en la Teoría sobre la motivación de Mc Clelland D.C.

DESCRIPCIÓN DE LA ESCALA:

El cuestionario está dividido en tres dimensiones logro, Afiliación y poder

Ítems: 54 ítems con 5 alternativas cada uno: "muy de acuerdo" (5), a "muy desacuerdo" (1)

Puntaje máximo: 270 puntos

Puntaje mínimo: 1 punto

POBLACIÓN A EVALUAR: TRABAJADORES MAYORES DE 18 AÑOS

DISTRITO CHANCAY

N°	REACTIVOS	APROBADO		GRADO DE SENCILLEZ Y COMPRENSION				
		SI	NO	1	2	3	4	5
CUANDO ESTOY CON MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO								
1	Trato de entenderlos	✓				X		✓
2	Cuestiono lo que opinan	✓						✓
3	Se me hace fácil adecuarme a lo que dicen	✓						✓
EN EL TRABAJO								
4	Muestro interés para apoyar	✓						✓
5	Pienso mucho en que es lo que voy decir	✓						✓
6	Me acoplo a las ordenes							✓
CUANDO ESTOY CON MIS AMIGOS								
7	Doy lo mejor de mi	✓						✓
8	Hago lo que mis amigos acuerdan	✓						✓
9	Suelo no hablar mucho	✓						✓
CUANDO TRABAJAMOS EN GRUPO								
10	Adapto mis ideas con el grupo	✓						✓
11	Suministro los temas para contribuir con el trabajo	✓						✓
12	Finalmente doy a conocer mis opiniones							✓
CUANDO ESTOY FRENTE A OTROS GRUPOS DE TRABAJO								
13	Demuestro todo mi aprendizaje							✓
14	Me acoplo al trabajo							✓
15	Aporto ideas para que todo salga bien	✓						✓

EN EL TRABAJO TODO DEPENDIERA DE MI

16	Consultaría mis ideas con el jefe.....	✓							✓
17	Demostraría lo mejor sin decirle nada a nadie	✓							✓
18	Busco aprobaciones de mis superiores	✓							✓

MIS AMIGOS DEL TRABAJO

19	Los trato de igual manera	✓							✓
20	Les digo lo que tienen que hacer	✓							✓
21	Escucho sus ideas	✓							✓

CUANDO TRABAJA EN EQUIPO CON MIS AMIGOS

22	Todos cooperan	✓							✓
23	Suelen no aportar ideas	✓							✓
24	Todos quieren llegar al mismo objetivo	✓							✓

CUANDO UN COMPAÑERO DE TRABAJO SE DISTRAE

25	Hablo con él								
26	Lo dejo para que el jefe lo vea <i>depo que el jefe lo suspenda (real)</i>								
27	Lo oriento al terminar el trabajo								

COMO SOY CON EL SEXO OPUESTO EN EL TRABAJO

28	Sirve para una mejora de la empresa	✓							✓
29	Brinda mejores aportes	✓							✓
30	Maneja mejor el área de trabajo	✓							✓

COMO SON LAS MUJERES EN EL AREA DE TRABAJO CONMIGO

31	Realizan un buen trabajo	✓							✓
32	Comprenden mejor	✓							✓
33	Saben ponerse en tu lugar	✓							✓

CUANDO SE TIENE QUE TRABAJAR A LA ORDEN DE UNA JEFA

34	Se interesa por nuestros aportes	✓							✓
35	Toma sus propias decisiones	✓							✓
39	Consulta antes de tomar una decisión	✓							✓

RESPECTO A MIS CONOCIDOS

37	Trato de que se organicen	✓							✓
38	Decido que es lo que deben de hacer para mejorar	✓							✓
39	Los impulso a hacer las cosas bien	✓							✓

QUIENES COMPARTEN RATOS LIBRES

40	Se me hace fácil llegar a un acuerdo	✓							✓
41	Impongo lo que digo <i>He imposito</i>	✓							✓
42	Se quedan callados porque saben que yo dirijo	✓							✓

EN GENERAL CON MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO

43	Me adapto a lo que decide el grupo	✓							✓
44	Doy las ordenes	✓							✓
45	Prefiero hacer lo que yo deseo	✓							✓

CUANDO SE CELEBRA ALGUNA FIESTA EN LO LABORAL

46	Nos organizamos adecuadamente	✓							✓
47	Tenemos el apoyo del jefe.	✓							✓
48	Quiero hacer lo que a mi me parece	✓							

DURANTE LA CELEBRACIÓN									
49	Me adapto a lo que dice el grupo	✓							✓
50	Impongo mis ideas	✓							✓
51	Deseo ganar como sea <i>al como de jugar</i>								
CUANDO LA CELEBRACIÓN TERMINA									
52	Me quedo conforme	✓							✓
53	Me siento satisfecho	✓							✓
54	Reclamo si falto alguna cosa <i>algo</i>	✓							✓

APELLIDOS Y NOMBRES:
DNI: 57217460

Américo Ondimela, Juan P.

FIRMA DEL JUEZ
C.P.P.: 0353



FORMATO PARA EVALUAR ESTRUCTURAL GRAMATICAL

Con estructura gramatical nos referimos al uso completo de los elementos básicos de una oración que presenta un reactivo para satisfacer el objetivo de la evaluación de una prueba o escala. Para identificar los elementos básico de una oración de cada reactivo puede utilizar la pregunta: "¿Qué elementos básicos de una oración tiene este reactivo para satisfacer el objetivo de ésta escala de medición de *Motivación M-L 1996?*", y su respuesta puede determinarlo marcando una "X" de acuerdo con la siguiente escala de gramatical:

SUJETO	VERBO	COMPLEMENTO
S	V	C

NOMBRE DE LA ESCALA O CUESTIONARIO: ESCALA DE MOTIVACIÓN M-L 1996

OBJETIVO GENERAL DE LA PRUEBA: Explorar la motivación de logro, Afiliación y poder en jóvenes y adultos basado en la Teoría sobre la motivación de Mc Clelland D.C.

DESCRIPCIÓN DE LA ESCALA:

El cuestionario está dividido en tres dimensiones logro, Afiliación y poder

Ítems: 54 ítems con 5 alternativas cada uno: "muy de acuerdo" (5), a "muy desacuerdo" (1)

Puntaje máximo: 270 puntos

Puntaje mínimo: 1 punto

POBLACION A EVALUAR: TRABAJADORES MAYORES DE 18 AÑOS

DISTRITO CHANCAY

Nº	REACTIVOS	APROBADO		USO DE ELEMENTOS BÁSICOS DE UNA ORACION		
		SI	NO	S	V	C
CUANDO ESTOY CON MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO						
1	Trato de entenderlos	✓				
2	Cuestionó lo que opinan	✓				
3	Se me hace fácil adecuarme a lo que dicen	✓				
EN EL TRABAJO						
4	Muestro interés para apoyar	✓				
5	Pienso mucho en que es lo que voy decir	✓				
6	Me acoplo a las ordenes					
CUANDO ESTOY CON MIS AMIGOS						
7	Doy lo mejor de mi	✓				
8	Hago lo que mis amigos acuerdan	✓				
9	Suelo no hablar mucho	✓				
CUANDO TRABAJAMOS EN GRUPO						
10	Adapto mis ideas con el grupo					
11	Suministro los temas para contribuir con el trabajo					
12	Finalmente doy a conocer mis opiniones	✓				

CUANDO ESTOY FRENTE A OTROS GRUPOS DE TRABAJO						
13	Demuestro todas mi aprendizaje	✓		✓	✓	✓
14	Me acoplo al trabajo	✓		✓	✓	✓
15	Aporto ideas para que todo salga bien	✓		✓	✓	✓
SI EN EL TRABAJO TODO DEPENDIERA DE MI						
16	Consultaría mis ideas con el jefe.....	✓		✓	✓	✓
17	Demostraría lo mejor sin decirle nada a nadie	✓		✓	✓	✓
18	Busco aprobaciones de mis superiores	✓		✓	✓	✓
MIS AMIGOS DEL TRABAJO						
19	Los trato de igual manera	✓		✓	✓	✓
20	Les digo lo que tienen que hacer	✓		✓	✓	✓
21	Escucho sus ideas	✓		✓	✓	✓
CUANDO TRABAJO EN EQUIPO CON MIS AMIGOS						
22	Todos cooperan	✓		✓	✓	✓
23	Suelen no aportar ideas	✓		✓	✓	✓
24	Todos quieren llegar al mismo objetivo	✓		✓	✓	✓
CUANDO UN CAMPAÑERO DE TRABAJO SE DISTRAE						
25	Hablo con él	✓		✓	✓	✓
26	Lo dejo para que el jefe lo vea	✓		✓	✓	✓
27	Lo oriento al terminar el trabajo	✓		✓	✓	✓
COMO SOY CON EL SEXO OPUESTO EN EL TRABAJO						
28	Sirve para una mejora de la empresa	✓		✓	✓	✓
29	Brinda mejores aportes	✓		✓	✓	✓
30	Maneja mejor el área de trabajo	✓		✓	✓	✓
COMO SON LAS MUJERES EN EL AREA DE TRABAJO CONMIGO						
31	Realizan un buen trabajo	✓		✓	✓	✓
32	Comprenden mejor	✓		✓	✓	✓
33	Saben ponerse en tu lugar	✓		✓	✓	✓
CUANDO SE TIENE QUE TRABAJAR A LA ORDEN DE UNA JEFA						
34	Se interesa por nuestros aportes	✓		✓	✓	✓
35	Toma sus propias decisiones	✓		✓	✓	✓
36	Consulta antes de tomar una decisión	✓		✓	✓	✓
RESPECTO A MIS CONOCIDOS						
37	Trato de que se organicen	✓		✓	✓	✓
38	Decido que es lo que deben de hacer para mejorar	✓		✓	✓	✓
39	Los impulse a hacer las cosas bien	✓		✓	✓	✓
QUIENES COMPARTEN RATOS LIBRES						
40	Se me hace fácil llegar a un acuerdo	✓		✓	✓	✓
41	Impongo lo que digo	✓				
42	Se quedan callados porque saben que yo dirijo	✓				
EN GENERAL CON MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO						
43	Me adapto a lo que decide el grupo	✓		✓	✓	✓
44	Doy las ordenes	✓		✓	✓	✓
45	Prefiero hacer lo que yo deseo	✓		✓	✓	✓

CUANDO SE CELEBRA ALGUNA FIESTA EN LO LABORAL					
46	Nos organizamos adecuadamente	✓	✓	✓	✓
47	Tenemos el apoyo del jefe.				
48	Quiero hacer lo que a mi me parece	✓	✓	✓	✓
DURANTE LA CELEBRACIÓN					
49	Me adapto a lo que dice el grupo	✓	✓	✓	✓
50	Impongo mis ideas				
51	Deseo ganar como sea <i>acm de hijo</i>				
CUANDO LA CELEBRACIÓN TERMINA					
52	Me quedo conforme	✓	✓	✓	✓
53	Me siento satisfecho	✓	✓	✓	✓
54	Reclamo si faltó alguna cosa				

APellidos y nombres: Andrés O. Tuman P.
 DNI: 07219426

Firma del juez: 
 C.P.P.: 0353

FORMATO PARA EVALUAR CLARIDAD

Con claridad nos referimos al **grado de sencillez y comprensión** que presenta un **reactivo** para **satisfacer el objetivo** de la evaluación de una prueba o escala. Es establecer si el reactivo es comprensible y usa palabras que los sujetos a los que está dirigido podrían entenderlo. Para identificar el grado de sencillez de cada reactivo puede utilizar la pregunta: "¿Qué tan claro es éste reactivo para satisfacer el objetivo de ésta escala de medición de **Motivación M-L 1996?**", y su respuesta puede determinarlo marcando un "X" de acuerdo con la siguiente escala de claridad.

No es claro	Es algo Claro	Es claro	Es muy claro	Es totalmente claro
1	2	3	4	5

NOMBRE DE LA ESCALA O CUESTIONARIO: ESCALA DE MOTIVACIÓN M-L 1996

OBJETIVO GENERAL DE LA PRUEBA: Explorar la motivación de logro, Afiliación y poder en jóvenes y adultos basado en la Teoría sobre la motivación de Mc Clelland D.C.

DESCRIPCIÓN DE LA ESCALA:

El cuestionario está dividido en tres dimensiones logro, Afiliación y poder

Ítems: 54 ítems con 5 alternativas cada uno: "muy de acuerdo" (5), a "muy desacuerdo" (1)

Puntaje máximo: 270 puntos

Puntaje mínimo: 1 punto

POBLACIÓN A EVALUAR: TRABAJADORES MAYORES DE 18 AÑOS

DISTRITO CHANCAY

N°	REACTIVOS	APROBADO		GRADO DE SENCILLEZ Y COMPRENSION				
		SI	NO	1	2	3	4	5
CUANDO ESTOY CON MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO								
a	1	Trato de entenderlos	X			X		
b	2	Cuestionó lo que opinan	X			X		
c	3	Se me hace fácil adecuarme a lo que dicen	X			X		
EN EL TRABAJO								
a	4	Muestro interés para apoyar	X			X		
b	5	Pienso mucho en que es lo que voy decir	X				X	
c	6	Me acoplo a las ordenes	X			X		
CUANDO ESTOY CON MIS AMIGOS								
	7	Doy lo mejor de mi	X		X			
	8	Hago lo que mis amigos acuerdan	X			X		
	9	Suelo no hablar mucho	X			X		
CUANDO TRABAJAMOS EN GRUPO								
	10	Adapto mis ideas con el grupo	X			X		
	11	Suministro los temas para contribuir con el trabajo	X			X		
	12	Finalmente doy a conocer mis opiniones	X		X			
CUANDO ESTOY FRENTE A OTROS GRUPOS DE TRABAJO								
	13	Demuestro todas mi aprendizaje	X			X		
	14	Me acoplo al trabajo	X		X			
	15	Aporto ideas para que todo salga bien	X			X		

*Nuevo Operacion
Usado*

EN EL TRABAJO TODO DEPENDIERA DE MI						
16	Consultaría mis ideas con el jefe.....	X			X	
17	Demostraría lo mejor sin decirle nada a nadie	X			X	
18	Busco aprobaciones de mis superiores	X			X	
MIS AMIGOS DEL TRABAJO						
19	Los trato de igual manera	X			X	
20	Les digo lo que tienen que hacer	X			X	
21	Escucho su ideas	X			X	
CUANDO TRABAJO EN EQUIPO CON MIS AMIGOS						
22	Todos cooperan	X			X	
23	Suelen no aportar ideas	X				
24	Todos quieren llegar al mismo objetivo	X				
CUANDO UN CAMPAÑERO DE TRABAJO SE DISTRAE						
25	Hablo con él	X		X		
26	Lo dejo para que el jefe lo vea	X			X	
27	Lo oriento al terminar el trabajo	X			X	
COMO SOY CON EL SEXO OPUESTO EN EL TRABAJO						
28	Sirve para una mejora de la empresa	X				X
29	Brinda mejores aportes	X			X	
30	Maneja mejor el área de trabajo	X			X	
COMO SON LAS MUJERES EN EL AREA DE TRABAJO CONMIGO						
31	Realizan un buen trabajo	X			X	
32	Comprenden mejor	X			X	
33	Saben ponerse en tu lugar	X				X
CUANDO SE TIENE QUE TRABAJAR A LA ORDEN DE UNA JEFA						
34	Se interesa por nuestros aportes	X			X	
35	Toma sus propias decisiones	X			X	
39	Consulta antes de tomar una decisión	X			X	
RESPECTO A MIS CONOCIDOS						
37	Trato de que se organicen	X			X	
38	Decido que es lo que deben de hacer para mejorar	X				X
39	Los impulso a hacer las cosas bien	X				X
QUIENES COMPARTEN RATOS LIBRES						
40	Se me hace fácil llegar a un acuerdo	X				X
41	Impongo lo que digo	X				X
42	Se quedan callados porque saben que yo dirijo	X				X
EN GENERAL CON MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO						
43	Me adapto a lo que decide el grupo	X				X
44	Doy las ordenes	X			X	
45	Prefiero hacer lo que yo deseo	X				X
CUANDO SE CELEBRA ALGUNA FIESTA EN LO LABORAL						
46	Nos organizamos adecuadamente	X				X
47	Tenemos el apoyo del jefe.	X				X
48	Quiero hacer lo que a mi me parece	X				X

DURANTE LA CELEBRACIÓN						
	Me adapto a lo que dice el grupo	X			X	
	Impongo mis ideas	X			X	
	Deseo ganar como sea (con)	X		X		
CUANDO LA CELEBRACIÓN TERMINA						
52	Me quedo conforme	X		X		
53	Me siento satisfecho	X		X		
54	Reclamo si falto alguna cosa (con)	X		X		

APELLIDOS Y NOMBRES: Kaneko Aguilar Juan
 DNI: 10624918


 FIRMA DEL JUEZ
 C.P.P.: 07040

FORMATO PARA EVALUAR ESTRUCTURAL GRAMATICAL

Con estructura gramatical nos referimos al uso completo de los elementos básicos de una oración que presenta un reactivo para satisfacer el objetivo de la evaluación de una prueba o escala. Para identificar los elementos básicos de una oración de cada reactivo puede utilizar la pregunta: "¿Qué elementos básicos de una oración tiene éste reactivo para satisfacer el objetivo de ésta escala de medición de *Motivación M-L 1996*?", y su respuesta puede determinarlo marcando una "X" de acuerdo con la siguiente escala de gramatical:

SUJETO	VERBO	COMPLEMENTO
S	V	C

NOMBRE DE LA ESCALA O CUESTIONARIO: ESCALA DE MOTIVACIÓN M-L 1996

OBJETIVO GENERAL DE LA PRUEBA: Explorar la motivación de logro, Afiliación y poder en jóvenes y adultos basado en la Teoría sobre la motivación de Mc Clelland D.C.

DESCRIPCIÓN DE LA ESCALA:

El cuestionario está dividido en tres dimensiones logro, Afiliación y poder

Ítems: 54 ítems con 5 alternativas cada uno: "muy de acuerdo" (5), a "muy desacuerdo" (1)

Puntaje máximo: 270 puntos

Puntaje mínimo: 1 punto

POBLACION A EVALUAR: TRABAJADORES MAYORES DE 18 AÑOS

DISTRITO CHANCAY

Nº	REACTIVOS	APROBADO		USO DE ELEMENTOS BÁSICOS DE UNA ORACION		
		SI	NO	S	V	C
CUANDO ESTOY CON MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO						
1	Trato de entenderlos	X		X	X	X
2	Cuestionó lo que opinan	X		X	X	X
3	Se me hace fácil adecuarme a lo que dicen	X		X	X	X
EN EL TRABAJO						
4	Muestro interés para apoyar	X		X	X	X
5	Pienso mucho en que es lo que voy decir	X		X	X	X
6	Me acople a las ordenes	X		X	X	X
CUANDO ESTOY CON MIS AMIGOS						
7	Doy lo mejor de mi	X		X	X	X
8	Hago lo que mis amigos acuerdan	X		X	X	X
9	Suelo no hablar mucho	X		X	X	X
CUANDO TRABAJAMOS EN GRUPO						
10	Adapto mis ideas con el grupo	X		X	X	X
11	Suministro los temas para contribuir con el trabajo	X		X	X	X
12	Finalmente doy a conocer mis opiniones	X		X	X	X

CUANDO ESTOY FRENTE A OTROS GRUPOS DE TRABAJO						
13	Demuestro todas mi aprendizaje	X		X	X	X
14	Me acoplo al trabajo	X		X	X	X
15	Aporto ideas para que todo salga bien	X		X	X	X
SI EN EL TRABAJO TODO DEPENDIERA DE MI						
16	Consultaría mis ideas con el jefe.....	X		X	X	X
17	Demostraría lo mejor sin decirle nada a nadie	X		X	X	X
18	Busco aprobaciones de mis superiores	X		X	X	
MIS AMIGOS DEL TRABAJO						
19	Los trato de igual manera	X		X	X	X
20	Les digo lo que tienen que hacer	X		X	X	X
21	Escucho sus ideas	X		X	X	X
CUANDO TRABAJO EN EQUIPO CON MIS AMIGOS						
22	Todos cooperan	X		X	X	X
23	Suelen no aportar ideas	X		X	X	X
24	Todos quieren llegar al mismo objetivo	X		X	X	X
CUANDO UN COMPAÑERO DE TRABAJO SE DISTRAE						
25	Hablo con él	X		X	X	X
26	Lo dejo para que el jefe lo vea	X		X	X	
27	Lo oriento al terminar el trabajo	X		X	X	X
COMO SOY CON EL SEXO OPUESTO EN EL TRABAJO						
28	Sirve para una mejora de la empresa	X		X	X	X
29	Brinda mejores aportes	X		X	X	X
30	Maneja mejor el área de trabajo	X		X	X	X
COMO SON LAS MUJERES EN EL AREA DE TRABAJO CONMIGO						
31	Realizan un buen trabajo	X		X	X	X
32	Comprenden mejor	X		X	X	X
33	Saben ponerse en tu lugar	X		X	X	X
CUANDO SE TIENE QUE TRABAJAR A LA ORDEN DE UNA JEFA						
34	Se interesa por nuestros aportes	X		X	X	X
35	Toma sus propias decisiones	X		X	X	X
36	Consulta antes de tomar una decisión	X		X	X	X
RESPECTO A MIS CONOCIDOS						
37	Trato de que se organicen	X		X	X	X
38	Decido que es lo que deben de hacer para mejorar	X		X	X	X
39	Los impulse a hacer las cosas bien	X		X	X	X
QUIENES COMPARTEN RATOS LIBRES						
40	Se me hace fácil llegar a un acuerdo	X		X	X	X
41	Impongo lo que digo	X		X	X	X
42	Se quedan callados porque saben que yo dirijo	X		X	X	X
EN GENERAL CON MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO						
43	Me adapto a lo que decide el grupo	X		X	X	X
44	Doy las ordenes	X		X	X	X
45	Prefiero hacer lo que yo deseo	X		X	X	

CUANDO SE CELEBRA ALGUNA FIESTA EN LO LABORAL						
46	Nos organizamos adecuadamente	X		X	X	X
47	Tenemos el apoyo del jefe.	X		X	X	X
48	Quiero hacer lo que a mi me parece	X		X	X	
DURANTE LA CELEBRACIÓN						
49	Me adapto a lo que dice el grupo	X		X	X	X
50	Impongo mis ideas			X	X	
51	Deseo ganar como sea	X		X	X	
CUANDO LA CELEBRACIÓN TERMINA						
52	Me quedo conforme	X		X	X	X
53	Me siento satisfecho	X		X	X	X
54	Reclamo si falta alguna cosa	X		X	X	

APELLIDOS Y NOMBRES: Kanero Aguilar Juan José
 DNI: 10624918


 FIRMA DEL JUEZ
 C.P.P.: 17040

FORMATO PARA EVALUAR CLARIDAD

Con claridad nos referimos al **grado de sencillez y comprensión** que presenta un **reactivo** para **satisfacer el objetivo** de la evaluación de una prueba o escala. Es establecer si el reactivo es comprensible y usa palabras que los sujetos a los que está dirigido podrían entenderlo. Para identificar el grado de sencillez de cada reactivo puede utilizar la pregunta: "¿Qué tan claro es éste reactivo para satisfacer el objetivo de ésta escala de medición de **Motivación M-L 1996?**", y su respuesta puede determinarlo marcando un "X" de acuerdo con la siguiente escala de claridad.

No es claro	Es algo Claro	Es claro	Es muy claro	Es totalmente claro
1	2	3	4	5

NOMBRE DE LA ESCALA O CUESTIONARIO: ESCALA DE MOTIVACIÓN M-L 1996

OBJETIVO GENERAL DE LA PRUEBA: Explorar la motivación de logro, Afiliación y poder en jóvenes y adultos basado en la Teoría sobre la motivación de Mc Clelland D.C.

DESCRIPCIÓN DE LA ESCALA:

El cuestionario está dividido en tres dimensiones logro, Afiliación y poder

Ítems: 54 ítems con 5 alternativas cada uno: "muy de acuerdo" (5), a "muy desacuerdo" (1)

Puntaje máximo: 270 puntos

Puntaje mínimo: 1 punto

POBLACIÓN A EVALUAR: TRABAJADORES MAYORES DE 18 AÑOS

DISTRITO CHANCAY

N°	REACTIVOS	APROBADO		GRADO DE SENCILLEZ Y COMPRENSION				
		SI	NO	1	2	3	4	5
CUANDO ESTOY CON MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO								
1	Trato de entenderlos	X				X		
2	Cuestionó lo que opinan	X				X		
3	Se me hace fácil adecuarme a lo que dicen		X				X	
EN EL TRABAJO								
4	Muestro interés para apoyar	X				X		
5	Pienso mucho en que es lo que voy decir	X					X	
6	Me acoplo a las ordenes	X					X	
CUANDO ESTOY CON MIS AMIGOS								
7	Doy lo mejor de mi	X					X	
8	Hago lo que mis amigos acuerdan	X					X	
9	Suelo no hablar mucho		X				X	
CUANDO TRABAJAMOS EN GRUPO								
10	Adapto mis ideas con el grupo	X					X	
11	Suministro los temas para contribuir con el trabajo	X					X	
12	Finalmente doy a conocer mis opiniones	X					X	
CUANDO ESTOY FRENTE A OTROS GRUPOS DE TRABAJO								
13	Demuestro todas mi aprendizaje	X					X	
14	Me acoplo al trabajo	X					X	
15	Aporto ideas para que todo salga bien	X					X	

SI EN EL TRABAJO TODO DEPENDIERA DE MI					
16	Consultaría mis ideas con el jefe.....	X			X
17	Demostraría lo mejor sin decirle nada a nadie	X			X
18	Busco aprobaciones de mis superiores	X			X
MIS AMIGOS DEL TRABAJO					
19	Los trato de igual manera		X		X
20	Les digo lo que tienen que hacer	X			X
21	Escucho sus ideas	X			X
CUANDO TRABAJO EN EQUIPO CON MIS AMIGOS					
22	Todos cooperan	X			X
23	Suelen no aportar ideas	X			X
24	Todos quieren llegar al mismo objetivo	X			X
CUANDO UN CAMPAÑERO DE TRABAJO SE DISTRAE					
25	Hablo con él	X			X
26	Lo dejo para que el jefe lo vea	X			X
27	Lo oriento al terminar el trabajo	X			X
COMO SOY CON EL SEXO OPUESTO EN EL TRABAJO					
28	Sirve para una mejora de la empresa	X			X
29	Brinda mejores aportes	X			X
30	Maneja mejor el área de trabajo	X			X
COMO SON LAS MUJERES EN EL AREA DE TRABAJO CONMIGO					
31	Realizan un buen trabajo	X			X
32	Comprenden mejor	X			X
33	Saben ponerse en tu lugar	X			X
CUANDO SE TIENE QUE TRABAJAR A LA ORDEN DE UNA JEFA					
34	Se interesa por nuestros aportes	X			X
35	Toma sus propias decisiones	X			X
36	Consulta antes de tomar una decisión	X			X
RESPECTO A MIS CONOCIDOS					
37	Trato de que se organicen	X			X
38	Decido que es lo que deben de hacer para mejorar	X			X
39	Los impulso a hacer las cosas bien	X			X
QUIENES COMPARTEN RATOS LIBRES					
40	Se me hace fácil llegar a un acuerdo	X			X
41	Impongo lo que digo	X			X
42	Se quedan callados porque saben que yo dirijo	X			X
EN GENERAL CON MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO					
43	Me adapto a lo que decide el grupo	X			X
44	Doy las ordenes	X			X
45	Prefiero hacer lo que yo deseo	X			X
CUANDO SE CELEBRA ALGUNA FIESTA EN LO LABORAL					
46	Nos organizamos adecuadamente	X			X
47	Tenemos el apoyo del jefe.	X			X
48	Quiero hacer lo que a mi me parece	X			X

DURANTE LA CELEBRACIÓN							
45	Me adapto a lo que dice el grupo	X					X
50	Impongo mis ideas	X					X
51	Deseo ganar como sea	X					X
CUANDO LA CELEBRACIÓN TERMINA							
52	Me quedo conforme	X					X
53	Me siento satisfecho	X					X
54	Reclamo si faltó alguna cosa	X					X

APELLIDOS Y NOMBRES: HERNANDEZ LOZANO MANUEL
 DNI: 08482630


 FIRMA DEL JUEZ
 C.P.P.: 3718

FORMATO PARA EVALUAR ESTRUCTURAL GRAMATICAL

Con estructura gramatical nos referimos al **uso completo de los elementos básicos de una oración** que presenta un **reactivo** para **satisfacer** el **objetivo** de la evaluación de una prueba o escala. Para identificar los elementos básico de una oración de cada reactivo puede utilizar la pregunta: "¿Qué elementos básicos de una oración tiene éste reactivo para satisfacer el objetivo de ésta escala de medición de *Motivación M-L 1996*?", y su respuesta puede determinarlo marcando una "X" de acuerdo con la siguiente escala de gramatical:

SUJETO	VERBO	COMPLEMENTO
S	V	C

NOMBRE DE LA ESCALA O CUESTIONARIO: ESCALA DE MOTIVACIÓN M-L 1996

OBJETIVO GENERAL DE LA PRUEBA: Explorar la motivación de logro, Afiliación y poder en jóvenes y adultos basado en la Teoría sobre la motivación de Mc Clelland D.C.

DESCRIPCIÓN DE LA ESCALA:

El cuestionario está dividido en tres dimensiones logro, Afiliación y poder

Ítems: 54 ítems con 5 alternativas cada uno: "muy de acuerdo" (5), a "muy desacuerdo" (1)

Puntaje máximo: 270 puntos

Puntaje mínimo: 1 punto

POBLACION A EVALUAR: TRABAJADORES MAYORES DE 18 AÑOS

DISTRITO CHANCAY

N°	REACTIVOS	APROBADO		USO DE ELEMENTOS BÁSICOS DE UNA ORACION		
		SI	NO	S	V	C
CUANDO ESTOY CON MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO						
1	Trato de entenderlos	X		X	X	X
2	Cuestionó lo que opinan	X		X	X	X
3	Se me hace fácil adecuarme a lo que dicen	X				X
EN EL TRABAJO						
4	Muestro interés para apoyar	X		X	X	X
5	Pienso mucho en que es lo que voy decir	X		X	X	
6	Me acoplo a las ordenes	X		X	X	X
CUANDO ESTOY CON MIS AMIGOS						
7	Doy lo mejor de mi	X		X	X	X
8	Hago lo que mis amigos acuerdan	X		X	X	X
9	Suelo no hablar mucho	X		X	X	
CUANDO TRABAJAMOS EN GRUPO						
10	Adapto mis ideas con el grupo	X		X	X	X
11	Suministro los temas para contribuir con el trabajo	X		X	X	X
12	Finalmente doy a conocer mis opiniones	X		X	X	X

CUANDO ESTOY FRENTE A OTROS GRUPOS DE TRABAJO					
13	Demuestro todas mi aprendizaje	X	X	X	X
14	Me acoplo al trabajo	X	X	X	X
15	Aporto ideas para que todo salga bien	X	X	X	X
SI EN EL TRABAJO TODO DEPENDIERA DE MI					
16	Consultaría mis ideas con el jefe.....	X	X	X	X
17	Demostraría lo mejor sin decirle nada a nadie	X	X	X	X
18	Busco aprobaciones de mis superiores	X	X	X	X
MIS AMIGOS DEL TRABAJO					
19	Los trato de igual manera	X	X	X	X
20	Les digo lo que tienen que hacer	X	X	X	
21	Escucho su ideas	X	X	X	X
CUANDO TRABAJO EN EQUIPO CON MIS AMIGOS					
22	Todos cooperan	X	X	X	X
23	Suelen no aportar ideas	X	X	X	X
24	Todos quieren llegar al mismo objetivo	X	X	X	X
CUANDO UN CAMPAÑERO DE TRABAJO SE DISTRAE					
25	Hablo con él	X	X	X	X
26	Lo dejo para que el jefe lo vea	X	X	X	X
27	Lo oriento al terminar el trabajo	X	X	X	X
COMO SOY CON EL SEXO OPUESTO EN EL TRABAJO					
28	Sirve para una mejora de la empresa	X	X	X	X
29	Brinda mejores aportes	X	X	X	X
30	Maneja mejor el área de trabajo	X	X	X	X
COMO SON LAS MUJERES EN EL AREA DE TRABAJO CONMIGO					
31	Realizan un buen trabajo	X	X	X	X
32	Comprenden mejor	X	X	X	
33	Saben ponerse en tu lugar	X	X	X	X
CUANDO SE TIENE QUE TRABAJAR A LA ORDEN DE UNA JEFA					
34	Se interesa por nuestros aportes	X	X	X	X
35	Toma sus propias decisiones	X	X	X	X
36	Consulta antes de tomar una decisión	X	X	X	X
RESPECTO A MIS CONOCIDOS					
37	Trato de que se organicen	X	X	X	X
38	Decido que es lo que deben de hacer para mejorar	X	X	X	X
39	Los impulso a hacer las cosas bien	X	X	X	X
QUIENES COMPARTEN RATOS LIBRES					
40	Se me hace fácil llegar a un acuerdo	X	X	X	
41	Impongo lo que digo	X	X	X	X
42	Se quedan callados porque saben que yo dirijo	X	X	X	X
EN GENERAL CON MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO					
43	Me adapto a lo que decide el grupo	X	X	X	X
44	Doy las ordenes	X	X	X	
45	Prefiero hacer lo que yo desee	X	X	X	X

CUANDO SE CELEBRA ALGUNA FIESTA EN LO LABORAL						
46	Nos organizamos adecuadamente	X		X	X	X
47	Tenemos el apoyo del jefe.	X		X	X	X
48	Quiero hacer lo que a mi me parece	X		X	X	X
DURANTE LA CELEBRACIÓN						
49	Me adapto a lo que dice el grupo	X		X	X	X
50	Impongo mis ideas	X		X	X	X
51	Deseo ganar como sea	X		X	X	X
CUANDO LA CELEBRACIÓN TERMINA						
52	Me quedo conforme	X		X	X	X
53	Me siento satisfecho	X		X	X	X
54	Reclamo si faltó alguna cosa	X		X	X	X

APELLIDOS Y NOMBRES: HERNANDEZ LOZANO M.
 DNI: 08482630


 FIRMA DEL JUEZ
 C.P.P.: 3718

FORMATO PARA EVALUAR CLARIDAD

Con claridad nos referimos al grado de sencillez y comprensión que presenta un reactivo para satisfacer el objetivo de la evaluación de una prueba o escala. Es establecer si el reactivo es comprensible y usa palabras que los sujetos a los que está dirigido podrían entenderlo. Para identificar el grado de sencillez de cada reactivo puede utilizar la pregunta: "¿Qué tan claro es éste reactivo para satisfacer el objetivo de ésta escala de medición de *Motivación M-L 1996*?", y su respuesta puede determinarlo marcando un "X" de acuerdo con la siguiente escala de claridad.

No es claro	Es algo Claro	Es claro	Es muy claro	Es totalmente claro
1	2	3	4	5

NOMBRE DE LA ESCALA O CUESTIONARIO: ESCALA DE MOTIVACIÓN M-L 1996

OBJETIVO GENERAL DE LA PRUEBA: Explorar la motivación de logro, Afiliación y poder en jóvenes y adultos basado en la Teoría sobre la motivación de Mc Clelland D.C.

DESCRIPCIÓN DE LA ESCALA:

El cuestionario está dividido en tres dimensiones logro, Afiliación y poder

Ítems: 54 ítems con 5 alternativas cada uno: "muy de acuerdo" (5), a "muy desacuerdo" (1)

Puntaje máximo: 270 puntos

Puntaje mínimo: 1 punto

POBLACIÓN A EVALUAR: TRABAJADORES MAYORES DE 18 AÑOS

DISTRITO CHANCAY

N°	REACTIVOS	APROBADO		GRADO DE SENCILLEZ Y COMPRENSION				
		SI	NO	1	2	3	4	5
CUANDO ESTOY CON MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO								
1	Trato de entenderlos	X						
2	Cuestionó lo que opinan	X						
3	Se me hace fácil adecuarme a lo que dicen							
EN EL TRABAJO								
4	Muestro interés para apoyar	X						
5	Pienso mucho en que es lo que voy decir	X						
6	Me acoplo a las ordenes	X						
CUANDO ESTOY CON MIS AMIGOS								
7	Doy lo mejor de mi	X						
8	Hago lo que mis amigos acuerdan		X					
9	Suelo no hablar mucho	X						
CUANDO TRABAJAMOS EN GRUPO								
10	Adapto mis ideas con el grupo	X						
11	Suministro los temas para contribuir con el trabajo		X					
12	Finalmente doy a conocer mis opiniones	X						
CUANDO ESTOY FRENTE A OTROS GRUPOS DE TRABAJO								
13	Demuestro todas mi aprendizaje	X						
14	Me acoplo al trabajo	X						
15	Aporto ideas para que todo salga bien	X						

EN EL TRABAJO TODO DEPENDIERA DE MI						
16	Consultaría mis ideas con el jefe.....		X		X	
17	Demostraría lo mejor sin decirle nada a nadie	X				X
18	Busco aprobaciones de mis superiores	X				X
MIS AMIGOS DEL TRABAJO						
19	Los trato de igual manera	X				X
20	Les digo lo que tienen que hacer	X				X
21	Escucho sus ideas		X			
CUANDO TRABAJO EN EQUIPO CON MIS AMIGOS						
22	Todos cooperan	X				X
23	Suelen no aportar ideas	X				X
24	Todos quieren llegar al mismo objetivo	X				X
CUANDO UN CAMPAÑERO DE TRABAJO SE DISTRAE						
25	Hablo con él	X				X
26	Lo dejo para que el jefe lo vea	X				X
27	Lo oriento al terminar el trabajo		X			X
COMO SOY CON EL SEXO OPUESTO EN EL TRABAJO						
28	Sirve para una mejora de la empresa	X				X
29	Brinda mejores aportes	X				X
30	Maneja mejor el área de trabajo	X				X
COMO SON LAS MUJERES EN EL AREA DE TRABAJO CONMIGO						
31	Realizan un buen trabajo	X				X
32	Comprenden mejor	X				X
33	Saben ponerse en tu lugar	X				X
CUANDO SE TIENE QUE TRABAJAR A LA ORDEN DE UNA JEFA						
34	Se interesa por nuestros aportes	X				X
35	Toma sus propias decisiones	X				X
39	Consulta antes de tomar una decisión	X				X
RESPECTO A MIS CONOCIDOS						
37	Trato de que se organicen	X				X
38	Decido que es lo que deben de hacer para mejorar	X				X
39	Los impulso a hacer las cosas bien	X				X
QUIENES COMPARTEN RATOS LIBRES						
40	Se me hace fácil llegar a un acuerdo	X				X
41	Impongo lo que digo	X				X
42	Se quedan callados porque saben que yo dirijo	X				
EN GENERAL CON MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO						
43	Me adapto a lo que decide el grupo	X			X	
44	Doy las ordenes	X				X
45	Prefiero hacer lo que yo deseo	X				X
CUANDO SE CELEBRA ALGUNA FIESTA EN LO LABORAL						
46	Nos organizamos adecuadamente	X				X
47	Tenemos el apoyo del jefe.	X				X
48	Quiero hacer lo que a mí me parece	X				X

DURANTE LA CELEBRACIÓN							
	Me adapto a lo que dice el grupo	X					X
	Impongo mis ideas	X					X
	Deseo ganar como sea	X					X
CUANDO LA CELEBRACIÓN TERMINA							
52	Me quedo conforme	X					X
53	Me siento satisfecho	X					X
54	Reclamo si faltó alguna cosa	X					X

APELLIDOS Y NOMBRES: BARRIENTOS CARIBAJO Alfredo Jesús
 DNI: 08714333


 FIRMA DEL JUEZ
 C.P.P.: 3147.

FORMATO PARA EVALUAR ESTRUCTURAL GRAMATICAL

Con estructura gramatical nos referimos al **uso completo de los elementos básicos de una oración** que presenta un **reactivo** para **satisfacer el objetivo** de la evaluación de una prueba o escala. Para identificar los elementos básico de una oración de cada reactivo puede utilizar la pregunta: "¿Qué elementos básicos de una oración tiene éste reactivo para satisfacer el objetivo de ésta escala de medición de *Motivación M-L 1996*?", y su respuesta puede determinarlo marcando una "X" de acuerdo con la siguiente escala de gramatical:

SUJETO	VERBO	COMPLEMENTO
S	V	C

NOMBRE DE LA ESCALA O CUESTIONARIO: ESCALA DE MOTIVACIÓN M-L 1996

OBJETIVO GENERAL DE LA PRUEBA: Explorar la motivación de logro, Afiliación y poder en jóvenes y adultos basado en la Teoría sobre la motivación de Mc Clelland D.C.

DESCRIPCIÓN DE LA ESCALA:

El cuestionario está dividido en tres dimensiones logro, Afiliación y poder

Ítems: 54 ítems con 5 alternativas cada uno: "muy de acuerdo" (5), a "muy desacuerdo" (1)

Puntaje máximo: 270 puntos

Puntaje mínimo: 1 punto

POBLACION A EVALUAR: TRABAJADORES MAYORES DE 18 AÑOS

DISTRITO CHANCAY

N°	REACTIVOS	APROBADO		USO DE ELEMENTOS BASICOS DE UNA ORACION		
		SI	NO	S	V	C
CUANDO ESTOY CON MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO						
1	Trato de entenderlos	X		X	X	X
2	Cuestionó lo que opinan	X		X	X	X
3	Se me hace fácil adecuarme a lo que dicen	X		X	X	X
EN EL TRABAJO						
4	Muestro interés para apoyar	X		X	X	X
5	Pienso mucho en que es lo que voy decir	X		X	X	X
6	Me acoplo a las ordenes	X		X	X	X
CUANDO ESTOY CON MIS AMIGOS						
7	Doy lo mejor de mi	X		X	X	X
8	Hago lo que mis amigos acuerdan		X	X	X	
9	Suelo no hablar mucho	X		X	X	X
CUANDO TRABAJAMOS EN GRUPO						
10	Adapto mis ideas con el grupo	X		X	X	X
11	Suministro los temas para contribuir con el trabajo	X		X	X	X
12	Finalmente doy a conocer mis opiniones		X	X	X	X

CUANDO ESTOY FRENTE A OTROS GRUPOS DE TRABAJO					
13	Demuestro todas mi aprendizaje	X		X	X
14	Me acoplo al trabajo	X		X	X
15	Aporto ideas para que todo salga bien	X		X	X
SI EN EL TRABAJO TODO DEPENDIERA DE MI					
16	Consultaría mis ideas con el jefe		X	X	X
17	Demostraría lo mejor sin decirle nada a nadie	X		X	X
18	Busco aprobaciones de mis superiores	X		X	X
MIS AMIGOS DEL TRABAJO					
19	Los trato de igual manera	X		X	X
20	Les digo lo que tienen que hacer	X		X	X
21	Escucho su ideas		X	X	X
CUANDO TRABAJO EN EQUIPO CON MIS AMIGOS					
22	Todos cooperan	X		X	X
23	Suelen no aportar ideas	X		X	X
24	Todos quieren llegar al mismo objetivo	X		X	X
CUANDO UN CAMPAÑERO DE TRABAJO SE DISTRAE					
25	Hablo con él	X		X	X
26	Lo dejo para que el jefe lo vea	X		X	X
27	Lo oriento al terminar el trabajo		X	X	
COMO SOY CON EL SEXO OPUESTO EN EL TRABAJO					
28	Sirve para una mejora de la empresa	X		X	X
29	Brinda mejores aportes	X		X	X
30	Mancja mejor el área de trabajo	X		X	X
COMO SON LAS MUJERES EN EL AREA DE TRABAJO CONMIGO					
31	Realizan un buen trabajo	X		X	X
32	Comprenden mejor	X		X	X
33	Saben ponerse en tu lugar	X		X	X
CUANDO SE TIENE QUE TRABAJAR A LA ORDEN DE UNA JEFA					
34	Se interesa por nuestros aportes	X		X	X
35	Toma sus propias decisiones	X		X	X
36	Consulta antes de tomar una decisión	X		X	X
RESPECTO A MIS CONOCIDOS					
37	Trato de que se organicen	X		X	X
38	Decido que es lo que deben de hacer para mejorar	X		X	X
39	Los impulso a hacer las cosas bien	X		X	X
QUIENES COMPARTEN RATOS LIBRES					
40	Se me hace fácil llegar a un acuerdo	X		X	X
41	Impongo lo que digo	X		X	X
42	Se quedan callados porque saben que yo dirijo	X		X	X
EN GENERAL CON MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO					
43	Me adapto a lo que decide el grupo	X		X	X
44	Doy las ordenes	X		X	X
45	Profiero hacer lo que yo deseo	X		X	X


CUANDO SE CELEBRA ALGUNA FIESTA EN LO LABORAL					
46	Nos organizamos adecuadamente	X	X	X	X
47	Tenemos el apoyo del jefe.		X	X	X
48	Quiero hacer lo que a mi me parece	X	X	X	X
DURANTE LA CELEBRACIÓN					
49	Me adapto a lo que dice el grupo	X	X	X	X
50	Impongo mis ideas		X	X	X
51	Deseo ganar como sea	X	X	X	X
CUANDO LA CELEBRACIÓN TERMINA					
52	Me quedo conforme	X	X	X	X
53	Me siento satisfecho		X	X	X
54	Reclamo si falta alguna cosa	X	X	X	X

APELLIDOS Y NOMBRES: BARRIENTOS CANDOJO ALVARO JOSUIS
 DNI: 08714333


 FIRMA DEL JUEZ
 C.P.P.: 2147

Anexo 7

Validación de Jueces para la prueba final

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

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


Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg/ Lic: ELISA DEL ROSA CÁRDENAS IZQUIERDO

DNI: 43045265

Especialidad del validador: ORGANIZACIONAL

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.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



.....de Mayo
del 2017

VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de Cuestionario de Motivación M-L 1996 que forma parte de la "Propiedades Psicométricas de la escala de motivación M-L 1996 en los operarios de las plantas pesqueras del distrito Chancay, 2017".

Como es de su conocimiento la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de éste sean utilizados eficientemente, aportando, tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Por eso le agradecemos su valiosa colaboración.

DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez:

Juan Carlos Chiriqui J.

Formación académica:

Psicólogo

Áreas de experiencia profesional:

Psic. Clín., Master en Administración de la Salud

Tiempo:

39 años

Cargo actual:

Jefe de Laboratorio

Institución:

UCV

FIRMA

Juan C. Chiriqui J.
C.R.T. 353



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable


Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg / Lic: Fior Alarcón Delgado

DNI: 16011620

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


C.R.R. 24417

25 de Mayo
del 2017



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARGO

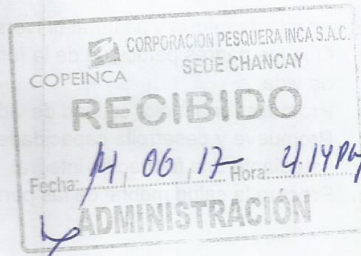
fb/ucv.peru
@ucv_peru
saliradelante
ucv.edu.pe

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Los Olivos, 08 de Junio de 2017

CARTA N° 275-2017/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Señora Lic.
Marlene Fernandez
Administradora
Corporación pesquera Inca S.A.C.
Av. Alcatraz N° 177-Cercado Bajo, Chancay



Presente.-

De nuestra consideración:

*Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **CERNA GODDO LUCY MILAGROS**, estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: "**PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DE LA ESCALA DE MOTIVACIÓN M-L 1996 EN LOS OPERARIOS DE LAS PLANTAS PESQUERAS DEL DISTRITO DE CHANCAY, 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,



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

TCR/MDP

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARGO

fb/ucv.peru
@ucv_peru
#saliradelante
ucv.edu.pe

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Los Olivos, 06 de Junio de 2017

CARTA N° 261-2017/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Señora Lic.
Lia Requena Flores
Jefa de Recursos Humanos
Austral Groups S.A.A
Av. Prolongacion Roosevelt N° 1008 Puerto Chancay – Chancay

Presente.-

De nuestra consideración:

*Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **CERNA GODO LUCY MILAGROS**, estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **"PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DE LA ESCALA DE MOTIVACIÓN M – L 1996 EN LOS OPERARIOS DE LAS PLANTAS PESQUERAS DEL DISTRITO DE CHANCAY, 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,



[Firma]
Dra. Yanhi L. Cubas Romero
Directora de Escuela
Profesional de Psicología
Filial Lima – Campus Lima Norte



Recibido 07/06/2017

TCR/CCB

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARGO

fb/ucv.peru
@ucv_peru
#saliradelante
ucv.edu.pe

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Los Olivos, 06 de Junio de 2017

CARTA N° 261-2017/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Señora Lic.
Yuli Enriquez Terrazas
Jefa de Recusos Humanos
Pesquera Centinela SAC
Ant. Panamericana Norte Km. 62.5 – Chancay

Presente.-

De nuestra consideración:

*Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **CERNA GODO LUCY MILAGROS**, estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: "PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DE LA ESCALA DE MOTIVACIÓN M – L 1996 EN LOS OPERARIOS DE LAS PLANTAS PESQUERAS DEL DISTRITO DE CHANCAY, 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 renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



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

TCR/CCB

[Signature]
PESQUERA CENTINELA S.A.C.
Yuli Enriquez Terrazas
ADMINISTRADORA DE RR.HH.

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.