



# Universidad **Mariana**

Creación de una Escala de Motivación de Poder, Logro y Afiliación MOLAB en el Contexto  
Laboral de la Ciudad De Pasto-Nariño Colombia.

Sarita Mischell Arciniegas Salas

Zuleimy Elizabeth Ruano Sánchez

Universidad Mariana

Facultad de humanidades y ciencias sociales

Programa de psicología

San Juan de Pasto

2023

Creación de una Escala de Motivación de Poder, Logro y Afiliación MOLAB en el Contexto  
Laboral de la Ciudad De Pasto-Nariño Colombia.

Sarita Mischell Arciniegas Salas

Zuleimy Elizabeth Ruano Sánchez

Asesor

Andrés Felipe Martínez Patiño

Trabajo de Grado

Universidad Mariana

Facultad de humanidades y ciencias sociales

Programa de psicología

San Juan de Pasto

2023

### **Agradecimientos**

En primer lugar, agradezco a Dios siempre por todo lo que me ha brindado, a mis padres Norma y Luis y a mi hermano Ronal por su apoyo incondicional para poder cumplir con todos mis objetivos personales y académicos. Gracias a ellos que son el ejemplo de constancia y superación diaria.

También, agradecimientos infinitos a mi asesor Andrés Felipe Martínez Patiño por su dedicación y paciencia, sin sus palabras y correcciones precisas no hubiésemos podido lograr llegar a esta instancia tan anhelada. Gracias por su guía y todos los conocimientos, los llevaré grabados para siempre en la memoria y en mi futuro profesional.

Al docente Fabio Darío Rojas Rivera, quien desde su campo académico apoyo e impulso la idea de la creación de una prueba con un constructo innovador. Gracias por todo el cariño y formación brindada lo llevaré siempre en mi memoria.

A las empresas que hicieron parte de este trabajo por su voto de confianza y disposición para realizar lo requerido para el cumplimiento de los objetivos.

A mi compañera de tesis quien me acompañó desde el inicio de este proceso con su apoyo y conocimiento Sarita Arciniegas, por el esfuerzo y la dedicación empleada en este trabajo, y por los aportes a nivel académico y personal.

Agradezco a Dios por darme la oportunidad de estudiar esta hermosa carrera y por darme la fuerza para superar las dificultades que se han presentado en el camino. A mi familia por su apoyo, amor y comprensión durante todo el proceso; al profesor Fabio Darío Rojas por darnos el primer impulso para el desarrollo de esta investigación y a nuestro asesor Andres Felipe Martínez quien nos ayudó a materializar este proyecto y ha puesto su empeño al igual que nosotras para culminar este proyecto con éxito. De igual forma agradezco a mi compañera de tesis por brindar todo su esfuerzo y dedicación en esta investigación y a la Universidad Mariana por prepararnos académicamente.

### **Dedicatoria**

Mi trabajo de grado se lo dedico a las personas que aportaron positivamente en mi vida y en mi formación integral, en primer lugar, a Dios, a mis padres Norma y Luis quienes son el motor de todos mis días y que pese a las dificultades me han enseñado a salir adelante, sobre todo mi madre quien es la fuente de fuerza y resiliencia absoluta. A mi hermano Ronal por ser un apoyo incondicional de carácter y amor. A mis primas quienes son el reflejo de motivación y fuerza, principalmente a Carolina quien en este proceso siempre estuvo para respaldarme en procesos buenos y malos, quien es fuente de amor, respeto y admiración. A mis tías principalmente a Erika por su amor incondicional, a mi abuela y familia en general por contribuir con un granito de arena en cada meta.

A mis mejores amigos Leidy Martin Anita y Gabi quienes fueron testigos del cumplimiento de los primeros peldaños para lograr esta meta, a ellos que son el reflejo de la amistad verdadera y el apoyo incondicional. A mi compañera de vida Diana Guerra quien es símbolo de la amistad incondicional y el amor verdadero, por su paciencia en todos mis procesos y su apoyo fuerte en los momentos difíciles, a ella y a su familia por el cariño y apoyo incondicional.

Finalmente, a mis seres especiales Margarita Martin y Andrés quienes fueron testigos del esfuerzo y dedicación de este trabajo y que ahora me cuidan desde el cielo siempre.

Zuleimy Elizabeth Ruano Sanchez

A mi familia con mucho amor y cariño le dedico todo el esfuerzo y el trabajo llevado a cabo para el desarrollo de esta investigación.

Sarita Mischell Arciniegas Salas

## **Contenido**

Introducción .....	12
1. Resumen del proyecto .....	13
1. Propuesta de investigación .....	14
1.1 Planteamiento del problema .....	14
1.1.1 Descripción del problema .....	14
1.1.2 Formulación del problema .....	17
1.1.3 Sistematización del problema .....	17
1.2 Justificación .....	18
1.3 Objetivos .....	20
1.3.1 Objetivo general .....	20
1.3.2 Objetivos específicos .....	20
1.4 Marco de referencia .....	21
1.4.1 Marco contextual .....	21
1.4.1.1 Macro contexto .....	21
1.4.1.2 Micro contexto .....	21
1.4.2 Marco de antecedentes .....	23
1.4.3 Marco teórico conceptual .....	28
1.4.3.1 Motivación .....	28
1.4.3.2 Motivación laboral .....	30
1.4.3.3 Creación de pruebas objetivas .....	32
1.5 Metodología .....	37
1.5.1 Método .....	37
1.5.1.1 Paradigma .....	37
1.5.1.2 Enfoque .....	37
1.5.1.3 Tipo de investigación .....	37
1.5.1.4 Diseño de investigación .....	38
1.5.2 Población y muestra .....	38

1.5.2.1 Población .....	38
1.5.2.2 Muestreo .....	38
1.5.3 Matriz de operacionalización de variables .....	38
1.5.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información .....	40
1.5.5 Descripción del procedimiento metodológico .....	42
1.5.5.1 Fase inicial .....	42
1.5.5.2 Fase media .....	42
1.5.5.3 Fase final .....	43
1.5.6 Ubicación de la investigación .....	43
1.6 Elementos éticos y bioéticos .....	43
2. Resultados .....	45
2.1 Descripción general del método de análisis .....	45
2.2 Procesamiento de la información .....	45
2.2.1 Fase 1 formulación teórica .....	45
2.2.2 Fase 2 operacionalización de las variables .....	45
2.2.3 Fase 3 creación de ítems .....	46
2.2.4 Fase 4 revisión por jueces expertos .....	47
2.2.5 Fase 5 validez de contenido .....	48
2.2.6 Fase 6 reformulación de ítems .....	58
2.2.7 Fase 7 pilotaje .....	61
2.2.8 Fase 8 cálculos de consistencia interna con Alfa de Cronbach .....	62
2.2.9 Fase 9 Primeros análisis de confiabilidad a través de Alfa de Cronbach .....	66
2.2.10 Fase 10 Validez de constructo .....	68
2.2.11 Fase 11 Análisis definitivos de confiabilidad .....	72
2.2.12 Fase 12 Proceso de Validez de criterio .....	72
3. Discusión .....	77
4. Conclusiones .....	88
5. Recomendaciones .....	90

Referencias bibliográficas ..... 92

## **Índice de tablas**

Tabla 1 Matriz de operacionalización de variables .....	38
Tabla 2 Descripción del procedimiento metodológico .....	42
Tabla 3 Numero de ítems contruidos .....	46
Tabla 4 Nivel de experticia de los jueces .....	47
Tabla 5 Criterios para eliminación permanencia de un ítem .....	48
Tabla 6 ítems de la dimensión de poder .....	49
Tabla 7 ítems de la dimensión de logro .....	52
Tabla 8 ítems de la dimensión de afiliación .....	56
Tabla 9 ítems reformulados para la dimensión de poder .....	59
Tabla 10 ítems reformulados para la dimensión de afiliación .....	59
Tabla 11 comparativo puntajes V de Aiken antes y después de la reformulación de ítems ..	60
Tabla 12 ítems finales para pilotaje .....	61
Tabla 13 puntajes iniciales de al Alfa de Cronbach .....	62
Tabla 14 N° de ítems para versión prefinal de la escala .....	64
Tabla 15 Puntajes finales de Alfa de Cronbach .....	64
Tabla 16 Versión final de la escala .....	65
Tabla 17 Puntajes Alfa de Cronbach de ítems eliminados .....	67
Tabla 18 Puntajes de índices de ajuste .....	69
Tabla 19 Puntajes definitivos de confiabilidad .....	72
Tabla 20 Puntajes de prueba de normalidad MOLAB-CMT .....	73
Tabla 21 Coeficientes de correlación .....	74
Tabla 22 Correlaciones .....	75
Tabla 23 Comparación de índices de ajuste de pruebas psicométricas .....	84

**Índice de figuras**

Figura 1 Modelo de ajuste definitivo ..... 71

## **Índice de apéndices**

Apéndice A Formatos para jueces expertos .....	101
Apéndice B Formatos diligenciados por jueces expertos .....	112
Apéndice C Solicitud de revisión por parte de jueces expertos .....	157
Apéndice D Aprobación para aplicación en la población .....	168
Apéndice E Vaciado de información revisión de jueces expertos .....	177
Apéndice F Vaciado de información pilotaje .....	179
Apéndice G Cálculos del Alfa de Cronbach .....	180
Apéndice H Tabla de cargas factoriales .....	182
Apéndice I Modelos de ajuste 1 y 2 .....	185
Apéndice J vaciado de información completo .....	187
Apéndice K Drive de documentos de tesis .....	188

## **Introducción**

La presente investigación tuvo como objetivo realizar la creación de un instrumento psicométrico que posibilite la medición de la motivación desde las dimensiones de logro, poder y afiliación basada en la teoría de McClelland en el contexto laboral de la ciudad de Pasto; en base a esto, se identificaron las evidencias de validez de contenido, criterio y constructo, y también, el nivel de confiabilidad de la prueba. Para la creación del instrumento se tuvo en cuenta los diez pasos para la construcción de un test, fundamentada en el constructo de motivación laboral y el eje de pruebas psicométricas y su aporte al área organizacional.

La elaboración de este instrumento fue viable puesto que se evidencio la necesidad de realizar una prueba que mida la motivación laboral con dimensiones de poder, logro y afiliación como un aporte novedoso puesto que se abordó una teoría no empleada actualmente con nuevos estándares psicométricos respondiendo a las demandas, cultura y lenguaje de las entidades organizacionales de la región.

Además, la teoría de McClelland desde la visión de la psicología positiva tiene en cuenta los factores personales del trabajador lo cual potencializa la motivación dentro del espacio laboral. Entre los antecedentes de investigación de manera general se encuentran escalas de motivación realizadas por diversos autores, entre ellos Diaz, Diaz y Morales en 2013, Pérez y Amador en el año 2005, Carrasco y Yael (2016) los cuales generan un aporte a la presente investigación.

La creación del instrumento psicométrico MOLAB se realizó por medio de diferentes programas estadísticos tales como SPSS y JAMOVI, empleando estadísticos como V de Aiken, McDonald, alfa de Cronbach, etc. Y para la validez de criterio, se hará uso también del cuestionario para motivación para el trabajo (CMT).

## **Resumen**

Esta investigación está dirigida al diseño de un instrumento psicométrico, enfocado a medir la motivación laboral, desde las dimensiones de poder, logro y afiliación, representadas en 43 ítems; para ello se usó una metodología bajo el paradigma cuantitativo, con enfoque empírico analítico de tipo instrumental, correspondiente a un diseño no experimental de corte transversal. La población participante fueron 563 colaboradores pertenecientes a las empresas Super Giros, Emas, Alcaldía, Clínica Paredes, Universidad Mariana, Savage Gym, Líneas Hospitalarias y Combustibles de Colombia de la Ciudad de Pasto Nariño. El instrumento psicométrico MOLAB posee adecuada evidencia de validez de contenido con un óptimo puntaje de 0,63. mediante el coeficiente de V de Aiken; así mismo cuenta con evidencias de validez de constructo mediante AFC con puntuaciones de: RMSEA = 0,50 TLI = ,880 CFI = ,900 GFI = ,883 Chi2/df = 2,327 AIC = 1503,025 refiriendo un ajuste adecuado; con respecto a la validez de criterio se evidencia que la prueba MOLAB Y CMT solo poseen una correlación en la dimensión de logro, sin embargo para fortalecer el proceso se realizó una correlación entre las mismas dimensiones de MOLAB y estas brindan resultados óptimos. Finalmente, la confiabilidad cuenta con adecuada consistencia interna con puntuaciones de Alfa de Cronbach para Poder  $\alpha= 0.865$ , logro  $\alpha= 0.842$  y Afiliación  $\alpha= 0.860$ , y con Omega de McDonald Poder  $\omega= 0.867$ , Logro  $\omega= 0.841$  y Afiliación  $\omega= 0.859$ . Es así que MOLAB cuenta con adecuadas propiedades psicométricas para medir la variable de estudio.

## **1. Propuesta de Investigación**

### **1.1 Planteamiento del Problema**

#### ***1.1.1 Descripción del problema***

La ausencia de la creación de instrumentos que midan la motivación abarcando factores como el poder, logro y afiliación es una dificultad para las organizaciones, puesto que, en general la creación de escalas que se han realizado en el contexto no están orientadas hacia la visión teórica de McClelland y las ya existentes tienen mucha antigüedad. Por lo tanto, partiendo de esta teoría está en desarrollo la elaboración de un instrumento psicométrico, teniendo en cuenta que, según Meneses y otros (2013), “el desarrollo de instrumentos de medida es un proceso fundamental para cualquier disciplina científica” (p. 59) (Meneses et al, 2013).

Actualmente, a causa de la escasez de instrumentos psicométricos propios del tema de motivación laboral desde la teoría de McClelland se importan pruebas provenientes de otros países que poseen ciertos atributos del lugar en donde fueron creadas y no se acoplan a la problemática, cultura o necesidades de las organizaciones a donde se trasladan. Al adaptar o validar pruebas psicométricas de una sociedad a otra se deja de tener en cuenta características propias a nivel cultural, social y económico, esta es la razón por la que se prefiere crear una prueba psicométrica que tenga en cuenta las condiciones del ambiente organizacional de Pasto, teniendo en cuenta que los test son objetivos en el proceso de selección de personal y en la optimización de factores como el bienestar, la motivación o la satisfacción (Fernández et al, 2010).

Hoy en día, la escasez de instrumentos psicométricos propios es una problemática que se presenta en diferentes ámbitos laborales de cada país y región, lo que trae como consecuencia que se importen pruebas provenientes de otros países que poseen ciertos atributos del lugar en donde fueron creadas, las cuales no se acoplan a la problemática, cultura o necesidades de las organizaciones a donde se trasladan. Al adaptar o validar pruebas psicométricas de una sociedad a otra se deja de tener en cuenta características propias a nivel cultural, social y económico, esta es la razón por la que se prefiere crear una prueba psicométrica que tenga en cuenta las condiciones del ambiente organizacional de la ciudad de Pasto (Fernández et al, 2010).

Teniendo en cuenta lo anterior, en la región es escasa la producción psicométrica del tema de motivación laboral desde la teoría de McClelland, con esto se debe tomar en consideración que las

pruebas psicométricas son herramientas fundamentales en un contexto laboral, porque permiten medir de forma objetiva rasgos o factores tanto de manera individual como grupal, facilitando los procesos de selección de personal, pero también la optimización de factores como el bienestar, la motivación o la satisfacción, en este sentido la carencia de instrumentos en la región se sustenta a partir de una revisión teórica profunda.

Para sustentar las ideas anteriormente mencionadas, se hizo un abordaje conceptual de las pruebas que se han creado, a nivel mundial podemos encontrar en Estados Unidos en el año 1976, la escala de motivación laboral desarrollada por Steers y Braunstein basada en la teoría de David McClelland (Steers y Braunstein, 1976) y a nivel nacional, en Colombia en 2012 se creó una escala de motivación para adultos (Álvarez, 2012); estos estudios ayudan a sustentar el argumento del problema de escasez de instrumentos recientes para medir la motivación laboral desde la teoría de McClelland, ya que como se evidencia, la creación de dichos test fue realizada años atrás, lo cual indica que no existe una escala novedosa que mida este constructo desde una perspectiva diferente.

Además, previamente se usaban análisis de validez y confiabilidad que no llegaban a la calidad de los análisis estadísticos actuales, en este sentido, se evidencia una falta de pruebas que midan la motivación de poder, logro y afiliación desde la utilización de estadísticos novedosos, por ejemplo, en pruebas creadas en 1997 se utilizaba el paquete estadístico SPSS versión 7.5, para este instrumento se manejara la versión actualizada número 26, de igual manera, se utilizara el coeficiente de omega de McDonald para un buen proceso de confiabilidad (Sudarsky y Cleves, 1976). Se emplearán correlaciones para validez de criterio, el programa Jamovi con V de Aiken para validez de contenido, teniendo en cuenta el análisis factorial exploratorio y confirmatorio, y también, un estudio de ecuaciones estructurales.

También un factor a tener en cuenta es la necesidad existente del área y el eje de la creación de una prueba puesto que, aunque la creación de escalas es un tema riguroso, es de importancia para toda área disponer de instrumentos de calidad que ayuden en la medición de variables, por lo tanto, los investigadores que realizan nuevas herramientas psicométricas tienen en cuenta la relevancia de medir un constructo ya que la necesidad de la elaboración de una prueba posibilita tanto al área como al eje la obtención de instrumentos útiles para el conocimiento y aplicación, más aun cuando la creación de esta prueba se focaliza desde variables conocidas, pero desde teorías no abordadas con anterioridad en un contexto específico, situación que aporta novedad al estudio.

A manera de conclusión, lo anteriormente mencionado da cabida para la creación de una prueba, puesto que existe una escasez de instrumentos que permitan medir el constructo de manera objetiva y novedosa. Todos los puntos de vista profundizados en los anteriores párrafos brindan una ventaja para el diseño de una nueva prueba, puesto que permitieron identificar falencias y necesidades presentes en estudios anteriores, que pueden tenerse en cuenta y tratar de corregir y mejorar a la hora de la creación del presente instrumento.

### ***1.1.2 Formulación del problema***

¿Cuáles son las propiedades psicométricas de la escala de motivación de poder, logro y afiliación MOLAB en el contexto laboral de la Ciudad de Pasto?

### ***1.1.3. Sistematización del problema***

¿Cuáles son las evidencias de validez de contenido de la prueba de motivación de poder, logro y afiliación MOLAB en el contexto laboral de la Ciudad de Pasto?

¿Cuáles son las evidencias de validez de criterio de la prueba de motivación de poder, logro y afiliación MOLAB en el contexto laboral de la Ciudad de Pasto?

¿Cuáles son las evidencias de validez de constructo de la prueba de motivación de poder, logro y afiliación MOLAB en el contexto laboral de la Ciudad de Pasto?

¿Cuál es el nivel de confiabilidad de la prueba de motivación de poder, logro y afiliación MOLAB en el contexto laboral de la Ciudad de Pasto?

## **1.2 Justificación**

El “por qué” de la investigación está sustentado en la insuficiencia de creación de instrumentos, por tanto se pretende aportar con un instrumento que tenga en cuenta las diferencias interculturales, expresiones lingüísticas, necesidades, y problemáticas del entorno organizacional de la ciudad de Pasto, y el “para que” va orientado en la medición del constructo de motivación desde la teoría de McClelland, la cual tiene una perspectiva diferente ya que abarca factores de poder, logro y afiliación.

La elección de la teoría de McClelland radica en que esta permite abordar factores humanos de la motivación laboral, teniendo en cuenta como los trabajadores perciben el poder, capacidad de logro y que tan identificados se sienten con la empresa, que sería lo referido a la afiliación. Esto permite tener en cuenta la subjetividad de los colaboradores, posibilitando seguir una visión positiva de la psicología organizacional que ayudara en la creación de un instrumento más centrado en la visión de las condiciones personales del trabajador y como estas aportan al buen funcionamiento de la empresa, sin centrarse en lo patológico sino en la potencialidad de recursos personales.

Teniendo en cuenta la anterior postura, es importante tomar como referencia que, desde la psicología enfocada en los procesos psicométricos, se cuenta programas estadísticos actualizados capaces de ayudar a cuantificar los constructos intrapsíquicos, lo cual brinda la posibilidad de obtener instrumentos de medida nuevos que permitan realizar evaluaciones organizacionales certeras, y así de acuerdo a la dinámica que maneje la empresa, que se generen intervenciones adecuadas para un rendimiento y motivación laboral óptimos, tomando como referencia las dimensiones de poder logro y afiliación para lograr un producto psicométrico innovador.

En cuanto a la relevancia social se consideran beneficiarios transversales entidades organizacionales de la ciudad de Pasto teniendo en cuenta que se hará una validación en varias empresas de la ciudad tomando en consideración micro y macro empresas, las cuales tendrán un instrumento que les permitirá de forma fiable y válida identificar el tipo de motivación que elicit conductas en los trabajadores, lo cual ayudará a las entidades a reconocer cuales son las necesidades que se deben satisfacer para lograr obtener un mayor desempeño por parte de sus empleados (Jiménez, 2009).

Con referencia a la viabilidad de la creación de este instrumento, se seguirán los diez pasos para la construcción de un test, que incluyen los aspectos esenciales que se deben tener en cuenta para la fabricación de una prueba psicométrica de forma rigurosa; dichos pasos son: Marco general, definición de la variable de medida, especificaciones, construcción de los ítems, edición, pruebas piloto, selección de otros instrumentos de medida, aplicación del test, propiedades psicométricas y versión final del test; Estos pasos ayudaran en el complejo proceso de la construcción del instrumento contribuyendo a asegurar la calidad del mismo (Muñiz y Fonseca, 2019).

Además de lo anteriormente expuesto, cabe mencionar que se cuenta con la población necesaria para realizar la investigación, las cuales cuentan con establecimientos adecuados para la aplicación de la prueba, y de igual forma, la aplicación puede hacerse de manera virtual por medio de diferentes plataformas con la intención de adaptarnos a los diferentes horarios que disponen los empleados.

Referente al aporte al área, la creación del instrumento permitirá medir el constructo de forma objetiva, beneficiando a las empresas de la ciudad de Pasto y a la rama de la psicología organizacional, la cual destina sus investigaciones al estudio de aquellas manifestaciones psicológicas que se dan dentro de las organizaciones y el efecto que producen los procesos organizacionales en las personas (Gómez, 2015). El aporte se realiza por medio del análisis psicométrico de la variable y el papel importante que esta desempeña dentro de las organizaciones, además de generar un aporte metodológico y la novedad se atribuye a generar conocimiento psicométrico e instrumental de la motivación de poder, logro y afiliación en las empresas.

De este modo, dado que es una investigación de tipo instrumental el eje a seguir en la investigación es la creación de pruebas, en donde se tendrá en cuenta que los test psicométricos proporcionan un afianzamiento científico que permite una medida objetiva y estandarizada de los fenómenos psicológicos no observables, que en este caso sería la motivación de poder, logro y afiliación. Es así que mediante la creación de test se obtienen evidencias necesarias que posibilitan tomar decisiones y orientar en los diferentes contextos de desarrollo (Meneses et al, 2013).

Finalmente, cuando se culmine la creación de la prueba las estudiantes encargadas de la investigación darán conocimiento de los resultados del instrumento a las organizaciones en las cuales fue desarrollada la prueba, con lo anterior, las entidades podrán hacer uso de un instrumento que les permita identificar la motivación de poder, logro y afiliación de sus colaboradores.

## **1.3 Objetivos**

### ***1.3.1 Objetivo General***

Crear un instrumento psicométrico que permita medir la motivación de poder, logro y afiliación en el contexto laboral de la Ciudad de Pasto.

### ***1.3.2 Objetivos específicos***

Identificar las evidencias de validez de contenido de la escala para Medir la motivación laboral basada en la teoría de McClelland en el contexto laboral de la Ciudad de Pasto.

Comprobar las evidencias de validez de criterio de la creación de la Escala para Medir la Motivación laboral basada en la teoría de McClelland en el contexto laboral de la Ciudad de Pasto.

Determinar las evidencias de validez de constructo de la creación de la Escala para Medir la Motivación laboral basada en la teoría de McClelland en el contexto laboral de la Ciudad de Pasto.

Establecer el nivel de confiabilidad de la creación de la Escala para Medir la Motivación laboral basada en la teoría de McClelland en el contexto laboral de la Ciudad de Pasto.

## **1.4 Marco de Referencia**

### ***1.4.1 Marco Contextual***

***1.4.1.1 Macro contexto.*** El contexto organizacional de la ciudad de Pasto está orientado hacia actividades económicas en el comercio, servicios con industrias y microempresas las cuales encontramos entidades pertenecientes al sector público, instituciones privadas, empresas del área de la salud y microempresas encargadas del comercio y venta de productos alimenticios, entre otras. Por otra parte, en los informes del año 2021 de la cámara de comercio de Pasto se obtuvieron diversos porcentajes en referencia a la actividad económica.

Es así que, en post-pandemia podemos evidenciar los porcentajes de actividad económica entre los cuales se encuentran un 13,98% para actividades profesionales científicas y técnicas, también 5,48% en servicios turísticos, además 49,14% en comercio al por mayor y menor, reparación de vehículos automotores, así mismo 4,50% en diseño y publicidad, 11,53% en industria y manufactura, 13,04% en restaurantes y bares y finamente 2,26% en transporte (Cámara de comercio de Pasto, 2021).

***1.4.1.2 Micro contexto.*** Para empezar, la empresa Super Servicios de Nariño cuenta con más de 15 años de experiencia en el territorio nariñense, posee más de 100 empleados en la ciudad de Pasto y se considera como una entidad privada, dedicada al servicio de la comunidad facilitando la vida de los clientes a través de una red multiservicios y una plataforma tecnológica actualizada, cabe resaltar que cuenta con un valor de 12.000 oficinas a nivel nacional.

La empresa Distribuidora de Combustible S.A.S se dedica al comercio por menor de combustibles y al transporte de carga de combustibles, lleva una trayectoria de aproximadamente 10 años.

El gimnasio Savage Gym cuenta con cuatro entrenadores certificados para realizar un acondicionamiento físico de forma profesional, manejando distintos tipos de entrenamientos para los diferentes rangos de edades y poseen una trayectoria de un año.

La organización Líneas Hospitalarias originalmente santandereana que posee más de 35 años de experiencia en el campo de ortopedia quirúrgica y no quirúrgica, cuenta con ocho puntos de venta a nivel nacional, y en la oficina ubicada en Pasto ofreciendo servicios como la producción y

distribución de una línea ortopédica no quirúrgica que compone elementos como línea blanda, prótesis, calzado y podología, esto teniendo en cuenta el bienestar de los pacientes.

La clínica oftalmológica Paredes S.A.S cuenta con 50 empleados, y presta servicios que mantiene relación con la parte de salud oftalmológica, con una trayectoria de 10 años, siendo los únicos en la región que posee una certificación por Icontec en NTC. Su objetivo es la prevención y mejora de la salud visual por medio de servicios de excelencia generando bienestar y calidad de vida.

La empresa Super Servicios de Nariño cuenta con más de 15 años de experiencia en el territorio nariñense, posee más de 100 empleados en la ciudad de Pasto y se considera como una entidad privada, dedicada al servicio de la comunidad facilitando la vida de los clientes a través de una red multiservicios y una plataforma tecnológica actualizada, cabe resaltar que cuenta con un valor de 12.000 oficinas a nivel nacional.

La Alcaldía Municipal de Pasto es una entidad pública que está al servicio de los ciudadanos y maneja procesos de gobernanza, planificación y desarrollo social, ambiental y económico con el objetivo de lograr una satisfacción objetiva de las necesidades que se presentan en la comunidad de la región de Pasto.

La Universidad Mariana es una institución católica privada de educación superior, fundada en el año 1970. Se ha establecido como uno de los principales centros educativos de la región, formando profesionales con altos valores éticos, sociales y humanísticos. Posee un enfoque académico y promueve los procesos de investigación, compromiso social en servicio de la comunidad. Actualmente se considera como la primera Universidad privada con alta acreditación de la región.

La empresa METROPOLITANA DE ASEO S.A. E.S.P se fundó en el año 1996, está supervisada por la Superintendencia de Servicios Públicos y está regida por el derecho privado, cuenta con más de 23 años de servicio a la comunidad, brindando una gran variedad de soluciones ambientales, con servicios de calidad en el manejo integral de los residuos sólidos, peligros e industriales. Con el fin de concebir, desarrollar y desplegar soluciones que impactan positivamente el ambiente, el bienestar humano y la prosperidad económica. En la actualidad Emas Pasto By

Veolia cuenta con un aproximado de 500 colaboradores divididos en funciones operativas y administrativas.

---

#### ***1.4.2 Marco de antecedentes***

En toda investigación es importante hacer una revisión de los antecedentes temáticos que se han realizado a lo largo de los años, en este apartado se encuentran diversas creaciones de pruebas psicométricas que dan un abordaje teórico y una explicación de lo que se ha logrado con dichos estudios, los cuales brindan un aporte teórico como sustento para la exploración metodológica.

En la investigación hecha por Diaz, Diaz y Morales en 2013 se tuvo como objetivo el diseño, creación y validación de una escala para evaluar motivación laboral en empleados de empresas formales de la ciudad de Bogotá; Los resultados obtenidos fueron, en primer lugar, el cumplimiento del objetivo de la investigación del diseño y construcción de una prueba que ayudo a medir el constructo de motivación laboral, en segundo lugar, la prueba tuvo éxito en los niveles de validez (94%) y confiabilidad (92%) cumpliendo con el establecimiento de la validez de contenido y con la confiabilidad del instrumento, lo anterior se hizo a través del juicio de expertos y de la consistencia interna de la prueba (Diaz et al, 2013).

Esta investigación realiza un aporte en cuanto a que igualmente se sometió la presente prueba a la evaluación y revisión de profesionales expertos que brindaron ayuda en la parte de validez de la prueba, identificando si los ítems miden lo que pretenden medir.

También se evidencia la existencia de un instrumento denominado “propiedades psicométricas del Work Preference Inventory (WPI)”, el cual fue realizado por Penagos, Olvera y Pintado en el año 2017 en la ciudad de México, con el propósito de analizar las propiedades psicométricas en una muestra de 762 participantes de rango de edad entre 17 y 27 años, en referencia a los resultados se puede inferir que el WPI posee cualidades para ser una prueba válida y confiable para medir la motivación en poblaciones universitarias. (Penagos et al, 2017).

La contribución de este instrumento es el número de la población, puesto que en las investigaciones instrumentales se debe tener en cuenta cierto número de participantes para que los test posean datos confiables y válidos, por lo que se pretende tener una muestra superior a 300 personas para garantizar la validez y confiabilidad de la presente prueba.

Así mismo, el objetivo de la investigación realizada por Molina en el 2002, buscó crear un modelo cognoscitivo de la creatividad, a partir de la actividad “crear un animal fantástico”, integrando el enfoque de la psicometría y la psicología cognoscitiva. Se realizó una correlación con las mediciones del test de Torrance para los análisis de validez utilizando un criterio, así tal y como se pretende realizar con la presente investigación teniendo como referente para los análisis de validez de constructo el cuestionario de motivación en el trabajo (CTM) (Molina, 2002).

En la elaboración del estudio hecho por Pérez y Amador en el año 2005 se puede evidenciar que el propósito de la investigación fue la creación de una escala que midiera motivación laboral en empleados de Puerto Rico; Dentro de los resultados se determinaron factores que ejercen influencia en la motivación laboral tales como esfuerzo-recompensa, autonomía en el desarrollo de tareas, reconocimiento y relación con compañeros laborales; Para estos cuatro factores hubo un total de 47 reactivos de los que se concluyó un cumplimiento apropiado de criterios de discriminación, obteniendo un índice de confiabilidad de .93 (Pérez y Amador, 2005).

La cooperación de este estudio a la creación del presente producto radica en que las tres dimensiones a evaluar deben contar con reactivos adecuados para cada dimensión que posibiliten criterios apropiados de discriminación.

Por otro lado, el estudio realizado por Pascual y Goikoetxea tiene como finalidad la presentación de las propiedades psicométricas del test de Comprensión lector para Intervenir en Primaria, lo que arrojará resultados que permitirán determinar los planes de enseñanza que deben ser consecuentes a la evaluación. La creación de esta prueba hizo uso del análisis factorial confirmatorio evidenciando 3 factores en el área de textos cortos. En la presente prueba se empleará el análisis factorial confirmatorio para determinar los factores que posean una correlación (Pascual y Goikoetxea, 2021).

De igual forma, se puede evidenciar en la creación y estudio de las propiedades psicométricas del cuestionario de socialización parental realizado por Benito, Galvo, Real, Gallego, Francés, Turbi y Haro. Se pretende evaluar las prácticas de socialización parental que tienen relación con trastornos de conducta y trastornos relacionados con sustancias. Para determinar la fiabilidad interna de la prueba se usó el coeficiente de Alfa de Cronbach obteniendo un puntaje de 0,87. Este coeficiente se aplicará en la presente prueba con el fin de medir la confiabilidad de la escala (Benito et al, 2017).

En el estudio realizado en 2011 por Navarro, Yepes, Ayala y Quijano cuyo objetivo fue realizar un patrón integrado de motivación laboral en una población multicultural, se tuvo en cuenta aspectos psicométricos como el análisis de validez y constructo. Los resultados fueron efectivos manifestando elevados grados de ajuste entre la información y el modelo, en promedio valores numéricos mayores a 0,90 y la puntuación más baja de 0,08, como resultado de ello, se demostraron correlaciones superiores a 0,6 lo cual indicó que los niveles de validez fueron adecuados para la prueba (Navarro et al, 2011).

Así como en este estudio, se procurará obtener puntuaciones mayores a 0.8 las cuales harán posible la utilización de la prueba puesto que dichas puntuaciones representan los niveles idóneos de validez y confiabilidad.

También se encuentra el estudio de Carrasco y Yael (2016) cuyo objetivo fue determinar las propiedades psicométricas de validez y confiabilidad de una escala de motivación laboral, el método de investigación fue la escala de Motivación Laboral de ML LCC 23. Los resultados indicaron que las propiedades psicométricas de validez y de confiabilidad fueron correctas. Se concluyó que los reactivos de validez de constructo mostraron un nivel permisible, es decir, los ítems fueron aceptados con puntajes de mayor a 0.20 midiendo adecuadamente la variable, los niveles de consistencia interna fueron 0.82 y 0.88 en la muestra final, indicando que el concepto teórico se revela en la escala (Carrasco y Yael, 2016).

Para la creación de este producto también se tendrá en cuenta la consistencia interna de la prueba la cual ayudara a determinar si los ítems pertenecientes a cada dimensión miden el constructo, indicando si los ítems son o no homogéneos.

Hay que tener en cuenta que existen escalas de motivación laboral que están vigentes, y que aportan al campo de la psicología organizacional para el uso y medición del atributo, una de ellas es la denominada Escala de Motivación Laboral (R-MAWS) creada por Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni en el año 2010. El instrumento ha tenido una validación transcultural en diez diferentes idiomas, por lo cual es una prueba que se la utiliza en diversos países, entre ellos Colombia (Gagné et al, 2010).

Esta prueba aporta en la investigación actual al tener en cuenta un manejo adecuado del idioma considerando el contexto en el que se va a trabajar para, en caso de validación, poder adaptar la prueba en diversos idiomas.

Además, se encontró una investigación denominada “Diseño de un instrumento para medir motivación laboral y compromiso organizacional personal operativo de SIDUE” el cual fue hecho por López, Ibarra y Cisneros en el año 2019, como propósito general está el diseño como tal del instrumento para correlacionar si la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional, como resultados de creaciones psicométricas se obtuvo un instrumento válido y confiable con porcentajes mayores a 0.60, también al correlacionar las dos variables se reflejó en un aumento del compromiso y eficacia operativa. (Martínez e Ibarra, 2019).

El tema de correlación de las variables abordado en esta investigación, es una orientación para la creación del presente instrumento ya que se correlacionarán los resultados obtenidos de esto con los de la prueba CTM, para evidenciar si las dos pruebas miden el constructo de motivación.

En la investigación hecha por Chang 2010, el objetivo fue encontrar el grado de motivación laboral y las necesidades predominantes basadas en la Teoría de las necesidades de McClelland. Para el estudio se utilizó una encuesta basada en la Teoría de las Necesidades según McClelland. Los resultados arrojaron puntajes de 95.2% indicando que la motivación laboral fue elevada, como consecuencia de esto la necesidad más predominante obtuvo puntajes de: Logro 75%, afiliación 14% y poder 11%. Como conclusión el tipo de necesidad predominante entre la muestra fue muy diversa en logro con (75%), seguida por las necesidades de afiliación (14%) y poder (11%) (Chang, 2010).

En comparación con esta investigación, la creación de la prueba ayudará a sistematizar los niveles de motivación de los participantes de cada empresa, lo que posibilitará que los profesionales participantes puedan desarrollar programas que posibiliten una mejoría en las competencias de la empresa en base a los resultados.

Agregando otro estudio realizado por Guzmán, Carratalá, Ferriol y Carratalá en el que se adaptó la versión de la escala SMS a la versión en español, utilizando modelos de ecuaciones estructurales, lo que posibilitó un apoyo significativo en cuanto a los procesos de fiabilidad y validez, cabe mencionar que los resultados de la prueba poseen similitud con los obtenidos en la versión inglesa,

por lo cual para este caso se sugirió hacer más análisis y estudios que profundicen. El aporte a la presente investigación radica en las ecuaciones estructurales, puesto que da pie a que se tenga en cuenta estos modelos para hacer más significativos los procesos de validez y confiabilidad (Guzmán et al, 2006)

Para otro lado, Montoya en el año 2020 elaboraron evidencias psicométricas de un cuestionario para medir la motivación para seguir estudios superiores en adolescentes, los resultados de la prueba fueron datos válidos y confiables, por lo cual cumple con los criterios para que esta pueda ser utilizada en la medición de niveles de motivación, además, sugiere que los profesionales encargados de los programas de orientación vocacional hagan uso del cuestionario ya que aporta significativamente a la prevención de la deserción estudiantil. Así mismo, en la prueba a desarrollar se pretende crear un instrumento con criterios psicométricos adecuados que sean de utilidad en las empresas (Montoya, 2020).

En otro orden de ideas, Mercado, Robles y Oudhof diseñaron de un test de motivaciones existenciales en adultos jóvenes, en el cual se evidenciaron adecuadas estructuras de correlaciones y además se logró hacer una identificación de los reactivos que representaban mayormente a cada factor, además, cabe mencionar que se obtuvieron puntajes mayores a .80 en Cronbach lo cual indica niveles altos de confiabilidad. Las correlaciones que se realizaron en este instrumento brindan una guía para realizar una identificación de las dimensiones que se pretende representar en la presente prueba (Mercado, Estrada y Oudhof, 2019).

En referencia a la región de la ciudad de Pasto en 2019, Aguirre, Calvache y Osejo realizaron la creación de una escala de motivación laboral para medir factores intrínsecos y extrínsecos, esta investigación se creó en la Universidad Mariana y mostro como resultados finales el cumplimiento de las características psicométricas aptas en referencia a los procesos de validez y confiabilidad. Por último, cabe mencionar que los valores numéricos del Alfa de Cronbach fueron superiores a 0.714 lo que quiere decir que los niveles de confiabilidad fueron apropiados (Aguirre et al, 2019).

El aspecto que contribuye la prueba MEIL hacia el instrumento MOLAB es en primera instancia, la creación de una escala que brinde datos psicométricos válidos, abarcando una teoría novedosa de motivación que no ha sido aplicada en la actualidad en el contexto laboral de la Ciudad de Pasto y, además, generando un aporte instrumental desde la Universidad Mariana.

### **1.4.3 Marco teórico conceptual**

**1.4.3.1 Motivación.** La motivación es entendida como el conjunto de procedimientos psíquicos mediante los cuales la conducta humana se moviliza con el fin de satisfacer necesidades originadas, tanto por estímulos internos como también externos, estas necesidades darán paso a que se produzca la energía requerida que logre estimular al individuo para la realización de acciones que vayan encaminadas al cumplimiento de sus objetivos. Posteriormente, después de que la necesidad haya sido satisfecha, el individuo optara por la creación de nuevas necesidades que consigan mantener su motivación enfocada hacia las metas que desea alcanzar (Peña, 2018).

Es por tanto que, desde la teoría de motivo de valor o necesidades de Murray se hace referencia a que la motivación se da en las personas como un proceso en el que buscan la satisfacción de ciertas necesidades, las cuales son producidas por estímulos del ambiente, teniendo en cuenta componentes energéticos y direccionales; el proceso anterior posibilita que la conducta se active y, por ende, dirija ese deseo para superar alguna circunstancia y lograr una meta que le produzca un estado de satisfacción. Cabe mencionar que esta teoría tiene una estrecha relación con la variable de logro postulada según McClelland. (Palermo et al, 2011).

Además, desde el psicoanálisis con los aportes de Freud se define la motivación a un modelo hedonístico, es decir, el propósito de las personas es alcanzar placer logrando reducir las respuestas fisiológicas del cuerpo, en este sentido, la motivación va enfocada por la satisfacción de todos los placeres de los seres humanos sin que exista alguna restricción posible. Además, Freud utilizó el término “Trieb” en el cual describe como los sujetos poseen motivaciones que son inconscientes y estos condicionan o determinan su comportamiento y decisiones (Piña, 2009).

Por otra parte, David McClelland realizó un abordaje teórico desde la creación de una teoría orientada a la motivación desde el ámbito laboral, en este sentido, la motivación hace referencia a la necesidad que va a determinar cómo se comporta una persona, es decir, la satisfacción de dichos elementos se realiza a partir de tres componentes, estos factores son, en primera instancia el logro, por consiguiente, la afiliación y por último el poder. Estas necesidades se evidencian en mayor medida en los contextos organizacionales, puesto que influyen en el desarrollo de las relaciones de la empresa entre líderes y empleados (Perilla, 1998).

Entre las teorías básicas que abarcan el constructo de motivación podemos encontrar la pirámide de necesidades de Maslow donde se jerarquizan necesidades humanas que se irán satisfaciendo secuencialmente hasta la cúspide. Comprende necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de autoestima y de autorrealización; esta pirámide está en constante movimiento ascendente o descendente como consecuencia de los cambios del entorno (Turienzo, 2016).

Esta jerarquía de necesidades se puede interpretar como un camino que se debe completar para alcanzar la felicidad y la motivación se origina por la búsqueda de la satisfacción de estas necesidades. Dentro de un contexto laboral podemos evidenciar esto en como los trabajadores se motivan para obtener un avance en su carrera profesional como pueden ser pregrados, posgrados, maestrías, así como también, reconocimientos y ascensos dentro de una organización (Turienzo, 2016).

Por otra parte, encontramos la teoría de motivación higiene de Herzberg la cual expone que las personas tienen un doble sistema de necesidades: eludir el sufrimiento y el crecimiento emocional/intelectual. Estas son cualitativamente dispares por lo cual, en el mundo laboral, requieren de diferentes estímulos que incentiven. Debido a esto, se toma en cuenta dos factores que intervienen en la motivación de los trabajadores (Rivera, 2014).

Los factores higiénicos comprenden el sueldo, la seguridad laboral, la relación con compañeros de trabajo, etc. Desembocan una insatisfacción si llegan a ser inadecuados, más, sin embargo, su presencia no garantiza una satisfacción laboral a largo plazo. En cambio, los factores motivacionales, como lo son los logros, reconocimientos, independencia, promoción, crecimiento, etc. Permiten un aumento en la satisfacción del individuo, y con esto, un incremento en su motivación (Rivera, 2014).

Igualmente, en la teoría X y Y de McGregor se realiza una comparación de dos procedimientos antagónicos usados en las empresas relacionados con los procesos motivacionales de los colaboradores. Por un lado, la teoría X el cual es un estilo de administración ortodoxo y pragmática, y la teoría Y que se basa en las concepciones modernas que se tiene del comportamiento humano (Turienzo, 2016).

Dentro del área organizacional, la teoría X se refleja en modelo de gestión estricto y riguroso que piensa que lo que motiva a los trabajadores es el dinero, por lo tanto, se concibe a las personas

como medios de producción y los limita a realizar sus actividades dentro de un esquema establecido. Por otra parte, la teoría Y se basa en un protocolo dinámico y cooperativo que crea oportunidades, fomenta potenciales, promueve el desarrollo intelectual y considera que aquellas personas a las que les agrada estar ocupadas pueden automotivarse y autodirigirse aceptando desafíos y responsabilidades sin que su trabajo deje de ser una actividad natural como divertirse (Turienzo, 2016).

**1.4.3.2 Motivación Laboral.** McClelland resalta que, dentro de este proceso psíquico de la motivación, se establece un estado de inconformidad como resultado de una necesidad insatisfecha, lo cual ocasiona una tensión que origina impulsos en el individuo (Peña, 2018). Los impulsos más dominantes en los que enfatizo McClelland son: La motivación de logro, referida a la necesidad del reconocimiento y congratulaciones que se pueden obtener al cumplir con metas u objetivos que representen un reto y conlleven a una autorrealización. La motivación de poder, que resalta la necesidad de prestigio a nivel social por el puesto que se llega a ocupar dentro de una organización o empresa. Y la motivación por afiliación, que destaca la necesidad social referida al deseo de pertenecer y ser aceptado por un grupo social. (Naranjo, 2009).

Por tanto, para abordar el constructo de motivación desde la perspectiva laboral podemos retomar lo expuesto por McClelland, quien en su teoría toma como referente las necesidades fisiológicas y de seguridad de la jerarquía de Maslow, las cuales después de satisfacerse posibilitan que la conducta del individuo sea motivada por tres tipos de necesidades, por lo tanto, McClelland tiene como objetivo la descripción de aquellas necesidades que auténticamente movilizan a los trabajadores en relación con su superación personal (Rivera, 2014).

Es así que, dentro del contexto laboral esta teoría ha permitido que el trato hacia los trabajadores por parte de la administración este guiado por las necesidades a las cuales tienen tendencia cada uno, por lo que, el jefe u encargada podrá comunicarse con el colaborador teniendo en cuenta cuales son las necesidades particulares que lo motivan en su área laboral, considerando sus expectativas a nivel profesional (Rivera, 2014).

Por tanto, en los tres factores que movilizan la conducta podemos encontrar en primera instancia el motivo o necesidad de logro el cual representa el interés recurrente del trabajador por constantemente hacer algo mejor, es decir, alcanzar un resultado igual con menos esfuerzo, obtener una mayor producción con el mismo trabajador o, si es posible, con menos trabajo. Es por esto, que

los colaboradores con necesidad de logro están atraídos por situaciones que posibiliten un perfeccionamiento de sus habilidades y no se esfuerzan en situaciones que no permitan una mejora en su vida profesional (Rivera, 2014).

Podemos incluir la definición de la motivación de logro desde Morán y Menezes quienes la relacionan con factores de la personalidad y la abarcan como un impulso de superación en aspectos que tienen que ver con el rendimiento, además las personas que poseen este tipo de motivación tienden a preocuparse por realizar actividades con un mejoramiento continuo, cumpliendo con los objetivos planteados. Por otra parte, el logro también hace referencia a la orientación motivacional en las relaciones sociales y muestran una tendencia a vencer obstáculos, y superar todo tipo de tareas que presentan mayor dificultad (Morán y Menezes, 2016).

Seguido de esto, el motivo o necesidad de poder está referido a el interés del trabajador por ejercer un impacto en las personas, por lo que tienen preferencias en actividades de tipo competitivo y presentan un interés por conseguir prestigio y reputación. Hay que tener en cuenta que las personales con este tipo de necesidad pueden estar conducidas al predominio y podemos encontrar a jefes de una organización, pero también, pueden estar conducidas por la sumisión, siguiendo a los líderes de los que toman su fuerza, tal como un referente o modelo a seguir (Rivera, 2014).

También se puede señalar el estudio de la motivación laboral según la teoría de McClelland en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, en donde se utilizó la encuesta que trabaja con esta teoría, creada por Steers y Braunstein de 1976. Los resultados permitieron resaltar que la necesidad de poder está referida la capacidad de hacer que las personas se comporten de una forma en concreto, que es diferente a como actuarían normalmente; en el ámbito laboral, la satisfacción de los empleados con necesidad de poder deriva de la habilidad de dirigir, influir y dominar a otras personas y/o de llegar a una posición de influencia o control (Chang, 2010).

Por último, el motivo o necesidad de afiliación hace alusión al interés de establecer relaciones interpersonales, esto puede darse por motivos de miedo al rechazo en donde se realizan esfuerzos activos para relacionarse con las personas, así como también, con un motivo de intimidad en donde la persona disfrute de la interacción con sus compañeros de trabajo sin sentirse ansioso en su ausencia. Este tipo de necesidad tienen influencia en la salud mental y física, por lo que la satisfacción de esta le permitirá al trabajador sentirse en un estado de bienestar, lo cual se puede relacionar con un aumento en su producción laboral (Rivera, 2014).

Así mismo, para ampliar el concepto de la necesidad de afiliación se retoma lo encontrado en la investigación de Donawa (2019) de necesidades que impulsan la motivación en empleados del servicio eléctrico de Venezuela, en donde se menciona que al momento de cumplir una tarea dentro de la organización los individuos prefieren trabajar en grupo con personas que tengan un vínculo de amistad más que con personas expertas. Lo anterior da como resultado la importancia que poseen las relaciones interpersonales en la consecución de una meta, y el trabajo en grupo en actividades competitivas (Donowa, 2019).

**1.4.3.3 Creación de pruebas objetivas.** La psicometría se describe como la disciplina científica dirigida hacia la evaluación y/o medición de fenómenos psicológicos no observables, por medio de conductas observables. Dentro de la psicometría se encuentra la creación de test psicométricos, este proceso no suele realizarse con frecuencia debido a su complejidad y el trabajo laborioso que requiere, se define como instrumentos particulares que generalmente son elaborados y administrados por psicómetras, así como también, son el fruto de un amplio proceso determinado por la producción de métodos y teorías que van dirigidos a la medición indirecta de fenómenos psicológicos (Meneses et al, 2013).

Es por tanto que, en el proceso de creación de pruebas psicométricas se integran elementos básicos como la validez y la confiabilidad, criterios a los que la prueba debe aspirar y que deben estar presentes en todo instrumento psicométrico puesto que demuestran, como el nombre lo indica, lo válido y confiable que es proceso de investigación y la medición de la creación de test psicométricos. La confiabilidad es el atributo referido a la consistencia y precisión de la medida, puesto que si la medida presenta valores sólidos y precisos se puede confiar en los resultados obtenidos en la aplicación del test (Meneses et al, 2013).

En cuanto a la parte de validez, para su comprobación es necesario acumular evidencias que provean una base científica que permitan la comprensión de puntuaciones de un cuestionario de manera apropiada. En los indicios de validez se engloban elementos como la validez de contenido, referida a que los ítems que comprenden el test representen aquello que se pretende evaluar, también la validez de constructo, que hace alusión a que el cuestionario evalúe las dimensiones relacionadas con el fenómeno a medir, y la validez de criterio que alude a la correlación con un criterio externo al test (Chiner, 2011).

De igual forma, otro concepto importante dentro de la creación de pruebas es la estandarización, el cual es un procedimiento mediante el cual se instauran normas claras y precisas para la aplicación y calificación del test, las cuales deben estar definidas correctamente y su uso es igual en todas las personas encuestadas, así como también, en la interpretación de este, que se lleva a cabo por medio de la comparación del puntaje logrado por los encuestados con las puntuaciones comprendidas en el baremo o tablas de normas, en donde se transforman puntajes directos en puntajes derivados que se puedan interpretar estadísticamente (Tovar, 2007).

Por otra parte, desde tiempos atrás se han propuesto varias prácticas para clasificar los diseños de investigación empírica en el campo de la psicología, entre ese grupo de proposiciones se encuentran las investigaciones instrumentales, que son definidas como trabajos que analizan las propiedades psicométricas de instrumentos de medida ya sea de la creación o adaptación de estos, lo anterior, para que existan más pruebas que faciliten aportaciones en las demandas de un contexto actual (López y Benavente, 2013). Quien asuma como investigador la creación de una prueba debe tener en cuenta la “Guía para la presentación de trabajos psicométricos de validación de test en psicología, Educación y Ciencias Sociales”.

Con respecto a los criterios para la valoración de un test existen factores que se deben de tener en cuenta, en primer lugar, verificar si el marco y las especificaciones del constructo están correctamente definidas, también, ver si se cuenta con instrucciones estandarizadas y que sean proporcionales a la población, por otra parte, especificar los procedimientos usados en el muestreo de ítems, contar con instrucciones adecuadas, distinguir los sesgos de validez posibles, considerar un manual que tenga la información suficiente sobre las propiedades estadísticas, así mismo, especificar el tiempo del test para la aplicación, tener claridad de la hoja de respuestas, y finalmente examinar si es fiable la manera de corrección y puntuación de la prueba (Martínez, et al., 2014).

Por otro lado, en la presente investigación abordaremos la teoría clásica de los test, la cual se fundamenta en el modelo lineal propuesto por Spearman en 1904, el cual la define como un modelo estadístico que estima los errores de medida en un proceso, en el cual el valor esperado de la variable aleatoria error de medida es igual a 0, además las puntuaciones verdaderas (V) y error (E) no están correlacionadas, esto da lugar a un modelo lineal en el cual la puntuación V es constante mientras que las puntuaciones observadas (X) y los errores son variables aleatorias, la ecuación que representa al modelo es  $(X=V+E)$  (Martínez, et al., 2014).

De igual manera, las características de los ítems tales como la dificultad, discriminación, fiabilidad, y validez, dependen de las características que posee la muestra la cual contesta al test y a los factores de la población llamada. De esta forma la estimación de la puntuación verdadera depende de las particularidades de la muestra y del propio test, por tanto, el ítem puede medir varias variables según el componente. Para finalizar se puede concluir que la TCT sirve para hacer inferencia en una variable que no se puede observar directamente, la cual es expresada por la puntuación de verdadera y el puntaje obtenido (Martínez, et al., 2014).

Asimismo, otra teoría que se tendrá en cuenta es la de la generalizabilidad que se considera como la clasificación del error alrededor de una función de las posibles fuentes que lo causan, estos factores pueden ser personales, situacionales, características del evaluador o variables instrumentales. Lo anterior, posibilita examinar como estos factores influyen o afectan en el grado de confianza que se puede obtener en base a las inferencias de las puntuaciones, para este proceso es necesario hacer uso del ANOVA el cual es un modelo de análisis de varianza, sin embargo, es necesario profundizar un poco más que solo en dicho modelo. (Brennan, 2001)

De igual modo, se tomará en consideración las innovaciones de la teoría de la generalizabilidad que permiten superar ciertas limitaciones que posee, en este sentido, existen importantes consideraciones, en primer lugar, en la concepción unitaria del error de medida se hace uso de un muestreo de fuentes de variación múltiples, esto facilita utilizar las características de la situación como una “faceta del plan de medición”. Lo anterior permite que se tengan en cuenta diferentes fuentes de error las cuales se abordan desde un modelo lineal general. Cabe añadir que también hace una sustitución de las medidas paralelas por medidas aleatoriamente paralelas las cuales son menos restrictivas que las de la teoría TCT (Martínez, et al., 2014).

También, se hace un cambio de puntuación verdadera por la puntuación del universo, esto quiere decir que hay que realizar un análisis del grado de generalizabilidad dentro de una población haciendo una sustitución del concepto de fiabilidad por el de generalizabilidad del resultado lo cual permite determinar el nivel en que una puntuación observada se acerca a la valoración del universo. Todos estos cambios de la TG permiten realizar análisis más profundos y actualizados los cuales son una ventaja frente a otros modelos (Martínez, et al., 2014).

Por último, se tendrá presente la teoría de respuesta al ítem (TRI) la cual ofrece una fundamentación probabilística a la problemática de medición de constructos no observables,

considerando al ítem como una unidad básica de medición. Dentro de este modelo se relacionan las probabilidades de una determinada respuesta a un ítem con una serie de aptitudes a las que pertenecen características y facultades psicológicas usuales de un sujeto. Entre los supuestos fundamentales por los que se rige la teoría TRI podemos encontrar el de la asunción de la existencia de un constructo latente, la unidimensionalidad y la independencia (Kohan, 2004).

Teniendo en cuenta lo anterior, el principal supuesto a seguir es la existencia de un fenómeno no observable que explicara las respuestas de un sujeto a los ítems correspondientes a una prueba. En tanto a lo correspondiente a la unidimensionalidad es referido a que los ítems que conforman el test deben medir únicamente la aptitud o rasgo correspondiente. En cuanto a la independencia, hace alusión a que las respuestas de un examinado a diferentes ítems están desligadas por lo que no existe relación entre ellas, por tanto, la probabilidad del producto del tipo de respuesta a un conjunto de ítem y las respuestas del examinado a los ítems individuales es la misma (Kohan, 2004).

Por otro lado, entre la variedad de modelos existentes de la teoría TRI podemos encontrar los modelos en función del número de parámetro estimados, entre estos están el modelo logístico de un parámetro, el cual también es conocido como modelo de Rasch donde se estima únicamente el nivel de dificultad del ítem, asumiendo que la respuesta al azar es cero; el modelo de dos parámetros en donde se estiman la dificultad y discriminación del ítem y el cual tiene un empleo escaso actualmente por su complejidad matemática; y el modelo de tres parámetros el cual agrega el parámetro  $c$  del “seudo azar” (Matas, 2010).

Asimismo, encontramos modelos que se encuentran en función del número de respuesta de los ítems, entre los cuales se destacan el modelo dicotómico en donde los ítems usualmente cuentan con dos opciones de respuesta; y el modelo politómico en el cual los ítems poseen más de dos opciones de respuesta. Igualmente se toma en consideración el algoritmo de estimación del nivel de aptitud o rasgo en donde habitualmente se utilizan la función logística y la función normal para establecer la relación entre las respuestas al test y el nivel de aptitud (Matas, 2010).

Por otro parte, se tendrán presentes conceptos fundamentales tales como el objeto de medición en donde se hace una descripción por medio de una puntuación numérica; los objetos de medida en este caso son rasgos, conductas, escuelas resultados de programas y entre otros, una consideración a tener en cuenta es el objeto de medida porque es la varianza del objeto el cual

equivale a la diferencia verdadera y las fuentes de esta misma que resten se convierten en aspectos diversos para la varianza de error (Martínez, et al., 2014).

Igualmente, un concepto importante es el de facetas y niveles que hace referencia a una muestra que se examina a través de una observación que se puede intercambiar para un propósito concreto, aquí juegan un papel importante los resultados de la muestra, puesto que a través de ellos se hace un tipo de generalizaciones referentes al rendimiento del sujeto. Por otra parte, la palabra faceta significa una característica de medida la cual se es posible modificar de una evaluación a otra teniendo en cuenta que las facetas son equivalentes a los factores y los resultantes de esto se denominan efectos principales. En la construcción de un instrumento a menudo se incluyen más de una faceta (Martínez, et al., 2014).

De manera análoga, un concepto relevante es el de comparabilidad puesto hace referencia a la característica que permite que los resultados recolectados de diversas operaciones estadísticas puedan interpretarse entre sí considerando un parámetro común, el cual permitirá observar la equivalencia de datos de distintas fuentes (Martínez, et al., 2014).

También, es de importancia considerar el estudio G y D que resalta la existencia de dos tipos de estudios dentro de la teoría, en primer lugar, la generalización (G) y en segundo lugar los estudios de decisión (D). Un estudio G se hace para investigar las fuentes de variación de la medida, esto permite observar cuales son las facetas que afectan las puntuaciones de los individuos, lo anteriormente mencionado se realiza en situaciones de creación de un instrumento. Por otra parte, el estudio D hace referencia a la toma de decisiones que se tienen en cuenta en base a las puntuaciones de la prueba, en este caso se utiliza los datos obtenidos en la generalización para realizar una optimización de medición (Martínez, et al., 2014).

Por otra parte, hay que tener en cuenta que los instrumentos de medida son utilizados por Psicólogos y demás profesionales para hacer una evaluación de capacidades académicas, inteligencia, actitudes, motivación y entre otros rasgos y factores de los seres humanos. Por otra parte, los Standards for Educational and Psychological Test mencionan que “el uso inadecuado de los test puede causar considerables prejuicios a los sujetos que contestan al test y a otras partes afectadas por las decisiones derivadas de los test”. Teniendo en cuenta lo anterior, es de mucha relevancia conocer la información de los test y, además, las limitaciones de estos para hacer un buen uso (Padilla et al, 2006).

Es así que, la psicometría es importante en el campo de la psicología y sus áreas, ya que permite medir fenómenos psicológicos no observables. Los instrumentos psicométricos y la actividad laboral tienen una estrecha relación, puesto que muchas pruebas se utilizan para la selección de personal y así tener empleados eficientes y aptos para sus labores, además, la creación de pruebas permite que las empresas posean métodos científicos de evaluación que tengan en cuenta las condiciones de cada entidad, esto facilita y aporta a los profesionales a que puedan tener datos exactos de variables subjetivas, es por ello, que las pruebas psicométricas son eficaces ya que permiten cuantificar características como la motivación, y de esta manera brindar factores positivos para el área laboral (Livia y Ortiz, 2016).

## **1.5 Metodología**

### **1.5.1 Método**

El desarrollo de investigación se hará teniendo en cuenta las siguientes pautas metodológicas.

**1.5.1.1 Paradigma.** Esta investigación se encuadra en el paradigma cuantitativo, el cual hace uso de la recopilación de datos, para hacer demostración de hipótesis y precisión de variables, haciendo un análisis de la realidad objetiva, a través de aspectos como la medición numérica y el examen estadístico. Lo anterior da cabida a instaurar modelos de comportamiento y experimentar teorías. (Hernández et al., 2014).

**1.5.1.2 Enfoque.** La investigación se plantea desde el enfoque empírico analítico el cual se sustenta en el positivismo, en vista de que se hace el reconocimiento del análisis de variables a través de procedimientos estadísticos, lo empírico tiene bastante relevancia en lo científico, físico y natural porque brinda pistas para la manifestación de datos y la elaboración de conocimientos, por lo cual es de gran ayuda para alcanzar el conocimiento racional (Rodríguez y Pérez, 2017).

**1.5.1.3 Tipo de investigación.** Este estudio se aborda como una investigación de tipo instrumental, teniendo en cuenta las definiciones de autores como Montero y Alonso (1992) los cuales mencionan que las aplicaciones instrumentales hacen referencia a la creación y adaptación de pruebas psicométricas, tal y como será hará en la presente investigación, ya que se busca crear y determinar las Propiedades Psicométricas de la escala de motivación laboral en entidades de salud y empresariales de la Ciudad de Pasto (Montero y León, 2002).

**1.5.1.4 Diseño de investigación.** Esta investigación posee un diseño transversal el cual está sustentado desde el estudio no experimental, estos diseños le permiten al investigador hacer una recolección de información o datos en un solo momento, con el propósito de hacer la creación de las Propiedades Psicométricas teniendo en cuenta factores como la validez y confiabilidad. Además, cabe definir que las investigaciones no experimentales se hacen sin la manipulación considerada de variables, en las que solamente observan los fenómenos en su ambiente natural para que sean estudiados (Hernández et al., 2014).

**1.5.2 Población y muestra**

**1.5.2.1 Población.** La población que se tomara en cuenta para realizar este trabajo de investigación son empresas de la ciudad de Pasto, el número de participantes que se quiere alcanzar son 300 personas.

**1.5.2.1 Muestreo.** Se hará uso del muestreo no probabilístico con los siguientes criterios de inclusión, en primer lugar, que estén en edades entre 18 a 59 años, en segunda instancia, que sean parte del personal de las empresas mencionadas para el estudio, y por último que tengan disposición para trabajar libremente firmando consentimiento informado. Los criterios mencionados anteriormente facilitan la obtención de una muestra representativa.

**Tabla 1.**

*1.5.3 Matriz de operacionalización de variables*

Variable	Definición	Dimensiones	Nominal indicador	Nivel de medición
<b>Motivación Laboral</b>	La motivación laboral según McClelland se define como la necesidad que va a determinar el comportamiento de una	<b>Poder:</b> La necesidad de poder resalta por la búsqueda del control en los demás, anterior, determinar reconocimiento, autoridad o parte de otros,	<b>Poder:</b> Personas influyentes/ liderazgo, poca competitividad, tolerancia al fracaso, búsqueda por alcanzar un estatus de prestigio, capacidad para influir en la toma de decisiones, preferencia por las	Categorías, ordinal (nunca, casi nunca, casi siempre) y siempre)

---

persona, es decir, la satisfacción de dichos elementos se realiza a partir de tres componentes, estos factores son, en primera instancia el logro, por consiguiente, la afiliación y por último el poder.	comportamiento en el ámbito laboral va influenciado a obtener un prestigio por el trabajo que realiza.	oportunidades de promoción laboral, mide el éxito en base a las posiciones laborales alcanzadas, preferencia por realizar proyectos de alto impacto para la organización.
	<b>Logro:</b> En esta dimensión las características que tiene una persona hacen referencia a que buscan crecer y desarrollarse resaltando por su manera de hacer las cosas evidenciando una necesidad de excelencia en dichas actividades a realizar buscando recibir una retroalimentación positiva por su desempeño.	<b>Logro:</b> Satisfacción por el cumplimiento de metas y obtención de resultados positivos, búsqueda de un crecimiento personal y profesional, gusto por el cumplimiento de retos, frustración ante los contratiempos, retroalimentación y reconocimiento sobre el desempeño profesional, mide el éxito en base a los resultados alcanzados, busca seguridad y estabilidad laboral, capacidad de resolver dificultades, planificador y estratégico.

---

---

<b>Afiliación:</b> se refiere al interés marcado por pertenecer a un grupo prestando atención a la calidad de sus relaciones sociales.	<b>Afiliación:</b> Capacidad para establecer relaciones interpersonales, las discusiones con compañeros afectan su rendimiento laboral, habilidades de empatía en el trabajo, colaborador, conciliador, se fija metas que le permitan un balance entre el área laboral y familiar, mide el éxito en base a los comentarios de los demás, busca el logro de objetivos con el aporte grupal, reconoce fortalezas de compañeros laborales.
--	---

---

#### ***1.5.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información***

Para la validez de criterio se va a hacer uso del cuestionario de motivación para el trabajo (CMT) creado en Medellín en el año 1992 por Álvarez, es de aplicación individual y colectiva con un tiempo de aplicación entre 20 y 35 minutos. El objetivo de este cuestionario es evaluar las diferentes condiciones motivacionales dentro del ámbito laboral, y al igual que en la presente investigación, se abarcan los factores de poder, logro y afiliación, además de otros.

Cuenta con 75 ítems que miden 15 factores de motivación los cuales son evaluación por competencias, análisis de potencial, formación de mandos, evaluación y clasificación de personal,

análisis e intervención sobre el clima laboral, selección de personal, conformación de programas de motivación, satisfacción y mejora de la calidad de vida, diagnóstico individual, social y organizacional, orientación vocacional y ocupacional e investigación motivacional.

Por otro lado, en lo que concierne al instrumento que se pretende desarrollar, se tomarán en cuenta los 10 pasos para la construcción de un test, que incluyen los aspectos esenciales que se deben tener en cuenta para la fabricación de una prueba psicométrica de forma rigurosa; dichos pasos son: Marco general, definición de la variable de medida, especificaciones, construcción de los ítems, edición, pruebas piloto, selección de otros instrumentos de medida, aplicación del test, propiedades psicométricas y versión final del test; Estos pasos ayudarán en el complejo proceso de la construcción del instrumento contribuyendo a asegurar la calidad del mismo (Muñiz y Fonseca, 2019).

En lo referente a la obtención de las evidencias de validez y nivel de confiabilidad, se hará uso del análisis factorial, correlaciones para validez de criterio, se empleará el programa Jamovi con el estadístico de V de Aiken por medio del programa SPSS para validez de contenido, así como también se tomará en consideración el análisis factorial exploratorio y confirmatorio, al igual que, un estudio de ecuaciones estructurales. Asimismo, se manejará el estadístico de omega de McDonald para la parte de confiabilidad y el estadístico de alfa de Cronbach para la consistencia interna de los ítems.

Por otra parte, los instrumentos se aplicarán de manera virtual por medio de un formulario de Google forms, esto con la finalidad de adaptarnos a los tiempos que manejan los trabajadores de cada empresa y que de esta manera tengan la facilidad de responder el cuestionario en el momento en que posean disponibilidad

**Tabla 2.**

*1.5.5 Descripción del procedimiento metodológico*

<b>Actividades</b>	<b>2021 A</b>	<b>2021 B</b>
Entrega de documento de idea de investigación		✓ 24 de noviembre
Sustentación de idea de investigación		✓ 26 de noviembre
<b>Actividades</b>	<b>2022 A</b>	<b>2022 B</b>
Entrega del documento de propuesta	✓ 27 de abril	
Sustentación de propuesta de investigación	Mayo	
Fase inicial	Junio	
Fase media		Agosto
Fase final		Noviembre

**1.5.5.1 Fase inicial.** En el periodo 2022 A en el mes de junio, se dará inicio al desarrollo de la prueba MOLAB, cuya creación se llevará a cabo empleando distintos programas como SPSS y Jamovi, teniendo en cuenta la construcción de ítems, en este proceso se tendrá en cuenta la validez de contenido los cuales serán revisados por jueces expertos; a partir de esta revisión la escala será sometida para aplicación de prueba piloto, con el fin de sistematizarla, además se realizaran los procesos estadísticos respectivos para la validez de constructo, la cual se hará por medio de análisis factorial.

**1.5.5.2 Fase media.** Para el mes de agosto del periodo B del año 2022, se pretende realizar la aplicación de la prueba MOLAB en las organizaciones seleccionadas, teniendo en cuenta una

aplicación y socialización individual. En segundo lugar, se realizará la aplicación de la prueba (CMT), con el fin de cumplir con el objetivo de validez de criterio. Cabe mencionar que las aplicaciones de estas pruebas se realizarán en diferentes jornadas, de manera que se evite la sobrecarga de información y cada una se podrá realizar en un tiempo estimado de 20 a 30 minutos. Finalmente, se realizará una actividad de cierre con cada una organización.

**1.5.5.3 Fase final.** Se realizará el vaciado de información con el fin de elaborar el informe final de avance de investigación, revisando que se hayan realizado los procesos de confiabilidad respectivos. Además, se establecerán el desarrollo de la estandarización para determinar sus normas de aplicación e interpretación de resultados, y por ende la construcción del respectivo manual de la prueba, lo anterior teniendo en cuenta los resultados obtenidos de las pruebas aplicadas (MOLAB y CMT).

### **1.5.6 Ubicación de la investigación**

La presente investigación es perteneciente al grupo de desarrollo humano y social y se rige por la línea de salud y bienestar en los contextos. Además de esto, corresponde al campo disciplinar organizacional en el área ser humano, trabajo y organización, siguiendo el eje de creación de pruebas.

## **1.6 Elementos Éticos y Bioéticos**

La presente investigación se fundamentó en las consideraciones éticas y legales de acuerdo al código deontológico del psicólogo de la ley 1090 de 2006, donde se reglamenta el ejercicio de la profesión de psicología. De acuerdo a lo anterior en el artículo 2 de las disposiciones generales se estipula que al momento del desarrollo y aplicación de los instrumentos el psicólogo debe proteger el bienestar de la persona, evitando hacer uso inadecuado de los resultados de la evaluación. Asimismo, la misma ley refiere que se debe respetar y proteger la dignidad y los derechos de las personas que participen en el proceso investigativo y además revelar la información únicamente con el consentimiento de los participantes o representante legal (Congreso de Colombia, 2006).

Por otra parte, en el artículo 36 en los deberes del psicólogo expresan la importancia de no practicar ningún tipo de intervención sin consentimiento autorizado del usuario. Por tal motivo, es de mucha importancia presentar el consentimiento a cada uno de los participantes de la muestra. También, para la realización de este estudio es importante tener en cuenta el artículo 46 puesto que

expresa el uso del material psicotécnico ya que, al ejecutar la construcción, o adaptación de un instrumento se debe cumplir con los criterios de validez, confiabilidad y estandarización. Para añadir en el artículo 48 se menciona que los test que se encuentren en fase de experimentación deben utilizarse con las precauciones adecuadas (Congreso de Colombia, 2006).

## **2. Resultados**

### ***2.1 Descripción general del método de análisis***

Para la presente prueba MOLAB, tomando en cuenta la teoría base de McClelland con sus dimensiones de poder logro y afiliación se creó un total de 94 ítems distribuidos de la siguiente manera: para poder 31; logro 33; y afiliación 30 con lo cual se conformó la motivación laboral, y este número de ítems paso por revisión de jueces expertos por medio del formato de validación. Teniendo en cuenta lo anterior, el proceso de análisis de información se realizó través del Software de Microsoft Excel versión 2013 con el cual se pudo llevar a cabo el vaciado de los datos de la evaluación por parte de expertos; esto se hizo con el fin de obtener los cálculos de validez de contenido la cual se obtiene a través de procedimientos estadísticos que en este caso fue el cálculo de V de Aiken que permitió cuantificar la relevancia de los ítems respecto a un dominio de contenido a partir de las valoraciones de 11 jueces expertos.

También, se hizo uso del programa SPSS por su capacidad de gestionar grandes volúmenes de datos y el análisis de los mismos, para este caso fue muy útil en los cálculos de Alfa de Cronbach para la parte de consistencia interna de los ítems ayudando a determinar la necesidad de eliminar o no algunos de estos. Lo anterior, teniendo en cuenta que los valores de Alfa que se encontraron más cercanos a 1 se consideraron ítems positivamente correlacionados, y los que estaban haciendo demasiado ruido estadístico se eliminaron, después de dicho proceso se cuenta con un total de 45 ítems con valores adecuados estadísticamente y listos para la prueba pre final.

### ***2.2 Procesamiento de la información***

#### ***2.2.1 Fase 1 formulación teórica***

En la primera fase se trabajó en la formulación teórica del constructo a medir teniendo en cuenta los planteamientos de McClelland, quien refiere que la motivación laboral es un proceso psíquico que desemboca en un estado de inconformidad a causa de una necesidad insatisfecha, lo cual originara impulsos en el individuo que lo movilizaran hacia la satisfacción de su necesidad; entre estos impulsos se encuentran la necesidad de poder, necesidad de logro y necesidad de afiliación (Peña, 2018).

#### ***2.2.2 Fase 2 operacionalización de las variables***

Con base en lo anterior, se da inicio al proceso de validez de contenido, llevando a cabo en primera instancia la operacionalización de las variables de poder, logro y afiliación. Para esto, se construyeron los indicadores que dan cuenta de los componentes que caracterizan cada una de las dimensiones. Para la dimensión de poder se construyeron 8 indicadores los cuales son: Personas influyentes/liderazgo, competitividad, poca tolerancia al fracaso, búsqueda por alcanzar un estatus de prestigio, capacidad para influir en la toma de decisiones, preferencia por las oportunidades de promoción laboral, mide el éxito en base a las posiciones laborales alcanzadas, preferencia por realizar proyectos de alto impacto para la organización (revisar Tabla 1).

Para la dimensión de logro 9 los cuales son: Satisfacción por el cumplimiento de metas y obtención de resultados positivos, búsqueda de un crecimiento personal y profesional, gusto por el cumplimiento de retos, frustración ante los contratiempos, retroalimentación y reconocimiento sobre el desempeño profesional, mide el éxito en base a los resultados alcanzados, seguridad y estabilidad laboral, capacidad de resolver dificultades, planificador y estratégico. Y finalmente para afiliación 9 indicaron que son: Capacidad para establecer relaciones interpersonales, las discusiones con compañeros afectan su rendimiento laboral, habilidades de empatía en el trabajo, colaborador, conciliador, se fija metas que le permitan un balance entre el área laboral y familiar, mide el éxito en base a los comentarios de los demás, busca el logro de objetivos con el aporte grupal, reconoce fortalezas de compañeros laborales (revisar Tabla 1).

### ***2.2.3 Fase 3 creación de ítems***

De acuerdo a la anterior información, se inició con la creación del siguiente número de ítems para cada una de las dimensiones: para poder 31, logro 33, afiliación 30, con una sumatoria total de 94 ítems como se puede observar a continuación en la tabla 3. El total de ítems se sometió a la revisión de 11 jueces expertos, profesionales de la Psicología con experticia en el área organizacional y la psicometría.

**Tabla 3.**

*Numero de ítems construidos*

<b>Dimensión</b>	<b>Poder</b>	<b>Logro</b>	<b>Afiliación</b>
<b>N° de ítems</b>	31	33	30

---

**Total de ítems**

94

---

#### **2.2.4 Fase 4 revisión por jueces expertos**

Para esta fase se hizo entrega del formato de evaluación a los jueces expertos, el cual contenía inicialmente la carta de solicitud de evaluación del juez experto, el título del trabajo de grado, la solicitud y agradecimiento formal, también el instructivo para evaluadores el cual contenía las instrucciones para evaluar la pertinencia que hace referencia a la coherencia del ítem con lo que la prueba pretende medir, la claridad que hace referencia a la facilidad y adecuación con que es comprendido el interrogante formulado por el ítem. Y la unidimensionalidad la cual se refiere a que el ítem mida un aspecto específico, además de la conceptualización teoría de las variables de poder logro y afiliación.

También, se adicionó un cuadro de observación para los jueces expertos para cada dimensión, el final del formato contenía unas preguntas de evaluación general que incluyeron el nivel de experticia del evaluador y el índice de percepción global de la escala evaluada en una escala de 1 a 10. Teniendo en cuenta lo anterior, una vez entregados los formatos a los jueces expertos, ellos continuaron con el diligenciamiento. Es importante mencionar que el periodo de tiempo para dicho proceso fue de 15 días hábiles.

Por otra parte, el nivel de experticia de los jueces es un criterio que sirve para tener un valor acerca de la trayectoria en el tema a evaluar en el formato de la prueba, es de mucha importancia puesto que a través de una escala de 1 a 10 permite al investigador determinar el nivel de calidad ante la evaluación del experto. Hay que tener en cuenta que cuando los valores son menores a 6 en la escala no se considera confiable o apto el criterio de evaluación y por el contrario cuando la experticia tiene valores superiores a 7 indica que el criterio del juez ante la prueba es confiable para el proceso de validez de contenido. A continuación, en la tabla 4 se muestra el nivel de experticia que refiere cada juez.

#### **Tabla 4.**

*Nivel de experticia de los jueces*

	Jue z 1	Jue z 2	Jue z 3	Jue z 4	Jue z 5	Jue z 6	Jue z 7	Jue z 8	Jue z 9	Jue z 10	Jue z 11	Promedi o total
<b>Experticia a del evaluado r</b>	8	8	10	8	8	9	10	10	8	9	9	8.8

Teniendo en cuenta el formato de revisión de jueces expertos para la validez de contenido en el cual se evidencia la tabla de experticia que maneja un rango de calificación de 1 a 10, para que el juez realice una autoevaluación del nivel de experticia que posee para la calificación de los ítems, siendo 1 la experticia mínima y 10 la experticia máxima. De modo que se obtuvo un promedio total de 8.8/10 lo que refiere que los jueces poseen una trayectoria adecuada como evaluadores y por lo tanto están capacitados para hacer parte de un método de validación de un instrumento psicométrico.

### 2.2.5 Fase 5 validez de contenido

En esta fase se efectuó un análisis cuantitativo y cualitativo de los ítems, en donde se hizo el vaciado de la información en una tabla elaborada en el programa Microsoft Excel versión 2013, el cual permite promediar los valores, ayudando a determinar la permanencia o eliminación de algunos ítems. Posteriormente, se realiza el cálculo inicial de V de Aiken la cual permite la cuantificación basada en el contenido de los ítems teniendo en cuenta la concordancia y criterio de los jueces. Algunos de los criterios de selección para los ítems fueron los siguientes: en primer lugar, para eliminación directa se tuvieron en cuenta ítems con valores menores a 0.50, en segundo lugar, para revisión y corrección se tomó a consideración los ítems con valores entre 0.50 y 0.60 por indicador, finalmente los ítems con puntajes desde 0.60 se mantenían, estos puntajes se pueden observar en la siguiente tabla.

### Tabla 5

*Criterios para eliminación o permanencia de un ítem.*

Valores
---------

Eliminación directa del ítem	-0,50
Revisión y corrección de ítems	Entre 0,50 y 0,60
Permanencia del ítem	Igual o mayor a 0,60

Debido a que se obtuvieron puntuaciones menores a 0.60 se llevó a cabo la eliminación de algunos ítems, así como también, se eliminó el indicador “busca seguridad y estabilidad laboral” perteneciente a la dimensión de logro, teniendo en cuenta los puntajes de los ítems correspondientes a este indicador e igualmente, las observaciones cualitativas de los jurados refiriendo que dicho indicador puede llegar a confundirse con un indicador perteneciente a la dimensión de poder.

Por consiguiente, el indicador eliminado puede solventarse por medio del indicador “mide el éxito en base a los resultados obtenidos” ya que estos dos indicadores poseen factores que se interrelacionan entre sí, puesto que el éxito de una persona con este tipo de necesidad está orientado hacia los resultados positivos que pueda obtener en el campo laboral, y dentro de estos resultados la persona toma a consideración el poseer un trabajo que le ofrezca estabilidad laboral (Rivera, 2014).

De igual forma, en el proceso de eliminación se obtuvo una totalidad de 50 ítems, quedando para cada dimensión de la siguiente manera: 14 para poder, 20 para logro y 16 para afiliación. A consecuencia de esta eliminación de ítems dos indicadores quedaron sin medir: “preferencia por las oportunidades de promoción laboral” y “mide el éxito en base a los comentarios de los demás”, pertenecientes a la dimensión de poder y afiliación respectivamente.

A continuación, se presentan las tablas 6, 7 Y 8 las cuales incluyen los ítems de cada dimensión con indicador, especificando cuales se eliminan.

## **Tabla 6**

### *Ítems de la dimensión de poder*

---

#### **Dimensión Poder: 31 ítems presentados**

---

<b>Indicador</b>	<b>Ítems</b>
<b>Personas influyentes/liderazgo</b>	<p>4. Soy capaz de influir en un grupo de trabajadores para lograr el cumplimiento de objetivos determinados.</p> <p>12. Resulta sencillo para mí que un grupo de compañeros del trabajo tome en cuenta y siga mis indicaciones.</p> <p>52. Me complace estar al mando de actividades o grupos laborales.</p> <p><b>Eliminados:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Me satisface ejercer autoridad ante los colaboradores de la empresa.</li><li>-Soy considerado una persona de influencia en la empresa.</li><li>- Me siento de importancia al tener el mando de un grupo dentro del trabajo.</li></ul>
<b>competitividad</b>	<p>21. Suelo ser competitivo dentro del ámbito laboral.</p> <p>7. Busco que los resultados de mis labores resalten sobre los de mis otros compañeros.</p> <p><b>Eliminados:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>-Al realizar una tarea tiendo a comparar mis resultados con los de otros compañeros de trabajo.</li><li>-Cuando comparo los resultados de mi trabajo con el de mis compañeros me siento más productivo.</li></ul>

---

<b>poca tolerancia al fracaso</b>	<p>24. Soy poco tolerante a fracasar en el cumplimiento de actividades laborales.</p> <p><b>Eliminados:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- No es satisfactorio para mi cuando otro compañero tiene mejores resultados que los míos en el desarrollo de una actividad.</li><li>- Me siento insatisfecho cuando otro compañero obtiene reconocimientos que yo deseo.</li></ul>
<b>búsqueda por alcanzar un estatus de prestigio</b>	<p>30. Deseo obtener un puesto de trabajo que me brinde un status alto ante la sociedad.</p> <p>53. Disfruto cuando tengo autoridad.</p> <p><b>Eliminados:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>-No es de mi interés la posición social que permita obtener un trabajo.</li></ul>
<b>capacidad para influir en la toma de decisiones</b>	<p>33. Me siento satisfecho influyendo en las decisiones de trabajo.</p> <p>39. Es fácil para mi influir en el comportamiento o decisiones de mis compañeros.</p> <p><b>Eliminados:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- No me interesa intervenir en las decisiones de los demás trabajadores.</li><li>- Me siento incluido cuando se toman decisiones importantes a nivel laboral.</li></ul>
<b>Preferencia por las oportunidades de promoción laboral</b>	<p><b>Eliminados:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>-Siento que en mi trabajo tengo posibilidades para ascender.</li></ul>

---

---

	<p>-Los méritos en el trabajo me permiten ascender.</p> <p>- No me interesan los ascensos laborales en el trabajo.</p>
<b>mide el éxito en base a las posiciones laborales alcanzadas</b>	<p>15. Me siento satisfecho cuando alcanzo cada vez una posición laboral más alta.</p> <p>42. Siento que fracasaría si no obtengo un puesto de autoridad en la empresa.</p> <p><b>Eliminados:</b></p> <p>- Pienso que las labores de alto impacto se realizan en puestos altos.</p>
<b>Preferencia por realizar proyectos de alto impacto para la organización.</b>	<p>36. Me gusta ganarme el respeto de los demás con mis labores.</p> <p>27. Tengo preferencia por realizar tareas que impliquen alto esfuerzo cuando estas son de importancia en la empresa.</p> <p><b>Eliminado:</b></p> <p>- Realizo labores complicadas para demostrar capacidad.</p> <p>- Me siento capaz de responder ante cualquier tipo de exigencia que se me presente.</p> <p>-Siento que dentro de mis funciones se realizan proyectos de alto impacto.</p>

---

## Tabla 7

*Ítems de la dimensión de logro.*

---

**Dimensión de Logro: 33 ítems presentados.**

---

<b>Indicador</b>	<b>Ítems</b>
<b>Satisfacción por el cumplimiento de metas y obtención de resultados positivos</b>	2. Me siento satisfecho cuando obtengo resultados positivos en el desarrollo de mis labores. 31. Me siento complacido cuando culmino los objetivos laborales que me he propuesto durante la semana. 40. No me siento satisfecho cuando dejo a medias alguna actividad de trabajo. (-)
<b>Búsqueda de un crecimiento personal y profesional.</b>	43. Es de importancia para mí que todas las tareas que realice en el trabajo me ayuden a ampliar mis conocimientos. 13. No me siento bien al desempeñarme en trabajos que no permitan una mejora en mi vida profesional. (-) 25. Me gusta realizar tareas dentro del trabajo que me permitan adquirir nuevas habilidades.
<b>Gusto por el cumplimiento de retos.</b>	34. Me satisface que mi trabajo represente un reto para mí. 49. Me siento insatisfecho cuando no logro realizar alguna actividad. 22. Establezco estándares elevados para mi propio desempeño laboral.
<b>Frustración ante los contratiempos.</b>	5. Es frustrante para mí no tener éxito al realizar una tarea en el trabajo. <b>Eliminados:</b> - No me siento exitoso cuando el desempeño que alcanzo al realizar una tarea no es el que esperaba.

---

	<p>- No me siento satisfecho cuando se me presentan dificultades que no puedo resolver para alcanzar mis objetivos laborales.</p>
<b>retroalimentación y reconocimiento sobre el desempeño profesional.</b>	<p>37. Deseo obtener reconocimiento por el empeño que pongo en todas mis labores del trabajo.</p> <p><b>Eliminados:</b></p> <p>-Me interesa que reconozcan mi buen desempeño laboral.</p> <p>-Me causa satisfacción ser considerado como una persona relevante en un entorno laboral.</p> <p>-En ocasiones no me siento reconocido por el trabajo que desempeño.</p>
<b>Mide el éxito en base a los resultados alcanzados.</b>	<p>51. Soy muy exigente conmigo mismo en el ámbito laboral porque pienso que así puedo alcanzar el éxito.</p> <p>1. Prefiero que mi éxito laboral dependa de mis propios esfuerzos.</p> <p><b>Eliminados:</b></p> <p>-Me satisface que mis compañeros de trabajo me consideren “un modelo a seguir” por el éxito laboral que he alcanzado.</p> <p>- Me siento capacitado para ser un buen líder de un equipo de trabajo.</p>
<b>Seguridad y estabilidad laboral</b>	<p><b>Eliminados:</b></p> <p>- Es muy importante para mí que mi trabajo me de seguridad financiera.</p>

---

---

- Me siento motivado para realizar mi trabajo cuando mi compensatorio monetario es equivalente al esfuerzo y tiempo invertido.

-Siento que no tengo estabilidad laboral en mi trabajo actual.

-Actualmente mi trabajo no me brinda la seguridad económica que necesito.

- Considero que puedo mantenerme en mi puesto de trabajo actual por mucho más tiempo.

---

**capacidad de resolver dificultades.**

10. Pienso que poseo las habilidades necesarias para realizar cualquier tarea de la labor en la que me desempeño.

19. Es fácil para mi adquirir nuevas habilidades necesarias para el trabajo.

8. Soy capaz de resolver las dificultades que se me presenten para poder cumplir con mis logros laborales.

---

**planificador y estratégico.**

28. Tengo la capacidad de realizar trabajos de alta calidad con estrategias que me permitan emplear menor esfuerzo.

48. Planifico el tiempo y esfuerzo que voy a dedicarle al cumplimiento de mis objetivos laborales.

45. En la actualidad siento que puedo desempeñar tareas complejas con menor esfuerzo.

16. Dedico más de mi tiempo laboral para terminar actividades. (-)

**Eliminados:**

---

---

- Creo cronogramas como estrategias para terminar mis actividades a tiempo.

---

**Tabla 8**

*Ítems de la dimensión de afiliación.*

---

**Dimensión de Afiliación: 30 ítems presentados.**

---

<b>Indicador</b>	<b>Ítems</b>
<b>Capacidad para establecer relaciones interpersonales</b>	26. Me interesa establecer relaciones interpersonales dentro del trabajo. 3. Siento que el trabajo se realiza de una mejor manera si mantengo buenas relaciones interpersonales con mis compañeros. 32. No me siento cómodo/a trabajando con otras personas. <b>Eliminados:</b> -Me siento satisfecho trabajando en grupo.
<b>las discusiones con compañeros afectan su rendimiento laboral</b>	29. Mi motivación para trabajar baja cuando discuto con mis compañeros. <b>Eliminado:</b> - Siempre sigo la opinión de los demás, aunque no esté de acuerdo. - Permanezco alerta para evitar que mis compañeros hagan críticas sobre mi trabajo. - No me afecta discutir con mis compañeros de trabajo por alguna actividad.
<b>Habilidades de empatía en el trabajo</b>	14. Cuando mis compañeros tienen algún tipo de dificultad me gusta escucharlos.

---

---

	<p>35. Disfruto hacer sentir bien a mis compañeros de trabajo.</p> <p>11. Prefiero dedicarme solamente a mis actividades laborales y no a vincularme con mis compañeros.</p>
<b>colaborador</b>	<p>47. Cuando aprendo cosas nuevas me gusta compartirlas con los demás.</p> <p>50. Estoy dispuesta/o a colaborar siempre con mis compañeros.</p> <p>20. No me gusta ayudar a los demás con las actividades.</p>
<b>conciliador</b>	<p>6. Se me facilita ayudar a entablar el dialogo en problemas de trabajo grupal.</p> <p>38. Cuando hay un problema entre mis compañeros de trabajo prefiero no involucrarme.</p> <p><b>Eliminados:</b></p> <p>-Cuando hay discusiones laborales veo importante considerar los puntos de vista de los compañeros.</p>
<b>Se fija metas que le permitan un balance entre el área laboral y familiar</b>	<p>44. Soy capaz de generar espacios en los cuales pueda compartir con mis amigos y compañeros de trabajo diferentes al laboral.</p> <p><b>Eliminados:</b></p> <p>-El trabajo afecta el tiempo con mi familia.</p> <p>- Me es difícil generar un equilibrio entre mi trabajo y el tiempo con mi familia.</p>
<b>Mide el éxito en base a los comentarios de los demás</b>	<p><b>Eliminados:</b></p> <p>-En el trabajo me siento satisfecho/a cuando reconocen que hago una buena labor en grupo.</p>

---

---

	<ul style="list-style-type: none"><li>- Siento que hice un buen trabajo cuando mis compañeros me felicitan por las tareas realizadas.</li><li>- Me desmotiva cuando hacen alguna crítica hacia la tarea que realice.</li><li>-Siento que necesito reconocimiento social para sentirme satisfecho con mi trabajo.</li></ul>
<b>Busca el logro de objetivos con el aporte grupal</b>	<p>41. Se me facilita trabajar en equipo y cumplir los objetivos propuestos</p> <p><b>Eliminados:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>-Antes de entregar una actividad prefiero que sea revisada por mis compañeros de trabajo.</li><li>- Me siento satisfecho/a cuando una tarea se realiza de manera eficiente en un grupo de trabajo.</li></ul>
<b>Reconoce fortalezas de compañeros laborales.</b>	<p>17. Me gusta elogiar a mis compañeros por las tareas que realizan.</p> <p>46. Tengo facilidad para reconocer las fortalezas de mis compañeros en el trabajo.</p> <p><b>Eliminados:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- No me parece necesario mencionar cosas positivas a las labores de mis compañeros.</li></ul>

---

### **2.2.6 Fase 6 reformulación de ítems**

Teniendo en cuenta los puntajes de V de Aiken obtenidos en primera instancia, los cuales fueron 0,54 para la dimensión de poder, 0,56 para dimensión de logro y 0,57 para la dimensión de afiliación, obteniendo un puntaje total de V de Aiken para todo el instrumento de 0,56. Se realizo, posterior al proceso de eliminación de ítems que tuvieran puntuaciones menores a 0,60, la reformulación de ítems para los indicadores que quedaron sin ítems que permitieran medirlos.

Por lo tanto, los ítems reformulados se sometieron nuevamente al criterio de los jueces expertos. Es así que se crearon 3 ítems para el indicador perteneciente a la dimensión de poder y 4 ítems para el indicador correspondiente a la dimensión de afiliación, sumando una totalidad de 7 ítems, de los cuales se eliminaron 2 ítems para el indicador de la dimensión de poder, e igualmente, se eliminaron dos ítems para el indicador de la dimensión de afiliación.

**Tabla 9**

*Ítems reformulados para la dimensión de poder*

<b>Dimensión de poder: 3 ítems presentados</b>	
<b>Indicador</b>	<b>Ítems</b>
<b>Preferencia por las oportunidades de promoción laboral</b>	18. Me siento satisfecho cuando tengo oportunidades de ocupar puestos de mayor rango laboral.
	<b>Eliminados:</b>
	-Es de importancia para mí que la organización en la que trabaje me permita tener acceso a ascensos laborales.
	-No estoy interesado en obtener un ascenso laboral dentro de la organización.

**Tabla 10**

*Ítems reformulados para la dimensión de afiliación.*

<b>Dimensión de Afiliación: 4 ítems presentados</b>	
<b>Indicador</b>	<b>Ítems</b>
<b>Mide el éxito en base a los comentarios de los demás</b>	23. Me satisface que el grupo de trabajo reconozca mi buen desempeño.
	9. Me desagrada recibir críticas por parte de mis compañeros de trabajo.

**Eliminados:**

- Recibir felicitaciones por parte de mis compañeros de trabajo me hace sentir complacido con la ejecución de mis actividades.
  - El reconocimiento social me hace sentir satisfecho con mi trabajo.
- 

Teniendo en cuenta lo anterior, los puntajes para el cálculo de V de Aiken en cuanto a claridad de la dimensión de poder de 0,62, en coherencia con 0,62 y unidimensionalidad con 0,63, obteniendo un puntaje total de la dimensión de 0,62. Para la dimensión de logro se obtuvo un puntaje de claridad de 0,61, en la parte de coherencia puntúa con 0,65 y por último, en unidimensionalidad obtiene un puntaje de 0,64, puntuando toda la dimensión con 0,63. Finalmente, para la dimensión de afiliación se obtiene un puntaje de claridad de 0,62, en coherencia puntúa con 0,64 y para unidimensionalidad tiene un puntaje de 0,64, obteniendo para toda la dimensión un puntaje de 0,63. Concluyendo con el V de Aiken total del instrumento en 0,63.

De acuerdo a los puntajes obtenidos en los cálculos de V de Aiken se puede observar que los valores anteriormente mencionados se consideran estadísticamente adecuados para el instrumento, puesto que el coeficiente resultante puede tener valores de 0 a 1, por lo cual cuanto más el valor se acerque a 1 los ítems tendrán una mayor validez de contenido como en este caso que los valores están por encima de 0.60, y teniendo que un instrumento de medición debe representar el concepto a medir en sus ítems.

**Tabla 11**

*Comparativo Puntajes de V de Aiken antes y después de la reformulación de ítems.*

Dimensión	Poder		Logro		Afiliación	
	Antes	Después	Antes	Después	Antes	Después
Claridad	0,54	0,62	0,59	0,61	0,55	0,62
Coherencia	0,54	0,62	0,61	0,65	0,55	0,64

Unidimensionalidad	0,55	0,63	0,60	0,64	0,55	0,64
Puntaje total de la dimensión	0,54	0,62	0,56	0,63	0,57	0,63
Puntaje total de la escala	Antes		Después			
	0,56		0,63			

Se puede observar en la tabla como los puntajes cambiaron significativamente posteriormente de la revisión, eliminación y reformulación de ítems, permitiendo que la escala tenga un puntaje por encima de 0,60, que como se menciona con anterioridad, es un criterio que se tiene en cuenta durante el desarrollo de la escala puesto que es una puntuación estadísticamente aceptable.

### 2.2.7 Fase 7 pilotaje

En esta fase se aplicó la prueba piloto con 53 ítems al 10% del total de la muestra elegida constituida por veintisiete (27) trabajadores de la Universidad Mariana pertenecientes al departamento de idiomas, programa de comunicación social, oficina de recursos tecnológicos, biblioteca y tecnología en regencia de farmacia. Para este proceso se hizo el consentimiento informado por medio del cual cada persona autorizaba la participación en la aplicación de la prueba. Es importante mencionar que para esta fase se tuvo en cuenta el muestreo probabilístico con los criterios de inclusión planteados inicialmente, es decir, que estén en edades entre 18 a 59 años, en segunda instancia, que sean parte del personal de las empresas mencionadas para el estudio, en este caso la Universidad Mariana y por último que tengan disposición para trabajar libremente firmando consentimiento informado.

Enseguida se muestra en la tabla la cantidad de ítems por dimensión y el número total de ítems que fueron parte de la aplicación del pilotaje.

**Tabla 12**

*Ítems finales para pilotaje.*

Dimensión	Poder	Logro	Afiliación
N° de ítems	15	20	18
<b>Total de ítems</b>	<b>53</b>		

Los resultados de la aplicación de la prueba piloto fueron tomados como datos numéricos, de acuerdo a la escala de calificación Likert donde se planteó una calificación de cuatro puntos para la respuesta “siempre”, tres puntos para “casi siempre”, dos para “casi nunca” y uno para “nunca”, se tuvo en cuenta además la calificación inversa para los ítems negativos en este proceso. Posteriormente, se hizo el vaciado y análisis de la información en el programa Excel y SPSS, para así poder empezar a realizar el cálculo previo de confiabilidad para identificar el comportamiento del instrumento y determinar la consistencia interna de los ítems que componen las dimensiones de poder, logro y afiliación, para esto se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach.

### ***2.2.8 Fase 8 cálculos de consistencia interna con Alfa de Cronbach para aplicación de pilotaje***

La consistencia interna es un proceso muy importante puesto que permite estimar la fiabilidad del instrumento, teniendo en cuenta los ítems con los cuales se espera medir un mismo constructo que en este caso es el de motivación laboral con las dimensiones de poder logro y afiliación. De acuerdo a lo anterior, el valor de alfa oscila de 0 a 1 es decir que entre más cerca se esté del valor alfa de 1 la consistencia será mayor y esto significa que los ítems están midiendo una misma dimensión.

Por lo tanto, una vez terminado el pilotaje con el vaciado de información se procede a calcular la consistencia interna tanto de la prueba completa, como por cada dimensión, de la siguiente manera. Inicialmente, la prueba está conformada por 53 ítems, con los cuales se logra un Alfa de Cronbach total de 0,729. En la dimensión de poder, la cual estaba conformada inicialmente por 15 ítems, se calcula un alfa de 0,692. Para la dimensión de logro se obtuvo un Alfa de 0,307 lo que quiere decir que es un puntaje inaceptable estadísticamente, y finalmente para afiliación arrojó un puntaje de Alfa de 0,590. En la siguiente tabla se muestran los puntajes obtenidos al inicio del procedimiento.

**Tabla 13**

*Puntajes iniciales de Alfa de Cronbach.*

<b>Dimensión</b>	<b>Poder</b>	<b>Logro</b>	<b>Afiliación</b>
<b>Puntaje</b>	0,692	0,307	0,590
<b>Puntaje total</b>		0,729	

Teniendo en cuenta los valores anteriores, se procede a realizar un análisis con mayor profundidad, llegando así a tomar la decisión de eliminar los ítems que estaban haciendo ruido estadístico, en este caso inicialmente para la dimensión de poder se elimina el ítem número 24 y junto con este, el indicador “poca tolerancia al fracaso”, en la dimensión de logro se elimina el ítem número 40 perteneciente al indicador “cumplimiento de metas”, el ítem número 13 perteneciente “búsqueda de crecimiento personal y profesional”, el ítem 16 del indicador “planificador y estratégico”, y el ítem 49 que hace parte de “gusto por el cumplimiento de metas”. Estos se eliminan sin ningún problema puesto que se cuenta con suficientes ítems para medir cada indicador, sin embargo, también se elimina el ítem número 5 puesto que está generando un ruido estadístico significativo y no se cuenta con ítems necesarios para medir el indicador al que pertenece este ítem “frustración ante los contratiempos”. Para la dimensión de afiliación se elimina el ítem 32 que hace parte del indicador de capacidad para establecer relaciones interpersonales, y finalmente se elimina el ítem 11 perteneciente a las habilidades de empatía en el trabajo.

Por otra parte, en base en lo anterior se tomó la decisión de eliminar dos indicadores por el ruido estadístico que causaban, uno perteneciente a la dimensión de poder “poca tolerancia al fracaso” y otro a la dimensión de logro “frustración ante los contratiempos”, para esto también se tiene en cuenta recomendaciones cualitativas de los jueces expertos, quienes refieren que los indicadores cuentan con características similares y por lo tanto, causaría una confusión entre las dimensiones de poder y logro, a consecuencia de esto, para que el proceso sea más exacto y cada dimensión cuente con indicadores que midan lo que deben medir se toma la decisión mencionada inicialmente. Además, desde la parte cuantitativa los cálculos de Alfa de Cronbach arrojaron resultados que permitieron observar un comportamiento estadístico inaceptable de los ítems correspondientes a los indicadores eliminados.

En la siguiente tabla se pueden evidenciar la cantidad de ítems por indicador que se presentaron en primera instancia a jueces expertos, seguido de esto la cantidad de ítems para pilotaje y por último el número de ítems que permanecen para conformar la versión prefinal de la escala.

**Tabla 14**

*N° de ítems para versión prefinal de la escala.*

<b>Dimensión</b>	<b>Poder</b>	<b>Logro</b>	<b>Afiliación</b>
<b>N° de ítems inicial</b>	31	33	30
<b>N° de ítems en pilotaje</b>	15	20	18
<b>N° de ítems versión prefinal</b>	14	15	16
<b>Total de ítems para versión prefinal</b>		45	

Teniendo como referencia el proceso anterior, se vuelve a hacer los cálculos de Alfa de Cronbach con 45 ítems, los cuales dan un puntaje de escala total de 0,825, para la dimensión de poder queda un puntaje de Alfa de 0,773, en logro 0,655 y en afiliación 0,752, los cuales son valores estadísticamente confiables o significativos para tener la versión pre final de la prueba de motivación laboral.

**Tabla 15**

*Puntajes finales de Alfa de Cronbach.*

<b>Dimensión</b>	<b>Poder</b>	<b>Logro</b>	<b>Afiliación</b>
<b>Puntaje</b>	0,773	0,655	0,752
<b>Puntaje total</b>		0,825	

Teniendo en cuenta la utilidad del coeficiente de Alfa de Cronbach, la cual es medir la fiabilidad de la escala, podemos analizar que los puntajes obtenidos son aceptables estadísticamente puesto superan el punto de corte de 0.600, esperado para una consistencia interna suficiente. Con esto se cumple con el primer objetivo del presente trabajo investigativo referido a la identificación de las evidencias de validez de contenido de la escala para medir la motivación laboral basada en la teoría de McClelland en el contexto laboral de la Ciudad de Pasto y se deja una versión prefinal del

instrumento lista (que se puede evidenciar en la tabla 16) para la aplicación al grupo normativo y posteriormente evidenciar el resto de características psicométricas del instrumento en construcción.

**Tabla 16**

*Versión final de la escala*

<b>Dimensión</b>	<b>Subdimensión</b>	<b># de Ítem</b>	<b>Subdimensiones eliminadas</b>	
Poder	Personas influyentes/liderazgo	4, 12, 52	Preferencia por las oportunidades de promoción laboral	
	Competitividad	7, 21		
	Mide el éxito en base a las posiciones laborales alcanzadas	15, 42		
	Preferencia por las oportunidades de promoción laboral	18		
	Búsqueda por alcanzar un estatus de prestigio	30, 53		
	Capacidad para influir en la toma de decisiones	33, 39		
	Preferencia por realizar proyectos de alto impacto para la organización	36, 27		
	Mide el éxito en base a los resultados alcanzados	1, 51		Seguridad y estabilidad laboral
	Satisfacción por el cumplimiento de metas y obtención de resultados positivos	2, 31		
	Capacidad de resolver dificultades	8, 10, 19		
Gusto por el cumplimiento de retos	22, 34			

Logro	Búsqueda de un crecimiento personal y profesional	25,43
	Planificador y estratégico	28, 45, 48
	Retroalimentación y reconocimiento sobre el desempeño profesional	37
	Capacidad para establecer relaciones interpersonales	3, 26
	Mide el éxito en base a los comentarios de los demás	23, 9
	Conciliador	6, 38
	Habilidades de empatía en el trabajo	14, 35
Afiliación	Reconoce fortalezas de compañeros laborales	17, 46
	Colaborador	20, 47, 50
	Las discusiones con sus compañeros afectan su rendimiento laboral	29
	Busca el logro de objetivos con el aporte grupal	41
	Se fija en metas que le permitan un balance entre el área familiar y laboral	44

### **2.2.9 Fase 9 Primeros análisis de confiabilidad a través de Alfa de Cronbach**

Se da paso a describir los primeros análisis de confiabilidad, en primer lugar, definiendo a este proceso como la consistencia de una medida, es decir, la precisión con que el test mide lo que desea medir en una población determinada, es la ausencia relativa de errores de medición en un instrumento. Se debe tener en cuenta que dependiendo del grado en que los errores de medición

estén presentes o no se considera poco o muy confiable, por lo tanto, a menor margen de error más confiable será la prueba (Quero, 2010).

Para lograr obtener la confiabilidad se realizó el proceso por medio del Alfa de Cronbach, el cual permite el análisis de consistencia interna mediante un software, esta prueba cuenta con tres dimensiones, la primera: Poder, que se compone de 14 elementos, y cuenta con un alto puntaje de confiabilidad, siendo ( $\alpha = .863$ ); la segunda dimensión: Logro, posee 16 elementos y cuenta con un puntaje de confiabilidad de ( $\alpha = .845$ ); lo cual demuestra una buena consistencia interna, al igual que la tercera dimensión: Afiliación, también con 16 elementos reactivos, y se obtiene en esta una puntuación de confiabilidad de ( $\alpha = .791$ ).

Teniendo en cuenta lo anterior, se deben eliminar los ítems que hacen disminuir la consistencia interna global; es decir, aquellos menos consistentes. El proceso se detiene cuando la escala no mejora o mantiene su nivel de consistencia interna, con la eliminación de algún otro ítem. Por lo tanto, se sugiere utilizar un segundo criterio para la depuración de ítems: correlación del ítem con el total calculado como suma de todos los ítems menos el calculado (Quero, 2010)

Mediante este proceso estadístico y sus resultados dan paso para tomar decisiones a nivel de mejorar los puntajes de consistencia interna, para lo cual se eliminan los siguientes ítems como se muestra en la tabla.

**Tabla 17**

*Puntajes Alfa de Cronbach de ítems eliminados*

<b>Dimensión</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de ítem eliminado</b>	<b>Alfa de Cronbach si se elimina el ítem</b>
Poder	0,863	11	0,865
Logro	0,845	14	0,843
		15	0,835
		40	0,840
		35	0,855
Afiliación	0,791	19	0,799
		36	0,805

24	0,798
31	0,804

Como se observa en la tabla anterior, se eliminan estos ítems puesto que a través de este proceso el margen de error de prueba será menor y por lo tanto el Alfa de Cronbach obtendrá puntajes que corresponden a un nivel de confiabilidad mayor, por lo tanto, la distribución de elementos queda de la siguiente manera: para poder 14 elementos, para logro 15 elementos y para afiliación 14 elementos, obteniendo así un total de 43 ítems para la versión final de la prueba.

### ***2.2.10 Fase 10 Validez de constructo***

La validez de constructo hace referencia al proceso en el cual un instrumento mide correctamente el constructo teórico que pretende medir, por ello, es fundamental para garantizar que los datos sean precisos y reflejen el constructo de interés. Por lo tanto, se procedió a establecer las evidencias de validez de constructo a través de análisis factorial confirmatorio, el cual permite verificar con mayor precisión que la escala realmente está evaluando el diseño que debe medir, y verificar que los datos recopilados son consistentes con el modelo teórico básico. (Smith y McMillan, 2001).

Estos procesos se evalúan mediante dos clases de índices de ajuste, primero los incrementales es decir los que miran la mejora del modelo en relación a un modelo base, para este caso: El chi cuadrado/df el cual es crucial para comprobar la independencia de los datos categóricos, además el AIC (Akaike Information Criterion) permite observar el desajuste entre una distribución hipotética y una distribución teórica.

Por otra parte, los índices estandarizados, CFI (Comparative fit index), el GFI (Goodness of fit index) y el TLI (Tucker-Lewis index). Además, se encuentran los índices de ajuste absolutos los cuales son: RSMSEA (Root mean squared error of approximation), los cuales indican en qué grado el modelo observado en la matriz de covarianza observa al patrón en la matriz del modelo implícito, para estos casos mientras menor sea el resultado mejor se ajusta el modelo (Jordan, 2021). Teniendo en cuenta lo anterior, en la siguiente tabla se pueden evidenciar los resultados de los modelos de análisis en base a los índices de ajuste.

**Tabla 18***Puntajes de índices de ajuste*

<b>Índices de ajuste</b>	<b>RMSEA</b>	<b>TLI</b>	<b>CFI</b>	<b>GFI</b>	<b>Chi2/df</b>	<b>AIC</b>
<b>Modelo 1</b>	0.067	0.716	0.729	,812	3,228	2174,667
<b>Modelo 2</b>	0.065	0.788	0.801	,880	2,286	1565,961
<b>Modelo 3</b>	0,050	,880	,900	,883	2,327	1503,025

Observando los resultados se puede analizar que los valores correspondientes al Chi cuadrado/df y el RMSEA son estadísticamente satisfactorios desde el primer modelo, sin embargo, para los demás índices de ajuste se requiere un cambio en los valores, por lo cual se buscó incrementarlos, y para esto se toma la decisión de mejorar el modelo a través de una revisión de las cargas factoriales de los ítems, tomando en cuenta los puntajes menores a 0.400 como punto de corte para decidir su eliminación, en este caso el ítem 24, correspondiente a la dimensión afiliación, obtuvo una carga factorial de 0,233 lo que quiere decir que posee una carga factorial muy baja y mediante este análisis se procede a eliminarlo para que el modelo se ajuste adecuadamente (Se pueden revisar los puntajes de cargas factoriales en la tabla del apéndice H)

Además, para mejorar el modelo se procedió a generar algunas covarianzas entre los errores de medición normales que existen en los ítems, cuidando que las covarianzas generadas para el ajuste sean teóricamente coherentes y evitando caer en sesgos de ajuste.

Por lo tanto, se encuentra que, a diferencia de la primera y segunda aplicación, los valores obtenidos en el tercer modelo se ajustan más a un representativo estadístico aceptable, para sustentar estos resultados teóricamente, se tiene en cuenta que la interpretación del chi cuadrado sobre grados de libertad con valores inferiores a 3 indicando un buen ajuste, como se puede observar en este caso el valor es de 2,327 lo que indica un valor estadístico óptimo. Por otra parte,

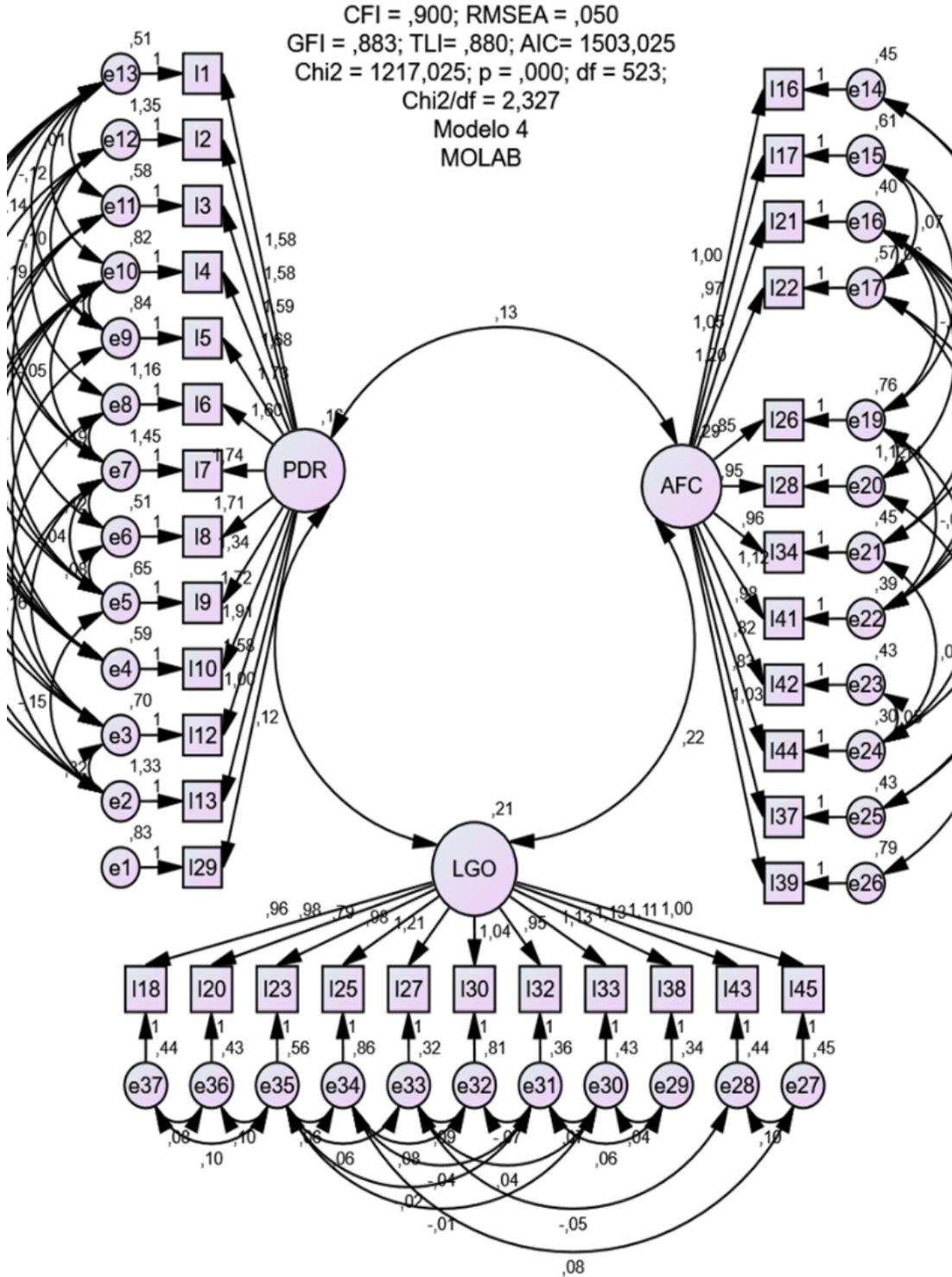
los índices de ajuste absolutos para el RMSEA se consideran óptimos cuando sus valores son de 0,08 o inferiores, y aceptables en el rango 0,05–0,10, en este caso para el modelo 3 se puede determinar un resultado óptimo (Santabárbara y López, 2019).

Además, para los índices de ajuste GFI, TLI y CFI se sugiere que los valores estén entre 0 y 1, con 0 indicando ausencia de ajuste y 1 ajuste óptimo, en este sentido los valores que se aproximen más a 1 serán aceptables teniendo en cuenta que para esta ocasión se cuenta con una muestra representativa, por lo cual los resultados para el modelo 3 se consideran aceptables para estos 3 índices de ajuste (Santabárbara y López, 2019).

Finalmente, para el índice de bondad AIC se observa un valor óptimo para la muestra puesto que permite comparar diferentes modelos, por lo tanto entre menor es el valor es mejor teniendo en cuenta que este criterio no tiene un valor estándar. Sin embargo, es de mucha utilidad comparar entre modelos el valor, para observar el equilibrio y la complejidad del mismo (Jimenez,2018). A continuación, podemos observar todo lo anteriormente expuesto en el modelo definitivo, los modelos uno y dos podemos encontrarlos en el apéndice I.

Figura 1

Modelo de ajuste definitivo



### 2.2.11 Fase 11 Análisis definitivos de confiabilidad

A continuación, se muestran los puntajes definitivos de confiabilidad teniendo en cuenta Alpha de Cronbach y McDonald's.

**Tabla 19**

*Puntajes definitivos de confiabilidad*

Dimensión	Cronbach	McDonald's
Poder	0.865	0.867
Logro	0.842	0.841
Afiliación	0.860	0.859

Como se puede observar, se reiteró la aplicación de McDonald y Alfa de Cronbach con la cantidad de ítems establecidos, y los resultados fueron estadísticamente adecuados, porque para que exista un nivel de consistencia interna adecuada tanto en el Alpha de Cronbach como en McDonald, los ítems deben tener puntajes mayores a 0.70 y que no sobrepasen los 0.90, de esta forma como se observa en la tabla los puntajes están dentro del promedio adecuado. (Ventura y Caycho, 2017).

### 2.2.12 Fase 12 Proceso de validez de criterio

La validez de criterio es de utilidad para medir la relación que existe entre una variable externa o un referente del concepto que se está midiendo con el instrumento a considerar, por lo general se utilizan algunos coeficientes de correlación para cuantificar la relación entre puntuaciones del instrumento de estudio y el criterio de referencia (Silamani, Ferrer y Montejano, 2021). A continuación, se indican las tablas correspondientes a la validez de criterio de la prueba MOLAB con el cuestionario CMT.

**Tabla 20**

*Puntajes de prueba de normalidad MOLAB-CMT*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
TOTAL	0,058	263	0,030
MOLAB			
PODER			
TOTAL	0,091	263	0,000
MOLAB			
LOGRO			
TOTAL	0,100	263	0,000
MOLAB			
AFILIACION			
PT CMT	0,077	263	0,001
PODER			
PT CMT	0,100	263	0,000
LOGRO			
PT CMT	0,105	263	0,000
AFILIACIÓN			

De acuerdo a los valores presentados con anterioridad se observó que para Kolmogorov Smimov en la dimensión de poder de MOLAB los niveles de significancia estadística fueron de 0,030, logro 0,000 y afiliación 0,000, así mismo para CMT en poder 0,001 l CMT logro 0,000 y CMT afiliación 0,000, estos valores sugieren a nivel general que los datos no siguen una distribución normal puesto que existen puntajes inferiores a 0,05, lo que estadísticamente indica que no cumplen con los valores estipulados para una distribución normal. (Romero,2016).

Posteriormente se indica la tabla de correlación, respecto a cada dimensión haciendo uso del coeficiente Rho de Spearman el cual permite comprender de manera amplia las relaciones entre variables, determinando si existe una relación lineal entre dos variables a nivel ordinal y que esta

relación no sea debida al azar; es decir, que teniendo en cuenta los valores del coeficiente observar si la relación es o no estadísticamente significativa (Juárez, Villatoro & López, 2002).

**Tabla 21**

*Coefficientes de correlación*

	TOTAL MOLAB PODER	PT CMT PODER	TOTAL MOLAB LOGRO	PT CMT LOGRO	TOTAL MOLAB LOGRO	PT CMT LOGRO
Rho de Spearman	1,000	,0158*	1,000	-0,070	1,000	0,018
Sig. (bilateral)		0,010		0,256		0,769

En base a la tabla proporcionada, la correlación entre MOLAB Y CMT de la dimensión Poder es de 0,158 por lo cual la significancia asociada con esta correlación es de 0,010 dado que el valor es menor que 0,05 este valor de acuerdo a Juárez, Villatoro & López (2002) es la regla de decisión. Por lo tanto, la correlación es estadísticamente significativa entre estas dos pruebas para la dimensión de poder. Sin embargo, el coeficiente de correlación indica que la relación entre variables es débil, pero significativa como se lo menciona teniendo como base el puntaje de significancia (Juárez, Villatoro & López, 2002).

Por otra parte, la correlación entre MOLAB Y CMT de las dimensiones de Logro y Afiliación es: para Logro de 0.070 por lo que la significancia asociada con este valor es de 0.256, y para Afiliación la correlación es de 0.018 y la significancia es 0.769 esto quiere decir que tanto para Logro como para Afiliación no hay una evidencia estadística suficiente para afirmar que hay una correlación significativa, de hecho, como se puede observar la relación entre estas variables es débil. Para sustentar de manera teórica la interpretación anterior retomamos el planteamiento de que una correlación se considera débil cuando posee valores de 0.10, moderada con 0.30 y fuerte con 0.50 o mayor a este valor (Cohen, 1988). En base a las interpretaciones proporcionadas con anterioridad, esto quiere decir que las pruebas MOLAB Y CMT no poseen un proceso de validez

de criterio estadísticamente significativa, sin embargo, para la dimensión de poder se observa que tanto MOLAB como CMT están correlacionadas por lo cual se podría afirmar que existes validez de criterio solo para una dimensión, esto puede deberse a que la prueba que se utiliza para este proceso posee métodos estadísticos antiguos por su año de creación, esto se amplía en la parte de la discusión de esta investigación.

**Tabla 22**

*Correlaciones*

<b>Correlaciones</b>			TOTAL MOLAB PODER	TOTAL MOLAB LOGRO	TOTAL MOLAB AFILIACION
Rho de Spearman	TOTAL MOLAB PODER	Coefficiente de correlación	1,000	,444**	,253**
		Sig. (bilateral)		0,000	0,000
	TOTAL MOLAB LOGRO	Coefficiente de correlación	,444**	1,000	,595**
		Sig. (bilateral)	0,000		0,000
	TOTAL MOLAB AFILIACION	Coefficiente de correlación	,253**	,595**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	0,000	

De acuerdo a la tabla de correlación entre las dimensiones de MOLAB, se encuentra que los niveles de significancia tienen puntajes de 0,000, lo que indica que la correlación entre estas variables es estadísticamente significativa, proporcionando un nivel de confianza alto, estas correlaciones muestran que cuando los valores de una variable aumentan los puntajes de la otra variable también tienden a aumentar. Además, se evidencia un buen proceso de validez

convergente la cual se obtiene comparando la medida del mismo rasgo de instrumentos, para confirmar que el constructo esté correctamente medido, como se puede observar existe una correlación significativa entre las dimensiones de MOLAB lo que da cuenta de una relación positiva esperada, estos valores a nivel de correlaciones permiten afirmar que existe un adecuado proceso de medida de la motivación laboral, desde las dimensiones de Poder, Logro y Afiliación. Sin embargo, pese a que las correlaciones no poseen valores demasiado altos, son moderadas en su fuerza lo que permite afirmar que las escalas miden entre sí un mismo constructo, y cada dimensión mide la subescala correspondiente. Este resultado permite fortalecer el proceso de validez de criterio, que será ampliado en la parte de la discusión en la presente investigación.

### **3. Discusión**

El objetivo central de esta investigación se basa en la creación de una prueba psicométrica titulada “Escala de motivación de poder, logro y afiliación (MOLAB)” dirigida a evaluar la motivación laboral desde las dimensiones de poder, logro y afiliación planteadas por David McClelland, la importancia de la evaluación de la motivación en el campo organizacional radica en la relación existente entre el desempeño laboral y la motivación que tenga cada trabajador, puesto que el poder identificar qué tipo de motivación posee cada colaborador permitirá que se empleen técnicas innovadoras que puedan estimular a los empleados y de esta forma la organización pueda lograr alcanzar los objetivos que se ha planteado (Peña, 2018). De modo que la importancia del presente trabajo investigativo nace de la identificación de la ausencia de un instrumento que permita medir la motivación desde las variables de poder, logro y afiliación, teniendo en cuenta las necesidades a nivel individual y grupal de los trabajadores.

Por ende, en la búsqueda de evaluar esta variable, se establecieron cuatro objetivos específicos con respecto a la validez de contenido, de criterio, de constructo y confiabilidad para que de esta manera, el instrumento cuente con características psicométricas óptimas y se logre cumplir de manera exitosa el objetivo general.

Para el cumplimiento del primer objetivo específico, el cual está encaminado a Identificar las evidencias de validez de contenido de la escala para medir la motivación laboral basada en la teoría de McClelland en el contexto laboral de la Ciudad de Pasto, se llevó a cabo mediante tres fases en las que se encontraron significativos hallazgos. En primera instancia se determinó la validez de contenido a través de la creación de indicadores y posteriormente de ítems de acuerdo a la teoría de motivación laboral de David McClelland.

Seguido de esto, se llevó a cabo la evaluación de los ítems por medio de jueces expertos, tal como se realizó en la investigación realizada por Robles y Rojas en 2015, en donde hacen uso de esta técnica lo cual les permite tener una amplia opinión contribuida por la perspectiva de un grupo de personas que poseen trayectoria con respecto al tema que se abordará, tanto por su formación a nivel académico o por su experiencia en el ámbito laboral. En la presente investigación dicha herramienta impacto de forma positiva, dado que se eligieron 11 jueces expertos en el área de la psicometría y el área organizacional, para quienes se midió su nivel de experticia obteniendo así

un puntaje de 8,8 de 10, lo cual indica que los jueces poseen una trayectoria adecuada como evaluadores, brindando un soporte que permite la correcta evaluación del constructo a medir.

De modo que, a los jueces se les facilita en primera instancia 94 ítems, 31 pertenecientes a la dimensión de poder, 33 pertenecientes a la dimensión de logro, 30 correspondientes a la dimensión de afiliación. Al final de la primera revisión se mantienen 50 ítems, 14 para poder, 20 para logro y 16 para afiliación; la razón de la eliminación de los 44 ítems restantes es a causa de que no contribuían de manera óptima a la medición del constructo de motivación. Más, sin embargo, a causa de que algunas subdimensiones carecieron de ítems que permitieran medirlas, se reformularon y se sometieron nuevamente a jueces expertos 3 ítems para la dimensión de poder y 4 ítems para la dimensión de logro, de los cuales se eliminaron dos de cada dimensión dejando un total de 1 para la dimensión de poder y 2 para la dimensión de logro, una vez finalizada la revisión de los ítems por parte de los jueces expertos se llevó a cabo de aplicación de la prueba piloto. Y similar al obtenido en otras investigaciones como la realizada por Robles y Rojas (2015), en donde la evaluación de jueces expertos impacta en ambas investigaciones puesto que permite que la objetividad de los ítems al momento de medir el constructo sea mayor ya que se evalúan, corrigen y reformulan en base a la experticia de un grupo de personas con formación en el tema a tratar.

Posteriormente se ejecutó el vaciado de información en Excel con el fin de realizar el cálculo inicial de V de Aiken, el cual, tal como lo expresa Merino (2023), es un método que favorece en la innovación de metodologías que contribuyen a la validación de un instrumento de medición, por lo tanto, la aplicabilidad de este instrumento es viable dentro de diferentes áreas, así como también dentro del diseño de investigaciones. A partir de los cálculos obtenidos se llevó a cabo un análisis cuantitativo y cualitativo de los ítems, estableciendo criterios para mantenimiento o eliminación de los mismos; puntajes menores a 0,50 eran equivalentes a una eliminación directa del ítem, puntajes entre 0,50 y 0,60 se sometían a revisión y corrección y los ítems con puntajes mayores a 0,60 se mantenían. Como resultado de esto se eliminaron subdimensiones a causa de que no contribuían a la medición del constructo.

Según lo mencionado con anterioridad, al final de la revisión minuciosa de los puntajes de los ítems del cálculo de V de Aiken se obtuvieron puntajes entre 062 y 064 en las áreas de coherencia, claridad y unidimensionalidad. Se puede evidenciar que los valores obtenidos en los cálculos de V de Aiken son estadísticamente adecuados para el instrumento dado que mientras el valor del

coeficiente resultante se acerque en mayor medida a 1 los ítems poseerán una mayor validez de contenido, como lo vemos reflejado en el presente instrumento puesto que sus valores están por encima de 0,60 indicando que el proceso de validez de contenido es adecuado en la creación de esta escala. (Mares, 2020).

Para dar continuidad a los resultados mencionados con anterioridad, es pertinente mencionar que el método de V de Aiken y sus resultados fueron consistentes con lo esperado de acuerdo a estudios previos de Spontón et al. (2019) en la escala de satisfacción laboral, en la cual se presentan 20 ítems para evaluación a jueces expertos, y obtuvieron puntajes V de Aiken superiores a .60, por lo cual se fijó un nivel de confianza del 90% a raíz de que el número de jueces e ítems fue pequeño, comparando esto con el proceso que se realizó en MOLAB se puede observar que los puntajes están en un nivel estadísticamente significativo para el cálculo de V de Aiken y que además se presentó mayor número de ítems y se obtuvieron valores superiores a .60.

Además, observando los resultados de V de Aiken en la escala de Fatiga y Motivación laboral de Blas y Ortiz (2019) se obtuvieron resultados superiores a .60 en Aiken, tal y como se lo hizo en MOLAB, para posteriormente conservar los ítems que se acercaran a 1, los cuales indicaron una mayor validez de contenido, de acuerdo a este aporte se puede afirmar que MOLAB estableció procesos con el Coeficiente de V de Aiken de manera adecuada y que los resultados se pueden contrastar con investigaciones en las que los instrumentos son válidos y confiables.

Para dar cumplimiento al objetivo del proceso de validez de criterio se realizaron los procedimientos correspondientes con las pruebas de Kolmogorov Smirnov y Shapiro Wilk las cuales fueron de utilidad para evaluar la normalidad de los datos, encontrando que en la mayoría de dimensiones los datos no siguen una distribución normal evidenciándose en los puntajes de significancia inferiores a 0.05, sin embargo para la dimensión de Poder de MOLAB se obtienen datos que permiten dar cuenta que tiene una distribución normal lo cual es una observación crucial y que permite sostener la validez de criterio de esta prueba.

Por consiguiente, al hacer uso del coeficiente Rho de Spearman, se encontró una correlación débil pero significativa entre MOLAB y CMT en la dimensión de Poder, como se lo menciona en el párrafo anterior. Por otro lado, para las dimensiones de logro y afiliación se observó una correlación no significativa, esto resalta la importancia de considerar la magnitud y significancia de las correlaciones para interpretarlas. Así mismo, se hace referencia a los aportes de Cohen

(1998) para realizar la interpretación de los aspectos mencionados con anterioridad, encontrando que es esencial sustentar estos hallazgos con un soporte teórico puesto que una correlación puede llegar a ser significativa en valores estadísticos, pero no en importancia práctica, para lo cual el autor proporciona umbrales útiles para analizar la magnitud de la correlación y posteriormente concluir análisis. (Cohen,1998).

Para complementar lo mencionado con anterioridad, es importante dar claridad que el CMT es un cuestionario creado en el año 1992 en la Ciudad de Medellín, por lo cual cuenta con referente antiguos de contenido, además las características socioculturales son distintas de una Ciudad a otra, y el contexto empresarial también, estas son razones que se pueden identificar para que el proceso de validez de criterio no se haya cumplido en las correlaciones de las dos pruebas. De acuerdo a los aportes de Messick quien menciona que para realizar un proceso de validez es necesario tener en cuenta la naturaleza y dinámica del proceso mismo, y además las pruebas deben revisarse y revalidarse periódicamente para mantener su relevancia y validez, esto en base a que en la sociedad existen cambios a nivel de contexto, evolucionando en normas, valores y comportamientos que cambian a través del tiempo, además, los avances de la investigación juegan un papel muy importante porque a raíz de ello surgen nuevas teorías y hallazgos, por lo cual un proceso de validez de criterio es recomendable con pruebas actualizadas para mantener la relevancia y eficacia de los instrumentos de medida. (Messick,1989).

De tal manera que, pese a no tener una validez de criterio completa de la prueba MOLAB con CMT se hace un proceso de correlación entre las mismas dimensiones de MOLAB y estas brindan resultados óptimos a nivel estadístico que permiten fortalecer la validez convergente de la prueba, arrojando así en su nivel de significancia valores inferiores a 0,001 lo que indica que poseen una correlación significativa entre sí, esto proporciona una evidencia de que MOLAB mide el constructo que pretender medir, además al tener buenas correlaciones entre las dimensiones se puede mencionar que aportan a una comprensión profunda de la estructura del instrumento (Chiner, 2011).

Seguido a esto, hay evidencias de instrumentos que han hecho uso del proceso de validez convergente, el primero es la escala de motivación laboral para conductores en la cual se determinaron las evidencias de validez convergente y se obtuvieron relaciones pequeñas entre las dimensiones de estudio en este caso con el cuestionario de motivación laboral de Steers y

Braunstein (Linares y Pamela, 2019). En base a este referente se puede comparar que en el caso de MOLAB a diferencia de la anterior escala las dimensiones poseen una correlación significativa lo que indica un buen proceso de validez convergente. Además, en la escala de motivación MSLQ los datos de validez convergente fueron adecuados haciendo uso de la varianza promedio AVE la cual fue mayor a 0.50, esto ayudó a que se fortalezca la medición del constructo como en el caso de MOLAB. (Villareal y Arroyave, 2022).

A través de una búsqueda de pruebas de motivación laboral existentes y actuales se encuentra la Prueba MEIL motivación (Aguirre et al, 2019) la cual no realizó un proceso de validez de criterio por la inexistencia de un criterio externo que les permitiera medir las mismas dimensiones de la prueba, esto sustenta que es mejor realizar dichos procesos con instrumentos actuales y acordes al constructo, sin embargo en esta investigación se optó por realizar la correlación con la prueba CMT que a pesar de que tiene un año de creación muy antiguo y que no se logró los procesos de validez esperados, permitió alcanzar ciertos hallazgos los cuales hay que tenerlos en cuenta para futuros procesos de validez de criterio. Además, cabe resaltar que se hizo uso de este instrumento puesto que es el único que trabaja desde las dimensiones que se pretendió medir con el instrumento MOLAB (poder, logro y afiliación) a pesar de su antigüedad y proceso de validación rústico.

Por otra parte, en la investigación de Salessi y Omar (2018) en la cual adaptaron y validaron el Inventario de Flow en el Trabajo de Bakker, se realizó un proceso de validez de criterio satisfactorio que les permitió confirmar las hipótesis planteadas, sin embargo, no abordan el tema de motivación, por lo cual se puede observar presuntamente que este tema de acuerdo a la teoría de McClelland no ha sido sometido a procesos de validez de criterio actuales y eficaces desde la teoría abordada en la prueba MOLAB. (Salessi y Omar ,2018).

Por otro lado, para cumplir con el tercer objetivo se establecieron las evidencias de validez de constructo, mediante el uso de análisis factorial confirmatorio con índices de ajuste incrementales y estandarizados. En referencia a los índices incrementales se utilizó el del Chi cuadrado/df el cual arrojó un puntaje de 3,228 para el primer modelo, 2,286 para el segundo, y 2,327 para el tercero. Estos puntajes indican que para el modelo final hay un valor menor a 3, el cual es un valor estadísticamente satisfactorio, esta afirmación de valores es sustentada de acuerdo a algunos aportes en donde se menciona que los valores esperados para este índice están entre 1 y 3 (Inostroza et al, 2019).

Posterior a esto, se obtuvo el resultado de los índices de AIC (Akaike Information Criterion), para el primer modelo se obtuvo un puntaje de 2174,667, para el segundo 1565,961, y el tercero con un valor de 1503,025, lo cual quiere decir que el valor final es estadísticamente óptimo comparando estos resultados con los obtenidos por Perálvarez (2021) en la escala de autoconcepto y motivación en donde se observa la aplicación de 5 modelos, y para el 5 se obtiene un valor de 19125.71 para AIC. Basándose en la investigación mencionada, se puede afirmar que los puntajes obtenidos en la presente investigación son adecuados para indicar un buen ajuste de los datos del modelo, de los ítems y de sus dimensiones. Esto sustentado con aportes que refieren que no existe un valor estándar para este índice de bondad, sin embargo, es de mucha utilidad comparar los valores entre modelos, siendo el valor menor el más óptimo, como se puede observar en la presente escala (Jiménez, 2018).

Por otra parte, de acuerdo a una revisión teórica se evidencia que en las escalas de motivación actuales no se trabaja con índice de bondad AIC y para esto, se encuentra que la escala MEIL (Aguirre et al, 2019) no posee la aplicación del criterio de Información Akaike, esto permite brindar un respaldo tanto psicométrico como teórico de que MOLAB cuenta con herramientas estadísticas actualizadas y completas que le permiten incluso la comparación de los modelos de ajuste con los de otros instrumentos que miden la motivación laboral.

Teniendo en cuenta los resultados del índice AIC, es importante mencionar que de acuerdo a los aportes de Portillo et al. (2016) quienes describen cuales son las características de modelos de ecuaciones estructurales, entre las cuales se puede resaltar el análisis factorial confirmatorio (AFC), el cual para la presente investigación facilitó un marco estadístico adecuado para evaluar la validez del modelo teórico escogido. Dentro de este análisis se encuentra el Criterio de información de Akaike (AIC) que es una medida comparativa entre modelos con diferente número de constructos, planteando que los valores cercanos a 0 indican un mejor ajuste, tal como se puede observar en MOLAB en donde se hizo uso de AFC con los tipos de valores estadísticos logrando cumplir con las características estipuladas para el criterio AIC, obteniendo un valor de 1503,025.

Por otra parte, se obtuvieron los resultados de los índices estandarizados los cuales hacen referencia a el CFI (Comparative fit index) con un puntaje de ,900 para el modelo final, el GFI (Goodness of fit index) con valor de ,883 para el modelo 3 y el TLI (Tucker-Lewis index) con valor de ,880, de acuerdo a aportes teóricos se encuentra que valores entre 0 y 1 que son adecuados,

con 0 indicando ausencia de ajuste y 1 ajuste óptimo, por lo cual se puede afirmar que los valores aproximados a 1 son estadísticamente adecuados dependiendo de la muestra que sea trabajada, para este caso se contó una muestra representativa de 563 personas distribuidas entre micro y macro empresas de la Ciudad de Pasto, por lo cual los resultados para el modelo 3 se consideran aceptables para estos 3 índices de ajuste (Santabárbara y López, 2019).

Además, se obtuvo el puntaje del índice absoluto RSMSEA (Root mean squared error of approximation) con un valor de 0,50 para el modelo final, esto puede interpretarse como un resultado favorable, de acuerdo a los aportes teóricos que refieren que entre menor sea el valor de este índice mejor se ajusta al modelo, como se observa en el resultado de esta escala (Jordan, 2021). Teniendo en cuenta los valores de los índices de ajuste mencionados con anterioridad se puede observar que para la prueba MOLAB se ajustan de manera adecuada todos los índices en la línea de otros autores que mencionan estos temas, sin embargo, hay un ajuste estadístico mayor en los índices de RSMSEA CFI,  $\chi^2/df$  Y AIC, lo cual quiere decir que hay cuatro índices que se ajustan de manera excelente y dos índices como TLI y GFI que tienen puntajes estadísticamente aceptables teniendo en cuenta el número de la muestra.

Tomando a consideración los resultados para la validez de constructo obtenidos en la prueba MOLAB, se hizo una comparación de resultados con otras escalas que se han creado para medir el constructo de motivación, empezando por un instrumento que evalúa motivación laboral en trabajadores de empresas formales de la ciudad de Bogotá creada por Díaz, Díaz y Morales en el año 2013, en esta investigación no se realizó un proceso de análisis de validación de constructo (análisis factorial) puesto que según lo que mencionan los autores tienen una muestra muy baja para realizar dicho proceso, por lo cual se puede mencionar que la escala MOLAB cuenta con un proceso de validez de constructo apto, con sus respectivos índices de ajuste y una muestra estadísticamente satisfactoria para realizar el proceso, esto hace que la escala sea válida, de acuerdo a este proceso (Díaz, Díaz y Morales, 2013).

Por otra parte en la investigación denominada "Diseño de un instrumento para la medición de la motivación en entornos virtuales de aprendizaje dentro de un contexto laboral" realizada por Gonzales en el año 2020 se evidencia que se tiene en cuenta la teoría de David McClelland, sin embargo, sus objetivos no están orientados a la creación a través de la validez y confiabilidad de un instrumento psicométrico de manera completa, por lo cual estadísticamente se hace uso de las

pruebas de diferencia de grupos entre ellas U de Mann Whittney, comparando estos procedimientos con los de la prueba MOLAB se puede afirmar que MOLAB cuenta con procesos estadísticos completos y con resultados que permiten dar cuenta de buenos procesos de validez (González, 2020).

De otro modo, en la investigación denominada Propiedades psicométricas de la versión española de la escala de motivación deportiva. realizada por Núñez, Martín y Navarro (2007) se encuentran buenos procesos de validez de constructo, con una muestra de 497 personas, y con valores estadísticamente satisfactorios en CFI de .90 y RMSEA de 0.6, cabe resaltar que este resultado se obtuvo a través de la aplicación de 5 modelos, a diferencia de la Escala MOLAB en la cual solo se trabajan 3 modelos y con ellos se logra conseguir puntajes satisfactorios lo que indica buenos ajustes estadísticos, sin embargo, esta prueba es un buen referente para valores óptimos con muestras que explican la diferencia entre índices de ajuste para mujeres y hombres (Núñez, Martín y Navarro, 2007). En la siguiente tabla podemos evidenciar una comparación de los índices de ajuste de tres diferentes pruebas, la presenta investigación MOLAB, el cuestionario de motivación laboral CMT y MEIL

**Tabla 23**

*Tabla de comparación de índices de ajuste de pruebas psicométricas.*

	<b>CFI</b>	<b>GFI</b>	<b>TLI</b>	<b>RMSEA</b>	<b>Cargas factoriales</b>
<b>MOLAB</b>	.90	0,883	0,880	0.6	poder: 0,405 / 0,628 Logro: 0,441 / 0,693 Afiliación: 0,233 / 0,686
<b>CMT</b>	N/R	N/R	N/R	N/R	poder: - 0,51 / -0,75 Logro: - 0,24 / -0,73

					Afiliación: 0,48 / 0,69
<b>MEIL</b>	0,92	N/R	0,91	0,45	N/R

Cabe resaltar, que en el proceso de construcción de MOLAB se tuvieron en cuenta estadísticos y procedimientos psicométricos actualizados, así mismo la prueba cuenta con AFC haciendo uso de análisis de ecuaciones estructurales con índices de ajuste incrementales (chi cuadrado/df y AIC) y estandarizados (CFI, GFI, TLI, RSMSEA) obteniendo valores óptimos estadísticamente, esto tal y como se observa en la descripción del procedimiento que se llevó a cabo durante el desarrollo de la prueba. Por lo tanto, en comparación a las investigaciones que se tienen como referente dentro de esta prueba, se puede evidenciar que MOLAB cuenta con procedimientos estadísticos mucho más robustos, que permiten concluir que se logra la medición del constructo de la Motivación laboral de forma valida y confiable.

Por último, para cumplir con el objetivo de establecer el nivel de confiabilidad se hizo uso de Alfa de Cronbach y Omega de McDonald's, se obtuvo puntajes en Alpha de Cronbach para poder con valor de  $\alpha = 0.865$ , logro  $\alpha = 0.842$  y afiliación de  $\alpha = 0.860$ . Mientras que para McDonald's los resultados fueron para Poder  $\omega = 0.867$ , Logro  $\omega = 0.841$  y Afiliación  $\omega = 0.859$ , estos resultados indican un buen nivel de consistencia interna puesto que son valores mayores a 0.70, teniendo en cuenta distintos referentes teóricos estos puntajes están dentro del promedio adecuado para establecer un buen nivel de confiabilidad (Ventura y Caycho, 2017).

Para realizar una comparación de resultados de confiabilidad se tiene en cuenta a la investigación denominada "Diseño de un instrumento para la medición de la motivación en entornos virtuales de aprendizaje dentro de un contexto laboral" realizada por Gonzales en el año 2020, en la cual los puntajes de Alfa de Cronbach son superiores a 0.60, tomando a consideración los resultados de MOLAB se evidenció que el nivel de confiabilidad cuenta con puntajes óptimos e incluso mayores si se los compara con este estudio (González, 2020).

Así mismo en la Prueba Psicométrica MEIL creada por Aguirre, Calvache y Osejo en el año 2019, se evidencian valores de confiabilidad aptos en Alfa de Cronbach, obteniendo un puntaje total de 0.92 en la dimensión de motivación intrínseca, sin embargo, en referencia a la motivación extrínseca los niveles de confiabilidad no fueron satisfactorios generando un puntaje por debajo de

0,5 por lo cual se eliminó dicha dimensión. Teniendo en cuenta este aporte, en la prueba MOLAB todas las dimensiones poseen niveles de confiabilidad aptos, esto permite que se mida la motivación desde las dimensiones contempladas de acuerdo a la teoría de McClelland, y de acuerdo a este estudio que también es realizado en la Ciudad de Pasto se puede afirmar que MOLAB cuenta con valores de confiabilidad completos y óptimos por lo cual genera eficacia en la investigación, proporcionando una medida estándar de confiabilidad (Aguirre, et al. , 2019)

De otro modo, en la investigación titulada Desarrollos preliminares de la escala de motivación EM1 para adultos, basada en el modelo motivacional de McClelland creada por Álvarez en el 2012, se obtuvieron puntajes de alfa de Cronbach entre 0.64 y 0.87, lo cual quiere decir que esta prueba cuenta con características de confiabilidad aptas para medir el constructo de estudio, sin embargo para el proceso de confiabilidad solo se utiliza el Alfa de Cronbach mientras que en la prueba MOLAB se utiliza además de esto, Omega de McDonald la cual a diferencia del Alpha permite una variabilidad en la carga de los ítems, así mismo una interpretación de confiabilidad detallada, esto sumado a que se utilizan los dos coeficientes y los valores son estadísticamente satisfactorios permitiendo que MOLAB sea una prueba confiable de acuerdo a los criterios estadísticos establecidos (Álvarez, 2012).

Por consiguiente, se encuentra la prueba de motivación de logro académico desarrollada por Gonzales en el 2018, la cual hace uso del coeficiente Omega de McDonald el cual es un coeficiente más novedoso y estadísticamente más robusto que Alfa de Cronbach y además permite tener medidas más precisas tal y como lo mencionan Leon y Caycho (2017). Para este caso, se obtienen valores estadísticos superiores a .80 lo cual indica un puntaje satisfactorio para la confiabilidad, por lo cual se realiza un contraste de la prueba MOLAB y se puede observar que al igual que esta prueba los valores son similares indicando que en las dos pruebas existen buenos niveles de confiabilidad, haciendo énfasis que una es para el contexto académico y MOLAB es para el contexto organizacional, sin embargo a nivel estadístico los valores son aptos y similares, por lo que se pueden considerar como pruebas confiables (Gonzales, 2018).

Teniendo en cuenta los aportes de Soler y Soler en 2012 quienes comentan que el alfa de Cronbach es un coeficiente que toma valores entre 0 y 1, lo que quiere decir que cuanto más se aproxime al número 1, mayor será la fiabilidad del instrumento (Soler y Soler, 2012). Teniendo en cuenta los puntajes de MOLAB para Cronbach los cuales para las dimensiones de poder logro y

afiliación son superiores a 0.800, se toma como referente los valores estándar y se afirma que para la confiabilidad la presente prueba dispone de valores excelentes, resaltando que no solamente se hace el cálculo de un solo coeficiente para observar el proceso de confiabilidad, sino que también se complementa con Omega de McDonald, lo que permite que el proceso de confiabilidad sea óptimo en la investigación.

Para complementar todo lo mencionado con anterioridad es crucial tener en claro la importancia de realizar análisis de confiabilidad completos, haciendo uso de coeficientes que permitan obtener niveles de confiabilidad amplios, para este caso en el proceso de confiabilidad de MOLAB se hizo uso de Alpha de Cronbach por la facilidad de cálculo, y además, porque proporciona una métrica general de confiabilidad, estimaciones útiles de confiabilidad, sin embargo así como posee ventajas, también cuenta con algunas limitaciones las cuales teniendo en cuenta los aportes de Ventura y Caycho quienes mencionan que Cronbach está afectado por el número de ítems, el número de alternativas de respuesta y la proporción de la varianza del test, en base a esto se suele sugerir el uso de Omega de McDonald's para proporcionar niveles de confiabilidad completos y adecuados, como se lo hace en la prueba MOLAB (Ventura y Caycho, 2017).

#### **4. Conclusiones**

A manera de conclusión, se logró la creación de la escala de motivación de poder, logro y afiliación en el contexto laboral de la Ciudad de Pasto por medio de distintas fases, aplicando la escala a las empresas elegidas como muestra logrando una población de 563 dividida en microempresas y macroempresas. Los procesos de validez de contenido, constructo y criterio se realizaron con el fin de diseñar el instrumento psicométrico que cuenta con características estandarizadas para medir el constructo de motivación desde las dimensiones de poder, logro y afiliación, beneficiando de esta manera al contexto laboral de la ciudad de Pasto.

Teniendo en cuenta lo anterior, para el proceso de validez de contenido se hizo uso del coeficiente V de Aiken para la revisión y eliminación de algunos ítems a través del criterio de jueces expertos evaluando claridad, coherencia y unidimensionalidad, por lo cual se concluye que es de suma importancia realizar todos los cálculos pertinentes de consistencia interna con Alfa de Cronbach, porque permite la eliminación de los ítems con mayor ruido estadístico para obtener la versión prefinal de la prueba, en este caso, posterior a los primeros cálculos con un total de 43 ítems siendo aquellos que ayudan a medir el constructo de motivación de una forma óptima y acertada estadísticamente hablando.

También, se llevó a cabo la medición de validez de constructo para lo cual se realizó un análisis factorial exploratorio ejecutando covarianzas y modificaciones que permitieron tener índices de ajuste tales como CFI de 0,900, TLI de 0,880, GFI de 0,883, RMSEA de 0,50, Chi<sup>2</sup>/df de 2,327 y AIC de 1503,025; esto indicó significativos índices de ajuste en los 43 ítems que obtuvieron puntajes que permiten afirmar que la escala cuenta con buenas características para medir el constructo de motivación. De igual manera, es importante hacer comparaciones con otras pruebas que midan el mismo constructo para tener buenos referentes y así poder contar con un soporte de los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación.

Seguido de esto, es importante mencionar que para la medición de validez criterio no se pudo obtener un resultado esperado, debido a que la prueba MOLAB no correlaciona en el total de dimensiones con el cuestionario CMT, por lo cual solo existe correlación únicamente de la dimensión de poder. Lo anterior sustentado en que se utilizó una prueba que no está actualizada en tiempo y que no cuenta con las características culturales y de lenguaje que se contemplan en MOLAB. Sin embargo, se obtuvo un excelente proceso de validez convergente lo cual ayuda a

fortalecer no solamente los procesos estadísticos de la prueba si no también el cumplimiento de este objetivo.

Por último, cabe resaltar que se cumplió con la medición de confiabilidad mediante los cálculos necesarios con Alfa de Cronbach y Omega de McDonald obteniendo puntajes de 0,865 para la dimensión de poder en Alfa de Cronbach y 0,867 para la dimensión de poder en Omega de McDonald, para logro en Alfa de Cronbach 0,842 y en Omega de McDonald 0,841 y por último para afiliación 0,860 en Alfa de Cronbach y 0,859 en Omega de McDonald. Estos puntajes indican que existe una buena consistencia interna del test lo cual garantiza que un instrumento de medición sea confiable, en este sentido se puede concluir que en la prueba MOLAB los ítems presentan alta coherencia entre sí, por lo tanto son consistentes en la medición del constructo de motivación laboral, lo anterior es importante puesto que los resultados obtenidos con este instrumento aseguran que las decisiones y conclusiones de los mismos sean sólidas, convirtiéndose en un pilar fundamental para obtener datos de calidad y generar conocimientos certeros. Posterior a lo anterior, se contó con el proceso de baremación con las normas exigidas para la calificación e interpretación del test MOLAB.

En conclusión, todo el proceso de creación de la escala MOLAB presenta características psicométricas adecuadas en los criterios de validez y confiabilidad para medir el constructo de motivación laboral desde las dimensiones de poder, logro y afiliación según la teoría de David McClelland, además de contar con extenso respaldo teórico. Este instrumento se creó teniendo en cuenta las características del entorno para generar un aporte a la psicología, psicometría, a la Universidad Mariana y al contexto laboral de la ciudad de Pasto, permitiendo contar con una escala que abarca las características culturales y de lenguaje de la región, además, esta prueba se encuentra de manera física y virtual lo que facilita su aplicación y acceso a la misma.

## **5. Recomendaciones**

Como recomendación para investigaciones futuras se surge tener un foco de estudio más amplio por la escasez de instrumentos adaptados al contexto nariñense, para lo cual es importante que futuros investigadores tengan en cuenta al momento de crear instrumentos las necesidades de la región, así como la cultura y el lenguaje, con el fin de seguir proporcionar más escalas actualizadas promoviendo la innovación en el área investigativa de la ciudad de Pasto.

Por otra parte, es importante que durante los procesos de recolección de información para investigaciones de tipo psicométrico se tenga en cuenta distintas estrategias para la aplicación, de tal manera que se facilite el acceso a la población haciendo uso de herramientas digitales así como también por medio físico, esto debido a que las empresas suelen contar con características distintas, en donde algunas poseen personal en la parte administrativa quienes tienen mayor facilidad para responder cuestionarios vía virtual puesto que se les brinda herramientas ofimáticas, más sin embargo, otras empresas que suelen manejar personal en la parte operativa tienen más facilidad para responder cuestionarios por medio físico.

Otro punto es, tener en cuenta al momento de realizar procesos de validez de criterio hacer uso de instrumentos que estén acorde a las características a medir y al contexto, poniendo especial atención en el año de creación del instrumento lo cual es de suma importancia puesto que tiene gran influencia para obtener un buen proceso de validez de criterio.

Además, es importante resaltar que al momento de la creación de escalas es de relevancia procurar que el instrumento cuente con una corta extensión permitiendo llevar a cabo el diagnóstico de la empresa y simultáneamente optimizando el tiempo para no interferir en las funciones de los colaboradores y no afectar el normal funcionamiento de la empresa.

Adicionalmente, es importante que para el proceso de validez de contenido, en la creación de indicadores, se realice una revisión profunda del constructo a medir, no solamente con la teoría base, si no con autores que se hayan interesado anteriormente por esa misma variable de estudio. Esto con el fin de generar indicadores más completos teóricamente que permitirán la creación de ítems de manera óptima.

Finalmente, se recomienda conocer a fondo la cultura de cada empresa o población puesto que esto permitirá emplear estrategias de enganche que permitan una aplicación más eficaz, de lo

contrario, el proceso de aplicación podría llegar a extenderse en tiempo dificultando el desarrollo de la investigación en los tiempos contemplados.

## **Referencias Bibliográficas**

- Álvarez, L. (2012). Desarrollos preliminares de la escala de motivación (EM1) para adultos, basada en el modelo motivacional de Mc Clelland. *Psychologia*. Avances de la disciplina. 6(1). [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1900-23862012000100006](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1900-23862012000100006)
- Aguirre, E., Calvache, M., Osejo, D. (2019). Prueba psicométrica MEIL: Motivación extrínseca e Intrínseca en el Contexto Laboral. *Revista Criterios*. 26(2), 35-59. <http://editorial.umariana.edu.co/revistas/index.php/Criterios/article/view/2155/2389>
- Benito, A., Galvo, G., Real, M., Gallego, M., Francés, S., Turbi, A., Haro, G. (2017). Creation of the TXP parenting questionnaire and study of its psychometric properties. *Adicciones*. 31(2). <https://www.adicciones.es/index.php/adicciones/article/view/983/922>
- Blas, M. y Ortiz, C. (2019). Fatiga y motivación laboral en un grupo de trabajadores de una empresa en Lima Metropolitana. *Universidad Femenina del Sagrado Corazón*. [https://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.11955/538/Blas%20Lucas\\_Ortiz%20Camones\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.11955/538/Blas%20Lucas_Ortiz%20Camones_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Brennan, R. (2001). Generalizability Theory. Statistics for social science and public policy. [https://www.researchgate.net/publication/270585279\\_Generalizability\\_Theory](https://www.researchgate.net/publication/270585279_Generalizability_Theory)
- Cámara de comercio de Pasto (2021). Reactivación económica y paro nacional, boletín coyuntural. Cámara de comercio de Pasto. <https://www.ccpasto.org.co/wp-content/uploads/2021/08/REACTIVACION-ECONOMICA-Y-PARONACIONAL-BOLETIN-COYUNTURAL.pdf>
- Carrasco, C. y Yael, L. (2016). Diseño de una escala de motivación laboral ML-LCC23 en personal administrativo de empresas privadas del distrito de Lima Norte, 2010. *Universidad Cesar Vallejo (Perú)*. <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/2972763>
- Congreso de Colombia (2006). Ley 1090 de 2006 Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones. Congreso de Colombia. [https://www.unisabana.edu.co/fileadmin/Archivos\\_de\\_usuario/Documentos/Documentos\\_Investigacion/Docs\\_Comite\\_Etica/Ley\\_1090\\_2006\\_-\\_Psicologia\\_unisabana.pdf](https://www.unisabana.edu.co/fileadmin/Archivos_de_usuario/Documentos/Documentos_Investigacion/Docs_Comite_Etica/Ley_1090_2006_-_Psicologia_unisabana.pdf)

- Cohen, J. (1988). Statistical power análisis for the behavioral sciences. *Lawrence Erlbaum Associates, Publishers*.  
<https://www.utstat.toronto.edu/~brunner/oldclass/378f16/readings/CohenPower.pdf>
- 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. *Universidad Nacional Mayor de San Marcos*.  
[https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/2513/Chang\\_ya.pdf?sequence=1](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/2513/Chang_ya.pdf?sequence=1)
- Chiner, E. (2011). Materiales docentes de la asignatura Métodos, Diseños y Técnicas de Investigación Psicológica. *Universidad de Alicante. Departamento de Psicología de la salud*. <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/19380>
- Donowa, Z. (2019). Necesidades adquiridas que impulsan la motivación laboral en los empleados de empresas de servicio eléctrico en el Estado Zulia de Venezuela. *Revista de Ciencias Sociales Aplicadas*. 1(9), 58-73.  
<https://www.redalyc.org/journal/5713/571360739003/html/>
- Diaz, J., Diaz, M., Morales, S. (2013). Diseño, construcción y validación de un instrumento que evalúa motivación laboral en trabajadores de empresas formales de la ciudad de Bogotá. *Revista iberoamericana de psicología: ciencia y tecnología*. 6(1), 85-93.  
<https://reviberopsicologia.iberu.edu.co/article/view/rip.6109/227>
- Fernández, A., Pérez, E., Alderete, A., Richaud, M., Fernández, M. (2010). Artículo metodológico ¿Construir o Adaptar Tests Psicológicos? Diferentes Respuestas a una Cuestión Controvertida. *Evaluar*.  
<https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar/article/view/459/428>
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M., Aubé, C., Morin, E., Malorni, A. (2010). Escala de motivación laboral (R-MAWS). *Pontifica Universidad Católica del Perú*. 10, 60-74.  
<https://es.scribd.com/document/458035086/ESCALA-DE-MOTIVACION-LABORAL-pdf>

- Guzmán, J., Carratalá, E., Ferriol, A., Carratalá, V. (2006). Propiedades psicométricas de una escala de motivación deportiva. Motricidad. *European Journal of Human Movement*. 16, 86-98. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=274220439007>
- Gómez, M. (2015). Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia. *Revista de Colombia de Ciencias Sociales*. 7(1), 131-153. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5454161>
- González, J. (2020). Diseño de un instrumento para la medición de la motivación en entornos virtuales de aprendizaje dentro de un contexto laboral. *Universidad de Salamanca*. <https://repositorio.grial.eu/bitstream/grial/2112/1/TFM%20Jorge%20Elie%CC%81cer%20Gonza%CC%81lez%20Gonza%CC%81lez%20DISEN%CC%83O%20DE%20UN%20INSTRUMENTO%20PARA%20LA%20MEDICION%CC%81N%20DE%20L%20A%20MOTIVACION%20EN%20ENTORNOS%20VIRTUALES%20DE%20APR%20ENDIZAJE%20DENTRO%20DE%20UN%20CONTEXTO%20LABORAL.pdf>
- González, R. (2018). Estudio de la validación de la prueba de motivación de logro académico de Thornberry (2003) con alumnos de quinto de secundaria de colegios católicos de Lima del 2017. *Universidad de Lima*. [https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/8028/Gonz%C3%A1lez\\_Raul?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/8028/Gonz%C3%A1lez_Raul?sequence=1&isAllowed=y)
- Inostroza, T., Madrid, F., Salinas, M., Reyes, E., Guerra, C. (2019). Estructura factorial de Cuestionario de Experiencias Relacionadas con Internet en universitarios chilenos. *Interdisciplinaria*, 36(2), 55-68. <https://www.redalyc.org/journal/180/18060566004/18060566004.pdf>
- Jiménez, C. (2009). Motivación y habilidades de la dirección. *Revista electrónica CEMCI*, (4), 1-16. <https://revista.cemci.org/numero-4/pdf/doc3.pdf>
- Jiménez, L. (2018). Criterio de Akaike para la selección de modelos con transformaciones. *Universidad Santo Tomás*. <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/12544/2018leonelamaya.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Jordan, F. (2021). Valor de corte de los índices de ajuste en el análisis factorial confirmatorio. *Revista de Investigación en Psicología Social*, 7(1). <http://portal.amelica.org/ameli/journal/123/1232225009/html/>
- Juárez, F., Villatoro, A. y López, E. (2002). Apuntes de estadística inferencial. *Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente*. <http://www.rincondepaco.com.mx/rincon/Inicio/Apuntes/Inferencial.pdf>
- Kohan, N. (2004). Sección metodológica, Teoría de Respuesta al Ítem: supuestos básicos. *Evaluar*. (4), 1515-1867. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar/article/view/600/569>
- León, J. y Caycho, T. (2017). El coeficiente Omega: un método alternativo para la estimulación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 15(1), 625-627. <https://www.redalyc.org/pdf/773/77349627039.pdf>
- López, A. y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*. 29(3), 1038-1049. <https://www.redalyc.org/pdf/167/16728244043.pdf>
- López, M. y Ibarra, M. (2019). Diseño de instrumento para medir motivación laboral y compromiso organizacional en personal operativo de SIDUE. *Revista por pares*. [http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/vinculategica\\_5\\_2/A.39%20Dise%C3%B1o%20de%20un%20instrumento%20SIDUE.pdf](http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/vinculategica_5_2/A.39%20Dise%C3%B1o%20de%20un%20instrumento%20SIDUE.pdf)
- Livia, J. y Ortiz, M. (2016). Reseña de libro. Construcción de pruebas psicométricas: aplicaciones a las ciencias sociales y de la salud. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*. 10(2). [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2223-25162016000200009&script=sci\\_arttext&tlng=pt](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2223-25162016000200009&script=sci_arttext&tlng=pt)
- Mares, C. (2020). Validación de un instrumento de medición para evaluar la responsabilidad académica de los estudiantes de una universidad lambayecana. *Universidad de Piura*. [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4750/MAE\\_EDUC\\_GE\\_2002.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4750/MAE_EDUC_GE_2002.pdf?sequence=5&isAllowed=y)
- Martínez, R., Hernández, J. y Hernández, V. (2014). *Psicometría*. Alianza Editorial. [file:///C:/Users/ASUS/Downloads/Psicometra%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/ASUS/Downloads/Psicometra%20(1).pdf)

- Matas, A. (2010). Introducción al análisis de la Teoría de Respuesta al Ítem. Ediciones *Aidesoc*.  
[https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/4711/TRI\\_aidesoc\\_2011.pdf?sequence=1](https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/4711/TRI_aidesoc_2011.pdf?sequence=1)
- Meneses, J., Barrios, M., Bonillo, A., Cosculluela, A., Lozano, L., Turbany, J., Valero, S. (2013).  
Psicometría. *Editorial UOC*. [https://www.researchgate.net/profile/Julio-Meneses-2/publication/293121344\\_Psicometria/links/584a694408ae5038263d9532/Psicometria.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Julio-Meneses-2/publication/293121344_Psicometria/links/584a694408ae5038263d9532/Psicometria.pdf)
- Merino, C. (2013). Coeficientes V de Aiken. *Movimiento Humano y Salud*, 20(1).  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8734755>
- Mercado, A., Robles, E. y Oudhof, J. (2019). Propiedades psicométricas del test de motivaciones  
existenciales en adultos jóvenes. *Persona*. 22(1), 81-93.  
<https://www.redalyc.org/journal/1471/147160261006/movil/>
- Messick, S. (1989). Validity In R.L Linn (Ed.), Educational measurement. *American Council on  
Education and MacMillan*. [https://uk.sagepub.com/sites/default/files/upm-  
assets/121284\\_book\\_item\\_121284.pdf](https://uk.sagepub.com/sites/default/files/upm-assets/121284_book_item_121284.pdf)
- Molina, M. (2002). Propuesta para la creación de un test psicométrico para la medición de la  
creatividad. *Actualidades en Psicología*. 18(105), 33-46.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=133218158003>
- Montoya, E. (2020). Evidencias psicométricas del Cuestionario de Motivación para seguir estudios  
superiores en adolescentes de Trujillo, 2019. Universidad César Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50175/Montoya\\_UEA-  
SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50175/Montoya_UEA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Morán, C. y Menezes, E. (2016). La motivación de logro como impulso creador de bienestar: su  
relación con los cinco grandes factores de la personalidad. *INFAD Revista de psicología*.  
2(1), 31-40. <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349851777004.pdf>
- Muñiz, J. y Fonseca, E., (2019). Diez pasos para la construcción de un test. *Psicothema*. 31(1), 7-  
16. <http://www.psicothema.com/pdf/4508.pdf>

- Naranjo, M. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista educación*. 33(2), 153-170. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>
- Navarro, J., Yepes, M. Ayala, C., Quijano, S. (2011). An Integrated Model of Work Motivation Applied in a Multicultural Sample. *Revista de psicología del trabajo y las organizaciones*. 27(3). [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1576-59622011000300003&lng=es&nrm=iso&tlng=en](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622011000300003&lng=es&nrm=iso&tlng=en)
- Núñez, J., Martín, J. y Navarro, J. (2007). Propiedades psicométricas de la versión española de la escala de motivación deportiva. *Revista de Psicología del Deporte*, 16(2), 211-223. <https://www.redalyc.org/pdf/2351/235119266007.pdf>
- Padilla, J., Gómez, J., Hidalgo, M., Muñiz, J. (2006). La evaluación de las consecuencias del uso de los test en la teoría de la validez. *Psicothema*. 18(2), 307-312. <https://www.redalyc.org/pdf/727/72718223.pdf>
- Palermo, F., Guerrero, C., Gómez, C., Carpi, A., Goyareb, R. (2011). Manual de teoría emocional y motivacionales. *Publicaciones de la Universitat Jaume I*. <http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/25363/s57.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pascual, G y Goikoetxea, E. (2021). Propiedades psicométricas de un test de comprensión lectora para alumnos de educación primaria. *Psykhē*. 30(1). [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S071822282021000100110&script=sci\\_arttext&tlng=en](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S071822282021000100110&script=sci_arttext&tlng=en)
- Penagos, J., Olvera, M. y Pintado S. (2017). Propiedades psicométricas del Work Preference Inventory (WPI) en una muestra de adultos jóvenes mexicanos. *Universitas Psychologica*. 16(2). <https://www.redalyc.org/jatsRepo/647/64750938012/html/index.html>
- Peña, H. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*. 3(7), 177-192. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7011913>

- Pérez, J. y Amador, C. (2005). Desarrollo de una escala para medir la motivación laboral del empleado puertorriqueño. *Revista interamericana de psicología*, 3(7), 177-192. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28439312>
- Perálvarez, M. (2021). Perfiles de autoconcepto y su relación con la motivación académica, la actitud hacia el aprendizaje y el rendimiento académico. *Universidad de Oviedo*. [https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/62830/tfg\\_Mar%C3%ADa%20del%20CarmenPer%C3%A1lvarezEst%C3%A9vez.pdf?sequence=5%20\(PERALVALEZ2021\)](https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/62830/tfg_Mar%C3%ADa%20del%20CarmenPer%C3%A1lvarezEst%C3%A9vez.pdf?sequence=5%20(PERALVALEZ2021))
- Perilla, L. (1998). David C. McClelland (1917-1998). *Revista Latinoamericana de Psicología*, 30(3), 529-532. <https://www.redalyc.org/pdf/805/80530309.pdf>
- Piña, J. (2009). Motivación en psicología y salud: motivación no es sinónimo de intención, actitud o percepción de riesgo. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 5(1). [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1794-99982009000100003](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982009000100003)
- Portillo, M., Hernández, J., Ortega, V., Martínez, G. (2016). Modelos de ecuaciones estructurales: características, fases, construcción, aplicación y resultados. *Ciencia y trabajo*, 18(55). [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492016000100004](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492016000100004)
- Quero, M (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín*, 12(2). <https://www.redalyc.org/pdf/993/99315569010.pdf>
- Rivera, R. (2014). Uso de las teorías motivacionales de Herzberg y McClelland para la mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E Construcciones Generales S.A. *Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur*. [http://repositorio.untels.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/14/2/Rivera\\_Rosa\\_Trabajo\\_de\\_Investigacion\\_2014.pdf](http://repositorio.untels.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/14/2/Rivera_Rosa_Trabajo_de_Investigacion_2014.pdf)
- Romero, M. (2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Revista Enfermería del Trabajo*, 6(3). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5633043>
- Robles, P. y Rojas, M. (2015). La validación por juicio de expertos: dos investigaciones cualitativas en lingüística aplicada. *Revista Nebrija de Lingüística Aplicada*, (18).

[https://www.nebrija.com/revista-linguistica/files/articulosPDF/articulo\\_55002aca89c37.pdf](https://www.nebrija.com/revista-linguistica/files/articulosPDF/articulo_55002aca89c37.pdf)

Salessi, S. y Omar, A. (2018). Inventario de Flow en el trabajo: evidencias de validez de la estructura interna y criterio. *Avaliacao Psicológica*, 17(3). [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1677-04712018000300012](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712018000300012)

Santabàrbara, J. y López, R. (2019). Validación preliminar de la escala de autoeficacia estadística en estudiantes de grado en medicina españoles: análisis factorial confirmatorio. *REIRE Revista d'innovació i Recer en Edacació*, 12(2), 1-13. <https://revistes.ub.edu/index.php/REIRE/article/view/reire2019.12.228505/29339>

Silamani, A., Ferrer, E. y Montejano, R. (2021). Validez de criterio y de constructo del diagnóstico de enfermería “estilo de vida sedentario” en personas mayores de 50 años. *Revista Española de Salud Pública*, 90. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1135-57272016000100404](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272016000100404)

Soler, S. y Soler, L. (2018). Usos del coeficiente alfa de Cronbach en el análisis de instrumentos escritos. *Revista Médica Electrónica*, 34(1). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1684-18242012000100001](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242012000100001)

Smith, T. y McMillan, B. (2001). Primer of Model Fit Indices in Structural Equation Modeling. *Southwest Educational Research Association*. <https://eric.ed.gov/?id=ED449231>

Sudarsky, J. y Cleves, J. (1976). Diseño de un instrumento para medir el perfil motivacional. *Revista Latinoamericana de Psicología*. 8(3), 425-477. <https://www.redalyc.org/pdf/805/80580307.pdf>

Spontón, C., Trógolo, A., Castellano, E., Morera, L., Medrano, L. (2019). Desarrollo y validación de una escala para medir satisfacción con los recursos laborales. *Suma Psicológica*, 26(1), 64-74. <https://www.redalyc.org/journal/1342/134261262008/html/>

Steers, R. y Braunstein, D. (1976). A Behaviorally-based measure of manifest needs in work settings. *Journal of vocational behavior*. 9(2), 251-266. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/000187917690083X>

Tovar, J. (2007). Psicometría: test psicométricos, confiabilidad y validez. Psicología: tópicos de actualidad. *Academia*.

[https://www.academia.edu/6754131/Biodiversity\\_in\\_European\\_Shallow\\_Lakes\\_a\\_Multilevel\\_Multifactorial\\_Field\\_Study?auto=citations&from=cover\\_page](https://www.academia.edu/6754131/Biodiversity_in_European_Shallow_Lakes_a_Multilevel_Multifactorial_Field_Study?auto=citations&from=cover_page)

Turienzo, R. (2016). El pequeño libro de la motivación. *Alienta Editorial*.

[https://www.planetadelibros.com/libros\\_contenido\\_extra/34/33578\\_EL\\_PEQUENO\\_LIBRO\\_DE\\_LA\\_MOTIVACION.pdf](https://www.planetadelibros.com/libros_contenido_extra/34/33578_EL_PEQUENO_LIBRO_DE_LA_MOTIVACION.pdf)

Ventura, J. y Caycho, T. (2017). El coeficiente Omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 15(1).

<https://www.redalyc.org/pdf/773/77349627039.pdf>

Villarreal, E. y Arroyave, D. (2022). Adaptación y Validez de la Escala de Motivación del Motivated Scale Learning Questionnaire (MSLQ) en Universitarios Colombianos.

*Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 20(1), 119-150.

<https://ojs.ual.es/ojs/index.php/EJREP/article/view/4394/6449>

## APENDICE A

### Formatos para jueces expertos

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO N°.1

FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES PROGRAMA DE  
PSICOLOGÍA

INVESTIGACION TITULADA:

“CREACION DE UNA ESCALA DE PODER LOGRO Y AFILIACION MOLAB EN EL  
CONTEXTO LABORAL DE LA CIUDAD DE PASTO-NARIÑO COLOMBIA”

Informe de consentimiento informado para participar en una investigación.

Yo \_\_\_\_\_, identificado(a) con la  
C.C. No. \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, manifiesto que he sido  
informado sobre la participación en la investigación mencionada y que se me ha dado la  
siguiente información:

#### **Propósito de este documento:**

Este documento se le entrega para ayudarle a comprender las características de la  
investigación, de tal forma que Usted pueda decidir voluntariamente si desea participar o  
no. Si luego de leer este documento tiene alguna duda, pida al personal de la investigación  
que le aclare sus dudas. Ellos le proporcionaran toda la información que necesite para que  
Usted tenga un buen entendimiento del proceso investigativo.

**Importancia de la investigación:** Actualmente los temas de motivación han sido muy  
estudiados pero desde factores intrínsecos y extrínsecos, por ende en esta investigación es  
importante la creación de una escala novedosa para entender el fenómeno psicológico de la  
motivación basada en la teoría de McClelland en un ámbito laboral, teniendo en cuenta  
aspectos como la necesidad de prestigio a nivel social por el cargo que se llega a ocupar en  
una empresa, la necesidad del reconocimiento y congratulaciones que se pueden obtener al  
cumplir con metas u objetivos y la necesidad social referida al deseo de pertenecer y ser  
aceptado por un grupo social.

**Descripción y objetivos de la investigación:** La presente investigación tiene como  
objetivo general la creación de un instrumento psicométrico para poder medir la motivación  
de poder, logro y afiliación en el contexto laboral de la Ciudad de Pasto. Y como objetivos

específicos identificar las evidencias de validez de contenido, comprobar las evidencias de validez de criterio, determinar el nivel de validez de constructo y establecer las evidencias de confiabilidad de la escala.

**Responsables de la investigación:**

El estudio es desarrollado por las estudiantes Sarita Mischell Arciniegas Salas y Zuleimy Elizabeth Ruano Sanchez (estudiantes de psicología de la Universidad Mariana) y su asesor Andrés Felipe Martínez Patiño (Docente de la facultad de psicología de la universidad Mariana) cualquier duda que tenga puede comunicarse con las estudiantes al celular 3147401978-3006100731.

**Riesgos y beneficios**

La obtención de la información mediante la aplicación de la escala de motivación laboral basada en la teoría de MCCLELLAND (MOLAB) y del cuestionario de motivación para el trabajo CMT no tendrá ningún riesgo para la población laboral, las respuestas dadas no causaran ninguna repercusión en las tareas académicas, laborales, sociales o personales. El beneficio más relevante será el aporte que hará con su participación a las entidades escogidas para la investigación, a la comunidad científica y a la psicología en general que permite la creación de un instrumento novedoso a partir de las dimensiones de necesidad de afiliación, logro y poder.

**Derechos y deberes**

Usted tiene derecho a retirarse de la prueba en cualquier momento que lo desee, además tiene derecho a saber los cambios que se realicen en la investigación. Por otra parte, tiene el deber de comprometerse con la aplicación de la prueba una vez que haya aceptado participar de la investigación.

**Confidencialidad**

La identidad de la persona estará protegida, pues durante todo el estudio solo se utilizará un código que lo diferenciará de los otros participantes. La información obtenida será almacenada en una base de datos privada que se mantendrá durante cinco años más después de terminada la presente investigación. Los datos individuales solo serán conocidos por los

investigadores mientras dura el estudio, quienes, se comprometen a no divulgarlos. La información obtenida será analizada para generar unos resultados que será el fin de la investigación.

Declaro que he leído o me fue leído este documento en su totalidad y que entendí su contenido e igualmente, que pude formular preguntas que consideré necesarias y que estas me fueron respondidas satisfactoriamente. Por lo tanto, decido participar en esta investigación.

**Consentimiento informado**

Declaro que deseo participar libremente de la investigación.

_____	_____
Nombre de la persona participante	Nombre y firma del asesor de investigación
C.C No.	C.C No.
Fecha:	Fecha:
Sarita Mischell Arciniegas Salas	Zuleimy Elizabeth Ruano Sanchez
_____	_____
Nombre y firma del Investigador	Nombre y firma del Investigador
C.C No. 1004190911	C.C No. 1004624860
Fecha:	Fecha:



UNIVERSIDAD MARIANA  
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES  
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

ANEXO 5. FORMATOS REVISIÓN JUECES EXPERTOS –VALIDEZ DE CONTENIDO INSTRUMENTOS  
INVESTIGACION CUANTITATIVA

“Creación de una Escala de Motivación de Poder, Logro y Afiliación MOLAB en el contexto Laboral de la Ciudad de Pasto-Nariño-Colombia.”

Respetado experto, agradezco de antemano su valiosa colaboración. A continuación, Usted encontrará una serie de ítems que incluyen afirmaciones sobre la “MOTIVACION LABORAL” entendida según se indicó en el instructivo. Las opiniones que Usted exprese serán de gran utilidad para realizar la depuración preliminar de una escala (o cuestionario, encuesta, inventario) que se propone medir tal variable. Se realiza este estudio en el contexto de preparación de un trabajo de investigación de pregrado denominada: “**Creación de una Escala de Motivación de Poder, Logro y Afiliación MOLAB en el contexto Laboral de la Ciudad de Pasto-Nariño Colombia.**” Dicha investigación, se realiza bajo la dirección del Mg. (Andrés Felipe Martínez Patiño). Sus respuestas serán confidenciales y se tratarán según las normativas vigentes para la investigación psicológica derivadas de la Ley 1090 de 2006 emanada del Colegio Colombiano de Psicólogos- COLPSIC.

Datos del evaluador experto

Nombre Completo:

(Marque con una cruz la opción correcta):

- ¿Qué profesión tiene?
  - a) Psicólogo(a)                   —
  - b) Psiquiatra                       —
  - c) Otro                               —      Cual: \_\_\_\_\_

1



UNIVERSIDAD MARIANA  
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES  
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

- Trabaja o ha trabajado en el campo de la Psicología Organizacional/Educativa/Clinica/Social-Comunitaria  
Si: \_\_\_ No: \_\_\_
- Trabaja o ha trabajado en el campo de la Psicometría  
Si: \_\_\_ No: \_\_\_

DIMENSION	ITEMS	Claridad	Pertinencia	Unidim
1. Poder	1. Soy considerado una persona de influencia en la empresa (+)			
	2. Me satisface ejercer autoridad ante los colaboradores de la empresa (+)			
	3. Me complace estar al mando de actividades o grupos laborales (+)			
	4. Resulta sencillo para mí que un grupo de compañeros del trabajo tome en cuenta y siga mis indicaciones (+)			
	5. Soy capaz de influir en grupo de trabajadores para lograr el cumplimiento de objetivos determinados (+)			
	6. Me siento de importancia al tener el mando de un grupo dentro del trabajo (+)			
	7. Suelo ser competitivo dentro del ámbito laboral (+)			

2



**UNIVERSIDAD MARIANA**  
**FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES**  
**PROGRAMA DE PSICOLOGÍA**

8	Al realizar una tarea tiendo a comparar mis resultados con los de otros compañeros del trabajo (+)			
9	Busco que los resultados de mis labores resalten sobre las de mis otros compañeros (+)			
10	Cuando comparo los resultados de mi trabajo con el de mis compañeros me siento más productivo.(+)			
11	No es satisfactorio para mi cuando otro compañero tiene mejores resultados que los míos en el desarrollo de una actividad (-)			
12	Soy poco tolerante a fracasar en el cumplimiento de actividades laborales (+)			
13	Me siento insatisfecho cuando otro compañero obtiene reconocimientos que yo quisiera.(-)			
14	Deseo obtener un puesto de trabajo que me brinde un estatus alto ante la sociedad. (+)			
15	Disfruto cuando tengo autoridad. (+)			
16	No es de mi interés la posición social que me permita obtener un trabajo. (-)			
17	Me siento satisfecho influyendo en las decisiones de trabajo. (+)			



**UNIVERSIDAD MARIANA**  
**FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES**  
**PROGRAMA DE PSICOLOGÍA**

18	Es fácil para mi influir en el comportamiento o decisiones de mis compañeros. (+)			
19	No me interesa intervenir en las decisiones de los demás trabajadores. (-)			
20	Me siento incluido cuando se toman decisiones importantes a nivel laboral. (+)			
21	Siento que en mi trabajo tengo posibilidades para ascender. (+)			
22	Los méritos en el trabajo permiten ascender. (+)			
23	No me interesan los ascensos laborales en el trabajo (-)			
24	Me siento satisfecho cuando alcanzo cada vez una posición laboral más alta. (+)			
25	Pienso que las labores de alto impacto se realizan en puestos altos (-)			
26	Siento que fracasaría si no obtengo un puesto de autoridad de autoridad en la empresa. (+)			
27	Me gusta ganarme el respeto de los demás con mis labores. (+)			
28	Realizo labores complicadas para demostrar capacidad. (+)			
29	Me siento capaz de responder ante cualquier tipo de exigencia que se me presente. (+)			



**UNIVERSIDAD MARIANA**  
**FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES**  
**PROGRAMA DE PSICOLOGÍA**

	30	Siento que dentro de mis funciones se realizan proyectos de alto impacto. (-)			
	31.	Tengo preferencia por realizar tareas que impliquen alto esfuerzo cuando estas son de mucha importancia en la empresa. (+)			

Observaciones:

---



---

DIMENSION	ITEMS	Claridad	Pertinencia	Uni.Dsn	
2. Logro	1.	Me siento satisfecho cuando obtengo resultados positivos en el desarrollo de mis labores (+)			
	2.	Me siento complacido cuando culmino los objetivos laborales que me he propuesto durante la semana (+)			
	3.	No me siento satisfecho cuando dejo a medias alguna actividad del trabajo (+)			
	4.	Es de importancia para mí que todas las tareas que realice en el trabajo me ayuden a ampliar mis conocimientos (+)			
	5.	No me siento bien al desempeñarme en trabajos que no permitan una mejora en mi vida profesional (-)			
	6.	Me gusta realizar tareas dentro del trabajo que me permitan adquirir nuevas habilidades (+)			

5



**UNIVERSIDAD MARIANA**  
**FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES**  
**PROGRAMA DE PSICOLOGÍA**

	7.	Me satisface que mi trabajo represente un reto para mí. (+)			
	8.	Me siento insatisfecho cuando no logro realizar alguna actividad. (+)			
	9.	Establezco estándares elevados para mi propio desempeño laboral (+)			
	10.	Es frustrante para mí no tener éxito al realizar una tarea en el trabajo (+)			
	11.	No me siento exitoso cuando el desempeño que alcanzo al realizar una tarea no es el que esperaba (-)			
	12.	No me siento satisfecho cuando se me presentan dificultades que no puedo resolver para alcanzar mis objetivos laborales (-)			
	13.	Me interesa que reconozcan mi buen desempeño laboral (+)			
	14	Me causa satisfacción ser considerado como una persona relevante en un entorno laboral (+)			
	15.	Deseo obtener reconocimiento por el empeño que pongo en todas mis labores del trabajo (+)			
	16.	En ocasiones no me siento reconocido por el trabajo que desempeño (-)			
	17.	Me satisface que mis compañeros de trabajo me consideren "un modelo a seguir" por el éxito laboral que he alcanzado (+)			

6



**UNIVERSIDAD MARIANA**  
**FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES**  
**PROGRAMA DE PSICOLOGÍA**

	18.	Me siento capacitado para ser un buen líder de un equipo de trabajo (+)			
	19.	Soy muy exigente conmigo mismo en el ámbito laboral porque pienso que así puedo alcanzar el éxito (+)			
	20.	Prefiero que mi éxito laboral dependa de mis propios esfuerzos (+)			
	21.	Es muy importante para mí que mi trabajo me de seguridad financiera (+)			
	22.	Me siento motivado para realizar mi trabajo cuando mi compensatorio monetario es equivalente al esfuerzo y tiempo que invierto (+)			
	23.	Siento que no tengo estabilidad laboral en mi trabajo actual (-)			
	24.	Actualmente mi trabajo no me brinda la seguridad económica que necesito (-)			
	25.	Considero que puedo mantenerme en mi puesto de trabajo actual por mucho más tiempo (+)			
	26.	Pienso que poseo las habilidades necesarias para realizar cualquier tarea de la labor en la que me desempeño (+)			
	27.	Es fácil para mí adquirir nuevas habilidades necesarias para el trabajo (+)			
	28.	Soy capaz de resolver las dificultades que se me presenten para poder cumplir con mis logros laborales (+)			

7



**UNIVERSIDAD MARIANA**  
**FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES**  
**PROGRAMA DE PSICOLOGÍA**

	29.	Tengo la capacidad de realizar trabajos de alta calidad con estrategias que me permitan emplear menor esfuerzo. (+)			
	30.	Planifico el tiempo y esfuerzo que voy a dedicarle al cumplimiento de mis objetivos laborales (+)			
	31.	En la actualidad siento que puedo desempeñar tareas complejas con menor esfuerzo (+)			
	32.	Creo cronogramas como estrategias para terminar mis actividades a tiempo (+)			
	33.	Dedico más de mi tiempo laboral para terminar actividades. (-)			

Observaciones:

---



---

DIMENSION	ITEMS	Claridad	Pertinencia	Unidim
1. Afiliación	1. Me interesa establecer relaciones interpersonales dentro del trabajo. (+)			
	2. Siento que el trabajo se realiza de una mejor manera si mantengo buenas relaciones interpersonales con mis compañeros. (+)			
	3. Me siento satisfecho trabajando en grupo. (+)			



**UNIVERSIDAD MARIANA**  
**FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES**  
**PROGRAMA DE PSICOLOGÍA**

	4.	No me siento cómodo/a trabajando con otras personas (-)			
	5	Siempre sigo la opinión de los demás, aunque no esté de acuerdo. (+)			
	6	Permanezco alerta para evitar que mis compañeros hagan críticas sobre mi trabajo. (-)			
	7	No me afecta discutir con mis compañeros de trabajo por alguna actividad. (-)			
	8	Mi motivación para trabajar baja cuando discuto con mis compañeros. (-)			
	9	Cuando mis compañeros tienen algún tipo de dificultad me gusta escucharlos. (+)			
	10	Disfruto hacer sentir bien a mis compañeros de trabajo. (+)			
	11	Prefiero dedicarme solamente a mis actividades laborales y no a vincularme con mis compañeros. (-)			
	12	Cuando aprendo cosas nuevas me gusta compartirlas con los demás. (+)			
	13	Estoy dispuesta/o a colaborar siempre con mis compañeros. (+)			
	14	No me gusta ayudar a los demás con las actividades. (-)			
	15	Cuando hay discusiones laborales veo importante considerar los puntos de vista de los compañeros. (+)			

9



**UNIVERSIDAD MARIANA**  
**FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES**  
**PROGRAMA DE PSICOLOGÍA**

	16	Se me facilita ayudar a entablar el dialogo en problemas de trabajo grupal. (+).			
	17	Cuando hay un problema entre mis compañeros de trabajo prefiero no involucrarme. (-)			
	18	Soy capaz de generar espacios en los cuales pueda compartir con mis amigos y compañeros de trabajo diferentes al laboral. (+).			
	19	El trabajo afecta el tiempo con mi familia. (-)			
	20	Me es difícil generar un equilibrio entre mi trabajo y el tiempo con mi familia. (+)			
	21	En el trabajo me siento satisfecho/a cuando reconocen que hago una buena labor en grupo. (+)			
	22	Siento que hice un buen trabajo cuando mis compañeros me felicitan por las tareas realizadas. (+)			
	23	Me desmotiva cuando hacen alguna crítica hacia la tarea que realice. (-)			
	24	Siento que necesito reconocimiento social para sentirme satisfecho con mi trabajo. (-)			
	25	Antes de entregar una actividad prefiero que sea revisada por mis compañeros de trabajo. (+)			
	26	Me siento satisfecho/a cuando una tarea se realiza de manera eficiente en un grupo de trabajo. (+)			

10



**UNIVERSIDAD MARIANA**  
**FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES**  
**PROGRAMA DE PSICOLOGÍA**

	27	Se me facilita trabajar en equipo y cumplir los objetivos propuestos. (+).			
	28	Me gusta elogiar a mis compañeros por las tareas que realizan. (+)			
	29	No me parece necesario mencionar cosas positivas a las labores de mis compañeros. (-)			
	30	Tengo facilidad para reconocer las fortalezas de mis compañeros en el trabajo. (+)			

**PREGUNTAS DE VALORACIÓN GENERAL**

**Marque con una cruz la opción que Usted seleccione.**

❖ **Nivel de experticia del evaluador**

¿En una escala de 1 a 10, indique en qué medida Usted se considera experto en el tema que acaba de evaluar, siendo 1 indicador de mínima y 10 indicador de máxima experticia?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

❖ **Índice de percepción global de la escala**

En una escala de 1 a 10, indique de forma general que tan adecuado le pareció el material del instrumento que acaba de evaluar desde cada uno de los criterios de evaluación, siendo 1 indicador de mínima y 10 de máxima adecuación

**Pertinencia**

11



**UNIVERSIDAD MARIANA**  
**FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES**  
**PROGRAMA DE PSICOLOGÍA**

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

**Claridad**

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

**Unidimensionalidad**

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----



UNIVERSIDAD MARIANA  
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES  
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

**INSTRUCTIVO PARA EVALUADORES**

**VALIDACIÓN PRELIMINAR DE “Creación de una Escala de Motivación de Poder, Logro y Afiliación MOLAB en el Contexto Laboral de la Ciudad De Pasto-Nariño Colombia”**

Señor (a) experto (a), por favor lea atentamente las instrucciones antes de responder

**INSTRUCCIONES**

A continuación, se presentan varias series de ítems que expresan (afirmaciones/ preguntas) sobre (la motivación laboral). Su tarea consiste en dar su opinión sobre cada ítem. Para ello debe tener en cuenta las dimensiones de poder y afiliación que se describen más abajo. Para dar sus opiniones, considere por favor los siguientes criterios:

**Pertinencia:** Entendida como la coherencia del ítem con lo que la prueba pretende medir, es decir, las dimensiones de la “motivación laboral” que se indican más abajo.

**Claridad:** Hace referencia a la facilidad y adecuación con que es comprendido el interrogante formulado por el ítem.

**Unidimensionalidad:** Se refiere a que el ítem mida (o evalúe) sólo un aspecto específico, de modo que no exista ambigüedad al interpretar la respuesta que se dé al mismo.

Tenga en cuenta los siguientes criterios de calificación, coloque 1 si el aspecto evaluado no se cumple, 2 si el aspecto evaluado se cumple parcialmente y debería mejorarse y 3 si el aspecto evaluado se cumple satisfactoriamente.

**CONCEPTUALIZACIÓN TEÓRICA PARA LA EVALUACIÓN DE LOS ÍTEMS**

Variable	Dimensión de la Variable	Descripción de la Dimensión
Motivación laboral	Afiliación	Referente al interés de establecer relaciones interpersonales dentro del área laboral, esto puede darse por motivos de miedo al rechazo en donde se realizan esfuerzos activos para relacionarse con las personas. Los individuos con esta característica en la empresa poseen habilidades de empatía con sus pares, son colaboradores, conciliadores, y sus metas van dirigidas hacia un balance familiar y laboral, para el cumplimiento de objetivos se busca un trabajo grupal el cual les permite reconocer las fortalezas de los demás.
	Poder	Marcado por el interés que posee el trabajador por ejercer un impacto en las personas, prefieren actividades de tipo



**UNIVERSIDAD MARIANA**  
**FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES**  
**PROGRAMA DE PSICOLOGÍA**

		<p>competitivo y buscan el prestigio y reputación por el puesto que pueden llegar a ocupar dentro de una organización.                  Poseen la capacidad de que las personas se comporten de determinada forma siguiendo sus órdenes, por lo que la satisfacción de este tipo de empleado deriva en la habilidad de dirigir, influir y dominar a otras personas y/o de llegar a una posición de influencia y control dentro de la organización.</p>
--	--	--

DIMENSIÓN	ITEMS		Claridad	Pertinencia	Unid m
1. Poder	1.	Es de importancia para mí que la organización en la que trabajé me permita tener acceso a ascensos laborales (+)			
	2.	Me siento satisfecho cuando tengo oportunidades de ocupar puestos de mayor rango laboral (+)			
	3.	No estoy interesado en obtener un ascenso laboral dentro de la organización (-)			

DIMENSIÓN	ITEMS		Claridad	Pertinencia	Unid m
2. Afiliación	1.	Me satisface que el grupo de trabajo reconozca mi buen desempeño. (+)			
	2.	Recibir felicitaciones por parte de mis compañeros de trabajo me hace sentir complacido con la ejecución de mis actividades. (+)			
	3.	Me desagrada recibir críticas por parte de mis compañeros de trabajo. (-)			
	4.	El reconocimiento social me hace sentir satisfecho con mi trabajo. (+)			

Link del cuestionario

<https://forms.gle/qVDkSzfEwQyCWXjf6>

## APENDICE B.

Formatos diligenciados por jueces expertos

  
UNIVERSIDAD MARIANA  
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES  
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

ANEXO 5. FORMATOS REVISIÓN JUECES EXPERTOS -VALIDEZ DE CONTENIDO INSTRUMENTOS  
INVESTIGACION CUANTITATIVA

*Juan*

“Creación de una Escala de Motivación de Poder, Logro y Afiliación MOLAB en el contexto Laboral de la Ciudad de Pasto-Nariño-  
Colombia.”

Respetado experto, agradezco de antemano su valiosa colaboración. A continuación, Usted encontrará una serie de ítems que incluyen afirmaciones sobre la “MOTIVACION LABORAL” entendida según se indicó en el instructivo. Las opiniones que Usted exprese serán de gran utilidad para realizar la depuración preliminar de una escala (o cuestionario, encuesta, inventario) que se propone medir tal variable. Se realiza este estudio en el contexto de preparación de un trabajo de investigación de pregrado denominada: “Creación de una Escala de Motivación de Poder, Logro y Afiliación MOLAB en el contexto Laboral de la Ciudad de Pasto-Nariño Colombia.” Dicha investigación, se realiza bajo la dirección del Mg. (Andrés Felipe Martínez Patiño). Sus respuestas serán confidenciales y se tratarán según las normativas vigentes para la investigación psicológica derivadas de la Ley 1090 de 2006 emanada del Colegio Colombiano de Psicólogos- COLPISC.

Datos del evaluador experto

Nombre Completo: *Juan Jorja*

(Marque con una cruz la opción correcta):

- ¿Qué profesión tiene?
  - a) Psicólogo(a)
  - b) Psiquiatra
  - c) Otro

Cual: \_\_\_\_\_

1



UNIVERSIDAD MARIANA  
 FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES  
 PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

- Trabaja o ha trabajado en el campo de la Psicología Organizacional/Educativa/Clinica/Social-Comunitaria  
 Si:  No:
- Trabaja o ha trabajado en el campo de la Psicometria  
 Si:  No:

DIMENSION	ITEMS	Claridad	Pertinencia	Unidm
1. Poder	1. Soy considerado una persona de influencia en la empresa (+)	2	3	2
	2. Me satisface ejercer autoridad ante los colaboradores de la empresa (+)	2	3	2
	3. Me complace estar al mando de actividades o grupos laborales (+)	3	3	3
	4. Resulta sencillo para mí que un grupo de compañeros del trabajo tome en cuenta y siga mis indicaciones (+)	3	3	3
	5. Soy capaz de influir en grupo de trabajadores para lograr el cumplimiento de objetivos determinados (+)	3	3	3
	6. Me siento de importancia al tener el mando de un grupo dentro del trabajo (+)	3	3	3
	7. Suelo ser competitivo dentro del ámbito laboral (+)	3	3	3



UNIVERSIDAD MARIANA  
 FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES  
 PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

8	Al realizar una tarea tiendo a comparar mis resultados con los de otros compañeros del trabajo (+)	3	3	3
9	Busco que los resultados de mis labores resalten sobre las de mis otros compañeros (+)	3	3	3
10	Cuando comparo los resultados de mi trabajo con el de mis compañeros me siento más productivo.(+)	3	3	3
11	No es satisfactorio para mi cuando otro compañero tiene mejores resultados que los míos en el desarrollo de una actividad (-)	3	3	3
12	Soy poco tolerante a fracasar en el cumplimiento de actividades laborales (+)	3	3	3
13	Me siento insatisfecho cuando otro compañero obtiene reconocimientos que yo quisiera.(-)	3	3	3
14	Deseo obtener un puesto de trabajo que me brinde un estatus alto ante la sociedad. (+)	3	3	3
15	Disfruto cuando tengo autoridad. (+)	3	3	3
16	No es de mi interés la posición social que me permita obtener un trabajo. (-)	3	3	3
17	Me siento satisfecho influyendo en las decisiones de trabajo. (+)	3	3	3
18	Es fácil para mi influir en el comportamiento o decisiones de mis compañeros. (+)	3	3	3



UNIVERSIDAD MARIANA  
 FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES  
 PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

19	No me interesa intervenir en las decisiones de los demás trabajadores. (-)	2(5)	3	5(2)
20	Me siento incluido cuando se toman decisiones importantes a nivel laboral. (+)	1(5)	3	5(2)
21	Siento que en mi trabajo tengo posibilidades para ascender. (+)	2(5)	3	3(2)
22	Los méritos en el trabajo permiten ascender. (+)	2	3	2
23	No me interesan los ascensos laborales en el trabajo (-)	2	3	2
24	Me siento satisfecho cuando alcanzo cada vez una posición laboral más alta. (+)	3	3	3
25	Pienso que las labores de alto impacto se realizan en puestos altos (-)	3	3	3
26	Siento que fracasaría si no obtengo un puesto de autoridad de autoridad en la empresa. (+)	3	3	3
27	Me gusta ganarme el respeto de los demás con mis labores. (+)	3	3	3
28	Realizo labores complicadas para demostrar capacidad. (+)	3	3	3
29	Me siento capaz de responder ante cualquier tipo de exigencia que se me presente. (+)	3	3	3
30	Siento que dentro de mis funciones se realizan proyectos de alto impacto. (-)	3	3	3
31	Tengo preferencia por realizar tareas que impliquen alto esfuerzo cuando estas son de mucha importancia en la empresa. (+)	3	3	3



UNIVERSIDAD MARIANA  
 FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES  
 PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

Observaciones:  
 tengo mas dudas sobre los parámetros 1-2 debido de registrar según aspectos positivos o negativos de poder sobre la satisfacción de poder registrar los 20-21-22-23. No se si neste que punto tienen que ver con el poder.

DIMENSION	ITEMS	Claridad	Pertinencia	Unl, Dsn
2. Logro	1. Me siento satisfecho cuando obtengo resultados positivos en el desarrollo de mis labores (+)	3	3	3
	2. Me siento complacido cuando cumplimo los objetivos laborales que me he propuesto durante la semana (+)	3	3	3
	3. No me siento satisfecho cuando dejo a medias alguna actividad del trabajo (+)	3	3	3
	4. Es de importancia para mí que todas las tareas que realice en el trabajo me ayuden a ampliar mis conocimientos (+)	3	3	3
	5. No me siento bien al desempeñarme en trabajos que no permitan una mejora en mi vida profesional (-)	3	3	3
	6. Me gusta realizar tareas dentro del trabajo que me permitan adquirir nuevas habilidades (+)	3	3	3
	7. Me satisface que mi trabajo represente un reto para mí. (+)	3	3	3
	8. Me siento insatisfecho cuando no logro realizar alguna actividad. (+)	3	3	3



UNIVERSIDAD MARIANA  
 FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES  
 PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

9.	Establezco estándares elevados para mi propio desempeño laboral (+)	3	3	3
10.	Es frustrante para mí no tener éxito al realizar una tarea en el trabajo (+)	3	3	3
11.	No me siento exitoso cuando el desempeño que alcanzo al realizar una tarea no es el que esperaba (-)	3	3	3
12.	No me siento satisfecho cuando se me presentan dificultades que no puedo resolver para alcanzar mis objetivos laborales (-)	3	3	3
13.	Me interesa que reconozcan mi buen desempeño laboral (+)	3	3	3
14.	Me causa satisfacción ser considerado como una persona relevante en un entorno laboral (+)	3	3	3
15.	Deseo obtener reconocimiento por el empeño que pongo en todas mis labores del trabajo (+)	3	3	3
16.	En ocasiones no me siento reconocido por el trabajo que desempeño (-)	3	3	3
17.	Me satisface que mis compañeros de trabajo me consideren "un modelo a seguir" por el éxito laboral que he alcanzado (+)	3	3	3
18.	Me siento capacitado para ser un buen líder de un equipo de trabajo (+)	3	3	3
19.	Soy muy exigente conmigo mismo en el ámbito laboral porque pienso que así puedo alcanzar el éxito (+)	3	3	3



UNIVERSIDAD MARIANA  
 FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES  
 PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

20.	Prefiero que mi éxito laboral dependa de mis propios esfuerzos (+)	3	3	3
21.	Es muy importante para mí que mi trabajo me de seguridad financiera (+)	3	3	3
22.	Me siento motivado para realizar mi trabajo cuando mi compensatorio monetario es equivalente al esfuerzo y tiempo que invierto (+)	3	3	3
23.	Siento que no tengo estabilidad laboral en mi trabajo actual (-)	3	3	3
24.	Actualmente mi trabajo no me brinda la seguridad económica que necesito (-)	3	3	3
25.	Considero que puedo mantenerme en mi puesto de trabajo actual por mucho más tiempo (+)	3	3	3
26.	Pienso que poseo las habilidades necesarias para realizar cualquier tarea de la labor en la que me desempeño (+)	3	3	3
27.	Es fácil para mí adquirir nuevas habilidades necesarias para el trabajo (+)	3	3	3
28.	Soy capaz de resolver las dificultades que se me presenten para poder cumplir con mis logros laborales (+)	3	3	3
29.	Tengo la capacidad de realizar trabajos de alta calidad con estrategias que me permitan emplear menor esfuerzo. (+)	3	3	3
30.	Planifico el tiempo y esfuerzo que voy a dedicarle al cumplimiento de mis objetivos laborales (+)	3	3	3
	En la actualidad siento que puedo desempeñar tareas complejas con			



UNIVERSIDAD MARIANA  
 FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES  
 PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

	31.	menor esfuerzo (+)	3	3	3
	32.	Creo cronogramas como estrategias para terminar mis actividades a tiempo (+)	3	3	3
	33.	Dedico más de mi tiempo laboral para terminar actividades. (-)	3	3	3

Observaciones:

Entre las preguntas 14 a 19 interesa reflexionar hasta que punto es un pro y no un contra sentir a un nivel alto en estos aspectos / como el otro lo está considerando subjetivamente. (¡solo para reflexión!)

DIMENSION	ITEMS	Claridad	Pertinencia	Unidim
1. Afiliación	1. Me interesa establecer relaciones interpersonales dentro del trabajo. (+)	3	3	3
	2. Siento que el trabajo se realiza de una mejor manera si mantengo buenas relaciones interpersonales con mis compañeros. (+)	3	3	3
	3. Me siento satisfecho trabajando en grupo. (+)	3	3	3
	4. No me siento cómodo/a trabajando con otras personas (-)	3	3	3
	5. Siempre sigo la opinión de los demás, aunque no esté de acuerdo. (+)	3	3	3
	6. Permanezco alerta para evitar que mis compañeros hagan críticas sobre mi trabajo. (-)	3	3	3



UNIVERSIDAD MARIANA  
 FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES  
 PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

7	No me afecta discutir con mis compañeros de trabajo por alguna actividad. (-)	3	3	3
8	Mi motivación para trabajar baja cuando discuto con mis compañeros. (-)	3	3	3
9	Cuando mis compañeros tienen algún tipo de dificultad me gusta escucharlos. (+)	3	3	3
10	Disfruto hacer sentir bien a mis compañeros de trabajo. (+)	3	3	3
11	Prefiero dedicarme solamente a mis actividades laborales y no a vincularme con mis compañeros. (-)	3	3	3
12	Cuando aprendo cosas nuevas me gusta compartirlas con los demás. (+)	3	3	3
13	Estoy dispuesta/o a colaborar siempre con mis compañeros. (+)	3	3	3
14	No me gusta ayudar a los demás con las actividades. (-)	3	3	3
15	Cuando hay discusiones laborales veo importante considerar los puntos de vista de los compañeros. (+)	3	3	3
16	Se me facilita ayudar a entablar el dialogo en problemas de trabajo grupal. (+)	3	3	3
17	Cuando hay un problema entre mis compañeros de trabajo prefiero no involucrarme. (-)	3	3	3
18	Soy capaz de generar espacios en los cuales pueda compartir con mis amigos y compañeros de trabajo diferentes al laboral. (+)	3	3	3



UNIVERSIDAD MARIANA  
 FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES  
 PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

19	El trabajo afecta el tiempo con mi familia. (-)	3	3	3
20	Me es difícil generar un equilibrio entre mi trabajo y el tiempo con mi familia. (+)	3	3	3
21	En el trabajo me siento satisfecho/a cuando reconocen que hago una buena labor en grupo. (+)	3	3	3
22	Siento que hice un buen trabajo cuando mis compañeros me felicitan por las tareas realizadas. (+)	3	3	3
23	Me desmotiva cuando hacen alguna crítica hacia la tarea que realice. (-)	3	3	3
24	Siento que necesito reconocimiento social para sentirme satisfecho con mi trabajo. (-)	3	3	3
25	Antes de entregar una actividad prefiero que sea revisada por mis compañeros de trabajo. (+)	3	3	3
26	Me siento satisfecho/a cuando una tarea se realiza de manera eficiente en un grupo de trabajo. (+)	3	3	3
27	Se me facilita trabajar en equipo y cumplir los objetivos propuestos. (+).	3	3	3
28	Me gusta elogiar a mis compañeros por las tareas que realizan. (+)	3	3	3
29	No me parece necesario mencionar cosas positivas a las labores de mis compañeros. (-)	3	3	3
30	Tengo facilidad para reconocer las fortalezas de mis compañeros en el trabajo. (+)	3	3	3



UNIVERSIDAD MARIANA  
 FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES  
 PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

Juan David Gomez

Trabaja o ha trabajado en el campo de la Psicología Organizacional/Educativa/Clinica/Social-Comunitaria  
 Si:  No:

Trabaja o ha trabajado en el campo de la Psicometría  
 Si:  No:

DIMENSION	ITEMS	Claridad	Pertinencia	Unidim
1. Poder	1. Soy considerado una persona de influencia en la empresa (+)	3	3	3
	2. Me satisface ejercer autoridad ante los colaboradores de la empresa (+)	3	3	3
	3. Me complace estar al mando de actividades o grupos laborales (+)	3	3	3
	4. Resulta sencillo para mí que un grupo de compañeros del trabajo tome en cuenta y siga mis indicaciones (+)	3	2	2
	5. Soy capaz de influir en grupo de trabajadores para lograr el cumplimiento de objetivos determinados (+)	3	3	3
	6. Me siento de importancia al tener el mando de un grupo dentro del trabajo (+)	1	2	2
	7. Suelo ser competitivo dentro del ámbito laboral (+)	3	3	3



UNIVERSIDAD MARIANA  
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES  
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

PREGUNTAS DE VALORACIÓN GENERAL

Marque con una cruz la opción que Usted seleccione.

❖ Nivel de experticia del evaluador

¿En una escala de 1 a 10, indique en qué medida Usted se considera experto en el tema que acaba de evaluar, siendo 1 indicador de mínima y 10 indicador de máxima experticia?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

❖ Índice de percepción global de la escala

En una escala de 1 a 10, indique de forma general que tan adecuado le pareció el material del instrumento que acaba de evaluar desde cada uno de los criterios de evaluación, siendo 1 indicador de mínima y 10 de máxima adecuación

**Pertinencia**

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

**Claridad**

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----



UNIVERSIDAD MARIANA  
 FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES  
 PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

8	Al realizar una tarea tiendo a comparar mis resultados con los de otros compañeros del trabajo (+)	3	3	3
9	Busco que los resultados de mis labores resalten sobre las de mis otros compañeros (+)	3	3	3
10	Cuando comparo los resultados de mi trabajo con el de mis compañeros me siento más productivo.(+)	3	3	3
11	No es satisfactorio para mi cuando otro compañero tiene mejores resultados que los míos en el desarrollo de una actividad (-)	3	3	3
12	Soy poco tolerante a fracasar en el cumplimiento de actividades laborales (+)	2	3	3
13	Me siento insatisfecho cuando otro compañero obtiene reconocimientos que yo quisiera.(-)	3	3	3
14	Deseo obtener un puesto de trabajo que me brinde un estatus alto ante la sociedad. (+)	3	3	3
15	Disfruto cuando tengo autoridad. (+)	3	3	2
16	No es de mi interés la posición social que me permita obtener un trabajo. (-)	2	2	2
17	Me siento satisfecho influyendo en las decisiones de trabajo. (+)	3	3	3
18	Es fácil para mi influir en el comportamiento o decisiones de mis compañeros. (+)	3	3	3



UNIVERSIDAD MARIANA  
 FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES  
 PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

19	No me interesa intervenir en las decisiones de los demás trabajadores. (-)	2	3	1
20	Me siento incluido cuando se toman decisiones importantes a nivel laboral. (+)	3	3	3
21	Siento que en mi trabajo tengo posibilidades para ascender. (+)	3	3	3
22	Los méritos en el trabajo permiten ascender. (+)	3	3	1
23	No me interesan los ascensos laborales en el trabajo (-)	3	3	1
24	Me siento satisfecho cuando alcanzo cada vez una posición laboral más alta. (+)	3	3	3
25	Pienso que las labores de alto impacto se realizan en puestos altos (-)	2	2	3
26	Siento que fracasaría si no obtengo un puesto de <u>autoridad de</u> autoridad en la empresa. (+)	2	3	3
27	Me gusta ganarme el respeto de los demás con mis labores. (+)	2	3	3
28	Realizo labores complicadas para demostrar capacidad. (+)	2	2	3
29	Me siento capaz de responder ante cualquier tipo de exigencia que se me presente. (+)	3	3	3
30	Siento que dentro de mis funciones se realizan proyectos de alto <u>impacto</u> . (-)	3	3	3
31	Tengo preferencia por realizar tareas que impliquen alto esfuerzo cuando estas son de mucha importancia en la empresa. (+)	3	2	3



UNIVERSIDAD MARIANA  
 FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES  
 PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

Observaciones:

DIMENSION	ITEMS	Claridad	Pertinencia	Uni.Dsn
2 Logro	1. Me siento satisfecho cuando obtengo resultados positivos en el desarrollo de mis labores (+)	3	3	3
	2. Me siento complacido cuando culmino los objetivos laborales que me he propuesto durante la semana (+)	3	3	3
	3. No me siento satisfecho cuando dejo a medias alguna actividad del trabajo (+)	3	3	3
	4. Es de importancia para mí que todas las tareas que realice en el trabajo me ayuden a ampliar mis conocimientos (+)	2	3	3
	5. No me siento bien al desempeñarme en trabajos que no permitan una mejora en mi vida profesional (-)	2	2	2
	6. Me gusta realizar tareas dentro del trabajo que me permitan adquirir nuevas habilidades (+)	3	3	3
	7. Me satisface que mi trabajo represente un reto para mí. (+)	3	3	3
	8. Me siento insatisfecho cuando no logro realizar alguna actividad. (+) <i>Específica</i>	1	2	2



UNIVERSIDAD MARIANA  
 FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES  
 PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

9.	Establezco estándares elevados para mi propio desempeño laboral (+)	3	3	3
10.	Es frustrante para mí no tener éxito al realizar una tarea en el trabajo (+)	3	3	3
11.	No me siento exitoso cuando el desempeño que alcanzo al realizar una tarea no es el que esperaba (-)	2	3	3
12.	No me siento satisfecho cuando se me presentan dificultades que no puedo resolver para alcanzar mis objetivos laborales (-)	1	1	2
13.	Me interesa que reconozcan mi buen desempeño laboral (+)	2	3	3
14.	Me causa satisfacción ser considerado como una persona relevante en un entorno laboral (+)	1	2	2
15.	Deseo obtener reconocimiento por el empeño que pongo en todas mis labores del trabajo (+)	3	3	3
16.	En ocasiones no me siento reconocido por el trabajo que desempeño (-)	3	3	3
17.	Me satisface que mis compañeros de trabajo me consideren "un modelo a seguir" por el éxito laboral que he alcanzado (+)	3	3	3
18.	Me siento capacitado para ser un buen líder de un equipo de trabajo (+)	3	1	3
19.	Soy muy exigente conmigo mismo en el ámbito laboral porque pienso que así puedo alcanzar el éxito (+)	3	3	3



UNIVERSIDAD MARIANA  
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES  
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

20.	Prefiero que mi éxito laboral dependa de mis propios esfuerzos (+)	2	3	3
21.	Es muy importante para mí que mi trabajo me de seguridad financiera (+)	3	3	3
22.	Me siento motivado para realizar mi trabajo cuando mi compensatorio monetario es equivalente al esfuerzo y tiempo que invierto (+)	2	3	3
23.	Siento que no tengo estabilidad laboral en mi trabajo actual (-)	3	3	3
24.	Actualmente mi trabajo no me brinda la seguridad económica que necesito (-)	3	3	3
25.	Considero que puedo mantenerme en mi puesto de trabajo actual por mucho más tiempo (+)	2	2	2
26.	Pienso que poseo las habilidades necesarias para realizar cualquier tarea de la labor en la que me desempeño (+)	2	3	3
27.	Es fácil para mí adquirir nuevas habilidades necesarias para el trabajo (+)	2	3	3
28.	Soy capaz de resolver las dificultades que se me presenten para poder cumplir con mis logros laborales (+)	3	3	3
29.	Tengo la capacidad de realizar trabajos de alta calidad con estrategias que me permitan emplear menor esfuerzo. (+)	2	3	3
30.	Planifico el tiempo y esfuerzo que voy a dedicarle al cumplimiento de mis objetivos laborales (+)	2	3	3
	En la actualidad siento que puedo desempeñar tareas complejas con			

7



UNIVERSIDAD MARIANA  
 FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES  
 PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

7	No me afecta discutir con mis compañeros de trabajo por alguna actividad. (-)	1	2	3
8	Mi motivación para trabajar baja cuando discuto con mis compañeros. (-)	3	2	3
9	Cuando mis compañeros tienen algún tipo de dificultad me gusta escucharlos. (+)	3	3	3
10	Disfruto hacer sentir bien a mis compañeros de trabajo. (+)	2	2	3
11	Prefiero dedicarme solamente a mis actividades laborales y no a vincularme con mis compañeros. (-) <i>ESPECIFICAR</i>	2	3	3
12	Cuando aprendo cosas nuevas me gusta compartirlas con los demás. (+)	2	2	3
13	Estoy dispuesta/o a colaborar siempre con mis compañeros. (+)	3	3	3
14	No me gusta ayudar a los demás con las actividades. (+) <i>ESPECIFICAR</i>	2	2	2
15	Cuando hay discusiones laborales veo importante considerar los puntos de vista de los compañeros. (+)	3	3	3
16	Se me facilita ayudar a entablar el diálogo en problemas de trabajo grupal. (+)	1	2	2
17	Cuando hay un problema entre mis compañeros de trabajo prefiero no involucrarme. (-)	3	3	3
18	Soy capaz de generar espacios en los cuales pueda compartir con mis amigos y compañeros de trabajo diferentes al laboral. (+)	2	3	3



**UNIVERSIDAD MARIANA**  
**FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES**  
**PROGRAMA DE PSICOLOGÍA**

19	El trabajo afecta <del>el tiempo</del> <sup>ES RESTRICION</sup> con mi familia. (-)	3	1	3
20	Me es difícil generar un equilibrio entre mi trabajo y el tiempo con mi familia. (+)	2	3	3
21	En el trabajo me siento satisfecho/a cuando reconocen que hago una buena labor en grupo. (+)	3	2	3
22	Siento que hice un buen trabajo cuando mis compañeros me felicitan por las tareas realizadas. (+)	3	3	3
23	Me desmotiva cuando hacen alguna crítica hacia la tarea que realice. (-)	2	2	2
24	Siento que necesito reconocimiento social para sentirme satisfecho con mi trabajo. (-)	3	3	3
25	Antes de entregar una actividad prefiero que sea revisada por mis compañeros de trabajo. (+)	3	3	3
26	Me siento satisfecho/a cuando una tarea se realiza de manera eficiente en un grupo de trabajo. (+)	2	2	3
27	Se me facilita trabajar en equipo y cumplir los objetivos propuestos. (+).	3	3	3
28	Me gusta elogiar a mis compañeros por las tareas que realizan. (+)	3	3	3
29	No me parece necesario mencionar cosas positivas a las labores de mis compañeros. (-)	3	2	1
30	Tengo facilidad para reconocer las fortalezas de mis compañeros en el trabajo. (+)	2	2	1



UNIVERSIDAD MARIANA  
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES  
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

PREGUNTAS DE VALORACIÓN GENERAL

Marque con una cruz la opción que Usted seleccione.

❖ Nivel de experticia del evaluador

¿En una escala de 1 a 10, indique en qué medida Usted se considera experto en el tema que acaba de evaluar, siendo 1 indicador de mínima y 10 indicador de máxima experticia?

1	2	3	4	5	6	7	8	<input checked="" type="checkbox"/>	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	-------------------------------------	---	----

❖ Índice de percepción global de la escala

En una escala de 1 a 10, indique de forma general que tan adecuado le pareció el material del instrumento que acaba de evaluar desde cada uno de los criterios de evaluación, siendo 1 indicador de mínima y 10 de máxima adecuación

**Pertinencia**

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	<input checked="" type="checkbox"/>
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	-------------------------------------

**Claridad**

1	2	3	4	5	6	7	<input checked="" type="checkbox"/>	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	-------------------------------------	---	---	----



UNIVERSIDAD MARIANA  
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES  
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

ANEXO 5. FORMATOS REVISIÓN JUECES EXPERTOS -VALIDEZ DE CONTENIDO INSTRUMENTOS  
INVESTIGACION CUANTITATIVA

"Creación de una Escala de Motivación de Poder, Logro y Afiliación MOLAB en el contexto Laboral de la Ciudad de Pasto-Nariño-Colombia."

Respetado experto, agradezco de antemano su valiosa colaboración. A continuación, Usted encontrará una serie de ítems que incluyen afirmaciones sobre la "MOTIVACION LABORAL" entendida según se indicó en el instructivo. Las opiniones que Usted exprese serán de gran utilidad para realizar la depuración preliminar de una escala (o cuestionario, encuesta, inventario) que se propone medir tal variable. Se realiza este estudio en el contexto de preparación de un trabajo de investigación de pregrado denominada: "Creación de una Escala de Motivación de Poder, Logro y Afiliación MOLAB en el contexto Laboral de la Ciudad de Pasto-Nariño Colombia." Dicha investigación, se realiza bajo la dirección del Mg. (Andrés Felipe Martínez Patiño). Sus respuestas serán confidenciales y se tratarán según las normativas vigentes para la investigación psicológica derivadas de la Ley 1090 de 2006 emanada del Colegio Colombiano de Psicólogos- COLPASIC.

Datos del evaluador experto

Nombre Completo:

Diana Carolina Fajez D.

(Marque con una cruz la opción correcta):

• ¿Qué profesión tiene?

- a) Psicólogo(a)
- b) Psiquiatra
- c) Otro

a)  b)  c)

Cual: \_\_\_\_\_



**UNIVERSIDAD MARIANA**  
**FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES**  
**PROGRAMA DE PSICOLOGÍA**

- Trabaja o ha trabajado en el campo de la Psicología Organizacional/Educativa/Clinica/Social-Comunitaria  
 Si:  No:
- Trabaja o ha trabajado en el campo de la Psicometría  
 Si:  No:

DIMENSION	ITEMS	Claridad	Pertinencia	Unidim
1. Poder	1. Soy considerado una persona de influencia en la empresa (+)	3	3	3
	2. Me satisface ejercer autoridad ante los colaboradores de la empresa (+)	3	1	3
	3. Me complace estar al mando de actividades o grupos laborales (+)	3	3	3
	4. Resulta sencillo para mí que un grupo de compañeros del trabajo tome en cuenta y siga mis indicaciones (+)	3	3	3
	5. Soy capaz de influir en grupo de trabajadores para lograr el cumplimiento de objetivos determinados (+)	3	1	3
	6. Me siento de importancia al tener el mando de un grupo dentro del trabajo (+)	3	2	3
	7. Suelo ser competitivo dentro del ámbito laboral (+)	3	3	3



UNIVERSIDAD MARIANA  
 FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES  
 PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

8	Al realizar una tarea tiendo a comparar mis resultados con los de otros compañeros del trabajo (+)	3	2	3
9	Busco que los resultados de mis labores resalten sobre las de mis otros compañeros (+)	3	3	3
10	Cuando comparo los resultados de mi trabajo con el de mis compañeros me siento más productivo.(+)	3	3	3
11	No es satisfactorio para mi cuando otro compañero tiene mejores resultados que los míos en el desarrollo de una actividad (-)	3	3	3
12	Soy poco tolerante a fracasar en el cumplimiento de actividades laborales (+)	3	3	3
13	Me siento insatisfecho cuando otro compañero obtiene reconocimientos que yo quisiera.(-)	3	1	3
14	Deseo obtener un puesto de trabajo que me brinde un estatus alto ante la sociedad. (+)	3	3	3
15	Disfruto cuando tengo autoridad. (+)	3	3	3
16	No es de mi interés la posición social que me permita obtener un trabajo. (-)	3	3	3
17	Me siento satisfecho influyendo en las decisiones de trabajo. (+)	3	3	3
18	Es fácil para mi influir en el comportamiento o decisiones de mis compañeros. (+)	3	3	3



UNIVERSIDAD MARIANA  
 FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES  
 PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

19	No me interesa intervenir en las decisiones de los demás trabajadores. (-)	3	3	3
20	Me siento incluido cuando se toman decisiones importantes a nivel laboral. (+)	2	2	3
21	Siento que en mi trabajo tengo posibilidades para ascender. (+)	3	1	3
22	Los méritos en el trabajo permiten ascender. (+)	1	1	3
23	No me interesan los ascensos laborales en el trabajo (-)	3	3	3
24	Me siento satisfecho cuando alcanzo cada vez una posición laboral más alta. (+)	3	3	3
25	Pienso que las labores de alto impacto se realizan en puestos altos (-)	3	3	3
26	Siento que fracasaría si no obtengo un puesto de <u>autoridad de autoridad</u> en la empresa. (+)	2	3	3
27	Me gusta ganarme el respeto de los demás con mis labores. (+)	2	2	3
28	Realizo labores complicadas para demostrar capacidad. (+)	3	1	3
29	Me siento capaz de responder ante cualquier tipo de exigencia que se me presente. (+)	3	1	3
30	Siento que dentro de mis funciones se realizan proyectos de alto impacto. (-)	3	1	3
31.	Tengo preferencia por realizar tareas que impliquen alto esfuerzo cuando estas son de mucha importancia en la empresa. (+)	3	3	3



UNIVERSIDAD MARIANA  
 FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES  
 PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

Observaciones:

Deben recordar de susan veon "Necesario de rooel" y no loelazo

DIMENSION	ITEMS	Claridad	Pertinencia	Unl.Dsn
2. Logro	1. Me siento satisfecho cuando obtengo resultados positivos en el desarrollo de mis labores (+)	3	3	3
	2. Me siento complacido cuando culmino los objetivos laborales que me he propuesto durante la semana (+)	3	3	3
	3. No me siento satisfecho cuando dejo a medias alguna actividad del trabajo (+)	3	3	3
	4. Es de importancia para mí que todas las tareas que realice en el trabajo me ayuden a ampliar mis conocimientos (+)	3	3	3
	5. No me siento bien al desempeñarme en trabajos que no permitan una mejora en mi vida profesional (-)	3	3	3
	6. Me gusta realizar tareas dentro del trabajo que me permitan adquirir nuevas habilidades (+)	3	3	3
	7. Me satisface que mi trabajo represente un reto para mí. (+)	3	3	3
	8. Me siento insatisfecho cuando no logro realizar alguna actividad. (+)	3	3	3

→ ~~Atención~~



**UNIVERSIDAD MARIANA**  
**FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES**  
**PROGRAMA DE PSICOLOGÍA**

9.	Establezco estándares elevados para mi propio desempeño laboral (+)	3	3	3
10.	Es frustrante para mí no tener éxito al realizar una tarea en el trabajo (+)	3	3	3
11.	No me siento exitoso cuando el desempeño que alcanzo al realizar una tarea no es el que esperaba (-)	3	3	3
12.	No me siento satisfecho cuando se me presentan dificultades que no puedo resolver para alcanzar mis objetivos laborales (-)	3	3	3
13.	Me interesa que reconozcan mi buen desempeño laboral (+)	3	3	3
14.	Me causa satisfacción ser considerado como una persona relevante en un entorno laboral (+)	3	3	3
15.	Deseo obtener reconocimiento por el empeño que pongo en todas mis labores del trabajo (+)	3	3	3
16.	En ocasiones no me siento reconocido por el trabajo que desempeño (-)	3	1	3
17.	Me satisface que mis compañeros de trabajo me consideren "un modelo a seguir" por el éxito laboral que he alcanzado (+)	3	3	3
18.	Me siento capacitado para ser un buen líder de un equipo de trabajo (+)	3	1	3
19.	Soy muy exigente conmigo mismo en el ámbito laboral porque pienso que así puedo alcanzar el éxito (+)	3	1	3



**UNIVERSIDAD MARIANA**  
**FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES**  
**PROGRAMA DE PSICOLOGÍA**

20.	Prefiero que mi éxito laboral dependa de mis propios esfuerzos (+)	3	3	3
21.	Es muy importante para mí que mi trabajo me de seguridad financiera (+)	3	1	3
22.	Me siento motivado para realizar mi trabajo cuando mi compensatorio monetario es equivalente al esfuerzo y tiempo que invierto (+)	3	1	3
23.	Siento que no tengo estabilidad laboral en mi trabajo actual (-)	3	1	3
24.	Actualmente mi trabajo no me brinda la seguridad económica que necesito (-)	3	1	3
25.	Considero que puedo mantenerme en mi puesto de trabajo actual por mucho más tiempo (+)	3	1	3
26.	Pienso que poseo las habilidades necesarias para realizar cualquier tarea de la labor en la que me desempeño (+)	3	3	3
27.	Es fácil para mí adquirir nuevas habilidades necesarias para el trabajo (+)	3	1	3
28.	Soy capaz de resolver las dificultades que se me presenten para poder cumplir con mis logros laborales (+)	3	1	3
29.	Tengo la capacidad de realizar trabajos de alta calidad con estrategias que me permitan emplear menor esfuerzo. (+)	3	3	3
30.	Planifico el tiempo y esfuerzo que voy a dedicarle al cumplimiento de mis objetivos laborales (+)	3	1	3
	En la actualidad siento que puedo desempeñar tareas complejas con			



**UNIVERSIDAD MARIANA**  
**FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES**  
**PROGRAMA DE PSICOLOGÍA**

31.	menor esfuerzo (+)	3	3	3
32.	Creo cronogramas como estrategias para terminar mis actividades a tiempo (+)	3	1	3
33.	Dedico más de mi tiempo laboral para terminar actividades. (-)	3	3	3

Observaciones:  
 No estubo de Tene de ver la corrección económica con el costo, hay Regodias de  
 tener a elvoni corrección, reconocimiento, uolanteo y oserteno en ver de locho

DIMENSION	ITEMS	Claridad	Pertinencia	Unidim
1. Afiliación	1. Me interesa establecer relaciones interpersonales dentro del trabajo. (+)	3	3	3
	2. Siento que el trabajo se realiza de una mejor manera si mantengo buenas relaciones interpersonales con mis compañeros. (+)	3	3	3
	3. Me siento satisfecho trabajando en grupo. (+)	3	3	3
	4. No me siento cómodo/a trabajando con otras personas (-)	3	3	3
	5. Siempre sigo la opinión de los demás, aunque no esté de acuerdo. (+)	3	1	3
	6. Permanezco alerta para evitar que mis compañeros hagan críticas sobre mi trabajo. (-)	3	2	3



UNIVERSIDAD MARIANA  
 FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES  
 PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

7	No me afecta discutir con mis compañeros de trabajo por alguna actividad. (-)	3	3	3
8	Mi motivación para trabajar baja cuando discuto con mis compañeros. (-)	3	3	3
9	Cuando mis compañeros tienen algún tipo de dificultad me gusta escucharlos. (+)	3	3	3
10	Disfruto hacer sentir bien a mis compañeros de trabajo. (+)	3	3	3
11	Prefiero dedicarme solamente a mis actividades laborales y no a vincularme con mis compañeros. (-)	3	3	3
12	Cuando aprendo cosas nuevas me gusta compartirlas con los demás. (+)	3	3	3
13	Estoy dispuesta/o a colaborar siempre con mis compañeros. (+)	3	3	3
14	No me gusta ayudar a los demás con las actividades. (-)	3	3	3
15	Cuando hay discusiones laborales veo importante considerar los puntos de vista de los compañeros. (+)	3	3	3
16	Se me facilita ayudar a entablar el dialogo en problemas de trabajo grupal. (+).	3	3	3
17	Cuando hay un problema entre mis compañeros de trabajo prefiero no involucrarme. (-)	3	3	3
18	Soy capaz de generar espacios en los cuales pueda compartir con mis amigos y compañeros de trabajo diferentes al laboral. (+).	3	3	3



UNIVERSIDAD MARIANA  
 FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES  
 PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

19	El trabajo afecta el tiempo con mi familia. (-)	3	1	3
20	Me es difícil generar un equilibrio entre mi trabajo y el tiempo con mi familia. (+)	3	1	3
21	En el trabajo me siento satisfecho/a cuando reconocen que hago una buena labor en grupo. (+)	3	1	3
22	Siento que hice un buen trabajo cuando mis compañeros me felicitan por las tareas realizadas. (+)	3	3	3
23	Me desmotiva cuando hacen alguna crítica hacia la tarea que realice. (-)	3	<b>2</b>	3
24	Siento que necesito reconocimiento social para sentirme satisfecho con mi trabajo. (-)	3	2	3
25	Antes de entregar una actividad prefiero que sea revisada por mis compañeros de trabajo. (+)	3	1	3
26	Me siento satisfecho/a cuando una tarea se realiza de manera eficiente en un grupo de trabajo. (+)	3	1	3
27	Se me facilita trabajar en equipo y cumplir los objetivos propuestos. (+)	3	3	3
28	Me gusta elogiar a mis compañeros por las tareas que realizan. (+)	3	2	3
29	No me parece necesario mencionar cosas positivas a las labores de mis compañeros. (-)	3	3	3
30	Tengo facilidad para reconocer las fortalezas de mis compañeros en el trabajo. (+)	3	3	3

Algunos ítems parecen carecer de validez externa (Favilua).



UNIVERSIDAD MARIANA  
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES  
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

PREGUNTAS DE VALORACIÓN GENERAL

Marque con una cruz la opción que Usted seleccione.

❖ Nivel de experticia del evaluador

¿En una escala de 1 a 10, indique en qué medida Usted se considera experto en el tema que acaba de evaluar, siendo 1 indicador de mínima y 10 indicador de máxima experticia?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

❖ Índice de percepción global de la escala

En una escala de 1 a 10, indique de forma general que tan adecuado le pareció el material del instrumento que acaba de evaluar desde cada uno de los criterios de evaluación, siendo 1 indicador de mínima y 10 de máxima adecuación

**Pertinencia**

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

**Claridad**

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----



*Juan Pablo*

UNIVERSIDAD MARIANA  
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES  
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

ANEXO 5. FORMATOS REVISIÓN JUECES EXPERTOS –VALIDEZ DE CONTENIDO INSTRUMENTOS  
INVESTIGACION CUANTITATIVA

“Creación de una Escala de Motivación de Poder, Logro y Afiliación MOLAB en el contexto Laboral de la Ciudad de Pasto-Nariño-  
Colombia.”

Respetado experto, agradezco de antemano su valiosa colaboración. A continuación, Usted encontrará una serie de ítems que incluyen afirmaciones sobre la “MOTIVACION LABORAL” entendida según se indicó en el instructivo. Las opiniones que Usted exprese serán de gran utilidad para realizar la depuración preliminar de una escala (o cuestionario, encuesta, inventario) que se propone medir tal variable. Se realiza este estudio en el contexto de preparación de un trabajo de investigación de pregrado denominada: “Creación de una Escala de Motivación de Poder, Logro y Afiliación MOLAB en el contexto Laboral de la Ciudad de Pasto-Nariño Colombia.” Dicha investigación, se realiza bajo la dirección del Mg. (Andrés Felipe Martínez Patiño). Sus respuestas serán confidenciales y se tratarán según las normativas vigentes para la investigación psicológica derivadas de la Ley 1090 de 2006 emanada del Colegio Colombiano de Psicólogos- COLPASIC.

Datos del evaluador experto

Nombre Completo: *Juan Pablo Herrera*

(Marque con una cruz la opción correcta):

- ¿Qué profesión tiene?
- a) Psicólogo(a)
- b) Psiquiatra
- c) Otro

a)  b)  c)

Cual: \_\_\_\_\_



**UNIVERSIDAD MARIANA**  
**FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES**  
**PROGRAMA DE PSICOLOGÍA**

- Trabaja o ha trabajado en el campo de la Psicología Organizacional/Educativa/Clinica/Social-Comunitaria  
 Si:  No:
- Trabaja o ha trabajado en el campo de la Psicometría  
 Si:  No:

DIMENSION	ITEMS	Claridad	Pertinencia	Unidim
I. Poder	1. Soy considerado una persona de influencia en la empresa (+)	1	1	1
	2. Me satisface ejercer autoridad ante los colaboradores de la empresa (+)	3	3	3
	3. Me complace estar al mando de actividades o grupos laborales (+)	3	3	3
	4. Resulta sencillo para mí que un grupo de compañeros del trabajo tome en cuenta y siga mis indicaciones (+)	1	3	3
	5. Soy capaz de influir en grupo de trabajadores para lograr el cumplimiento de objetivos determinados (+)	3	3	3
	6. Me siento de importancia al tener el mando de un grupo dentro del trabajo (+)	1	2	2
	7. Suelo ser competitivo dentro del ámbito laboral (+)	3	3	3



**UNIVERSIDAD MARIANA**  
**FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES**  
**PROGRAMA DE PSICOLOGÍA**

8	Al realizar una tarea tiendo a comparar mis resultados con los de otros compañeros del trabajo (+)	1	2	2
9	Busco que los resultados de mis labores resalten sobre las de mis otros compañeros (+)	2	2	2
10	Cuando comparo los resultados de mi trabajo con el de mis compañeros me siento más productivo.(+)	1	2	1
11	No es satisfactorio para mi cuando otro compañero tiene mejores resultados que los míos en el desarrollo de una actividad (-)	1	2	2
12	Soy poco tolerante a fracasar en el cumplimiento de actividades laborales (+)	3	3	3
13	Me siento insatisfecho cuando otro compañero obtiene reconocimientos que yo quisiera.(-)	3	3	3
14	Desco obtener un puesto de trabajo que me brinde un estatus alto ante la sociedad. (+)	3	3	3
15	Disfruto cuando tengo autoridad. (+)	3	3	3
16	No es de mi interés la posición social que me permita obtener un trabajo. (-)	2	2	2
17	Me siento satisfecho influyendo en las decisiones de trabajo. (+)	3	3	3
18	Es fácil para mí influir en el comportamiento o decisiones de mis compañeros. (+)	3	3	3



UNIVERSIDAD MARIANA  
 FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES  
 PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

19	No me interesa intervenir en las decisiones de los demás trabajadores. (-)	3	3	3	3
20	Me siento incluido cuando se toman decisiones importantes a nivel laboral. (+)	3	3	3	3
21	Siento que en mi trabajo tengo posibilidades para ascender. (+)	3	3	3	3
22	Los méritos en el trabajo permien ascender. (+)	1	1	1	1
23	No me interesan los ascensos laborales en el trabajo (-)	3	3	3	3
24	Me siento satisfecho cuando alcanzo cada vez una posición laboral más alta. (+)	3	3	3	3
25	Pienso que las labores de alto impacto se realizan en puestos altos (-)	2	2	2	2
26	Siento que fracasaría si no obtengo un puesto de autoridad de autoridad en la empresa. (+)	2	2	2	2
27	Me gusta ganarme el respeto de los demás con mis labores. (+)	3	3	3	3
28	Realizo labores complicadas para demostrar capacidad. (+)	1	1	1	1
29	Me siento capaz de responder ante cualquier tipo de exigencia que se me presente. (+)	3	2	2	2
30	Siento que dentro de mis funciones se realizan proyectos de alto impacto. (-)	2	2	2	2
31.	Tengo preferencia por realizar tareas que impliquen alto esfuerzo cuando estas son de mucha importancia en la empresa. (+)	2	2	2	2



UNIVERSIDAD MARIANA  
 FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES  
 PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

Observaciones:

DIMENSION	ITEMS	Claridad	Pertinencia	Unl.Dsn
2. Logro	1. Me siento satisfecho cuando obtengo resultados positivos en el desarrollo de mis labores (+)	1	2	2
	2. Me siento complacido cuando culmino los objetivos laborales que me he propuesto durante la semana (+)	3	3	3
	3. No me siento satisfecho cuando dejo a medias alguna actividad del trabajo (+)	2	2	2
	4. Es de importancia para mí que todas las tareas que realice en el trabajo me ayuden a ampliar mis conocimientos (+)	3	3	3
	5. No me siento bien al desempeñarme en trabajos que no permitan una mejora en mi vida profesional (-)	3	3	3
	6. Me gusta realizar tareas dentro del trabajo que me permitan adquirir nuevas habilidades (+)	3	3	3
	7. Me satisface que mi trabajo represente un reto para mí. (+)	2	2	2
	8. Me siento insatisfecho cuando no logro realizar alguna actividad. (+)	2	3	3



UNIVERSIDAD MARIANA  
 FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES  
 PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

9.	Establezco estándares elevados para mi propio desempeño laboral (+)	3	3	3
10.	Es frustrante para mí no tener éxito al realizar una tarea en el trabajo (+)	3	3	3
11.	No me siento exitoso cuando el desempeño que alcanzo al realizar una tarea no es el que esperaba (-)	3	2	2
12.	No me siento satisfecho cuando se me presentan dificultades que no puedo resolver para alcanzar mis objetivos laborales (-)	2	2	2
13.	Me interesa que reconozcan mi buen desempeño laboral (+)	3	3	3
14.	Me causa satisfacción ser considerado como una persona relevante en un entorno laboral (+)	3	3	3
15.	Deseo obtener reconocimiento por el empeño que pongo en todas mis labores del trabajo (+)	3	3	3
16.	En ocasiones no me siento reconocido por el trabajo que desempeño (-)	3	3	3
17.	Me satisface que mis compañeros de trabajo me consideren "un modelo a seguir" por el éxito laboral que he alcanzado (+)	3	2	2
18.	Me siento capacitado para ser un buen líder de un equipo de trabajo (+)	3	1	1
19.	Soy muy exigente conmigo mismo en el ámbito laboral porque pienso que así puedo alcanzar el éxito (+)	3	3	3



**UNIVERSIDAD MARIANA**  
**FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES**  
**PROGRAMA DE PSICOLOGÍA**

20.	Prefero que mi éxito laboral dependa de mis propios esfuerzos (+)	3	3	3
21.	Es muy importante para mí que mi trabajo me de seguridad financiera (+)	3	3	3
22.	Me siento motivado para realizar mi trabajo cuando mi compensatorio monetario es equivalente al esfuerzo y tiempo que invierto (+)	1	1	1
23.	Siento que no tengo estabilidad laboral en mi trabajo actual (-)	3	3	3
24.	Actualmente mi trabajo no me brinda la seguridad económica que necesito (-)	3	3	3
25.	Considero que puedo mantenerme en mi puesto de trabajo actual por mucho más tiempo (+)	3	3	3
26.	Pienso que poseo las habilidades necesarias para realizar cualquier tarea de la labor en la que me desempeño (+)	3	3	3
27.	Es fácil para mí adquirir nuevas habilidades necesarias para el trabajo (+)	3	3	3
28.	Soy capaz de resolver las dificultades que se me presenten para poder cumplir con mis logros laborales (+)	3	3	3
29.	Tengo la capacidad de realizar trabajos de alta calidad con estrategias que me permitan emplear menor esfuerzo. (+)	3	3	3
30.	Planifico el tiempo y esfuerzo que voy a dedicarle al cumplimiento de mis objetivos laborales (+)	3	3	3
	En la actualidad siento que puedo desempeñar tareas complejas con	3	3	3



UNIVERSIDAD MARIANA  
 FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES  
 PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

31.	menor esfuerzo (+)			
32.	Creo cronogramas como estrategias para terminar mis actividades a tiempo (+)	3	3	3
33.	Dedico más de mi tiempo laboral para terminar actividades. (-)	3	3	3

Observaciones:

alguna item tienen mayor relación con el constructo de poder

DIMENSION	ITEMS	Claridad	Pertinencia	Unidim
1. Afiliación	1. Me interesa establecer relaciones interpersonales dentro del trabajo. (+)	3	3	3
	2. Siento que el trabajo se realiza de una mejor manera si mantengo buenas relaciones interpersonales con mis compañeros. (+)	3	3	3
	3. Me siento satisfecho trabajando en grupo. (+)	3	3	3
	4. No me siento cómodo/a trabajando con otras personas (-)	3	3	3
	5. Siempre sigo la opinión de los demás, aunque no esté de acuerdo. (+)	3	3	3
	6. Permanezco alerta para evitar que mis compañeros hagan críticas sobre mi trabajo. (-)	3	3	3



UNIVERSIDAD MARIANA  
 FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES  
 PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

7	No me afecta discutir con mis compañeros de trabajo por alguna actividad. (-)	3	3	3
8	Mi motivación para trabajar baja cuando discuto con mis compañeros. (-)	3	3	3
9	Cuando mis compañeros tienen algún tipo de dificultad me gusta escucharlos. (+)	3	3	3
10	Disfruto hacer sentir bien a mis compañeros de trabajo. (+)	3	3	3
11	Prefiero dedicarme solamente a mis actividades laborales y no a vincularme con mis compañeros. (-)	3	3	3
12	Cuando aprendo cosas nuevas me gusta compartirlas con los demás. (+)	3	3	3
13	Estoy dispuesto/a a colaborar siempre con mis compañeros. (+)	3	3	3
14	No me gusta ayudar a los demás con las actividades. (-)	3	3	3
15	Cuando hay discusiones laborales veo importante considerar los puntos de vista de los compañeros. (+)	3	3	3
16	Se me facilita ayudar a entablar el dialogo en problemas de trabajo grupal. (+).	3	3	3
17	Cuando hay un problema entre mis compañeros de trabajo prefiero no involucrarme. (-)	3	3	3
18	Soy capaz de generar espacios en los cuales pueda compartir con mis amigos y compañeros de trabajo diferentes al laboral. (+).	3	3	3



**UNIVERSIDAD MARIANA**  
**FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES**  
**PROGRAMA DE PSICOLOGÍA**

19	El trabajo afecta el tiempo con mi familia. (-)	3	3	3
20	Me es difícil generar un equilibrio entre mi trabajo y el tiempo con mi familia. (+)	3	3	3
21	En el trabajo me siento satisfecho/a cuando reconocen que hago una buena labor en grupo. (+)	3	3	3
22	Siento que hice un buen trabajo cuando mis compañeros me felicitan por las tareas realizadas. (+)	3	3	3
23	Me desmotivaba cuando hacen alguna crítica hacia la tarea que realice. (-)	3	3	3
24	Siento que necesito reconocimiento social para sentirme satisfecho con mi trabajo. (-)	3	3	3
25	Antes de entregar una actividad prefiero que sea revisada por mis compañeros de trabajo. (+)	3	3	3
26	Me siento satisfecho/a cuando una tarea se realiza de manera eficiente en un grupo de trabajo. (+)	3	3	3
27	Se me facilita trabajar en equipo y cumplir los objetivos propuestos. (+).	3	3	3
28	Me gusta elogiar a mis compañeros por las tareas que realizan. (+)	3	3	3
29	No me parece necesario mencionar cosas positivas a las labores de mis compañeros. (-)	3	3	3
30	Tengo facilidad para reconocer las fortalezas de mis compañeros en el trabajo. (+)	3	3	3



UNIVERSIDAD MARIANA  
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES  
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

PREGUNTAS DE VALORACIÓN GENERAL

Marque con una cruz la opción que Usted selecciona.

❖ **Nivel de experticia del evaluador**

¿En una escala de 1 a 10, indique en qué medida Usted se considera experto en el tema que acaba de evaluar, siendo 1 indicador de mínima y 10 indicador de máxima experticia?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
									X

❖ **Índice de percepción global de la escala**

En una escala de 1 a 10, indique de forma general que tan adecuado le pareció el material del instrumento que acaba de evaluar desde cada uno de los criterios de evaluación, siendo 1 indicador de mínima y 10 de máxima adecuación

**Pertinencia**

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
							X		

**Claridad**

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
							X		



UNIVERSIDAD MARIANA  
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES  
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

**INSTRUCTIVO PARA EVALUADORES**

**VALIDACIÓN PRELIMINAR DE “Creación de una Escala de Motivación de Poder, Logro y Afiliación MOLAB en el Contexto Laboral de la Ciudad De Pasto-Nariño Colombia”**

Señor (a) experto (a), por favor lea atentamente las instrucciones antes de responder

**INSTRUCCIONES**

A continuación, se presentan varias series de ítems que expresan (afirmaciones/ preguntas) sobre (la motivación laboral). Su tarea consiste en dar su opinión sobre cada ítem. Para ello debe tener en cuenta las dimensiones de poder y afiliación que se describen más abajo. Para dar sus opiniones, considere por favor los siguientes criterios:

**Pertinencia:** Entendida como la coherencia del ítem con lo que la prueba pretende medir, es decir, las dimensiones de la “motivación laboral” que se indican más abajo.

**Claridad:** Hace referencia a la facilidad y adecuación con que es comprendido el interrogante formulado por el ítem.

**Unidimensionalidad:** Se refiere a que el ítem mida (o evalúe) sólo un aspecto específico, de modo que no exista ambigüedad al interpretar la respuesta que se dé al mismo.

Tenga en cuenta los siguientes criterios de calificación, coloque 1 si el aspecto evaluado no se cumple, 2 si el aspecto evaluado se cumple parcialmente y debería mejorarse y 3 si el aspecto evaluado se cumple satisfactoriamente.

**CONCEPTUALIZACIÓN TEÓRICA PARA LA EVALUACIÓN DE LOS ÍTEMS**

Variable	Dimensión de la Variable	Descripción de la Dimensión
Motivación laboral	Afiliación	Referente al interés de establecer relaciones interpersonales dentro del área laboral, esto puede darse por motivos de miedo al rechazo en donde se realizan esfuerzos activos para relacionarse con las personas. Los individuos con esta característica en la empresa poseen habilidades de empatía con sus pares, son colaboradores, conciliadores, y sus metas van dirigidas hacia un balance familiar y laboral, para el cumplimiento de objetivos se busca un trabajo grupal el cual les permite reconocer las fortalezas de los demás.
	Poder	Marcado por el interés que posee el trabajador por ejercer un impacto en las personas, prefieren actividades de tipo



**UNIVERSIDAD MARIANA**  
**FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES**  
**PROGRAMA DE PSICOLOGÍA**

		<p>competitivo y buscan el prestigio y reputación por el puesto que pueden llegar a ocupar dentro de una organización.                  Poseen la capacidad de que las personas se comporten de determinada forma siguiendo sus órdenes, por lo que la satisfacción de este tipo de empleado deriva en la habilidad de dirigir, influir y dominar a otras personas y/o de llegar a una posición de influencia y control dentro de la organización.</p>
--	--	--

DIMENSIÓN	ITEMS		Claridad	Pertinencia	Unid m
1. Poder	1.	Es de importancia para mí que la organización en la que trabajé me permita tener acceso a ascensos laborales (+)	3	3	3
	2.	Me siento satisfecho cuando tengo oportunidades de ocupar puestos de mayor rango laboral (+)	3	3	3
	3.	No estoy interesado en obtener un ascenso laboral dentro de la organización (-)	3	3	3

DIMENSIÓN	ITEMS		Claridad	Pertinencia	Unid m
2. Afiliación	1.	Me satisface que el grupo de trabajo reconozca mi buen desempeño. (+)	3	2	3
	2.	Recibir felicitaciones por parte de mis compañeros de trabajo me hace sentir complacido con la ejecución de mis actividades. (+)	3	2	3
	3.	Me desagrada recibir críticas por parte de mis compañeros de trabajo. (-)	3	3	3
	4.	El reconocimiento social me hace sentir satisfecho con mi trabajo. (+)	3	3	3



**UNIVERSIDAD MARIANA**  
**FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES**  
**PROGRAMA DE PSICOLOGÍA**

Recomendaciones: los ítems 1 y 2 de afiliación, se encuentran mas relacionados con la dimensión  
“Poder”

**APENDICE C.**

Solicitud de revisión por parte de jueces expertos



**ZULEIMY ELIZABETH RUANO SA...** 24 ago.  
para Magda ^



De ZULEIMY ELIZABETH RUANO SANCHEZ • zruano@umariana.edu.co

Para Magda Beatriz Escobar Benavides • mbescobar@umariana.edu.co

Fecha 24 ago. 2022, 6:06 p. m.

[Ver detalles de seguridad](#)

Cordial saludo.

La presente es con el fin de adjuntar los documentos correspondientes para la revisión de ítems de la prueba de motivación de poder logro y afiliación, ya de que usted con su debido consentimiento aceptó amablemente colaborarnos con el papel de juez experto, en lo posible sugerimos que la revisión se haga máximo hasta en 10 días, igualmente estaremos pendiente si usted tiene algún tipo de inquietud respecto al tema.

Muchas gracias por su colaboración y quedamos atentas a su respuesta.

Feliz noche, un abrazo.

Atentamente

Zuleimy Ruano Sanchez  
Sarita Mischell Arciniegas Salas  
Estudiantes Programa de Psicología  
Universidad Mariana



Universidad  
Mariana

NIT: 800092198-5

San Juan de Pasto, agosto de 2022

Señora  
**DIANA CAROLINA FLOREZ DELGADO**

Asunto: **Solicitud para revisión de ítems como juez experto**

Cordial saludo de paz y bien,

Por medio del presente oficio, nos dirigimos respetuosamente a Usted, con el fin de presentar la investigación titulada **“Creación de una Escala de Motivación de Poder, Logro y Afiliación MOLAB en el Contexto Laboral de la Ciudad De Pasto-Nariño Colombia.”** que está siendo desarrollada por las estudiantes **Sarita Mischell Arciniegas Salas** y **Zuleimy Elizabeth Ruano Sánchez** identificado/a con el código estudiantil 1004190911 y 1004624860, quien cursa séptimo (8) semestre de psicología de la Universidad Mariana. Para el diseño del instrumento se requiere contar con su colaboración como juez experto para la revisión pertinente de los ítems.

Posterior a esto, se adjunta un documento el cual contiene la explicación de la teoría base para la investigación con el fin de proporcionarle la información necesaria para la calificación de la prueba.

Agradecemos de antemano su valiosa atención y colaboración

Atentamente,

**SARITA MISHELL ARCINIEGAS SALAS**  
Estudiante Programa de Psicología

**ZULEIMY ELIZABETH RUANO SANCHEZ**  
Estudiante Programa de Psicología

Excelencia educativa para la transformación social

Calle 18 No. 34-104 - PBX (Tel.): 7244460 - San Juan de Pasto - Colombia  
www.umariana.edu.co - informacion@umariana.edu.co

Resolución 1362 del 3 de febrero de 1983 - Código SNIES: 1720 - Vigilada por el M.E.N.

Rdo  
DIANA F.  
24 - AGO - 2022



Universidad  
Mariana

NIT: 800092198-5

San Juan de Pasto, agosto de 2022

8/24/08/22  
JWR  
9:00 a.m.

Señor

**JUAN PABLO HERRERA**

**Asunto: Solicitud para revisión de ítems como juez experto**

Cordial saludo de paz y bien,

Por medio del presente oficio, nos dirigimos respetuosamente a Usted, con el fin de presentar la investigación titulada “**Creación de una Escala de Motivación de Poder, Logro y Afiliación MOLAB en el Contexto Laboral de la Ciudad De Pasto-Nariño Colombia.**” que está siendo desarrollada por las estudiantes **Sarita Mischell Arciniegas Salas** y **Zuleimy Elizabeth Ruano Sánchez** identificado/a con el código estudiantil 1004190911 y 1004624860, quien cursa séptimo (8) semestre de psicología de la Universidad Mariana. Para el diseño del instrumento se requiere contar con su colaboración como juez experto para la revisión pertinente de los ítems.

Posterior a esto, se adjunta un documento el cual contiene la explicación de la teoría base para la investigación con el fin de proporcionarle la información necesaria para la calificación de la prueba.

Agradecemos de antemano su valiosa atención y colaboración

Atentamente,

**SARITA MISHELL ARCINIEGAS SALAS**  
Estudiante Programa de Psicología

**ZULEIMY ELIZABETH RUANO SANCHEZ**  
Estudiante Programa de Psicología

*Excelencia educativa para la transformación social*

Calle 18 No. 34-104 - PBX (Tel.): 7244460 - San Juan de Pasto - Colombia  
www.umariana.edu.co - informacion@umariana.edu.co



Universidad  
**Mariana**

NIT: 800092198-5

San Juan de Pasto, agosto de 2022

Señora

**MAGDA BEATRIZ ESCOBAR BENAVIDES**

Asunto: **Solicitud para revisión de ítems como juez experto**

Cordial saludo de paz y bien,

Por medio del presente oficio, nos dirigimos respetuosamente a Usted, con el fin de presentar la investigación titulada "Creación de una Escala de Motivación de Poder, Logro y Afiliación MOLAB en el Contexto Laboral de la Ciudad De Pasto-Nariño Colombia." que está siendo desarrollada por las estudiantes **Sarita Mischell Arciniegas Salas** y **Zuleimy Elizabeth Ruano Sánchez** identificado/a con el código estudiantil 1004190911 y 1004624860, quien cursa séptimo (8) semestre de psicología de la Universidad Mariana. Para el diseño del instrumento se requiere contar con su colaboración como juez experto para la revisión pertinente de los ítems.

Posterior a esto, se adjunta un documento el cual contiene la explicación de la teoría base para la investigación con el fin de proporcionarle la información necesaria para la calificación de la prueba.

Agradecemos de antemano su valiosa atención y colaboración

Atentamente,

**SARITA MISCHELL ARCINIEGAS SALAS**  
Estudiante Programa de Psicología

**ZULEIMY ELIZABETH RUANO SANCHEZ**  
Estudiante Programa de Psicología

*Excelencia educativa para la transformación social*

Calle 18 No. 34-104 - PBX (Tel.): 7244460 - San Juan de Pasto - Colombia  
[www.umariana.edu.co](http://www.umariana.edu.co) - [informacion@umariana.edu.co](mailto:informacion@umariana.edu.co)

Resolución 1362 del 3 de febrero de 1983 - Código SNIES: 1720 - Vigilada por el M.E.N.



ZULEIMY ELIZABETH RUANO SA... 23 ago.

para FABIO ^



De ZULEIMY ELIZABETH RUANO SANCHEZ • zruano@umariana.edu.co

Para FABIO DARIO ROJAS RIVERA • fabrojas@umariana.edu.co

Fecha 23 ago. 2022, 6:46 p. m.

[Ver detalles de seguridad](#)

Cordial saludo.

La presente es con el fin de adjuntar los documentos correspondientes para la revisión de ítems de la prueba de motivación de poder logro y afiliación, ya de que usted con su debido consentimiento aceptó amablemente colaborarnos con el papel de juez experto, en lo posible sugerimos que la revisión se haga máximo hasta en 15 días, igualmente estaremos pendiente si usted tiene algún tipo de inquietud respecto al tema.

Muchas gracias por su colaboración y quedamos atentas a su respuesta.

Feliz noche, un abrazo.

Atentamente

Zuleimy Ruano Sanchez  
Sarita Mischell Arciniegas Salas  
Estudiantes Programa de Psicología  
Universidad Mariana

# FORMATO PARA JUEZ EXPERTO PRUEBA MOLAB

Recibidos



ZULEIMY ELIZABETH RUANO SA... 23 ago.

para Claudia ^



De ZULEIMY ELIZABETH RUANO SANCHEZ • zruano@umariana.edu.co

Para Claudia Carolina Cabrera Gomez • clacabrera@umariana.edu.co

Fecha 23 ago. 2022, 6:44 p. m.

[Ver detalles de seguridad](#)

## Cordial saludo

La presente es con el fin de adjuntar los documentos correspondientes para la revisión de ítems de la prueba de motivación de poder logro y afiliación, ya de que usted con su debido consentimiento aceptó amablemente colaborararnos con el papel de juez experta, en lo posible sugerimos que la revisión se haga máximo hasta en 15 días, igualmente estaremos pendiente si usted tiene algún tipo de inquietud respecto al tema.

Muchas gracias por su colaboración y quedamos atentas a su respuesta.

Feliz noche, un abrazo.

Atentamente

Zuleimy Ruano Sanchez  
Sarita Mischell Arciniegas Salas  
Estudiantes Programa de Psicología  
Universidad Mariana



Universidad  
Mariana

NIT: 800092198-5

San Juan de Pasto, agosto de 2022

Señor

**JUAN DAVID GOMEZ**

**Asunto: Solicitud para revisión de ítems como juez experto**

Cordial saludo de paz y bien,

Por medio del presente oficio, nos dirigimos respetuosamente a Usted, con el fin de presentar la investigación titulada **“Creación de una Escala de Motivación de Poder, Logro y Afiliación MOLAB en el Contexto Laboral de la Ciudad De Pasto-Nariño Colombia.”** que está siendo desarrollada por las estudiantes **Sarita Mischell Arciniegas Salas** y **Zuleimy Elizabeth Ruano Sánchez** identificado/a con el código estudiantil 1004190911 y 1004624860, quien cursa séptimo (8) semestre de psicología de la Universidad Mariana. Para el diseño del instrumento se requiere contar con su colaboración como juez experto para la revisión pertinente de los ítems.

Posterior a esto, se adjunta un documento el cual contiene la explicación de la teoría base para la investigación con el fin de proporcionarle la información necesaria para la calificación de la prueba.

Agradecemos de antemano su valiosa atención y colaboración

Atentamente,

RECIBIDO 25/08/22  
JUAN D GOMEZ

**SARITA MISHELL ARCINIEGAS SALAS**  
Estudiante Programa de Psicología

**ZULEIMY ELIZABETH RUANO SANCHEZ**  
Estudiante Programa de Psicología

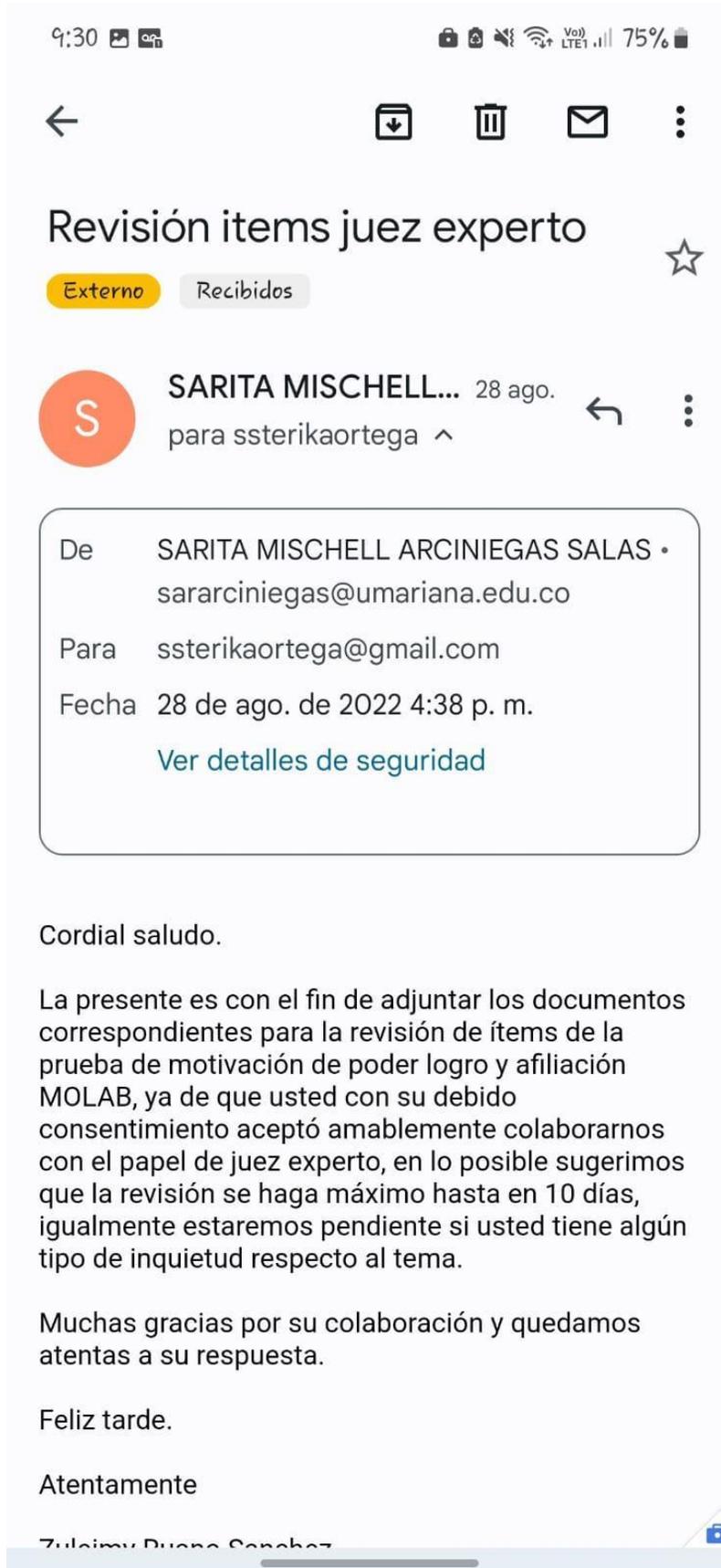
*Excelencia educativa para la transformación social*

Calle 18 No. 34-104 - PBX (Tel.): 7244460 - San Juan de Pasto - Colombia  
[www.umariana.edu.co](http://www.umariana.edu.co) - [informacion@umariana.edu.co](mailto:informacion@umariana.edu.co)

Resolución 1362 del 3 de febrero de 1983 - Código SNIES: 1720 - Vigilada por el M.E.N.







# REVISION DE ITEMS COMO JUEZ EXPERTA

Agregar una etiqueta



ZULEIMY ELIZABETH RUANO SA... 9 sep.

para Adriana.acosta ^



De ZULEIMY ELIZABETH RUANO SANCHEZ • zruano@umariana.edu.co

Para Adriana.acosta@hotmail.es

Fecha 9 sep. 2022, 11:49 a. m.

[Ver detalles de seguridad](#)

Cordial saludo de paz y bien.

La presente es con el fin de adjuntar los documentos correspondientes para la revisión de ítems de la prueba de motivación de poder logro y afiliación, ya de que usted con su debido consentimiento aceptó amablemente colaborarnos con el papel de juez experta, igualmente estaremos pendiente si usted tiene algún tipo de inquietud respecto al tema.

Muchas gracias por su colaboración y quedamos atentas a su respuesta.

Feliz tarde, un abrazo de paz y bien.

Atentamente

Zuleimy Ruano Sanchez  
Sarita Mischell Arciniegas Salas  
Estudiantes Programa de Psicología  
Universidad Mariana

## APENDICE D

Aprobación para aplicación en la población



San Juan de Pasto 26 de abril del 2022

Estimadas:

**Sarita Mischell Arciniegas Salas**  
**Zuleimy Elizabeth Ruano Sanchez**  
Estudiantes del Programa de Psicología  
Universidad Mariana

Ciudad

Reciban un saludo de paz y bien.

En respuesta a la solicitud realizada al Laboratorio de Psicología de la Universidad Mariana se notifica que tienen el aval para el uso del material psicométrico: Cuestionario de Motivación para el Trabajo CMT para el proyecto investigativo: *“Creación de una Escala de Motivación de Poder, Logro y Afiliación MOLAB en el Contexto Laboral de la Ciudad de Pasto- Nariño Colombia”*. Cabe resaltar que el uso del material psicométrico solicitado debe realizarse como lo describe en el Código Deontológico y Bioético del Psicólogo Ley 1090 de 2006. Igualmente el préstamo de la prueba se efectuara de acuerdo al reglamento del laboratorio de psicología.

**Cordialmente:**

**Mg. Juan David Gómez Herrera**  
**Coordinador Laboratorio de Psicología**  
**Universidad Mariana**



**UNIVERSIDAD MARIANA**  
NIT. 800.092.198-5

San Juan de Pasto, 22 de abril de 2022

Señora  
**Paola Yanina Salas Flórez**  
Contadora público  
Distribuidora de combustibles SAS  
Ciudad

Asunto: Solicitud permiso para el desarrollo de investigación estudiantil

Cordial saludo de paz y bien,

Por medio del presente oficio, nos dirigimos respetuosamente a Usted (es), con el fin de presentar la investigación titulada "Creación de una Escala de Motivación de Poder, Logro y Afiliación MOLAB en el Contexto Laboral de la Ciudad De Pasto-Nariño Colombia." que está siendo desarrollada por las estudiantes **Sarita Mischell Arciniegas Salas** y **Zuleimy Elizabeth Ruano Sánchez** identificado/a con el código estudiantil 1004190911 y 1004624860, quien cursa séptimo (7) semestre de psicología de la Universidad Mariana. Para la aprobación de dicha investigación en la fase de propuesta, se requiere contar con la colaboración de su organización, autorizando el debido permiso para la ejecución de la misma, y así poder tener acercamiento con los colaboradores con quienes se realizará directamente la investigación.

Posterior a esto, una vez culminado el proceso de investigación, las estudiantes socializarán los resultados de la investigación a fin de que su institución utilice los mismos para su fortalecimiento.

Cabe aclarar que durante todo el proceso de investigación las estudiantes en mención están acompañado de un docente asesor quien orienta y vigila que las actividades que se realicen cumplan con los lineamientos teóricos, metodológicos y éticos de la investigación psicológica, todo en beneficio de los diferentes contextos y respetando las políticas de privacidad de la empresa.

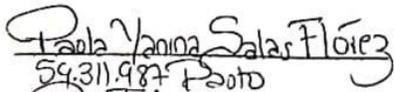
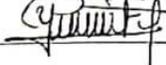
Agradecemos de antemano su valiosa atención y colaboración, esperando una respuesta positiva.

Atentamente,

  
ERIKA ALEXANDRA VASQUEZ  
Directora Programa de Psicología

  
ANDRÉS FELIPE MARTÍNEZ PATIÑO  
Coordinadora de Investigación

RECEPCIÓN

  
59.311.987 Pasto  


Excelencia educativa para la transformación social

Calle 18 No. 34 -104 - PBX (TEL.) 7244460 - SAN JUAN DE PASTO - COLOMBIA  
www.umariana.edu.co - informacion@umariana.edu.co VIGILADA MINEUCACIÓN



**UNIVERSIDAD MARIANA**  
NIT. 800.092.198-5

San Juan de Pasto, 25 de abril de 2022

Señor  
**Felipe Saa Lora**  
Gerente  
Clínica oftalmológica Paredes S.A.S  
Ciudad

Asunto: Solicitud permiso para el desarrollo de investigación estudiantil

Cordial saludo de paz y bien,

Por medio del presente oficio, nos dirigimos respetuosamente a Usted (es), con el fin de presentar la investigación titulada "Creación de una Escala de Motivación de Poder, Logro y Afiliación MOLAB en el Contexto Laboral de la Ciudad De Pasto-Nariño Colombia." que está siendo desarrollada por las estudiantes Sarita Mischell Arciniegas Salas y Zuleimy Elizabeth Ruano Sánchez identificadas con el código estudiantil 1004190911 y 1004624860, quienes cursan séptimo (7) semestre de psicología de la Universidad Mariana. Para la aprobación de dicha investigación en la fase de propuesta, se requiere contar con la colaboración de su organización, autorizando el debido permiso para la ejecución de la misma, y así poder tener acercamiento con los colaboradores con quienes se realizará directamente la investigación.

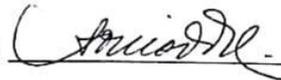
Posterior a esto, una vez culminado el proceso de investigación, las estudiantes socializarán los resultados de la investigación a fin de que su institución utilice los mismos para su fortalecimiento. Cabe aclarar que durante todo el proceso de investigación las estudiantes en mención están acompañadas de un docente asesor quien orienta y vigila que las actividades que se realicen cumplan con los lineamientos teóricos, metodológicos y éticos de la investigación psicológica, todo en beneficio de los diferentes contextos y respetando las políticas de privacidad de la empresa.

Agradecemos de antemano su valiosa atención y colaboración, esperando una respuesta positiva.

Atentamente,

  
  
  
Ph.D. ERIKA ALEXANDRA VASQUEZ      ANDRÉS FELIPE MARTÍNEZ PATIÑO  
Directora Programa de Psicología      Coordinador de Investigación

RECEPCIÓN:



FECHA: 26-04-2022.

*Excelencia educativa para la transformación social*

Calle 18 No. 34 - 104 - PBX (TEL.) 7244460 - SAN JUAN DE PASTO - COLOMBIA  
www.umariana.edu.co - informacion@umariana.edu.co VIGILADA MINEDUCACIÓN



**UNIVERSIDAD MARIANA**  
NIT. 800.092.198-5

San Juan de Pasto, 22 de abril de 2022

Señor  
**David Jhonatan Arciniegas Ortega**  
Asesor médico quirúrgico  
Líneas hospitalarias SAS  
Ciudad

Asunto: Solicitud permiso para el desarrollo de investigación estudiantil

Cordial saludo de paz y bien,

Por medio del presente oficio, nos dirigimos respetuosamente a Usted (es), con el fin de presentar la investigación titulada "Creación de una Escala de Motivación de Poder, Logro y Afiliación MOLAB en el Contexto Laboral de la Ciudad De Pasto-Nariño Colombia." que está siendo desarrollada por las estudiantes **Sarita Mischell Arciniegas Salas** y **Zuleimy Elizabeth Ruano Sánchez** identificado/a con el código estudiantil 1004190911 y 1004624860, quien cursa séptimo (7) semestre de psicología de la Universidad Mariana. Para la aprobación de dicha investigación en la fase de propuesta, se requiere contar con la colaboración de su organización, autorizando el debido permiso para la ejecución de la misma, y así poder tener acercamiento con los colaboradores con quienes se realizará directamente la investigación.

Posterior a esto, una vez culminado el proceso de investigación, las estudiantes socializarán los resultados de la investigación a fin de que su institución utilice los mismos para su fortalecimiento.

Cabe aclarar que durante todo el proceso de investigación las estudiantes en mención están acompañados de un docente asesor quien orienta y vigila que las actividades que se realicen cumplan con los lineamientos teóricos, metodológicos y éticos de la investigación psicológica, todo en beneficio de los diferentes contextos y respetando las políticas de privacidad de la empresa.

Agradecemos de antemano su valiosa atención y colaboración, esperando una respuesta positiva.

Atentamente,

  
**ERIKA ALEXANDRA VASQUEZ**  
Directora Programa de Psicología

  
**ANDRÉS FELIPE MARTÍNEZ PATIÑO**  
Coordinadora de Investigación

RECEPCIÓN



*Excelencia educativa para la transformación social*

Calle 18 No. 34 -104 - PBX (TEL.) 7244460 - SAN JUAN DE PASTO - COLOMBIA  
www.umariana.edu.co - informacion@umariana.edu.co VIGILADA MINEDUCACIÓN



**PASTO**  
LA GRAN CAPITAL  
ALCALDÍA MUNICIPAL

SECRETARÍA  
GENERAL

2021/0181-2023

San Juan de Pasto 14 de febrero de 2023

DOCTOR:  
ORLANDO ALBERTO CHAVES BRAVO  
**Secretario General**  
Alcaldía de Pasto

Alcaldía Municipal De Pasto  
Secretaria General

Fecha 14-02-23 Hora 3:04 pm  
Recibe Orlando R Folios 6

**ASUNTO:** Solicitud de aplicación cuestionario de motivación laboral (CMT)

Reciban un cordial y atento saludo,

Dentro de la cooperación interinstitucional, con el presente se solicita cordialmente la autorización para realizar la aplicación de un cuestionario el cual permitirá medir el constructo de motivación laboral en la Alcaldía de Pasto y brindará resultados significativos para validar una prueba (MOLAB) y construir un plan de intervención, con el fin de aumentar el nivel de motivación en los colaboradores. Cabe resaltar que esto hace parte de la investigación profesoral el cual tiene convenio con la Universidad Mariana y se titula "Influencia de la estrategia líder (ingreso, desarrollo y retiro) en el nivel de innovación de las prácticas de talento humano de la Alcaldía de Pasto"

El cuestionario será aplicado a todo el personal de la Alcaldía de Pasto, de manera virtual con el objetivo de no perturbar la jornada laboral de las personas que participen. El tiempo de aplicación es de 30 a 35 minutos. Adjunto se remite un oficio en el cual se expone la información acerca de la prueba y el cuestionario.

Agradezco su atención.

Atentamente,

JUAN PABLO RODRIGUEZ  
Subsecretario de Talento Humano

Proyecto: Phd. CAROLINA CABRERA  
C.T.H.

Alcaldía de Pasto - NIT: 891280000-3  
Sitio web: [www.pasto.gov.co](http://www.pasto.gov.co) - Correo: [contactenos@pasto.gov.co](mailto:contactenos@pasto.gov.co)  
Teléfono: +57(2) 7244326, Conmutador Principal: +57(2) 7244326 - Ext: 1001  
CAM Anganoy los Rosales II



UNIVERSIDAD MARIANA  
NTT. 800.092.198-5



San Juan de Pasto, 25 de abril de 2022

Hermana  
Aylem del Carmen Yela Romo  
Rectora  
Universidad Mariana  
Ciudad

Asunto: Solicitud permiso para el desarrollo de investigación estudiantil

Cordial saludo de paz y bien,

Por medio del presente oficio, nos dirigimos respetuosamente a Usted (es), con el fin de presentar la investigación titulada "Creación de una Escala de Motivación de Poder, Logro y Afiliación MOLAB en el Contexto Laboral de la Ciudad De Pasto-Nariño Colombia." que está siendo desarrollada por las estudiantes Sarita Mischell Arciniegas Salas y Zuleimy Elizabeth Ruano Sánchez identificadas con el código estudiantil 1004190911 y 1004624860. quienes cursan séptimo (7) semestre de psicología de la Universidad Mariana. Para la aprobación de dicha investigación en la fase de propuesta, se requiere contar con la colaboración de su organización, autorizando el debido permiso para la ejecución de la misma, y así poder tener acercamiento con los colaboradores con quienes se realizará directamente la investigación.

Posterior a esto, una vez culminado el proceso de investigación, las estudiantes socializarán los resultados de la investigación a fin de que su institución utilice los mismos para su fortalecimiento. Cabe aclarar que durante todo el proceso de investigación las estudiantes en mención están acompañado de un docente asesor quien orienta y vigila que las actividades que se realicen cumplan con los lineamientos teóricos, metodológicos y éticos de la investigación psicológica, todo en beneficio de los diferentes contextos y respetando las políticas de privacidad de la empresa.

Agradecemos de antemano su valiosa atención y colaboración, esperando una respuesta positiva.

Atentamente,

  
Ph.D. ERIKA ALEXANDRA VÁSQUEZ A  
Directora-Programa de Psicología  
Mag. ANDRÉS FELIPE MARTINEZ PATIÑO  
Coordinador de Investigación

RECEPCIÓN: \_\_\_\_\_ FECHA: \_\_\_\_\_

*Excelencia educativa para la transformación social*

Calle 18 No. 34 -104 - PBX (TEL.) 7244460 - SAN JUAN DE PASTO - COLOMBIA  
www.umariana.edu.co - informacion@umariana.edu.co VIGILADA MINEDUCACIÓN

Instrumento psicométrico MOLAB: Motivación de poder, logro y afiliación

The screenshot shows a Gmail interface with a search for "aplicacion molab". The email is from Jose M Pantoja (jose.pantoja@supergirosnarino.co) to OSCAR, dated June 14, 2023, at 9:49 AM. The email content is as follows:

Buenos dias,

Oscar porfa su colaboración para que puedan aplicar la prueba, si no estoy mal es mediante un link.

Gracias,

The email includes a business card for Jose Pantoja, Gerente de riesgos at Superservicios de Narino SA. The card displays the company logo, contact information (phone 3117623561 and email jose.pantoja@supergirosnarino.co), and a disclaimer in Spanish regarding confidentiality and legal liability.

At the bottom of the screenshot, the Windows taskbar shows the time as 10:00 a.m. on 21/10/2023.



Universidad  
Mariana

NIT: 800092198-5

San Juan de Pasto, enero de 2023  
Señor(a) Elisabeth Florez,  
Coordinadora de formación  
EMAS PASTO

Recibido: Elisabeth Florez  
06/ Feb / 2023

Asunto: Solicitud permiso para el desarrollo de investigación estudiantil

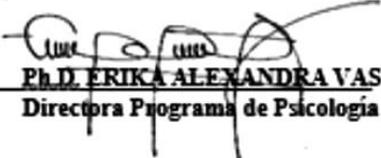
Cordial saludo de paz y bien,

Por medio del presente oficio, nos dirigimos respetuosamente a Usted (es), con el fin de presentar la investigación titulada "Creación de una Escala de Motivación de Poder, Logro y Afiliación MOLAB en el Contexto Laboral de la Ciudad De Pasto-Nariño Colombia." que está siendo desarrollada por las estudiantes Sarita Mitchell Arciniegas Salas y Zuleimy Elizabeth Ruano Sánchez identificado/a con el código estudiantil 1004190911 y 1004624860, quienes cursan noveno (9) semestre de psicología de la Universidad Mariana. Para el desarrollo de la investigación en fase de resultados, se requiere contar con la colaboración de su organización, autorizando el debido permiso para la ejecución de la misma, y así poder tener acercamiento con los colaboradores con quienes se realizará directamente la investigación.

Posterior a esto, una vez culminado el proceso de investigación, las estudiantes socializarán los resultados de la investigación a fin de que su institución utilice los mismos para su fortalecimiento. Cabe aclarar que durante todo el proceso de investigación las estudiantes en mención están acompañados de un docente asesor quien orienta y vigila que las actividades que se realicen cumplan con los lineamientos teóricos, metodológicos y éticos de la investigación psicológica, todo en beneficio de los diferentes contextos y respetando las políticas de privacidad de la empresa.

Agradecemos de antemano su valiosa atención y colaboración, esperando una respuesta positiva.

Atentamente,

  
**Ph.D. ERIKA ALEXANDRA VASQUEZ**  
Directora Programa de Psicología

  
**Mag. ANDRÉS FELIPE MARTÍNEZ PATIÑO**  
Coordinador de Investigación

*Excelencia educativa para la transformación social*

Calle 18 No. 34-104 - PBX (Tel.): 7244460 - San Juan de Pasto - Colombia  
www.umariana.edu.co - informacion@umariana.edu.co  
Resolución 1362 del 3 de febrero de 1983 - Código SNIES: 1720 - Vigilada por el M.E.N.





San Juan de Pasto, octubre de 2022

Señor

**DIEGO ESTRADA**

Savage Gym

Asunto: Solicitud permiso para el desarrollo de investigación estudiantil

Cordial saludo de paz y bien,

Por medio del presente oficio, nos dirigimos respetuosamente a Usted (es), con el fin de presentar la investigación titulada "Creación de una Escala de Motivación de Poder, Logro y Afiliación MOLAB en el Contexto Laboral de la Ciudad De Pasto-Nariño Colombia." que está siendo desarrollada por las estudiantes Sarita Mischell Arciniegas Salas y Zuleimy Elizabeth Ruano Sánchez identificado/a con el código estudiantil 1004190911 y 1004624860, quienes cursan octavo (8) semestre de psicología de la Universidad Mariana. Para el desarrollo de la investigación en fase de resultados, se requiere contar con la colaboración de su organización, autorizando el debido permiso para la ejecución de la misma, y así poder tener acercamiento con los colaboradores con quienes se realizará directamente la investigación.

Posterior a esto, una vez culminado el proceso de investigación, las estudiantes socializarán los resultados de la investigación a fin de que su institución utilice los mismos para su fortalecimiento. Cabe aclarar que durante todo el proceso de investigación las estudiantes en mención están acompañadas de un docente asesor quien orienta y vigila que las actividades que se realicen cumplan con los lineamientos teóricos, metodológicos y éticos de la investigación psicológica, todo en beneficio de los diferentes contextos y respetando las políticas de privacidad de la empresa.

Agradecemos de antemano su valiosa atención y colaboración, esperando una respuesta positiva.

Atentamente,

Ph.D. DEYRA ALEJANDRA VASQUEZ  
Directora Programa de Psicología

Mag. ANDRÉS FELIPE MARTÍNEZ PATIÑO  
Coordinador de Investigación

*Excelencia educativa para la transformación social*

Calle 18 No. 34-104 - PBX (Tel.): 7244460 - San Juan de Pasto - Colombia  
www.umariana.edu.co - informacion@umariana.edu.co

Resolución 1362 del 3 de febrero de 1983 - Código SNIES: 1720 - Vigilada por el M.E.N.

APENDICE E.

vaciado de información revisión de jueces expertos

V de Aiken MOLAB (1) - Excel

Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda Nitro Pro ¿Qué desea hacer?

Calibri 11 Ajustar texto General

Portapapeles Fuente Alineación Número Formato condicional Dar formato como tabla Estilos de celda Insertar Eliminar Formateo Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar

A107 Dedico mas de mi tiempo laboral para terminar actividades (-)

AUTOEVALUACIÓN														V AIKEN CRITERIO	V AIKEN Item	V AIKEN dimensión	V AIKEN CLARIDAD	V AIKEN COHERENCIA	V AIKEN UNIDIMENSIONALIDAD
CUESTIONES	INDICADORES	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	Juez 6	Juez 7	Juez 8	Juez 9	Juez 10	Juez 11							
DIMENSION: PODER																			
Me complace estar al mando de actividades o grupos laborales (+)	Claridad	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,33	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,64	0,66	0,62	0,62	0,62	0,63
	Coherencia	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67					
Resultado sencillo para mi que un grupo de compañeros del trabajo tome en cuenta y siga mis indicaciones (+)	Unidimensionalidad	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,59				
	Claridad	0,67	0,67	0,33	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,00	0,67	0,67	0,67	0,55					
Soy capaz de influir en un grupo de trabajadores para lograr el cumplimiento de objetivos determinados	Coherencia	0,67	0,67	0,33	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,33	0,67	0,67	0,61	0,64				
	Unidimensionalidad	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67					
Sueño ser competitivo dentro del ámbito laboral (+)	Claridad	0,67	0,67	0,33	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,58	0,58				
	Coherencia	0,67	0,67	0,33	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,58					
Busco que los resultados de mis labores resalten sobre las de mis otros compañeros (+)	Unidimensionalidad	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,33	0,67	0,67	0,64	0,63				
	Claridad	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,64					
Soy poco tolerante a fracasar en el cumplimiento de actividades laborales (+)	Coherencia	0,67	0,67	0,67	0,67	0,00	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,61	0,60				
	Unidimensionalidad	0,67	0,67	0,67	0,67	0,00	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,61					
Deseo obtener un puesto de trabajo que me brinde un estatus alto ante la sociedad (+)	Claridad	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67				
	Coherencia	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67					
Disfruto cuando tengo autoridad (+)	Unidimensionalidad	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,00	0,67	0,67	0,61	0,65				
	Claridad	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,33	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,61					
Me siento satisfecho influyendo en las decisiones de trabajo (+)	Coherencia	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,33	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,64	0,64				
	Unidimensionalidad	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,33	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,64					
Es fácil para mi influir en el comportamiento o decisiones de mis compañeros (+)	Claridad	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67				
	Coherencia	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67					
	Claridad	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,00	0,61	0,61				
	Coherencia	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,00	0,61					

AUTOEVALUACIÓN COEVALUACIÓN JEFE INMEDIATO

10°C 10:41 p. m. 1/11/2022





**APENDICE G.**

Cálculos del Alfa de Cronbach

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.825	45

<b>Escala: Logro corregido</b>			
<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	27	100.0
	Excluidoa	0	0.0
	Total	27	100.0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			
<b>Estadísticas de fiabilidad</b>			
Alfa de Cronbach	N de elementos		
0.655	16		

<b>Escala: Afiliación corregida</b>			
<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	27	100.0
	Excluido	0	0.0
	Total	27	100.0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			
<b>Estadísticas de fiabilidad</b>			
Alfa de Cronbach		N de elementos	
0.752		16	

<b>Escala: Poder corregida</b>			
<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	27	100.0
	Excluido	0	0.0
	Total	27	100.0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			
<b>Estadísticas de fiabilidad</b>			
Alfa de Cronbach		N de elementos	
0.773		13	

**APENDICE H.**

*Tabla de cargas factoriales*

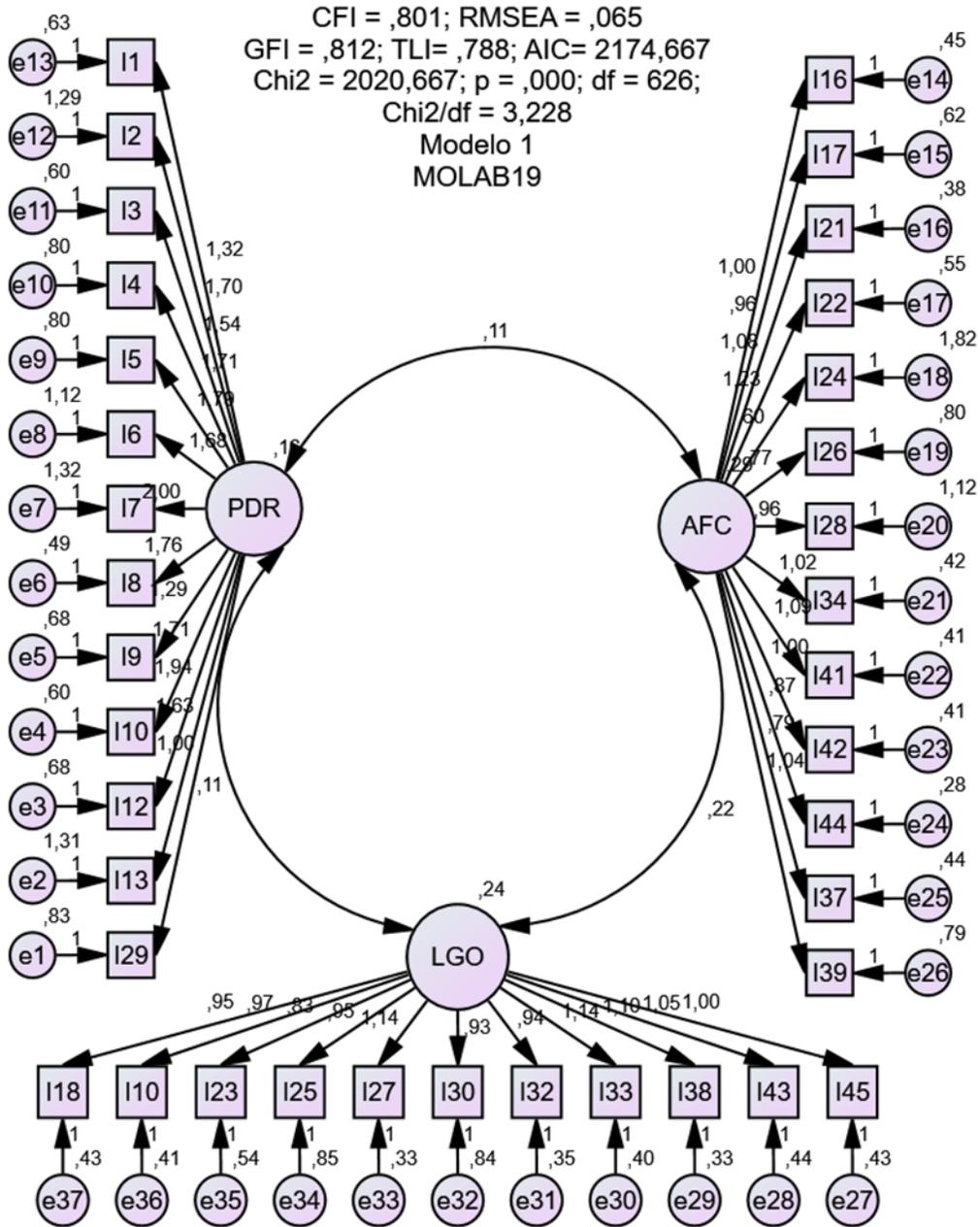
			Estima te
29. Tengo preferencia por realizar tareas que impliquen alto esfuerzo cuando estas son de mucha importancia en la empresa.	<- --	PODER	0,405
13. Disfruto cuando tengo autoridad	<- --	PODER	0,498
12. Me complace estar al mando de actividades o grupos laborales	<- --	PODER	0,687
10. Es fácil para mí influir en el comportamiento o decisiones de mis compañeros	<- --	PODER	0,665
9. Me gusta ganarme el respeto de los demás con mis labores	<- --	PODER	0,535
8. Me siento satisfecho influyendo en las decisiones de trabajo	<- --	PODER	0,713
7. Deseo obtener un puesto de trabajo que me brinde un estatus alto ante la sociedad	<- --	PODER	0,574
6. Suelo ser competitivo dentro del ámbito laboral	<- --	PODER	0,541
5. Me siento satisfecho cuando tengo oportunidades de ocupar puestos de mayor rango laboral	<- --	PODER	0,628
4. Me siento satisfecho cuando alcanzo cada vez una posición laboral más alta.	<- --	PODER	0,612
3. Resulta sencillo para mí que un grupo de compañeros del trabajo tome en cuenta y siga mis indicaciones	<- --	PODER	0,626
2. Busco que los resultados de mis labores resalten sobre las de mis otros compañeros	<- --	PODER	0,517

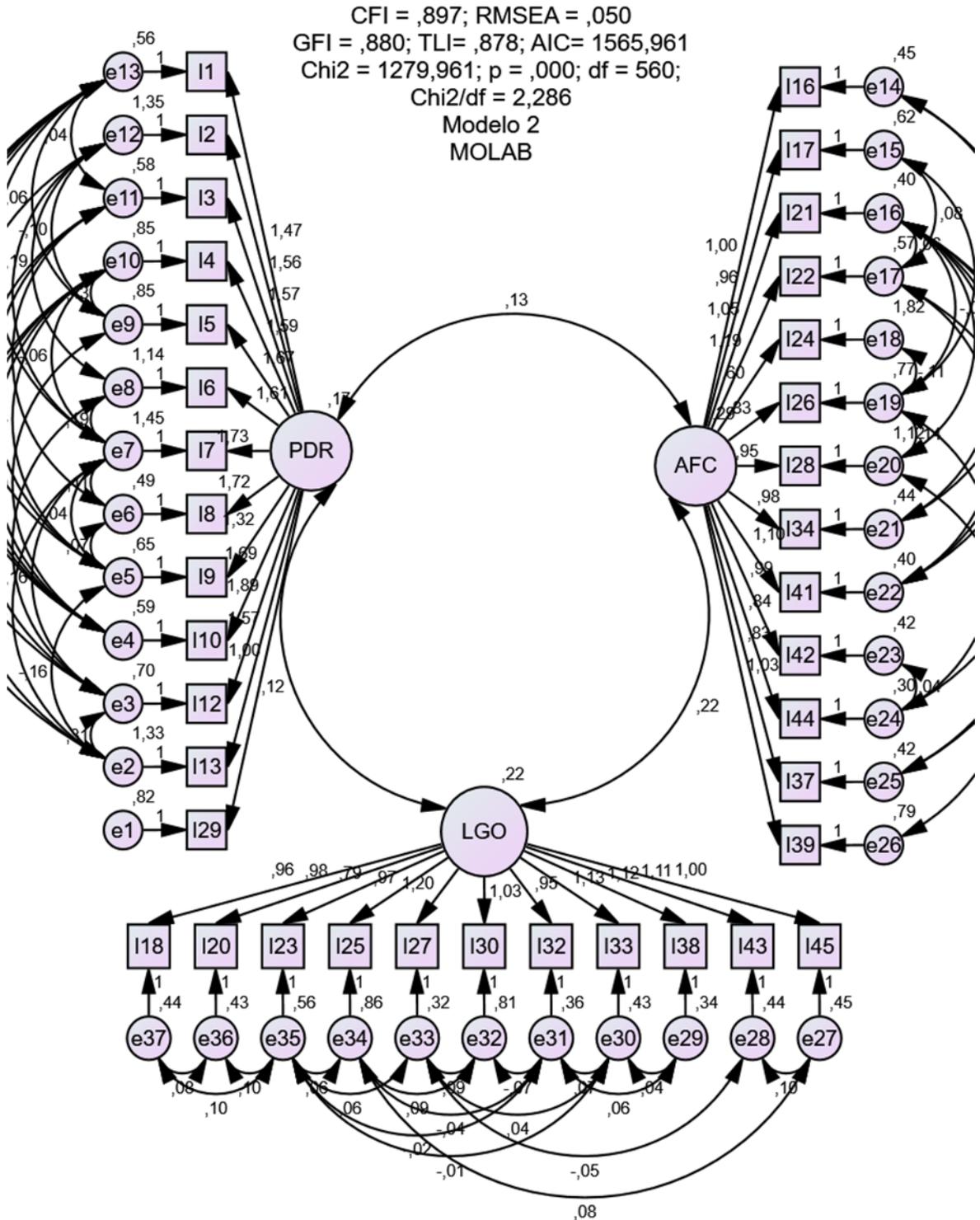
1. Soy capaz de influir en un grupo de trabajadores para lograr el cumplimiento de objetivos	<- --	PODER	0,557
16. Siento que el trabajo se realiza de una mejor manera si mantengo buenas relaciones interpersonales	<- --	AFILIA CION	0,628
17. Se me facilita ayudar a entablar el dialogo en problemas de trabajo grupal	<- --	AFILIA CION	0,551
21. Cuando mis compañeros tienen algún tipo de dificultad me gusta escucharlos	<- --	AFILIA CION	0,686
22. Me gusta elogiar a mis compañeros por las tareas que realizan	<- --	AFILIA CION	0,668
24. No me gusta ayudar a los demás con las actividades.	<- --	AFILIA CION	0,233
26. Me satisface que el grupo de trabajo reconozca mi buen desempeño.	<- --	AFILIA CION	0,422
28. Me interesa establecer relaciones interpersonales dentro del trabajo.	<- --	AFILIA CION	0,442
34. Disfruto hacer sentir bien a mis compañeros de trabajo	<- --	AFILIA CION	0,649
41. Tengo facilidad para reconocer las fortalezas de mis compañeros en el trabajo.	<- --	AFILIA CION	0,677
42. Cuando aprendo cosas nuevas me gusta compartirlas con los demás	<- --	AFILIA CION	0,647
44. Estoy dispuesta/o a colaborar siempre con mis compañeros	<- --	AFILIA CION	0,666
37. Se me facilita trabajar en equipo y cumplir los objetivos propuestos	<- --	AFILIA CION	0,541
39. Soy capaz de generar espacios en los cuales pueda compartir con mis amigos y compañeros de trabajo	<- --	AFILIA CION	0,536
45. Soy muy exigente conmigo mismo en el ámbito laboral porque pienso que así puedo alcanzar el éxito	<- --	LOGRO	0,596

43. Planifico el tiempo y esfuerzo que voy a dedicarle al cumplimiento de mis objetivos laborales	<- --	LOGRO	0,607
38. Es de importancia para mí que todas las tareas que realice en el trabajo me ayuden a ampliar mis conocimientos.	<- --	LOGRO	0,683
33. Me satisface que mi trabajo represente un reto para mí	<- --	LOGRO	0,656
32. Me siento complacido cuando culmino los objetivos laborales que me he propuesto durante la semana	<- --	LOGRO	0,608
30. Tengo la capacidad de realizar trabajos de alta calidad con estrategias que me permitan emplear menor esfuerzo.	<- --	LOGRO	0,441
27. Me gusta realizar tareas dentro del trabajo que me permitan adquirir nuevas habilidades	<- --	LOGRO	0,693
25. Establezco estándares elevados para mi propio desempeño laboral	<- --	LOGRO	0,446
23. Es fácil para mi adquirir nuevas habilidades necesarias para el trabajo	<- --	LOGRO	0,481
20. Pienso que poseo las habilidades necesarias para realizar cualquier tarea de la labor en la que me desempeño	<- --	LOGRO	0,592
18. Soy capaz de resolver las dificultades que se me presenten para poder cumplir con mis logros laborales	<- --	LOGRO	0,577

APENDICE I.

Modelos de ajuste 1 y 2





**APENDICE J.**

Vaciado de información completo

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1vz75xVysJNG6zw-Mu4cJUwVRept2imUe/edit?usp=drivesdk&oid=105107943116465722202&rtpof=true&sd=true>

**APENDICE K.**

Drive de documentos de tesis

<https://drive.google.com/drive/folders/1blfRfXifrEuNIVo8xYMfKYBX7Y3lKJxm>