

DISEÑO, CONSTRUCCIÓN Y VALIDACIÓN DE UN INSTRUMENTO QUE EVALÚA MOTIVACIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE EMPRESAS FORMALES DE LA CIUDAD DE BOGOTÁ.¹

JULIÁN DÍAZ*, MARÍA P. DÍAZ**, SANDRA. B. MORALES***
PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA. COLOMBIA

Recibido: 1 de octubre de 2012

Aprobado: 19 de mayo de 2013

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo diseñar, construir y validar un cuestionario que permita evaluar motivación laboral en trabajadores de empresas formales de la ciudad de Bogotá D.C. Por tal motivo se construyó el instrumento de Motivación Laboral -ML- recurriendo a la investigación metodológica. La prueba posee una validación de contenido por jueces expertos de 94% y una confiabilidad de 92%, adicional a esto se construyeron 11 baremos a partir de los 385 trabajadores a quienes se les aplicó el instrumento en su última fase. Este instrumento cuenta con 59 ítems distribuidos en 2 grandes Variables: Motivación Intrínseca con un total de 43 ítems, divididos en 4 sub-variables: Poder (11 ítems), Logro (13 ítems), Afiliación- Intimidad (9 ítems) y Progreso- Crecimiento (10 ítems), y la Variable Auto-competencia con un total de 16 ítems, distribuidos en dos sub-variables: Persistente (8 ítems) y Situacional (8 ítems). Palabras Clave: Motivación, Trabajo, Validez de prueba, Consistencia interna.

DESIGN, CONSTRUCTION AND VALIDATION OF A TEST TO EVALUATE JOB MOTIVATION IN FORMAL BUSINESS WORKERS OF THE CITY OF BOGOTA

Abstract

This study aimed to design, build and validate a test that measures motivation to work in companies in the city of Bogotá, realizing levels of validity and confiability. For this reason the test -ML- is built using a methodological investigation. The test possess a validation of content for expert judges of 94 % and a confiability of 92 %, in addition to 11 scales that were constructed from the 385 workers to whom was apply the test in the last phase. This instrument has 59 items divided into 2 big Variables: Intrinsic Motivation with a total of 43 items, divided into 4 sub-variables: power (11 items), Achievement (13 items), Affiliation-Intimty (9 items), and Progress-growth (10 items), and the variable Auto-competition with a total of 16 items, divided into two sub-variables: Persistent (8 items) and situational (8 items). Key Words: Motivation, Work, Test validation, internal consistency.

Introducción

A lo largo del siglo XXI y en especial en el siglo XX el "capital humano" ha sufrido inmensas transformaciones y se ha impuesto como uno de los principales elementos dentro de la organización empresarial. Además se ve cómo a través del tiempo éste ha ido evolucionando y teniendo mayor acogida dentro del mundo laboral, en un principio se hablaba de mano de obra, como también de un trabajador desde el espec-

tro del homo economicus, pues sus comportamientos en la empresa estaban determinados por causas económicas y su rendimiento se ajustaba estrictamente a su remuneración. Posteriormente se va introduciendo el concepto de recurso humano, que consideraba al individuo como un recurso más a gestionar en la empresa. Sin embargo en la actualidad se habla de personas, de motivación, talento, conocimiento, creatividad, gestión del conocimiento, entre otros, reinstaurando cada vez más la presencia de un sujeto que de hecho

¹ Este artículo es el resultado del proyecto de grado para el pregrado de psicología de la Pontificia Universidad Javeriana.2012.

* Psicólogo de la Pontificia Universidad Javeriana. Mail: diazjulian@gmail.com

** Psicóloga de la Pontificia Universidad Javeriana. Mail: mariapauladz@gmail.com

*** Psicóloga de la Pontificia Universidad Javeriana. Especialización en: Gerencia en Talento Humano. Mail: selmais72@gmail.com

siente, piensa, se relaciona y hace un poco más que el llano trabajar.

Prieto (2004) establece que en la actualidad las principales razones de permanencia o abandono de las empresas se centran en razones de tipo emocional. Pues hoy en día pagar por encima de la media no es tan importante como potenciar la seguridad de los trabajadores, crecer los beneficios sociales y laborales, la calidad de vida y que la organización verdaderamente practique los valores que predica. Pues el trabajo es hoy considerado algo más que un lugar donde ganar dinero y más que una serie de funciones y tareas por realizar.

Es por ello que se decide diseñar, construir y validar una prueba que mida motivación laboral en empresas bogotanas, es así que se implementaron las siguientes variables y sub-variables en la prueba ML:

Variable: Motivación Intrínseca

Utilizando las necesidades sociales de Murray (1937), que comprende las necesidades de logro, afiliación, poder e intimidad, concibió a cada personalidad como un universo único de necesidades sociales que energizan y dirigen la conducta hacia la satisfacción de las necesidades que son más importantes para cada individuo. Según (Reeve, 2003), Murray trató de medir las necesidades sociales desde: las reacciones emocionales, de conducta de aproximación, de evitación, entre otras.

Sub-variable: Poder.

Radica en un deseo de influir en el mundo, es decir la gente con gran necesidad de poder desea tener impacto, control o influencia sobre otras personas o grupos. Estas luchas de poder por lo general se centran en una necesidad de dominio, reputación, estatus o posición. Los individuos con gran necesidad de poder buscan llegar a ser líderes e interactúan con otros con un forzado estilo para hacerse cargo (Reeve, 2003).

Sub-variable: Logro.

De hacer bien las cosas en relación a un estándar de excelencia, esto es lo que verdaderamente motiva a las personas a buscar “éxito en competencia con un estándar de excelencia” (McClellan, 1989). Lo que tienen en común los diferentes tipos de situaciones de logro es que la persona sabe que el rendimiento venidero producirá una evaluación emocionalmente importante de competencia personal (Reeve, 2003). Es por esto que “los individuos con gran necesidad de

logro por lo general responden con emociones orientadas a la aproximación, como esperanza, orgullo y gratificación anticipada. Los individuos que no sienten mucho esta necesidad de logro suelen responder con emociones orientadas a la evitación, como ansiedad, defensa y miedo al fracaso” (Reeve, 2003, pp. 168).

Sub-variable: Afiliación e Intimidad.

Necesidad de establecer, mantener o restaurar una relación afectiva positiva con otros dentro de la organización. Por esto, la necesidad de afiliación no es lo mismo que la extraversión o la popularidad sino por el contrario corresponde fundamentalmente a un miedo al rechazo interpersonal. Las personas con gran necesidad de afiliación interactúan con otros para evitar emociones negativas, como el miedo a la desaprobación y la soledad (Reeve, 2003).

Sub-variable: Progreso y Crecimiento.

Motivación que el empleado tiene cuando se proyecta dentro de la compañía, pues no solo busca aprender de los procesos de la empresa, si no de tener varios ascensos dentro de la organización ya sea horizontal o vertical en la jerarquía.

Variable: Autocompetencia

Según Boyatzis, 1982, citado por Fernández (2004) es “una característica subyacente en una persona, que esta casualmente relacionada con la actuación exitosa en un puesto de trabajo” (pp. 28)

Para esta investigación se utilizará la denominada *autocompetencia* entendida como la competencia que depende única y exclusivamente del sujeto, basado en su propia experiencia y los motivos que estos constituyen.

Sub-variable: Persistente.

Comportamiento constante, permanente y continuo, y que se utiliza de forma indiscriminada e independientemente del momento.

Sub-variable: Situacional.

La forma en que el sujeto se motiva dependiendo de lo que ocurra en el entorno, en pocas palabras su actuación depende más de su capacidad de adaptarse al medio.

Objetivo General

Diseñar, construir y validar un cuestionario que permita evaluar motivación laboral en trabajadores de

empresas formales de la ciudad de Bogotá D.C, dando cuenta de los niveles de validez y confiabilidad.

Objetivos Específicos

Establecer la validez de contenido del instrumento a través del juicio de expertos.

Establecer la confiabilidad del instrumento, a través de la consistencia interna de la prueba.

Construir los baremos soporte del análisis del cuestionario.

Método

Tipo de Investigación

Para el desarrollo del presente instrumento se recurrió a la investigación metodológica. Este tipo de investigación se basa, como primera medida, en estudiar las cuestiones teóricas y prácticas que se presentan al identificar y medir procesos y variables, bien sean éstas psicológicas o educativas. En este sentido, aporta una gran importancia la determinación de la validez y la confiabilidad, pues es una investigación controlada en donde convergen aspectos teóricos, aspectos aplicados a las matemáticas, a la estadística, la medición y las formas de obtener y analizar dichos datos (Kerlinger, 1983).

Por otra parte, a partir de la investigación metodológica se busca estudiar las cuestiones prácticas y teóricas que deben tenerse en cuenta al construir instrumentos de medición, bien sean éstos escalas, construcción de reactivos o análisis de reactivos, entre otros. Para ello, en el ámbito de las ciencias sociales, se ha utilizado como recurso la aplicación de las matemáticas para llevar a cabo investigaciones, y cuantificar procesos de acuerdo a una lógica moderna (Kerlinger, 1983).

Por último, por medio de la investigación metodológica se ha tendido a elaborar métodos para obtener y analizar datos. Dentro de esta área se pueden hallar las entrevistas, el análisis de contenidos, los métodos de obtención de muestras, las técnicas de observación sistemática, entre otras. Además, por medio de esta metodología, se busca verificar la confiabilidad y la validez presentes en el proceso de construcción de dichas formas de medición, identificando cuáles son sus errores, cual es la causa de que ellos se presentes y cómo podrían prevenirse (Kerlinger, 1983).

Participantes

La aplicación contó con 385 participantes que cumplieron con los siguientes criterios de inclusión: sexo, (Masculino y femenino), tipo de contrato (Contrato de termino indefinido, Contrato de termino defi-

nido: igual o superior a un año, Contrato de termino definido: inferior a un año y Contrato temporal) y la edad con un mínimo de 18 años.

Así mismo, otro punto de inclusión al estudio es que los participantes deben estar trabajando en el momento de realizar el estudio, en empresas de mínimo 11 empleados. (Ver Figura 1, Figura 2 y Figura 3)

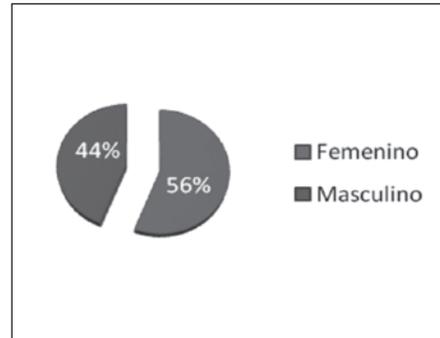


Figura 1. Muestra por Sexo

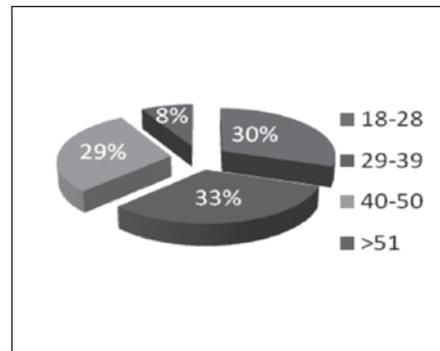


Figura 2. Muestra por Edad

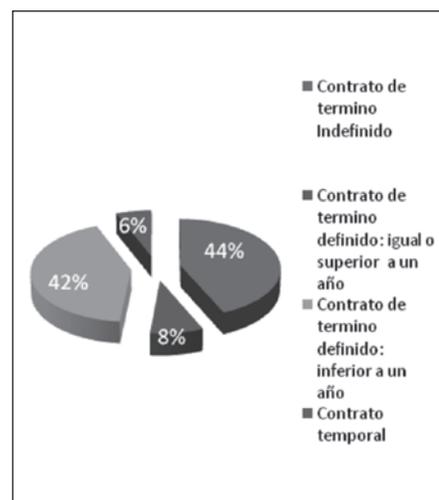


Figura 3. Muestra por Tipo de contrato

Instrumento

El instrumento final cuenta con 59 ítems distribuidos en 2 grandes Variables: Motivación Intrínseca con un total de 43 ítems, divididos en 4 sub-variables: Poder (11 ítems), Logro (13 ítems), Afiliación- Crecimiento (9 ítems) y Progreso- Crecimiento (10 ítems) y la Variable Auto-competencia con un total de 16 ítems, distribuidos en dos sub-variables: Persistente (8 ítems) y Situacional (8 ítems).

Procedimiento

Se inició con la indagación de las diferentes teorías que existen actualmente sobre motivación, posterior a ello se definieron las variables y sub-variables para dar paso a la construcción de las afirmaciones.

A continuación se realizó la validación de contenido por medio de jueces expertos, se ajustó el instrumento de acuerdo con los resultados de dicha investigación, después se realizó la aplicación del instrumento y se ajustó.

Los datos fueron analizados desde Excel y por SPSS versión 18.0.

Resultados

El cuestionario de Motivación Laboral, contó originalmente con 126 afirmaciones de las cuales 18 afirmaciones están dirigidas a la variable Motivación Extrínseca, 72 afirmaciones hacen parte de la variable Motivación Intrínseca, dividida en 4 sub-variables con 18 afirmaciones cada una: Poder, Logro, Afiliación-intimidación y Crecimiento-progreso por último, esta la variable auto competencia, conformada por 36 afirmaciones, dividida en 2 sub-variables con 18 afirmaciones cada una: Persistente y Situacional.

Una vez terminado el proceso de validación y confiabilidad el instrumento quedó con 59 ítems distribuidos en 2 grandes Variables: Motivación Intrínseca con un total de 43 ítems, divididos en 4 sub-variables: Poder (11 ítems), Logro (13 ítems), Afiliación- Intimidación (9 ítems) y Progreso- Crecimiento (10 ítems), y la Variable Auto-competencia con un total de 16 ítems, distribuidos en dos sub-variables: Persistente (8 ítems) y Situacional (8 ítems).

Validez de Contenido

Una vez construido el cuestionario del pilotaje se realizó la validez de contenido por el método de jueces de expertos; para ello, se contó con la participación de 5 jueces conocedores en el área de la psicología organizacional, quienes a su vez poseen buenos conocimientos en psicometría.

Estos jueces se encargaron de evaluar en una escala de 1 a 5 (siendo 5 lo más alto) la redacción, coherencia y pertinencia de los 126 ítems propuestos inicialmente para esta prueba.

Una vez recolectada las validaciones por parte de los jueces expertos, se inició con los análisis respectivos por medio del programa SPSS, en primera instancia se calculó el coeficiente del alfa de cronbach, teniendo como resultado una consistencia de los evaluadores de 93%, lo que indica que existe una alta fiabilidad entre los jueces expertos.

Después de ello, se analizó la fiabilidad interjueces a través del índice de kappa, para ello se contó con los criterios utilizados por Compás, Davis, Forsythe y Wagner (1987), quienes hablan de una escala donde el 100% o más de los jueces califican de la misma forma el evento, 67% o más de los jueces califican de la misma forma el evento y 34% o más de los jueces califican de la misma forma el evento.

En cuanto al criterio de Redacción, el 100% corresponde al porcentaje de los jueces expertos, coincidieron en un 15,08% de las afirmaciones; el 67% en el 74,60% y el 34% en el 10,32%

Tabla 1

Kappa de redacción del cuestionario de Motivación Laboral

REDACCIÓN	
Porcentaje de acuerdo	Porcentaje de desacuerdo
100%	15,08%
67%	74,60%
34%	10,32%

En cuanto al criterio de de Coherencia, el 100% corresponde al porcentaje de los jueces expertos, coincidieron en un 19,05% de las afirmaciones; el 67% en el 79,37% y el 34% en el 1,59%.

Tabla 2

Kappa de coherencia del cuestionario de Motivación Laboral

COHERENCIA	
Porcentaje de acuerdo	Porcentaje de desacuerdo
100%	19,05%
67%	79,37%
34%	1,59%

En cuanto al criterio de de Pertinencia, el 100% corresponde al porcentaje de los jueces expertos, coincidieron en un 21,43% de las afirmaciones; el 67% en el 77,78% y el 34% en el 0,79%.

Tabla 3

Kappa de pertinencia del cuestionario de Motivación Laboral

PERTINENCIA	
Porcentaje de acuerdo	Porcentaje de desacuerdo
100%	21,43%
67%	77,78%
34%	0,79%

Tabla 5

Validación de contenido por jueces expertos visto desde las variables del cuestionario de Motivación Laboral.

PRUEBA MOTIVACION LABORAL				
Variable	Sub-Variable	Frecuencia	Porcentaje	Fiabilidad entre evaluadores
Motivación Extrínseca		11	10%	64%
Motivación Intrínseca		67	61%	94%
	Poder	16	15%	78%
	Logro	16	15%	87%
	Afiliación-Intimidad	18	16%	87%
	progreso - crecimiento	17	15%	52%
Auto competencia		32	29%	95%
	Persistente	17	15%	93%
	Situacional	15	14%	92%
	TOTAL	110	100%	94%

Teniendo en cuenta los resultados anteriormente descritos, se eliminaron 16 ítems, a 30 ítems no se les hizo ningún ajuste y 80 ítems se analizaron en el grupo de investigadores, ajustando 14 afirmaciones.

En cuanto a la confiabilidad de los 5 evaluadores entre los criterios de redacción, coherencia y pertinencia fueron de:

Tabla 4

Validación por criterio v

VALIDACION POR CRITERIO	
Redacción	0,86
Coherencia	0,94
Pertinencia	0,95

Producto del análisis de validación de contenido por el método de jueces expertos el instrumento de Motivación Laboral , quedo con 110 afirmaciones ,de las cuales 16 están dirigidas a la variable Motivación Extrínseca, 67 hacen parte de la variable Motivación Intrínseca, dividida en 4 sub-variable: Poder (16 ítems), Logro (16 ítems), Afiliación-intimidad (18 ítems) y Crecimiento-progreso (17 ítems) por último, la variable auto competencia, conformada por 32 afirmaciones, dividida en 2 sub-variables: Persistente (17 ítems) y Situacional (15 ítems) contando con una consistencia de los evaluadores de 94% (ver tabla 5).

Confiabilidad

Una vez aplicado el pilotaje a 50 sujetos y analizar dichos resultados a través del programa SPSS se obtuvo una fiabilidad del 82% (parcial), lo que generó ajustar nuevamente el instrumento, dejando como resultado un total de 63 afirmaciones (ver tabla 6).

Dicho esto, la fiabilidad subió a 92% y en donde la distribución de la prueba quedo de la siguiente manera: Motivación Extrínseca en 6%, Motivación Intrínseca en 68%, donde poder tiene un 17%, Logro 21%, Afiliación-Intimidad de 14%, Progreso- Crecimiento en 16% y la variable Auto-competencia en 25%, con un 12,7% en cada una de las dos sub-variables.

Tabla 6

Fiabilidad por las 7 variables del cuestionario de Motivación Laboral

PRUEBA MOTIVACION LABORAL						
Variable	Sub-Variable	Frecuencia Inicial	Frecuencia Final	Total de Eliminados	% final	Fiabilidad
Motivación Extrínseca		11	4	7	6%	-10%
		67	43	24	68%	90%
Motivación Intrínseca	Poder	16	11	5	17%	78%
	Logro	16	13	3	21%	76%
	Afiliación-Intimidad	18	9	9	14%	70%
	Progreso - Crecimiento	17	10	7	16%	69%
Auto competencia		32	16	16	25%	81%
	Persistente	17	8	9	12,7%	76%
	Situacional	15	8	7	12,7%	74%
	TOTAL	110	63	47	100%	92%

Teniendo en cuenta la confiabilidad negativa de la variable de motivación extrínseca, se decidió eliminar

dicha variable, por tal motivo la prueba final quedo conformada de la siguiente manera (ver tabla 7).

Tabla 7

Fiabilidad de las 6 sub-variables del cuestionario de Motivación Laboral

PRUEBA MOTIVACION LABORAL						
Variable	Sub-Variable	Frecuencia Inicial	Frecuencia Final	Total de Eliminados	% final	Fiabilidad
Motivación Extrínseca		11	0	11	0%	-
Motivación Intrínseca		67	43	24	68%	90%
	Poder	16	11	5	17%	78%
	Logro	16	13	3	21%	76%
	Afiliación-Intimidad	18	9	9	14%	70%
	Progreso - Crecimiento	17	10	7	16%	69%

Auto competencia	32	16	16	25%	81%
Persistente	17	8	9	12,7%	76%
Situacional	15	8	7	12,7%	74%
TOTAL	110	59	47	100%	92%

Elaboración de Baremos

Para la elaboración de los baremos, se utilizó el sistema SPSS, generando once baremos, distribuidos de la siguiente manera: un baremo general, dos baremos por sexo (Femenino, Masculino), cuatro baremos por edad (entre 18 a 28 años, entre 29 a 39 años, entre 40 a 50 años y mayores de 51 años), tres baremos por tipo de contrato (Contrato de termino indefinido, Contrato de termino definido: igual o superior a un año, Contrato de termino definido: inferior a un año y Contrato temporal).

Conclusiones

El objetivo del cuestionario es medir la motivación laboral de las empresas bogotanas, pues esto no solo ayudará a comprender a las organizaciones si no tam-

bién a implementar estrategias para mejorar la motivación de los empleados, el grupo de investigación considera que una persona que se sienta motivado en su trabajo logrará superar las metas impuestas en la organización y desde luego al sentirse bien dentro de la compañía querrá permanecer en ésta.

El instrumento Motivación Laboral, después de pasar por todo un análisis estadístico, ha arrojado como resultado final dos grandes variables, la primera de ellas es la nominada, motivación intrínseca, subdividida en cuatro sub-variables que son: poder, logro, afiliación- intimidad y progreso—crecimiento, la otra gran variable es la autocompetencia dividida en persistente y situacional.

Este cuestionario cuenta con 59 afirmaciones tal como lo deja ver la tabla 8.

Tabla 8

Distribución de ítems del cuestionario de Motivación Laboral

PRUEBA MOTIVACION LABORAL				
Variable	Sub-Variable	Frecuencia	% final	
Motivación Intrínseca		43	74%	
	Poder	11	19%	
	Logro	13	22%	
	Afiliación-Intimidad	9	16%	
	progreso - crecimiento	10	17%	
Auto competencia		15	28%	
	Persistente	8	14%	
	Situacional	8	14%	
	TOTAL	59	100%	

La prueba cuenta con una validación de jueces final de 94% lo que indica una alta validación del instru-

mento creado, en cuanto la prueba piloto cuenta con una confiabilidad final del 92% (Ver tabla 9).

Tabla 9

Fiabilidad por las 6 sub-variables finales de la prueba de Motivación Laboral

PRUEBA MOTIVACION LABORAL				
Variable	Sub-Variable	Frecuencia	% final	Fiabilidad
Motivación Intrínseca		43	74%	90%
	Poder	11	19%	78%
	Logro	13	22%	76%
	Afiliación-Intimidad	9	16%	70%
	progreso - crecimiento	10	17%	69%
Auto competencia		16	28%	81%
	Persistente	8	14%	76%
	Situacional	8	14%	74%
	TOTAL	59	100%	92%

Esto indica que el instrumento contó con los estándares establecidos para la construcción de una prueba psicológica, y desde luego se habla de una alta validación de contenido, validación de constructo y fiabilidad, lo que demuestra la calidad del instrumento.

La prueba de Motivación Laboral, es la única que mide el concepto de autocompetencia lo que la hace atractiva para algunos directivos de empresas; dado que desde hace varios años se viene trabajando al interior de las organizaciones el modelo de gestión por competencias en diferentes procesos del área de recursos humanos, sin que hasta el momento haya sido incluido dentro de alguna prueba de clima laboral.

En cuanto a la creación de los Baremos, hay que tener presente que se realizó a partir de los datos recopilados de la muestra de 385 participantes; se decidió trabajar con un baremo general, y con 10 baremos específicos, pues esta prueba no solo se puede aplicar como instrumento de apoyo de un estudio de clima, sino también como apoyo en los procesos de plan de carrera o de desarrollo dentro de las organizaciones al lograr identificar aquellos aspectos que motivan al trabajador de manera efectiva.

En conclusión, se afirma que se cumplió con el objetivo de diseñar, construir y validar un instrumento que permita evaluar motivación laboral en empresas de la ciudad de Bogotá D.C, dando cuenta de los niveles de validez y confiabilidad.

De igual manera se cumplieron los dos objetivos específicos de dicha investigación: 1) establecer la validez de contenido de la prueba a través del juicio de expertos, 2) establecer la confiabilidad del instrumento, a través de la consistencia interna de la prueba.

Hay que resaltar que este cuestionario, carece del análisis de validación de constructo (análisis factorial), pues aunque la muestra utilizada para dicho proceso, los autores considera que es necesario ampliar la muestra ya no solo para Bogotá, si no a nivel Colombia.

Teniendo esta población se realizara la validación de constructo y adicional a ello, buscar bases de datos del CMT para realizar más procesos estadísticos para fortalecer dicho cuestionario.

Así mismo, se hace indispensable que para otros estudios de esta misma línea se trabaje con una muestra más alta, buscando un nivel de confianza del 99% e intervalo de confianza de 0,01 y/o buscar la apli-

cación desde un método probabilístico estratificado, buscando un mayor fortalecimiento psicométrico.

Referencias

- Compás, B.E., Davis, G.E., Forsythe, C.J., & Wagner, B.M. (1987). Assessment of major and daily stressful events during adolescence: The Adolescent Perceived event scale. *Journal of consulting and clinical psychology*, 55(4), 534- 541.
- Fernández. G. (2004) *Las competencias: clave para una gestión integrada de los recursos humanos*. España: Ediciones Deusto.
- Kerlinger, F (1983). *Investigación del comportamiento*. México: Nueva editorial interamericana.
- Mcclellan, D.C. (1989). *Estudio de la motivación Humana*. Madrid: Ediciones Narcea.
- Murray, H.A. (1937). Facts which support the concept of need or drive. *Journal of Personality*, 3, 115-143.
- Prieto. J. (2004). El abandono voluntario del mercado de trabajo. *Revista de economía aplicada*, XII (35), 83-104.
- Reeve, J. (2003). *Motivación y Emoción* (3ª. ed.) México D.F: McGraw- Hill Interamericana.