



**FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

TESIS

**MOTIVACIONES PSICOSOCIALES Y PATRONES
DE CONDUCTA EN CONDUCTORES DE UNA
EMPRESA DE TRANSPORTES DE CHICLAYO.**

**PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
PSICOLOGÍA**

Autor:

Bach. Zapata Morante Gustavo Ernesto

Asesor:

Mg. Prada Chapoñan Rony Edinson

Línea de Investigación:

**Salud ocupacional y Desarrollo de competencias
organizacionales**

Pimentel – Perú

2019

**MOTIVACIONES PSICOSOCIALES Y PATRONES DE
CONDUCTA EN CONDUCTORES DE UNA EMPRESA DE
TRANSPORTES DE CHICLAYO.**

Aprobación de informe de Investigación

Prada Chapoñan Rony Edinson
Asesor metodológico

Dra. Zugeint Jaqueline Bejarano Benites
Presidente de jurado

Mg. Torres Curo Milagritos
Secretario de jurado

Mg.
Vocal de jurado

DEDICATORIA

Este trabajo va dirigido especialmente a Dios,
quien ha sido el soporte en todo este proceso de
estudiante.

A toda mi familia por el apoyo constante e
Incondicional, el cual ha sido muy importante
En toda mi etapa académica.

AGRADECIMIENTO

A los docentes que me han enseñado
En todo este proceso académico de
Todos los ciclos, con una calidad
Eficaz.

Asimismo, agradezco a mis padres
Por el apoyo constante de cada día
Fueron y son lo mejor que me pudo
Tocar como familia.

RESUMEN

En la investigación desarrollada se menciona tener como objetivo general determinar la relación entre motivaciones psicosociales y patrones de conducta en conductores de una empresa de transportes de Chiclayo mencionando que para tener una información coherente se identificó tener un enfoque cuantitativo es decir encontrar resultados numéricos para poder responder a los objetivos planteados; así mismo, se obtuvo un tipo de investigación básica debido que solo se realizará un análisis estadísticos estableciendo pautas de comportamiento y ayudar a comprobar teorías.

Así mismo, para el análisis estadístico se menciona tener como población de estudio a 120 conductores de la empresa en evaluación las cuales se encuentran registrados la planilla de la organización donde se realizó instrumentos que permitieron recolectar adecuadamente la información asertiva para investigación la cual los datos fueron tratados por la escala de motivaciones psicosociales y el cuestionario de personalidad PSS donde se empleó la herramienta de Spearman la cual permitió hallar las correlaciones entre las dimensiones de la investigación donde se obtuvo un puntaje de como puntaje 0.568 es decir mayor a 0.05 mencionando que, al aumentar el rango de Patrones de conducta, la variable motivaciones psicosociales disminuye.

Palabras claves: Motivaciones psicosociales, Patrones de conducta, Relación.

ABSTRACT

In the present work it is mentioned having as a general objective to determine the relationship between psychosocial motivations and behavior patterns in drivers of a transport company of Chiclayo mentioning that to have a coherent information was identified having a quantitative approach that is to find numerical results to be able to respond to the objectives set; Likewise, a type of basic research was obtained due to the fact that only a statistical analysis will be carried out establishing behavioral patterns and helping to verify theories.

Likewise, for the statistical analysis it is mentioned having as a study population 120 drivers of the company in evaluation which are registered the organization's chart where instruments were made that allowed to collect properly the assertive information for investigation which the data were treated by the scale of psychosocial motivations and the PSS personality questionnaire where the Spearman tool was used, which allowed to find the correlations between the dimensions of the research where a score of 0.568 was obtained, ie greater than 0.05, mentioning that, increase the range of behavior patterns, the variable psychosocial motivations decreases.

Keywords: Psychosocial motivations, Patterns of behavior, Relationship.

INDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
I. INTRODUCCIÓN	10
1.1 Realidad problemática	10
1.2 Antecedentes del estudio	12
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	15
1.4 Formulación del problema	25
1.5. Justificación e importancia	26
1.6 Hipótesis	27
1.7 Objetivos.....	27
II. MATERIAL Y MÉTODO	28
2.1 Tipo y diseño de investigación	28
2.2 Población y muestra.....	29
2.3 Variables y Operacionalización	30
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	31
2.5 Procedimientos de análisis de datos.....	34
2.6 Criterios éticos	35
III. RESULTADOS	36
3.1 Resultados en tabla	36
3.2 Discusión de resultados	40
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	43
Anexos.....	48

Índice de tablas

Tabla 1. Desarrollo del proprium	20
Tabla 2. Desarrollo de la personalidad según Catta	22
Tabla 3. Rasgos de la personalidad según Cloninger	23
Tabla 4. Operacionalización de la variable independiente	30
Tabla 5. Operacionalización de la variable dependiente	31
Tabla 6. Correlaciones de las Motivaciones Psicosociales y Patrones de Conducta.....	36
Tabla 7. Correlaciones de los Patrones de Conducta y las Dimensiones de Motivaciones Psicosociales.....	36
Tabla 8. Correlaciones de las Motivaciones Psicosociales y las Dimensiones de Patrones de Conducta	37

Índice de figuras

Figura 1. Funcionamiento de las motivaciones	16
Figura 2. Factores de una motivación psicosocial.....	17
Figura 3. Modelo de la motivación.....	19
Figura 4. Dimensiones de patrones de conducta.	24
Figura 5. Tipos de patrones de conducta	25

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

Poder entender sobre las motivaciones psicosociales hablamos de temas muy amplios en el estudio de la psicología, mencionado que son entendidas como un complejo proceso donde modela los patrones de conducta del sujeto jugando un papel importante en el desarrollo de su vida cotidiana, donde según Arévalo (2018, p.5) indica la existencia de diversos factores importantes como la afiliación, pertenencia de grupo, estima, reconocimiento social, autoestima, entre otros que permitirá definir las conductas que adopte cada persona en su entorno.

Así mismo, en un estudio realizado por Alba (2016) menciona que el inadecuado manejo de las motivaciones psicosociales y los patrones de conducta permitirán influir directamente en la calidad de vida; por ende, exponiendo las conductas que puede adoptar las personas ante el estrés de un tráfico se manifiesta que afectan en la salud del individuo, tanto en aspectos psicológicos como físicos por las diversas causas que dificultan el adecuado rendimiento en sus actividades cotidianas de manera personal y laboral.

Por ende, en un estudio realizado por Bonilla y Gafaro (2017) indica que en la actualidad los conductores de diversas empresas de transporte pueden tener problemas psicosociales debido a múltiples causas como la realización monótona de las tareas, entre otros de los más importantes trabajar bajo presión generando una carga laboral provocando riesgos en especial en sus patrones de conducta.

Donde, según Barquinero (2014) la cual refiere el 70% de estos asalariados de empresas privadas y estatales padecen la enfermedad (estrés) pero pocas personas buscan soluciones para evitar los problemas, como menciona Abarca y Tarrillo (2018, pg.86) menciona que en el Perú el 83,6% de los accidentes de tránsito son a causas de los patrones de conducta propios de los conductores.

De la misma forma, se puede observar que en los últimos años se ha notado un incremento en accidentes vehiculares que pueden estar relacionados al estilo de conducta y

motivaciones psicosociales de los conductores; donde según reporte de INEI (2017) indica que con 70% de los accidente en el Perú lo ocupa el distrito de Lima, entre choques, atropellos, choque y fuga, donde el 72,9% son provocados por hombres y muchas veces el 40% ocurre en las principales avenidas y un 35% en carreteras de tramo largo debido a las horas de manejo que tiene los conductores de dichos vehículos, muchas veces influenciados por factores internos donde según De Lama (2015) entre las primeras reflexiones son las inadecuadas medidas de control de accidentes donde estos asumieran su responsabilidad prestando la ayuda inmediata a sus víctimas o adoptando conductas de prevención.

Recopilando los datos estadísticos reportados se puede mencionar que según el Consejo Nacional de Seguridad Vial indica que durante el año 2017 se han registrado un total de 3327 accidentes de tránsito en las carreteras, dejando como consecuencia 772 muertos y 6121 heridos, siendo esta cifra un 5% menos que el año 2016 donde gran parte de dichos incidentes indica que el 75% es causado por atropellos y muchos de estos casos se dan a la fuga (El comercio, 2018).

Por su parte, analizando dichas cifras que se presenta se menciona que cada vez va en aumento, debido a los diferentes problemas por los que atraviesan los conductores, por lo que en la actualidad es un tema alarmante, es por ello que se debe realizar una adecuada motivación en la cual ellos se sientan identificados e incentive el adecuado desarrollo de sus funciones donde según Díaz (2016, p.85) indica que el 26% de dichos conductores responde a diversos patrones ante el reporte de algún accidente como un 29% de manera cognitiva, un 14% evitación, 12% enfrentamiento, 10% estrés y 9% desapego a las normas viales.

Del mismo modo, debido a esta problemática consideramos que es de vital importancia para nuestra investigación, poder definir nuestra variable motivaciones psicosociales, para la cual mencionaremos a Ovalle (citado por Gonzales, 2016) quien indica que la motivación puede influenciar al sujeto desde el interior y exterior del sujeto para llegar a la automotivación, para poder lograr el objetivo planteado donde muchas veces se percibe tener un mayor rendimiento que otras personas que carecen de este atributo. (p.10)

1.2 Antecedentes del estudio

En cuanto al estudio planteado se tiene en consideración las variables de investigación para realizar antecedentes con la finalidad de conocer problemáticas y sus soluciones a nivel internacional, nacional y local, como por ejemplo, en Argentina, Belmonte (2017), describe el patrón de la conducta tipo A y su relación con las conductas adictivas; así mismo, indica que encontró diversos problemática de motivación generando una inestabilidad en los colaboradores siendo parte fundamental del desarrollo donde para el diagnóstico de la investigación se aplicó el test de Fagerstrom de Dependencia evaluando el estado actual de los colaboradores para aplicar posibles alternativas de solución.

Por ende, el aporte de la investigación analizada se indica que es importancia de evaluar los patrones de comportamiento que adoptan los colaboradores para poder evitar conflictos dentro de la organización; así mismo, no tener problemas en el desempeño y por ende repercutiendo en el cumplimiento de los objetivos planteados.

Por su parte, Mora (2016), en su investigación descriptiva, denominada como motivaciones psicosociales de un grupo de empleados de una empresa financiera en la ciudad de Guatemala, analizó el grado de motivación teniendo como consecuencia una baja productividad, calidad de vida y salud mental de los trabajadores, aplicando un test MPS de Fernández a 22 colaboradores compuestos por administrativos de 20 a 65 años de edad, dentro de los resultados más destacados se obtuvo que el nivel de motivación psicosocial fue: autodesarrollo 83.56%, autoestima o autoconcepto 81.22%, poder 77.45%, aceptación e integración social 72.22%, donde el factor psicosocial con nivel más alto al que se inclinan los empleados de la institución financiera es el autodesarrollo y teniendo el puntaje más bajo es la aceptación e integración social.

El aporte que se extrae de la investigación que para examinar el estado de motivación psicosocial se debe aplicar un test de MPS donde evalúa dichos factores de diversos enfoques donde el mayor reincidente es la ausencia de aceptación del trabajador al momento de incursionarse en sus puestos laborales debido al poco compañerismo e integración.

Asimismo, Sum (2015), en su investigación descriptiva transversal denominada, motivación y desempeño laboral encontró como problemática principal la poca motivación en relación con el trabajo y con el desempeño de los colaboradores, analizando diversos puntos importantes como los conflictos, desinterés, falta de entendimiento entre las áreas, la baja productividad e intereses patronales y necesidades o expectativas teniendo una muestra de estudio de 248, donde se concluyó que aceptar la hipótesis general por ser tener un puntaje mayor al planteado teniendo un 79.5% entre las variables de estudio.

De la investigación analizada se puede mencionar que importante contrastar la información con un instrumento estadístico para validar los datos recopilados y poder aceptar y rechazar la hipótesis planteada, logrando cumplir el objetivo general de la investigación.

A nivel nacional, en Huacho, Díaz (2017) en su investigación no experimental – transversal – correlacional causal, denominada, la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Cajay, donde encontró como problemática la desmotivación por factores económicos, sociales, culturales y geográficos; identificando actitudes negativas durante el desarrollo de las actividades dentro de la organización donde se realizó un análisis estadístico para poder determinar la confiabilidad de la información; así mismo para identificar la relación de las variables de aplicó Pearson donde se obtuvo un puntaje de menor a 0.05 aceptando la hipótesis alterna significando que la desmotivación si afecta directamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad, concluyendo tener una correlación positiva media del 69.6%.

Se concluye que la gestión de la motivación es un factor muy importante en la cual permite adecuar el comportamiento de los colaboradores en la organización mencionando que esto se puede identificar bajo instrumentos estadísticos como Cronbach o Pearson para validar la relación de las variables.

Igualmente, Moreno y Sánchez (2017), investigaron la relación entre motivaciones psicosociales y productividad en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huamachuco, con la finalidad de determinar la relación entre las variables donde se optó por seleccionar una muestra de 94 personas de la población antes mencionada, a quienes se

le aplicó el test de MPS escala de motivaciones psicosociales y el Cuestionario de Productividad de Alvarado y Campos donde los resultados evidenciaron que el personal administrativo en su mayoría obtuvo un nivel bajo tanto en motivaciones psicosociales como en productividad; además, se encontraron relaciones significativas en la mayoría, aceptando 38 de las 55 hipótesis específicas.

Se puede concluir que el test que adoptan varios investigadores dan credibilidad al test MPS según Fernández identificando teniendo como enganche los cinco factores principales en la cual se puede manifestar que ayuda a determinar el estado de motivación que se encuentra una persona dentro una organización.

Además, Quispe (2018), en su investigación no experimental, de tipo básica, denominada, Motivación psicosocial y desempeño laboral de los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo - Chiclayo, donde encontró como problemática la baja motivación teniendo como consecuencias las tardanzas, inasistencias, descansos creando un mal rendimiento diario, tomando como muestra de estudio a 63 personas donde para el análisis correlacional se desarrolló bajo los criterios de tipos de motivación según Zelada (2008) (Zelada, 2003) identificando que tiene a la motivación intrínseca y extrínseca en la cual se elaboró un test de 22 ítems donde aplicando la técnica estadística de Spearman se encontró como resultado que existe un relación positiva entre las variables en trabajadores con un nivel de significancia 0.05, coeficiente de correlación 0.534, es decir a mayor motivación es mayor el desempeño laboral de los trabajadores.

Por ende, se determinó que como aporte de investigación que existen diversos tipos de motivaciones de acuerdo al enfoque que se quiere adoptar; así mismo, se puede mencionar que todo lo que analice se debe medir para comprobar los resultados de las variables.

Sin embargo, según investigación analizada por Gutiérrez, Williams y Lobos, (2017) investigaron sobre el comportamiento agresivo al conducir: asociado a factores psicosociales en los conductores salvadoreños, en la cual se encontró que existe correlación significativa entre el comportamiento agresivo con el tipo de vehículo que conducen, destacando los

taxistas, motociclistas, conductores particulares de camionetas y de vehículos de carga, son los que evidencia mayor conducción agresiva que los conductores de autobuses y microbuses.

Muñoz (2015) investigó la incidencia de los factores de riesgo psicosocial en los niveles de motivación laboral en conductores de buses del sistema Metrovía – Guayaquil, como resultado vemos que la motivación se ve afectada cuando se presentan riesgos psicosociales, tales como condiciones de empleo, diseño del puesto y calidad del trabajo, con este resultado se corrobora la hipótesis que se planteó en la investigación.

Infantes, Linares y Martínez (2015), en su investigación sobre los rasgos caracterológicos y hábitos de los conductores de la empresa de transportes el solitario, hallaron que el rasgo caracterológico predominante es el flemático que significa ser una persona respetuosa, con principios, puntuales, pacientes y desprovistos de toda afectación, por lo que los hace conductores orientados a cumplir los reglamentos de tránsito y estar más pendientes a cumplir con las responsabilidades de la empresa.

Por último, Ruiz y Suárez (2017), en su búsqueda de los niveles de agresión en conductores de transporte público del Distrito de Chiclayo, hallaron que el nivel alto en agresión les pertenece a la población de 21 a 31 años de edad, destacando agresiones de tipo física, verbal, ira y hostilidad, también se encontró que los participantes con estudios superiores poseen niveles bajos en las dimensiones de agresión, llegando a la conclusión que a mayor edad y nivel educativo el nivel de agresión disminuye.

1.3 Teorías relacionadas al tema

Así mismo, Maslow (citado por León y Díaz, 2013) considera en su teoría que las principales motivaciones del comportamiento son las necesidades que tienen un orden jerárquico, de tal manera que están establecidas desde las más urgentes hasta las menos urgentes, es decir esta misma se establece el orden de importancia según las necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y las de autorrealización.

Por su parte, Perret (2016, p.16) afirma que “*es el motor, fuerza, energía, combustible que permite impulsar a una persona que adquirir la meta trazada*”, mencionando que hace uso adecuado de sus recursos que pueden ser limitados para obtener mayores beneficios, donde muchas veces es considerada como un procedimiento que promueve las opciones, de tal manera que las personas en su puesto de trabajo son incentivadas para seleccionar entre distintas conductas, como pueden ser; el nivel de esfuerzo que un empleado posee en las diferentes actividades que tiene que ejecutar en la cual puede ser modelada por el individuo cuando piensa que su esfuerzo será esto permitirá decidir y trabajar de manera que pueda percibir el resultado esperado.

Donde, existen diversos tipos de motivaciones en la cual una de las más importantes tenemos a las psicosociales donde según Coaguila & Vilela (citado por Sanz, 2018) donde indica que “*son aquellas motivaciones que modelan el comportamiento de los humanos (...)*”, en la cual se puede afirmar que un ser humano es social por naturaleza y que pertenece a diversos grupos la cual desempeñan papeles importantes en el desarrollo físico y moral de una persona la cual buscan una presencia social siendo notorios a través de su conducta.

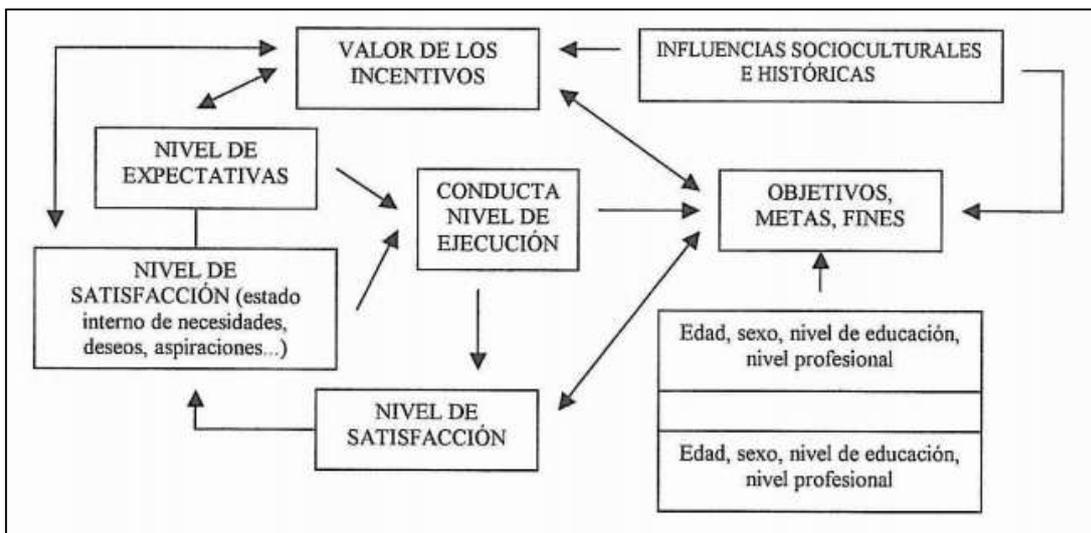


Figura 1. Funcionamiento de las motivaciones

Fuente: Congosto & otros (2000)

Según la figura N°1 se puede analizar que el sujeto condiciona su conducta de acuerdo a la inversión de factores que lo motiven para el cumplimiento de metas; así mismo, llegando a satisfacer sus aspiraciones, necesidades, estado de confort, es decir sentirse valorado por su entorno u organización.

Por su parte, analizando los condicionantes de psicosociales de las motivaciones según Huacasi y Ticona (2016) menciona que existen diversos factores dominantes que proviene del trabajo – recompensa entre ellos son los siguientes:

Demandas del trabajo	Control del trabajo	Liderazgo	Recompensa
<ul style="list-style-type: none"> • Son aquellas exigencias que tiene el individuo con algo encomendado por la cual se siente comprometido con el cumplimiento de esto. 	<ul style="list-style-type: none"> • Son el desarrollo de las capacidades, habilidades que el individuo adapta a las normativas impuestas queriendo cumplir los encomendado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Es la relación jerárquica que establece el sujeto con la parte social influyendo en la parte laboral, permitiendo la capacidad de interacción, retroalimentación y mejora del desempeño. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se trata de la motivación externa por la cual el sujeto es recompensado por el trabajo realizado impulsando el cumplimiento de lo trazado.

Figura 2. Factores de una motivación psicosocial

Fuente: Huacasi & Ticona (2016)

Así mismo, Velazco (2018) menciona que las motivaciones psicosociales presentan 10 aspectos o también llamados factores motivacionales específicos, los cuales son los siguientes:

- a) Afiliación. Hace referencia a personas que están preocupadas por el establecimiento y/o mantenimiento de una relación positiva con las otras personas. Pero este motivo, definido como la anticipación de relaciones afectuosas y amistosas con otras personas, parece ser, en parte, una respuesta a la ansiedad y no sólo un impulso positivo de goce.
- b) Pertenencia de grupo. Necesidad humana de pertenecer y ser considerado como miembro significativo de un grupo.
- c) Estima. Aprecio y respeto por parte de los demás.
- d) Reconocimiento social. Aprobación por parte de los demás de su trabajo y esfuerzo.
- e) Autoestima. Valoración personal que tiene el sujeto acerca de sí mismo.

- f) Realización. Necesidad de desarrollar continuamente las capacidades propias y de sentirse creativo en el sentido más amplio
- g) Iniciativa: Es cuando el sujeto participa de manera voluntaria, sin necesidad de presionarlo debido que se siente interés o compromiso con la actividad encomendada.
- h) Logro: Se manifiesta cuando el sujeto realiza una actividad con mucha entrega, es decir supera las expectativas e incluso a otras logrando alcanzar lo deseado.
- i) Poder. Hace referencia a personas que están emocionalmente preocupadas por conseguir o mantener medidas y/o normas que permitan influir sobre otras personas.
- j) Seguridad: Esto se produce cuando el sujeto busca estabilidad en su entorno personal como laboral, queriendo tener confort en cada una de sus actividades preservando la seguridad del mismo.

Por su parte, evaluando el enfoque de la investigación que indica Fernández (2003) demuestra que las motivaciones psicosociales presentan una estructura teórica de seis dimensiones, estas serán evaluadas y son las siguientes:

- a) Aceptación e integración social. Este factor es considerado como necesidad de aceptación e integración social. Agrupa elementos relacionados con motivos de afiliación, pertenencia al grupo y aprobación social.
- b) Reconocimiento social. Alude a la necesidad de reconocimiento social y prestigio, viene definido, sobre todo, por elementos como: “le gusta que le pidan perdón”, “le importa mucho lo que la gente puede decir de Ud.”. Es un factor de estructura compleja, tiene elementos comunes con los factores Aceptación e integración social, Autoestima/Autoconcepto y Poder.
- c) Autoestima / autoconcepto. Este factor, está formado por una serie de elementos relacionados con la necesidad de poner a prueba la valía personal o profesional, realizar proyectos y alcanzar metas que refuercen el autoconcepto.
- d) Autodesarrollo. Este factor refleja una tendencia al logro y autodesarrollo. Los elementos que forman parte de este factor están relacionados con los motivos de logro, realización personal y desarrollo de la propia iniciativa.
- e) Poder. Este factor podría entenderse como la necesidad de poder y está formado por una serie de elementos relacionados con la búsqueda de medios para alcanzar un estatus social y/o económicos elevados. Las saturaciones más elevadas corresponder

a elementos como: “formar parte de un equipo directivo”, “dirigir a personas o grupos”, “toma decisiones”, “ganar mucho dinero”.

- f) Seguridad. Este factor podría referirse como la necesidad de seguridad, y recoge una serie de aspectos situacionales que pueden delimitar ese sentimiento de seguridad que el sujeto humano necesita para auto desarrollarse.

Sin embargo, según Sam (2018, p.43) detalla que las dimensiones antes mencionadas buscan conocer la conducta motivante de un trabajador, en la cual se contempla en el siguiente esquema como lo indica la siguiente figura:

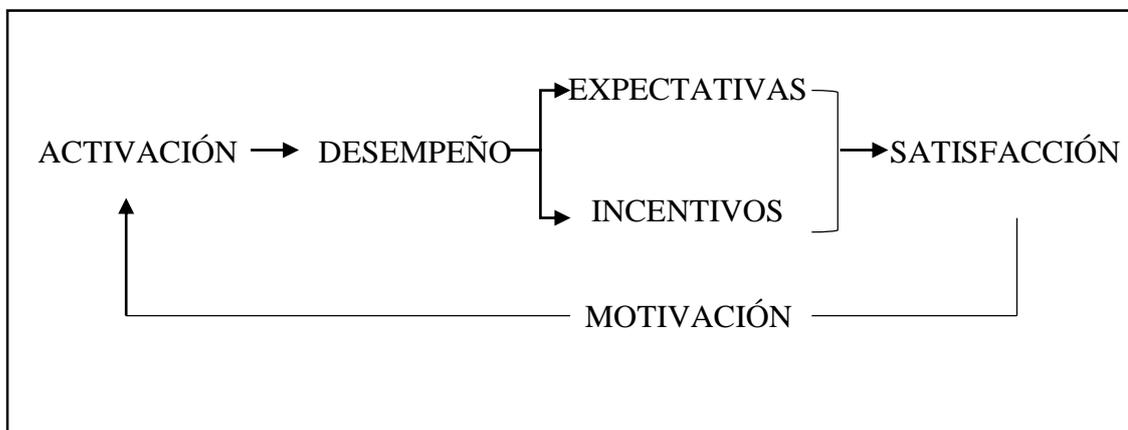


Figura 3. Modelo de la motivación

Fuente: García y Merino (2012)

- a) Nivel de activación motivacional: Se entiende cuando la persona se impulsa para poder cumplir con la meta trazada, debido a que se percibe a gusto con la interacción del ambiente buscando la adecuada inserción tanto laboral como personal, es decir se encuentra en un estado de confort.
- b) Nivel de expectativa. Anticipación cognitiva por parte del sujeto acerca de la probabilidad de alcanzar un éxito (o fracaso) en las actividades encomendadas realizando un buen desempeño para poder alcanzar la recompensa propuesta condicionando el resultado por lo esperado.
- c) Nivel de ejecución: Es cuando un sujeto pone en práctica el mejoramiento de su desempeño poniendo en práctica el cumplimiento de metas para guardar la interacción continua entre activación, valor de recompensa y la eficacia.

- d) Valor de los incentivos: Se produce cuando el sujeto percibe una motivación tanto de manera externa como interna que hace que lo impulse a modelar adecuadamente su conducta para reforzar su desempeño, debido que su trabajo es recompensado y valorado.
- e) Nivel de satisfacción: Se produce cuando el sujeto se siente conforme por cómo lo trata el entorno es decir desarrolla las actividades de manera oportuna para lograr cumplir con las aspiraciones como regulador de éxito debido que se automotiva.

Por otro lado, analizando la conceptualización sobre un patrón de conducta se indica que no es un rasgo característico de la personalidad, ni una reacción frente a una situación que sea desafiante, sino que viene a ser la reacción de un individuo que se encuentra predispuesta caracterológicamente frente a una situación que le resulte desafiante (Corredor & Monroy, 2015).

Es así que al hablar de patrones de conducta, Mena (2015) manifiesta que el comportamiento se encuentra influenciado por el PROPRIUM, lo que quiere decir que son los conocimientos que fueron adquiridos a través de la experiencia, donde presenta siete funciones las cuales deben de cumplirse en una determinada etapa de la vida, en la cual al culminar la persona alcanzará la seguridad emocional, su aceptación y habilidades para hacer frente a los problemas con soluciones efectivas, exponiendo las siguientes etapas:

Tabla 1

Desarrollo del proprium

Etapa de desarrollo	Característica
Yo corporal	Las etapas 1-3 se presentan en los tres primeros años de existencia. En ellas el niño tiene conciencia de su vida y distingue su cuerpo de los objetos del entorno.

Identidad de sí mismo	El infante comprende que su identidad permanece intacta a pesar de los numerosos cambios que se están registrando.
Autoestima	El niño aprende a sentir orgullo por sus logros.
Extensión de sí mismo	Las etapas 4 y 5 se presentan entre el cuarto y el sexto año de vida. En ellas, el menor se da cuenta de que los objetos y las personas forman parte de su mundo.
Autoimagen	El niño crea una imagen real e idealizada de su persona y de su conducta; sabe que satisface o no las expectativas de sus padres.
El sí mismo	La etapa 6 se presenta entre los seis y los 12 años. El chico empieza a aplicar la razón y la lógica a la solución de los problemas cotidianos.
Esfuerzo del proprium	La etapa se presenta en la adolescencia. El joven empieza a formular planes y metas de largo plazo.
Edad adulta	El adulto maduro normal desarrolla una autonomía funcional que depende de los motivos de la niñez. Funciona racionalmente en el presente, creando su propio estilo de vida de manera consiente.

Fuente: Adaptado de Mena (2015).

Por su parte Villanueva (2016), menciona que evaluando las etapas de las personalidad se puede afirmar que tiene seis etapas que se produce al pasar por cada uno de los proceso de la vida de toda persona, las cuales son:

Tabla 2

Desarrollo de la personalidad según Catte

Etapa	Edad	Desarrollo
Infancia	0 a 6 años	Destete, control de esfínteres, formación del yo, superyó y actitudes sociales.
Niñez	6 a 14años	Independencia de los padres e identificación con coetáneos.
Adolescencia	14 a 23 años	Conflictos relativos a la independencia, a la autoafirmación y al sexo.
Madurez	23 a 50	Satisfacción con la carrera, el matrimonio y la familia
Madurez tardía	50 a 65	Cambios de la personalidad ante circunstancias físicas y sociales.

Vejez	65 en adelante	Ajuste ante la pérdida de amigos, de la carrera y del estatus.
-------	----------------	--

Fuente: Adaptado de Mena (2015)

Por ende, propone el modelo tridimensional de los rasgos, conformada por tres rasgos de personalidad basada en la biología, cada uno de los cuales resulta del nivel relativo de un neurotransmisor particular en el sistema nervioso central de una persona (Villanueva, 2016).

Tabla 3

Rasgos de la personalidad según Cloninger

Etapa	Desarrollo
Búsqueda de la novedad	Las personas que tienen un índice alto de búsqueda de la novedad se encuentran activos, es decir buscar constantemente nuevas cosas por descubrir en la cual permita captar nuevos estímulos dejando su zona de confort y creando un nuevo aprendizaje.
Evitación del año	Es un factor relacionado con los altos niveles del neurotransmisor serotina, son las personas que adecúan su comportamiento a lo que establecen para evitar que tengan daños o castigos
Dependencia de la recompensa	Se puede mencionar que el sujeto condiciona su comportamiento donde impulsa el cumplimiento de los objetivos debido que se condiciona, es decir, auto

motiva su conducta por la obtención de la recompensa siendo más resistentes que otras personas desarrollando un trabajo duro constante.

Fuente: Adaptado de Villanueva (2016)

Referente a los patrones de comportamiento, según Ponce y otros (2006) según los rasgos de personalidad, existen patrones de comportamiento los cuales se representan en dos aspectos:

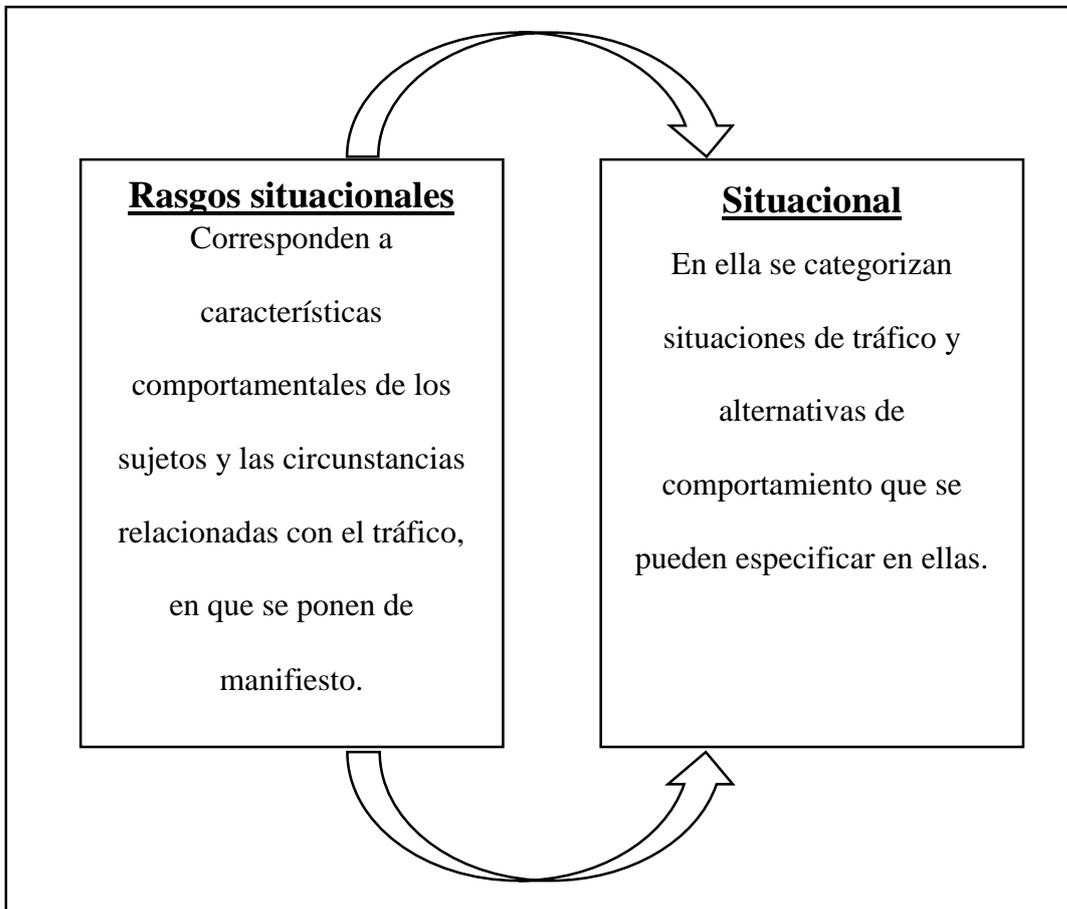


Figura 4. Dimensiones de patrones de conducta.
Fuente: adaptado de Ponce y otros (2006)

Por lo que el presente estudio está enfocado a los conductores de la localidad de Chiclayo es que se consideró importante hablar sobre la agresividad en ellos, ya que en la

actualidad, se vive socialmente en un estado de agresividad donde los conductores están inmersos, por ello, Egido (2015) manifiesta que la personalidad de un conductos se basa en la siguiente frase “el hombre conduce como vive”, de la cual se rescata que no se puede pretender erradicar totalmente la agresividad de la conducción, mientras esta persista en la sociedad, sin embargo, esta puede disminuir si los conductores tuvieran motivaciones y factores que influyan positivamente en las actividades que realiza en organización.

Estas dos dimensiones confluyen para explicar si los conductores presentan un personalidad y patrón de conducta de Tipo S, o un patrón de conducta de Tipo N, sobre estos dos patrones se explican a continuación, en la siguiente figura

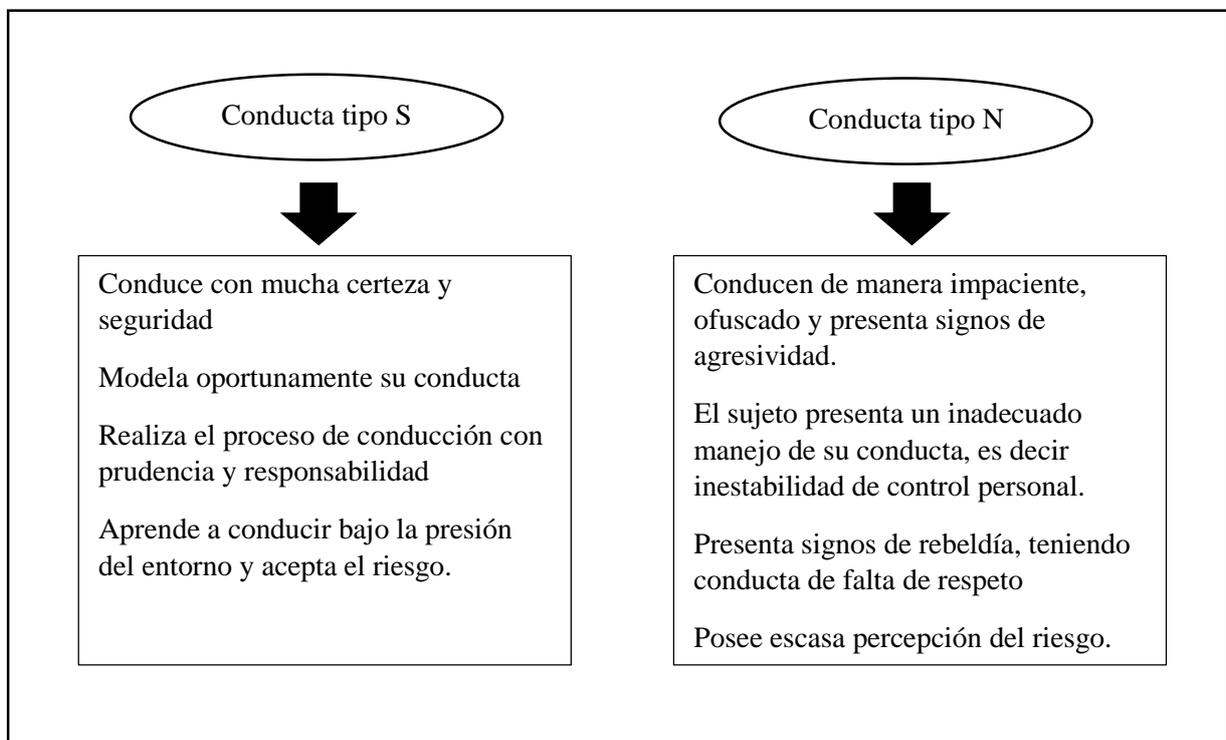


Figura 5. Tipos de patrones de conducta

Fuente: Elaboración propia

1.4 Formulación del problema

Debido a lo expuesto anteriormente es que se determinó la relación entre motivaciones psicosociales y patrones de conducta en conductores de una empresa de transportes de Chiclayo, ya que es un problema que al no ser abordado a tiempo puede desencadenar un riesgo a la vida.

Es por ello, que se planteó la siguiente interrogante ¿Existe relación entre motivaciones psicosociales y patrones de conducta en conductores de una empresa de transportes de Chiclayo?

1.5. Justificación e importancia

Luego de lo mencionado, encontramos que las motivaciones extrínsecas por parte de los conductores son de nivel alto y del mismo modo patrones de conducta que se manifiestan según circunstancias por las que atraviesan, es que dicha investigación es importante ya que aporta la prevalencia de las dos variables de estudio, permitiendo conocer así la realidad problemática in situ de la muestra de estudio, lo que permite dilucidar de mejor forma la afectación y sus posibles modos de afrontar dicha situación, en mejora de los trabajadores lo que puede producir un impacto positivo y sustancial en la empresa, teniendo las siguientes justificaciones.

a. Relevancia social

Asimismo, es relevante socialmente, ya que las conclusiones y recomendaciones que se aportan serán de beneficio de los trabajadores objeto de estudio, quienes por medio del presente trabajo darán a conocer su problemática a la plana jerárquica de la organización, por ende, se benefician los directivos, en especial los encargados de Recursos Humanos, quienes son los más interesados en mejorar el entorno laboral por ende la productividad.

b. Valor teórico

Además, posee valor teórico debido a que se establecerá si las variables se relacionan una con la otra, también si esta relación es directa o inversamente proporcional, agregado a la fuerza que se ejerce en la correlación, esto nos ayuda a tener más datos sobre la relación entre las distintas áreas de las motivaciones psicosociales [aceptación e integración social, reconocimiento social, autoestima/autoconcepto, autodesarrollo, poder, seguridad y las de los patrones de conducta.

c. Utilidad metodológica

Por último, tiene una utilidad metodológica, ya que la investigación aportará datos de validez de constructo y confiabilidad de los test aplicados en muestra de trabajadores conductores, un aporte novedoso para ser utilizado en esta población, además de tener baremos percentiles que puedan ubicar a cada sujeto en el grupo normativo.

1.6 Hipótesis

Ho= Las motivaciones psicosociales influye significativamente patrones de conducta en conductores de una empresa de transportes de Chiclayo

Hi= Las motivaciones psicosociales no influye significativamente patrones de conducta en conductores de una empresa de transportes de Chiclayo.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar la relación entre motivaciones psicosociales y patrones de conducta en conductores de una empresa de transportes de Chiclayo.

1.7.2 Objetivos específicos

- a. Identificar las motivaciones psicosociales en conductores
- b. Evaluar el patrón de conducta
- c. Establecer la relación entre las dimensiones de las motivaciones psicosociales con patrón de conducta
- d. Establecer la relación entre las dimensiones de los patrones de conducta con Motivaciones psicosociales

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El presente estudio tiene un enfoque cuantitativo y tipo de investigación básica debido que queda en análisis donde se usa la recopilación de datos con el objetivo de comprobar hipótesis por medio de la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y comprobar teorías, además que sigue un proceso deductivo, secuencial, probatorio y analiza la realidad objetiva (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

También la investigación es básica o “denominada pura, es la investigación cuya finalidad persigue aumentar y profundizar el ámbito del saber, del conocimiento humano sobre la realidad, sin un fin práctico e inmediato” (Del Río, 2013, p. 204).

Diseño de investigación

La investigación de diseño transversal correlacional, lo que implica que la investigación busca determinar correlaciones entre dos o más variables, concepto o categorías. Además, es no experimental, puesto que su fin no es manipular variables deliberadamente, sino que busca observar fenómenos en su estado natural para analizarlos, por lo que no busca hacer variar de forma intencionada las variables independientes sobre otras variables (dependientes) (Hernández et al. 2014).

2.2 Población y muestra

La población viene a ser el conjunto total de individuos que tiene una característica (Hernández et al. 2014), por ello, la población del estudio está constituido por conductores (característica) de la empresa de transportes denominada como «Transportes Chiclayo» la cual cuenta con un total de 120 conductores profesionales que se encuentran registrados en planilla.

Según Hernández et al. (2014) el tipo de muestra es no probabilística o también llamada muestra dirigida, ya que la elección está a criterio y conveniencia del investigador, asimismo los partícipes serán acogidos por la facilidad que se cuenta para evaluarlos, por lo tanto, la muestra estará constituida por 120 conductores de la empresa en mención, cumpliendo con el criterio de muestra mínima y el teorema central límite que establece una muestra menor de 100 sujetos.

Se escogieron los siguientes criterios para la selección de muestra:

Inclusión

- Se determinó haber incluido por criterio temporal y geográfica es decir solo serán sujeto de estudio aquellos conductores que se encuentren laborando el mes de septiembre del periodo del 2017 a junio del 2018.

Exclusión

- Se menciona que el criterio de exclusión será por conveniencia es decir de acuerdo a la necesidad de la investigación, la cual se manifiesta que son todos aquellos conductores que no se encuentren registrados en la planilla de la empresa Transporte Chiclayo.

2.3 Variables y Operacionalización

Tabla 4

Operacionalización de la variable independiente

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnicas e Instrumentos de recolección de datos
Motivación psicosocial	Según Cañadas (2018) indica que es elemento clave para el cumplimiento de los objetivos planteados sintiéndose con la organización que la conforma generando el desarrollo constante de las habilidades interpersonal es.	Es el conjunto de determinantes que permite identificar la motivación que presentan los colaboradores para la interacción psicosocial dentro de un entorno.	Aceptación e integración	Afiliación, pertenencia de grupo, aprobación social	Escala de motivaciones psicosociales (MPS)
			Reconocimiento social	Prestigio profesional y personal	
			Autoestima	Confianza en sí mismo	
			Autodesarrollo	Competitividad, esfuerzo, motivos de logro	
			Poder	Dominar o dirigir	
			Seguridad	Seguridad familiar, labor y social	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 5

Operacionalización de la variable dependiente

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnicas e Instrumentos de recolección de datos
Patrones de conducta	Según Corredor & Monroy (2015) menciona que son las acciones que una persona realiza ante algún hecho u situación expresa cual de acuerdo a su nivel de inteligencia emocional puede responder directamente debido a la alteración de algunos factores.	Categorizar situaciones de tráfico y alternativas de comportamiento que se pueden especificar en ellas.	Patrón de conducta tipo S Patrón de conducta tipo N	Conductores seguros, prudentes, responsables, atentos y precavidos (tipo ideal). Posee escaso control personal de alto riesgo y peligrosa	Cuestionario de personalidad PSS

Fuente: Elaboración propia

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

a. Técnica

Se recopilarán los datos mediante la aplicación de dos cuestionarios a los conductores de una empresa de transporte de Chiclayo.

Encuesta

La presente investigación utilizó a la encuesta como técnica principal para realizar el estudio donde según Hernández et al. (2014) esta técnica consiste en el empleo de un cuestionario que posea propiedades métricas adecuadas, es decir, validez y confiabilidad. Es

por ello que para la presente investigación se utilizaron el Cuestionario de Motivaciones Ocupacionales (MPS) y el Cuestionario de Personalidad (PSS).

b. Instrumento

Escala de motivaciones ocupacionales y/o psicosociales (MPS)

Esta escala se determinó según Sam (2018) donde expone el test de MPS, en primer lugar, para apreciar la estructura diferencial y dinámica funcional del sistema motivacional de la persona en base a cinco componentes básicos de conducta (pluridimensional) y, en segundo lugar, para explicar el comportamiento de la persona, sobre todo en el ámbito laboral.

La MPS es una completa prueba de evaluación de las motivaciones psicosociales orientada al ámbito laboral. Se diseñó para evaluar el sistema motivacional del sujeto, proponiendo un modelo en que las motivaciones se conceptualizan como un sistema dinámico en el que se incluyen aspectos estructurados en cinco componentes básicos:

Nivel de activación y necesidad; Valor del incentivo de cada sujeto; Nivel de expectativa; Nivel de ejecución; Nivel de satisfacción.

Estos componentes se ponen de manifiesto en seis áreas motivacionales: Aceptación e integración social, Reconocimiento social, Autoestima/autoconcepto, Autodesarrollo, Poder, Seguridad.

Su aplicación es de forma individual o colectiva para un rango de edad de 18 años en adelante, su duración es de aproximadamente entre 20 a 30 minutos.

Cuestionario de Personalidad (PSS)

Ficha técnica. En el presente estudio se ha utilizado el cuestionario de personalidad PSS, el cual forma parte de la BC, batería de conductores que procede del departamento I+D de TEA Ediciones según Ponce y otros (2006) donde expone el cuestionario de Personalidad que tiene 57 ítems y ha sido estructurada en dos partes, en la primera se estudia la relación rasgos-situaciones en el contexto de tráfico, y en la segunda, el papel de las situaciones de tráfico en la conducta del individuo al volante. A partir de la información recabada de las dos partes de las escalas se pueden obtener patrones de conducta o estilos de comportamiento denominados tipo S y tipo N, que se refieren a dos patrones de personalidad a la hora de realizar la conducción del automóvil. El patrón de conducta S, caracteriza a los sujetos que

son seguros, prudentes, responsables, atentos y precavidos, a diferencia del patrón de conducta tipo N, que caracteriza a los choferes cuya conducta se manifiesta desajustada, de alto riesgo y peligrosa.

La administración puede ser individual o colectiva y demora aproximadamente 15 minutos; y en cuanto a la significación el instrumento examina patrones de conducta de los automovilistas en contextos de tráfico y la tipificación nos ofrece baremos en centiles.

Validez y confiabilidad del instrumento

La validez del cuestionario de motivaciones ocupacionales y/o psicosociales diseñada por Fernández-Seara en el año 2003, se realizó por análisis factorial empleó a 325 sujetos los cuales contestaron 215 ítems, los resultados demostraron que de los 215 ítems se quedaban 173 que rotaban en seis factores correlacionados entre sí.

Para la confiabilidad, el autor de la Escala calculó los índices de consistencia con dos procedimientos: test-retest (con intervalo de 15/20 días) y mediante la correlación de las dos mitades pares-impares, y corrección posterior del índice con la fórmula de Spearman-Brown. Los resultados del procesamiento demostraron que el test-retest fue mayor a 0.53 en las escalas del MPS, y el análisis por mitades demostró una fiabilidad mayor a 0.52.

Asimismo, Espinoza (2016) en una investigación con colaboradores de instituciones educativas, en la ciudad de Chimote, se validó el instrumento obteniéndose un nivel de significancia de 95% y un margen de error del 5%. Para hallar la validez del constructo a través del análisis ítem-test corregido, se obtuvo que la mayoría de ítems superan el valor mínimo de 20, según Klein (citado por Tapia y Luna, 2010), indicando que es válido. Por otro lado, se alcanzó una consistencia interna donde se obtuvo 0.86, mediante el análisis de Alfa de Cronbach.

Para efectos de la investigación esta prueba fue sometido a través de 5 especialistas a un proceso de validación de contenido según el criterio de juicio de expertos el cual refleja una adecuada relación de ítems – test e ítems - factor, resultando valores promedios adecuados y aceptables por encima de ≥ 8 y valores de la V de Aiken muy adecuados $\geq .80$, lo que nos indica que cada ítems posee claridad, coherencia y relevancia, obteniéndose de una muestra de 25 conductores de una empresa de transportes.

Por otro lado, la validez del Cuestionario de Personalidad PSS diseñada por Fernández-Seara en el año 2010, se determinó con base a 284 sujetos, se utilizó la validez de constructo por análisis factorial de 238 ítems, el resultado del proceso determinó dos factores: Tipo S y Tipo N, con un total de 57 ítems que saturaron con valor aceptable en cada factor (0.40). Asimismo, las correlaciones entre los dos factores con el puntaje total del PSS fue: Tipo S, $r=0.72$; Tipo N, $r=0.95$, y la relación entre escalas fue de $r=0.47$.

La confiabilidad del instrumento por consistencia interna demostró un Alfa de Cronbach de 0,86 que nos indica la existencia de puntajes confiables a nivel global del Cuestionario PSS.

Para efectos de la investigación esta prueba fue sometida a través de 5 especialistas a un proceso de validación de contenido según el criterio de juicio de expertos el cual refleja una adecuada relación de ítems – test e ítems - factor, resultando valores promedios adecuados y aceptables por encima de ≥ 8 y valores de la V de Aiken muy adecuados $\geq .80$, lo que nos indica que cada ítems posee claridad, coherencia y relevancia, obteniéndose de una muestra de 25 conductores de una empresa de transportes.

2.5 Procedimientos de análisis de datos

Para el tratamiento de los datos recopilados en el transcurso de la investigación se menciona haber aplicado instrumentos validados a través del juicio de expertos que permita la incrementar el grado de confiabilidad donde se analizó a través de la prueba de Kolgomorov para identificar el comportamiento de los resultados permitiendo identificar la distribución de la información recopilada empleando el analyst STATSTM 2.0 SPSS® 24.0.

Así mismo, se empleó un software Excel donde permite tratar la información para transformar las puntuaciones de los ítems de cada instrumento, donde para estimar los puntajes transformar las medidas escalares a medidas ordinales obtenidas en el Excel para analizar las variables de estudio porcentajes mediante y permite esquematizar a través de tablas y figuras.

2.6 Criterios éticos

Ética en la presentación de los resultados de la investigación: No se modificará, fabricarán, ni falsificarán los datos, asimismo, está prohibido la modificación de resultados, apoyar hipótesis u omitir observaciones problemáticas del informe para presentar una historia más convincente, a su vez, los investigadores deben asumir responsabilidad de hacer público los errores de una publicación (American Psychological Association [APA], 2016).

Retención y aportación de datos: Los investigadores deben de permitir que los datos de investigación estén disponibles para el editor, por si surgieran preguntas respecto a la exactitud del informe, además, de publicarse la investigación, los investigadores pondrán los datos al alcance de todos para permitir que otros profesionales calificados confirmen los análisis y resultados, esta retención de datos es por lo menos de cinco años (APA, 2016).

Publicación duplicada y publicación parcial de datos: La presentación de datos ajenos como propios, cuando ya se han publicado con anterioridad está prohibido, esta prohibición es de vital importancia para el conocimiento acumulativo del área de investigación. Además, los investigadores no enviarán manuscritos en los que se describa una obra que ya haya sido publicada en su totalidad o en una parte substancial en otro espacio (APA, 2016).

Plagio y autoplagio: Los investigadores dan crédito cuando es debido, aplicándose tanto a ideas como a palabras escritas. A su vez, no deben presentar los trabajos de otro como suyos, tampoco presentar sus propios trabajos ya publicados como una investigación nueva (APA, 2016).

Derechos y confidencialidad de los participantes en la investigación: Se está obligado a certificar estándares de uso correcto de la investigación (APA, 2016). Asimismo, está prohibido revelar información personal confidencial. Las investigadoras se someten al Estándar 4.07 del Código de Ética de la APA, sobre confidencialidad, además que se entregará el consentimiento informado por escrito para fines de la presente investigación (APA, 2010).

III. RESULTADOS

3.1 Resultados en tabla

En la tabla 6. Podemos observar que la variable Motivaciones Psicosociales no tienen ninguna correlación con la variable Patrones de Conducta ya que su probabilidad es mayor a 0.05.

Tabla 6

Correlaciones de las Motivaciones Psicosociales y Patrones de Conducta

	Motivaciones Psicosociales	
	Spearman	P
Patrones de conducta	-0.193	0.568

Fuente: elaboración propia

Se puede deducir que la asociación de estas variables correlacionadas según el valor de Spearman (-0.193) es negativa media, la cual nos da a entender que al aumentar el rango de Patrones de conducta la otra decrece.

En la tabla 7 Podemos observar que las dimensiones de la variable Motivaciones Psicosociales no tienen ninguna correlación con la variable Patrones de Conducta ya que su probabilidad es mayor a 0.05, excepto la dimensión Satisfacción donde su probabilidad es menor a 0.05, demostrando una correlación.

Tabla 7

Correlaciones de los Patrones de Conducta y las Dimensiones de Motivaciones Psicosociales.

Motivaciones Psicosociales	Patrones De Conducta	
	Spearman	P
Actividad	-0.090	0.327
Expectativa	0.043	0.637
Ejecución	-0.106	0.248
Incentivo	-0.113	0.221
Satisfacción	-0.168	0.066

Fuente: Elaboración propia

Se puede deducir que la dimensión Satisfacción explica y se relacionan con los Patrones de Conducta, lo que no pasa con el resto de las dimensiones, también, podemos deducir que la correlación de Spearman (0.043) que existe entre la dimensión Expectativa con la variable Patrones de Conducta es débil, de manera que mientras aumenta el rango en una de ellas la otra crece de forma débil. Caso contrario pasa las demás dimensiones y la variable.

En la tabla 8 podemos observar que la dimensión Rasgos situacional de la variable Patrones de Conducta no tienen ninguna correlación con la variable Motivaciones Psicosociales ya que su probabilidad es mayor a 0.05, excepto la dimensión Situacionales donde su probabilidad es menor a 0.05, eso quiere decir que si están correlacionadas.

Tabla 8

Correlaciones de las Motivaciones Psicosociales y las Dimensiones de Patrones de Conducta

Patrones De Conducta	Motivaciones Psicosociales	
	SPEARMAN	P
Rasgos situacionales	-0.112	0.568
Situacionales	-0.194	0.049

Fuente: elaboración propia

Se puede deducir que la dimensión Situacionales explica y se relacionan con los Motivaciones Psicosociales, lo que no pasa con la dimensión de Rasgos situacionales, también podemos deducir que la correlación entre las dimensiones de Patrones de conducta y la variable Motivación Psicosocial es negativa media la cual nos da a entender que al aumentar el rango cualquiera de las dimensiones la otra decrece o viceversa.

Donde, al hallar las correlaciones entre la variable motivaciones psicosociales y las dimensiones de la variable patrones de conducta, se encontró que la dimensión patrón de conducta tipo S, no presenta relación con la variable ya que su probabilidad es mayor a 0.05,

mientras que, la dimensión patrón de conducta tipo N, obtuvo una probabilidad menor a 0.05, lo que demuestra una relación con la variable motivaciones psicosociales.

Por otro lado, al identificar las motivaciones psicosociales se encontró que la dimensión satisfacción, la cual hace referencia al grado de placer o agrado por algo, presenta 235 puntos, correspondiente a un nivel alto; seguido de la dimensión actividad motivacional, quien nos hace mención a un estado de alerta y/o activación general que determinan el comportamiento en orden a la consecución de unas metas, obteniendo una puntuación de 113 puntos, ubicándola también en un nivel alto; mientras que, las dimensiones de incentivo, ejecución y expectativa se encuentran ubicados en los niveles medio – alto.

Dichos resultados, difieren con lo encontrado en Carrillo (2002), quien obtuvo que el nivel de incentivo es alto en los factores de conocimientos sociales, aceptación social y autodesarrollo; asimismo, halló que el nivel de activación en el factor de aceptación es bajo. Además, encontró que el nivel de satisfacción fue menor en los factores de aceptación social, reconocimiento social, autoestima y autodesarrollo.

Por su parte, dicho estudio se encuentra de acuerdo con García y Barbero (2016), quien refiere que el individuo se siente más motivado por las consecuencias derivadas del trabajo es decir por aquellos aspectos extrínsecos como lo son la adaptación al medio social y la remuneración económica, siendo ésta última, de acuerdo a las entrevistas y evaluaciones con los conductores, el incentivo de mayor magnitud dentro de la empresa; puesto que, ante un buen aliciente las funciones se cumplirían con mayor grado de satisfacción.

Para culminar, los resultados encontrados en nuestra investigación fueron que los conductores de la empresa de transportes Chiclayo, presentan un patrón de conducta tipo S, debido a que tienden a conducir de forma precavida y con altos niveles de seguridad, dichos resultados, coinciden con lo manifestado con Ponce, Bulnes, Aliaga, Delgado y Solis (2006), quien obtuvo que los choferes interprovinciales presentan comparativamente estilos de comportamiento positivos en contextos de tráfico que le permiten conducir bajo una percepción y aceptación de riesgo adecuada; son precavidos, atentos y responsables, con altos niveles de seguridad; mientras que, los choferes de servicio público, particulares o alquilan el vehículo predominan en el estilo de conducta N, mientras que en choferes

interprovinciales y choferes que trabajan para una empresa predomina el estilo de conducta S.

Esto se ve reflejado también en el hallazgo de Infantes, Linares y Martínez (2015), donde el rasgo caracterológico predominante en conductores de una empresa de transportes es el flemático que significa ser una persona respetuosa, con principios, puntuales, pacientes y desprovistos de toda afectación, orientados a cumplir los reglamentos de tránsito y responsabilidades de la empresa. Además, y a modo de aporte Ruiz y Suárez (2017), en su búsqueda de los niveles de agresión en conductores de transporte público del Distrito de Chiclayo, descubrieron que el nivel alto en agresión les pertenece a la población de 21 a 31 años de edad, destacando agresiones de tipo física, verbal, ira y hostilidad; por lo tanto, a mayor edad el nivel de agresión disminuye, garantizando a mi población que supera los 30 años de edad.

3.2 Discusión de resultados

Teniendo en cuenta los resultados se ha podido llegar a responder al objetivo general el cual se enfocó en determinar la relación entre motivaciones psicosociales y patrones de conducta en conductores de una empresa de transportes de Chiclayo, se puede decir que aplicando la prueba correlacional de Spearman se indicó que no existe relación alguna entre las variables de estudio debido que en la tabla N°6 se obtuvo como puntaje 0.568 es decir mayor a 0.05 mencionando que, al aumentar el rango de Patrones de conducta, la variable motivaciones psicosociales disminuye.

Por ende, se puede mencionar que según Díaz (2015) indica que si existen una relación directa entre las variables de estudio donde se aplicó la prueba de Pearson obteniendo puntajes superiores al 0.05 donde a través de dicho resultado se afirmó el planteamiento de la hipótesis; así mismo, contrastando la relación de las dichas variables se puede exponer que en la investigación de Moreno & Sánchez (2017) también demuestra que la forma en como desarrollemos los factores psicosociales dependerá si mejora los patrones de conducta de los conductores de la organización, es decir es directamente proporcional en efectos.

Por su parte, según resultados obtenidos analizados los resultados se encontró que las correlaciones entre la variable patrones de conducta y las dimensiones de la variable Motivaciones Psicosociales, las cuales son actividad, expectativa, ejecución e incentivo no presentan ninguna relación, ya que su probabilidad es mayor a 0.05, excepto la dimensión Satisfacción donde su probabilidad es menor a 0.05, demostrando una correlación; por otro lado, se halló una relación débil entre la dimensión expectativa con la variable Patrones de Conducta es débil, indicando que, mientras aumenta el rango en una de ellas la otra crece de forma débil, a diferencia de las demás dimensiones, como según lo afirma Coaguila & Vilela (2018) donde afirma que las motivaciones también modelan los patrones de comportamiento de las personas, es decir le pone condiciones y también le ayuda a cumplir sus objetivos.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- a) Identificando las motivaciones psicosociales se indica cuando se destacan en un nivel alto en la población se encuentra la dimensión satisfacción, es decir se puede señalar que tiene un alto grado de placer siendo representado por 235 puntos, seguido de la dimensión actividad motivacional obteniendo 113 puntos significando que los conductores pondrán toda la voluntad para lograr cumplir con los objetivos establecidos.
- b) Evaluando el patrón de conducta se logra mencionar que el tipo que predomina en los conductores de la empresa de transportes es el patrón de tipo S significando que son aquellos que tiene por perfil conducir de forma precavida y resguardando siempre la seguridad de sus pasajeros y estos mismo.
- c) Estableciendo la relación existente en las variables se afirma entre la variable motivaciones psicosociales y las dimensiones de la variable patrones de conducta, se encontró que la dimensión rasgos situacionales, no presenta relación con la variable ya que su probabilidad es mayor a 0.05, mientras que, las dimensiones situacionales, obtuvo una probabilidad menor a 0.05, lo que demuestra una relación con la variable motivaciones psicosociales.
- d) En la misma línea, se determinó encontrar que las correlaciones entre la variable patrones de conducta y las dimensiones de la variable Motivaciones Psicosociales, no presentan ninguna relación, ya que su probabilidad es mayor a 0.05, excepto las dimensiones de satisfacción y expectativa donde su probabilidad es menor a 0.05, demostrando una correlación débil.

Teniendo en cuenta los resultados del presente proyecto se llegó a determinar que no existe relación entre motivaciones psicosociales y patrones de conducta, esto ocurre porque se obtuvo como puntaje 0.568 es decir mayor a 0.05 mencionando que, al aumentar el rango de Patrones de conducta, la variable motivaciones psicosociales disminuye.

Recomendaciones

- Se recomienda a la empresa de transportes de Chiclayo, superar las expectativas sobre su personal, regularizando aspectos como la remuneración, la carga de trabajo, las rotaciones y horarios libres, para así fomentar una cultura de equidad.
- Asimismo, se realizarán programas de intervención psicológica, enfatizando el cuidado de sus vidas y la de los demás; esto debido a que no todos los conductores interprovinciales presentan un patrón de conducta adecuado.
- Ejecutar una evaluación de desempeño 180° anualmente, para medir el nivel de esfuerzo que cada conductor pone en sus labores, asimismo se les premiara a los mejores con 2 día más de descanso.
- Programar reuniones mensuales, con el objetivo de recabar información sobre irregularidades que estén ocurriendo, además se tomaran en cuenta sus opiniones para futuras mejoras.
- Por último, se recomienda fortalecer el grado de autoestima, y seguridad en los conductores a través de talleres y charlas psicológicas, puesto que de ello depende una buena ejecución de sus funciones dentro de la empresa y por ende con sus pasajeros.

REFERENCIAS

- Abarca, C., & Tarrillo, E. (2018). *Esquemas maladaptativos en choferes de transporte público de lima*. Lima: Publicaciones de UNIFE.
- Aguado, J. (2013). *El estrés en el personal sanitario hospitalario; estado actual. Medicina y Seguridad del trabajo*. . España: Lagrãña.
- Alba, A. (2016). *Influencia de las motivaciones psicosociales en la calidad vida laboral*. Ecuador: Universidad Tecnica Salesiana.
- Alonso, F., Atohe, L., & León, J. (2007). *La conducta social en el tráfico: fundamentos para la intervención*. . España: INTRAS.
- American Psychological Association (2010a). (2010). *Diccionario conciso de Psicología*. México: Editorial El Manual Moderno.
- Arévalo, M. (2018). *Escalas Motivacionales*. España.
- Barquinero, M. (2014). *Estudio puridisciplinar del absentismo laboral como consecuencia de riesgos y entornos empresariales física y psicológicamente nocivos*. Barcelona: Publicaciones de la Unicersidad Autónoma de Barcelona.
- Belmonte, G. (2017). *El patrón de conducta tipo A y su relación con las conductas adictivas*. Córdoba: Universidad de Córdoba.
- Bonilla, L., & Gafaro, A. (2017). *Condiciones laborales y riesgos*. Colombia: Universidad Pública de Navarra.
- Carrollo, J. (2002). *Las motivaciones psicosociales de un Modelo Evaluativo del comportamiento Laboral de Docentes de Centros Educativos en la USE N°1 de Cerro de Pasco*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Castro, P. (2017). *Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la dirección regional de educación del Callao*. Chiclayo: Universidad César Vallejo.
- Coaguila, L., & Vilela, W. (2018). *Clima social familiar y motivaciones psicosociales en beneficiarios del programa juvenil*. Chiclayo: Universidad Señor de Sipan.

- Congosto, E. G., Leal, A., & Matarraz, M. (2000). *Factores motivacionales en el perfil psiterapeuta*. Madrid: Universidad Francisco de Victoria.
- Corredor, M., & Monroy, J. (2015). *Descripción y comparación de patrones de conducta*. Boyocá: Publicaciones de la Universidad pedagógica y tecnológica de Colombia.
- De Lama, N. (2015). *Informe mundial sobre prevención de los traumatismos causados por el tránsito*. Madrid: Publicaciones de la Organización mundial de la Salud.
- Del Río, A. (2013). *La teoría del conocimiento en información científica: Una Visión actual*. Lima: Editorial Berlín.
- Díaz, C. (2016). *Factores psicosociales asociados a accidentes de tránsito*. Acacias Meta: Publicaciones de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD.
- Díaz, G. (2017). *La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Cajay*. Huacho, Perú.: Universidad Nacional José Faustino Sanchez Carrión.
- Egido, Á. (2015). *La movilidad y la seguridad vial en la ciudad: percepciones y experiencias de las personas de edad avanzada*. Valencia: Instituto Universitario de investigación en tráfico y seguridad vial.
- El Comercio. (2018). *Este es el número de muertes por accidentes de tránsito en carreteras del Perú*. Lima: Consejo Nacional de Seguridad Vial.
- Fernández, S. (2003). *Evidencias de la validez de la escala de motivaciones psicosociales en colaboradores de los restaurantes del distrito de trujillo*. Santiago: Publicaciones de la Universidad de Chile.
- García, V., & Barbero, H. (2016). *Incidencia de la Motivación intrínseca y extrínseca en la satisfacción de los conductores de la ciudad de Santiago*. Santiago: Universidad Nacional de Chile.
- García, V., & Merino, E. (2012). *La motivación laboral estudio descriptivo de algunas variables*. España: Universidad de Valladolid.
- Gutierrez, J., Willians, Ó., & Lobos, M. (2017). *El comportamiento agresivo al conducir*. Lima: Publicaciones de la Universidad Tecnológica del Perú.

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, p. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Herrero, S. (2015). *Perfil de personalidad de una muestra de sujetos en tratamiento psicológico por trastorno por uso de sustancias*. Sevilla: Publicaciones de la Universidad de Sevilla.
- Huacasi, Z., & Tinoca, Y. (2016). *Factores de riesgo psicosociales*. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín.
- INEI. (2017). *Análisis de los Accidentes de tránsito*. Lima: Ministerio de Transporte.
- Infantes, G., & Linares, L. M. (2015). *Rasgos caracterológicos y hábitos de los conductores de la empresa de transportes El Solitario*. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- León, C., & Díaz, M. (2013). *Motivaciones psicosociales y satisfacción laboral*. Quetzaltenango: Publicaciones de la Universidad Rafael Lnadiva.
- Lora, L. (2017). *Estrategias de motivación para incrementar el desempeño laboral de los trabajadores de los juzgados de familia*. Chiclayo: Universidad Señor de Sipán.
- Mena, E. (2015). *Personalidad y su influencia en el proceso de adaptación a la enfermedad en pacientes con diagnóstico de diabetes*. Ambato: Publicaciones de la Universidad de Ecuador.
- Mora, S. (2016). *Motivaciones psicosociales de un grupo de empleados de una empresa financiera en la ciudad de Guatemala*. Guatemala: Universidad Rafael Landivar.
- Moreno, J., & Sánchez, A. (2017). *Motivaciones psicosociales y productividad en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huamachuco*. Trujillo: Publicaciones de la Universidad de Trujillo.
- Muñoz, J. (2015). *Incidencia de los factoes de riesgo psicosocial en los niveles de motivación laboral en conductores de buses del sistema metrovía*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil .
- Normas APA. (2016). *Normas APA* . Madrid: Centro de escritura Javeriano.

- Ovalle, C. (2016). *Motivaciones psicosociales y satisfacción laboral*. Quetzal: Universidad Rafael Landívar.
- Perret, R. (2016). *El secreto de la motivación*. México: Mincode.
- Ponce, C. B., Aliaga, J., & Delgado, E. (2006). *Estudio psicológico sobre los patrones de conducta en contexto de tráfico*. Lima: Revista IIPSI.
- Quispe, C. (2018). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Ruiz, I., & Suárez, N. (2017). *Nivel de agresión en conductores de transporte público del Distrito de Chiclayo*. Chiclayo: Universidad Privada Juan Mejía Baca.
- Ruiz, S. (2016). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora 400 DIRES*. Chiclayo: Universidad César Vallejo.
- Salazar, S. (2010). *Síndrome de Burnout y patrones de comportamiento ante tráfico en conductores*. *Revista de Psicología de la Universidad César Vallejo (12)*. . Lima: Universidad César Vallejo.
- Sam, S. (2018). *Comparación de motivación psicosocial*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Toledo, F., Guitierrez, J., Palermo, P., Lazo, & Jair. (2006). *Manual de prevención de accidentes de tráfico en el ámbito laboral in itinere y en misión*. España: Instituto Universitario.
- Umaña, S. (2012). *La inteligencia emocional en conductores noveles desde la percepción del riesgo y factores protectores en la toma de decisiones en conductores del Cantón de Pérez*. . Costa Rica: COSEVI.
- Velazco, A. (2018). *Evidencias De Validez De La Escala De Motivaciones Psicosociales En Colaboradores*. Chiclayo: Universidad César Vallejo.

Villanueva, K. (2016). *Afrontamiento infantil y rasgos de personalidad en niños de una institución educativa de Chiclayo*. Chiclayo: Publicaciones de la Universidad Señor de Sipán .

Zelada, C. (2003). *Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de Salud la Huayrona 2003*. Lima: Publicaciones de la Universidad César Vallejo.

Anexos
Anexos "A"

Escala de Motivaciones Psicosociales elaborada por J. L. Fernández

CUESTIONARIO - ESCALA MPS	
1	Busca con afán la confianza y aprecio de sus jefes y supervisores
2	Necesita ocupar algún puesto o cargo de alta responsabilidad para poner a prueba su valía profesional
3	Siente a menudo la necesidad de realizar grandes proyectos
4	En general, tiene un gran interés por ampliar conocimientos relacionados con su trabajo
5	Siempre le ha gustado formar parte del equipo directivo de su empresa
6	Tener un puesto de trabajo fijo es muy importante para Ud. y/o su familia
7	En general, prefiere realizar su trabajo en equipo que individualmente
8	Le gusta que le pidan opinión en los asuntos relativos a su trabajo y/o actividad profesional
9	Generalmente intenta resolver los problemas de su vida por sí mismo
10	Ocupar un puesto o cargo con mayor responsabilidad es tan importante para Ud. Que lo aceptaría con la misma asignación económica que la que percibe actualmente
11	Desearía realizar alguna actividad que le permitiera dirigir algún grupo de personas
12	Preferiría un trabajo estable sin grandes posibilidades profesionales, al de grandes posibilidades pero no fijo
13	Con frecuencia necesita de otras personas comprensión y afecto
14	Le importa mucho lo que la gente pueda decir de Ud.
15	Es importante para Ud. Conseguir las metas y realizar los proyectos que se ha propuesto
16	Prefiere aceptar nuevas responsabilidades profesionales con gran riesgo, a trabajar con menos responsabilidades y riesgo
17	Ocupando algún cargo directivo y/o político se sentiría más feliz
18	No le importa que supervisen su labor con tal de asegurarse el puesto de trabajo
19	Con frecuencia siente necesidad de contar sus vivencias y sentimientos a otras personas de confianza
20	Busca las situaciones y oportunidades que le permitan dar a conocer su preparación y valía.
21	Cada vez más, necesita que todos sus proyectos le salgan bien

22	Desearía realizar cursos de formación con cierta periodicidad para mejorar su eficacia laboral
23	Le gustaría tener algún papel influyente en las decisiones de su empresa, aunque no tenga puesto directo ni mando personal
24	Siente a menudo deseos de ganar mucho dinero, aunque realmente no lo necesite para vivir
25	Para Ud. Es muy importante estar unido y ser aceptado por los compañeros, amigos y personas en general
26	Le gusta realizar con frecuencia algún tipo de acciones que llamen la atención a los demás
27	A menudo considera que debería cambiar su imagen ante los demás
28	Preferiría un trabajo bien remunerado a uno interesante y creativo
29	Desearía ocupar algún cargo importante con el fin de lograr una posición social más alta
30	Sería más importante para Ud. Trabajar en otra empresa líder del sector
31	Considera imprescindible la ayuda de otras personas en los momentos difíciles
32	Generalmente tiende a ocupar un primer plano y a destacar sobre los demás
33	Ganando más dinero conseguirá mayor seguridad en sí mismo
34	Debe proponerse nuevas metas para llegar a ser lo que Ud. Desearía ser
35	Es Ud. Una persona que está dispuesta a todo para conseguir lo que se propone
36	Desearía tener un mejor ambiente físico y humano en su trabajo
37	Una de las cosas más importantes en su vida es contar con buenos amigos
38	Desearía tener la oportunidad de ofrecer alternativas y soluciones para demostrar su formación y preparación profesional
39	Desearía tener una personalidad más ajustada a las situaciones
40	Frecuentemente siente la necesidad de cambiar las condiciones actuales de su vida
41	En general, le gusta influir en los proyectos y decisiones de los demás
42	Le gustaría mantener el puesto o cargo que actualmente desempeñan, hasta que se jubile
43	Siente a menudo la necesidad de ampliar el círculo de sus amistades
44	Busca que la gente hable bien de Ud. y/o de su trabajo
45	Le gustaría dirigir y/o supervisar el trabajo de otras personas
46	Desearía que la organización y funcionamiento de su empresa o entidad fuesen más efectivas
47	Le gusta que sus compañeros de trabajo cuenten con Ud. Ante problemas importantes o difíciles o de otro tipo de actividades
48	Es Ud. Una de esas personas que luchan en búsqueda de una mayor promoción profesional y ascenso social
49	Es preferible trabajar en la Administración o el Estado con menor sueldo y posibilidades, a hacerlo en la empresa privada, con superior retribución, posibilidades profesionales y mayor riesgo
50	Desea que sus relaciones afectivas de pareja y amistad sean siempre estables

51	Es muy importante para Ud. conseguir en su trabajo unas buenas relaciones humanas
52	Se considera Ud. Una persona que posee una gran capacidad para ganarse amigos
53	La mayoría de sus compañeros le aceptarían como coordinador o supervisor en alguna tarea importante
54	El día de su jubilación estará satisfecho de su labor profesional realizada
55	Podrá lograr en gran medida todo lo que se proponga en la vida
56	Se arriesgará en la toma de decisiones con tal de impresionar a los demás
57	Por sus méritos (conocimientos, experiencia y valía), tiene asegurado el puesto o cargo que actualmente ocupa en su empresa
58	Puede alcanzar un pleno desarrollo afectivo en el ámbito familiar
59	Piensa que los demás le aceptan tal como es
60	Está capacitado para desempeñar un cargo o puesto de nivel superior
61	Desde el nivel profesional que ocupa podrá llegar a alcanzar algún cargo de responsabilidad
62	Estaría dispuesto a utilizar todos los medios con tal de subir social y/o profesionalmente
63	Considera que la solvencia de su empresa u organismo le podrá mantener en plantilla un largo plazo de tiempo
64	Puede contar con el respaldo de sus compañeros y amigos en los momentos difíciles
65	Cree que la dirección de su empresa le elegiría entre otros candidatos para un puesto de mayor responsabilidad
66	posee las características necesarias para dirigir técnica y humanamente a un equipo de trabajo
67	En su centro de trabajo se puede lograr un buen ambiente laboral y de relaciones humanas
68	Considera que con dinero se puede lograr todo aquello a lo que aspira.
69	Teniendo o ganando más dinero se sentirá más seguro de sí mismo
70	Como persona podrá llegar a lograr una integración satisfactoria dentro del mundo laboral
71	Si Ud. ocupase un cargo directivo podría demostrar a los demás su valía profesional
72	Considera que está preparando para afrontar cualquier problema relativo a su actividad profesional
73	Podrá lograr en su vida unas relaciones de amistad totalmente positivas
74	Podría mejorar su rendimiento laboral actual
75	Sus compañeros de trabajo le aceptarían como jefe por sus cualidades profesionales
76	Es una persona promocionable dentro de su empresa
77	Su puesto de trabajo favorece el desarrollo integral de la persona
78	Cree que su empresa le ofrecerá la posibilidad de participar en la toma de decisiones
79	Piensa que tiene en su empresa o entidad muchas posibilidades de alcanzar sus aspiraciones de promoción y ascenso
80	Podrá llegar a ser un profesional brillante dentro de su ámbito o sector
81	En su centro de trabajo se puede lograr un buen ambiente laboral y de relaciones humanas
82	Como persona podrá lograr un estatus profesional y social adecuados

83	Considera que tiene facilidad para formar un equipo de trabajo y que éste le aceptaría fácilmente
84	Tiene la impresión de que a menudo sus compañeros de trabajo le marginan
85	Sus compañeros tienen una opinión positiva de Ud.
86	Las decisiones tomadas por Ud. En la mayoría de los casos, son las más adecuadas
87	En general, se preocupa por el desempeño de sus tareas profesionales
88	Es constante en la búsqueda de medios para ascender de nivel o categoría profesional
89	Ha conseguido un puesto de trabajo seguro
90	Se esfuerza por ganarse la confianza y aprecio de sus compañeros, amigos y otras personas
91	Sus jefes y superiores consideran que las decisiones tomadas por Ud. Son generalmente las más adecuadas
92	Conoce su trabajo y lo ejecuta conforme a las exigencias del mismo
93	Generalmente dedica gran parte de su tiempo libre en actividades complementarias a su trabajo
94	Ha realizado en su vida grandes proyectos
95	Considera que tiene un trabajo bien remunerado
96	En general, en los momentos difíciles de su vida siente el respaldo de las personas allegadas
97	Sus jefes y superiores le reconocen su valía profesional
98	Trabaja más y mejor que el resto de sus compañeros
99	Su cargo o puesto de trabajo le permite llevar a cabo la toma de decisiones e iniciativas propias
100	Gana y/o posee mucho dinero y bienes
101	Tiene en la actualidad un trabajo que le permita ofrecer alternativas y soluciones a los problemas de la empresa
102	Se siente integrado dentro de su grupo de trabajo o departamento
103	Los demás le consideran idóneo para el puesto que ocupa
104	Ha realizado en la vida muchas cosas que han valido la pena
105	Su trabajo le enriquece personal y profesionalmente
106	Ocupa ya un puesto considerado como importante de ejecución o consulta
107	Su empresa u organismo tiene solvencia y categoría para mantenerle en plantilla por mucho tiempo
108	Sus relaciones de amistad en la actualidad, son altamente positivas
109	En su empresa tienen en cuenta su opinión en los asuntos relativos a su trabajo y/o actividad profesional
110	En general, resuelve, por sí mismo los problemas relativos a su trabajo
111	Es Ud. Una persona a la que le gusta empezar muchas cosas, pero acaba muy pocas
112	Su cargo o puesto le permite dirigir y/o supervisar el trabajo de otras personas
113	Se siente a gusto con las condiciones físicas y humanas de su trabajo
114	Sus relaciones afectivas en el ámbito familiar son estables y satisfactorias
115	Si tiene que exponer en público, está seguro de lo que dice
116	El ámbito físico y humano de su trabajo favorece el buen hacer e incluso la creatividad
117	Es usted una persona importante e influyente profesionalmente
118	Está satisfecho de las tareas y funciones que desempeña actualmente
119	Intenta ganarse cada día más amigos

120	A menudo sus proyectos le salen mal
121	Se siente plenamente integrado dentro de su círculo de amigos
122	Hasta el momento ha logrado un rendimiento laboral satisfactorio
123	Se siente a gusto con sus compañeros de trabajo
124	En la actualidad pone los medios necesarios para su promoción profesional y ascenso social
125	Su trabajo le permite demostrar su valía profesional
126	Ha obtenido ya muchos éxitos en su vida
127	Participación en la toma de decisiones
128	Buen ambiente laboral
129	Aprecio y consideración de sus jefes y superiores
130	Aprecio y consideración de sus compañeros
131	Aprecio y consideración de sus subordinados
132	Relaciones afectivas estables
133	Cargo o puesto de gran responsabilidad
134	Valía profesional
135	Stats profesional y social alto
136	Posibilidades de promoción y ascenso profesional
137	Independencia y autonomía en el trabajo
138	Retribución económica elevada
139	Éxito profesional
140	Oportunidades de formación y desarrollo profesional
141	Innovación tecnológica en la empresa
142	Desarrollo de la propia iniciativa y trabajo creativo
143	Condiciones físicas y ambientales agradables del trabajo
144	Dirigir y supervisar
145	Influencias y poder en la empresa o en la sociedad
146	Adaptación física y normativa al trabajo
147	Solvencia, prestigio y organización de la empresa
148	Retribución económica actual
149	Trabajo altamente especializado
150	Innovación tecnológica en la empresa
151	Nivel de independencia en el desempeño de su trabajo
152	Influencia y poder en su empresa
153	Dirigir y supervisar a otros
154	Moral de grupo o equipo de trabajo
155	Participación en la toma de decisiones
156	Rendimiento laboral
157	Desarrollo de la propia iniciativa
158	Tareas y funciones que realiza actualmente
159	Ambiente humano en su trabajo
160	Condiciones físicas y ambientales del trabajo
161	Relaciones con sus compañeros

162	Relaciones con sus amigos
163	Formación y desarrollo profesional
164	Promoción y ascenso personal en su empresa
165	Valía profesional
166	Éxitos profesionales alcanzados
167	Con su personalidad y carácter
168	Status profesional y social
169	Puesto o cargo actual
170	Organización y funcionamiento de su empresa
171	Opinión de los demás acerca de Ud.
172	Relaciones afectivas de pareja
173	Relaciones positivas con los hijos

Escala de Motivaciones Psicosociales elaborada por J. L. Fernández

HOJA DE RESPUESTA

Apellidos y Nombres: _____ Edad: _____ Sexo: _____

Estudios/ Título Académico: _____ Profesión: _____

En el enunciado 1, marcas V o F

En el enunciado 2 y 3, marcaran: 1, 2, 3, 4

1 alguno, 2 normal, 3 mucho, 4 muchísimo

Enunciado 1					Enunciado	Enunciado
					2	3
1. V F	27. V F	52. V F	77. V F	103. V F		
2. V F	28. V F	53. V F	78. V F	104. V F		
3. V F	29. V F	54. V F	79. V F	105. V F	127. 2 3 4	148. 1 2 3 4
4. V F	30. V F	55. V F	80. V F	106. V F	128. 2 3 4	149. 1 2 3 4
5. V F	31. V F	56. V F	81. V F	107. V F	129. 2 3 4	150. 1 2 3 4
6. V F	32. V F	57. V F	82. V F	108. V F	130. 2 3 4	151. 1 2 3 4
7. V F	33. V F	58. V F	83. V F	109. V F	131. 2 3 4	152. 1 2 3 4
8. V F	34. V F	59. V F	84. V F	110. V F	132. 2 3 4	153. 1 2 3 4
9. V F	35. V F	60. V F	85. V F	111. V F	133. 2 3 4	154. 1 2 3 4
10. V F	36. V F	61. V F	86. V F	112. V F	134. 2 3 4	155. 1 2 3 4
11. V F	37. V F	62. V F	87. V F	113. V F	135. 2 3 4	156. 1 2 3 4
12. V F	38. V F	63. V F	88. V F	114. V F	136. 2 3 4	157. 1 2 3 4
13. V F	39. V F	64. V F	89. V F	115. V F	137. 2 3 4	158. 1 2 3 4
14. V F	40. V F	65. V F	90. V F	116. V F	138. 2 3 4	159. 1 2 3 4
15. V F	41. V F	66. V F	91. V F	117. V F	139. 2 3 4	160. 1 2 3 4
16. V F	42. V F	67. V F	92. V F	118. V F	140. 2 3 4	161. 1 2 3 4
17. V F	43. V F	68. V F	93. V F	119. V F	141. 2 3 4	162. 1 2 3 4
18. V F	44. V F	69. V F	94. V F	120. V F	142. 2 3 4	163. 1 2 3 4
19. V F	45. V F	70. V F	95. V F	121. V F	143. 2 3 4	164. 1 2 3 4
20. V F	46. V F	71. V F	96. V F	122. V F	144. 2 3 4	165. 1 2 3 4
21. V F	47. V F	72. V F	97. V F	123. V F	145. 2 3 4	166. 1 2 3 4
22. V F	48. V F	73. V F	98. V F	124. V F	146. 2 3 4	167. 1 2 3 4
23. V F	49. V F	74. V F	99. V F	125. V F	147. 2 3 4	167. 1 2 3 4
24. V F	50. V F	75. V F	100. V F	126. V F		168. 1 2 3 4
25. V F	51. V F	76. V F	101. V F			169. 1 2 3 4
26. V F			102. V F			170. 1 2 3 4
						171. 1 2 3 4
						172. 1 2 3 4
						173. 1 2 3 4

Anexos "B"

Cuestionario de Personalidad PSS de J.L. Fernández-Seara

1. Soy prudente, ante todo, cuando...
 - a. Conduzco en ciudad.
 - b. La carretera está en mal estado.
 - c. Llevo vidas bajo mi responsabilidad.
 - d. He tomado unas copas.
2. Me muestro imperturbable y tranquilo...
 - a. Ante otros conductores que me llaman la atención o me hacen una "faena".
 - b. Cuando se me cala el coche y me pitan los de atrás.
 - c. Con los acompañantes que constantemente me dicen lo que debo hacer y me advierten de la normal de circulación.
 - d. Ante peatones
3. Me impaciente cuando...
 - a. Tengo que llegar pronto a alguna parte.
 - b. Voy detrás de un vehículo que circula lentamente y me impide adelantarle.
 - c. Me encuentro con atascos o algún contratiempo.
 - d. En zona urbana tengo que detenerme ante los pasos de peatones.
4. mi comportamiento es...
 - a. Correcto sólo con conductores educados.
 - b. De superioridad ante otros conductos.
 - c. Siempre educado y correcto.
 - d. Agresivo con los conductores que cometen infracciones.
5. Me muestro intolerante ante conductores...
 - a. Novatos.
 - b. Que me ponen en situaciones difíciles.
 - c. Que infringen las normas importantes de tráfico.
 - d. Poco educados.
6. Cuando tengo prisa...
 - a. No presto demasiada atención a las señales.
 - b. Me irritan fácilmente los pequeños percances.
 - c. Soy más impaciente.
 - d. Me muestro poco correcto con los demás conductores.
7. Conduciendo soy sobre todo cortés con...
 - a. Personas jóvenes o interesantes del otro sexo.
 - b. Un anciano o minusválido.
 - c. Los novatos.
 - d. Los conocidos o las personas que me caen bien
8. Mi conducta es intransigente con...
 - a. Automovilistas temerarios y obstinados.
 - b. Los que me hacen faenas.
 - c. Los jóvenes de la moto ruidosa.
 - d. Lo novatos o inexpertos.

9. insulto aunque no lo oigan a otros conductores cuando...
- Tengo preferencia y no me la ceden.
 - Intento adelantar y me impiden hacerlo.
 - Me pitan y dan luces para llamar la atención.
 - En ninguno de los casos anteriores.
10. Me pongo nervioso e impaciente conduciendo...
- En caravanas o ante los atascos.
 - Si no puedo adelantar.
 - Ante las retenciones de tráfico sin motivo aparente.
 - Si no llego a tiempo a una entrevista o cita.
11. Si llevo prisa, lo que más me molesta es que...
- Los peatones crucen delante por donde no deben o cuando no les corresponde.
 - El agente urbano detenga el tráfico largamente.
 - Otros conduzcan lentamente impidiendo adelantarse.
 - Haya señales que limiten la velocidad.
12. Llamo la atención a los conductores que...
- Cometen imprudencias.
 - Conducen lentamente sin motivo aparente.
 - No me ceden el paso.
 - Me deslumbran con los faros.
13. Recrimino sin piedad la actuación de los conductores...
- Novatos o inexpertos.
 - "Listillos"
 - Impacientes.
 - Poco educados y faltones
14. Me siento más contento conmigo mismo cuando...
- Cedo el paso aunque no tengan preferencia.
 - He demostrado a los demás que soy un gran conductor.
 - Durante el viaje he respetado las normas de circulación.
 - He favorecido al adelantamiento a otros automovilistas.
15. Me molesta que...
- No respeten el ritmo que llevo conduciendo.
 - Me adelanten vehículos menos potentes que el mío.
 - Me indiquen los fallos y errores cometidos.
 - Hablen y me distraigan cuando estoy conduciendo.
16. Me comporto agresivamente si...
- Me doy un pequeño golpe con otro vehículo.
 - Tengo que hacer una maniobra.
 - Me llaman la atención sin razón.
 - Me quitan el lugar de aparcamiento.
17. Tiendo a arriesgar habitualmente...
- En lo adelantamientos.
 - Cuando hay mala visibilidad.
 - Al tomar las curvas.
 - En ninguna de estas circunstancias.

NO SE DETENGA. CONTINÚE EN LA PÁGINA
SIGUIENTE

18. Extremo las medidas de seguridad...

- a. Siempre que me aproximo a un paso peatonal.
- b. Cuando viajo en días señalados de mucha circulación.
- c. En días de lluvia.
- d. En los adelantamientos.

19. Cuando llevo prisa...

- a. Me pongo nervioso e impaciente ante los semáforos.
- b. Me pongo mal de humor por las actuaciones de los agentes de tráfico.
- c. No presto demasiada atención a la señalización.
- d. No suele sucederme nada de lo anterior.

20. Me muestro inseguro con el coche...

- a. Cuando la carretera está mojada o resbaladiza.
- b. Al realizar los adelantamientos.
- c. Cuando fallan los mecanismos del coche.
- d. Casi nunca.

**SEÑALE SU RELACIÓN MÁS FRECUENTE O LA
QUE CREE QUE TENDRÍA EN LAS SIGUIENTES
SITUACIONES**

21. Usted está maniobrando para estacionar su coche en la calle, pero otros usuarios le pitan reiteradamente:

- a. Sigue maniobrando sin inmutarse.
- b. Aparca lo más rápidamente posible, intentando no molestar a los demás.
- c. Reacciona de manera agresiva.
- d. Se marcha a otro lugar o deja pasar.

22. Se encuentra ante una confluencia vial, con la señal "ceda el paso" y tráfico intenso:

- a. Pasa si cree que no hay peligro.
- b. Se incorpora rápidamente sin parar.
- c. Cede el paso con paciencia.
- d. Si tiene prisa, no se detiene.

23. Intenta aparcar en el lugar que acaba de quedar libre, pero otro automovilista más "listillo" se le adelanta:

- a. Trata de indicarle que Ud. Ha llegado antes y va a aparcar.
- b. Atraviesa su coche y discute el asunto.
- c. Reacciona agresivamente y toca el claxon.
- d. Busca, sin más otro aparcamiento.

24. Está ante un semáforo verde, pero el agente de tráfico retiene la circulación unos minutos, sin motivo aparente:

- a. Se pone nervioso y se impacienta.
- b. Hace caso del agente y se despreocupa del tema.
- c. Se detiene y espera.
- d. Si tarda un poco, le llama la atención de alguna manera.

25. Va conduciendo normalmente en carretera; inesperadamente se le coloca delante otro usuario haciéndole realizar una brusca acción evasiva:

- a. Si no ocurre nada, deja que siga.
- b. Reacciona de forma agresiva y le llama la atención.
- c. Hace que se detenga para pedirle explicación.
- d. Le adelanta y hace gestos insultantes.

26. Conduciendo en caravana detrás de un vehículo lento, al intentar adelantarle, otros vehículos se le adelantan, le impiden el paso e incluso le pitan:
- Adelantan, pase lo que pase.
 - Deja que le adelanten y se vayan.
 - Recrimina la acción de los otros conductores.
 - Se aguanta y espera para intentarlo de nuevo.
27. Conduciendo por el carril central de una carretera de doble vía a una velocidad reglamentaria, otro automovilista le da reiteradamente señales de luces para que se retire a un lado:
- Continúa, sin importarle la impaciencia del otro conductor.
 - Pide disculpas y se pasa al otro carril.
 - Reacciona con agresividad y le indica que, si tiene prisa, adelante por el otro carril.
 - Se retire al otro carril.
28. Conduciendo con normalidad por carreteras, ve cómo el agente de tráfico le adelanta y le indica que se detenga:
- Se inquiete, pensando que ya ha hecho algo mal.
 - Extrañado, se detiene, esperando ver lo que desea.
 - Se detiene tranquilamente, seguro de no haber infringido ninguna norma de circulación.
 - Se detiene y sale del coche dando un fuerte portazo y voceando.
29. Sale de viaje y algún miembro de su familia le va haciendo constantemente observaciones y recriminaciones:
- Se siente molesto y le advierte de su actitud poco favorable para conducir.
 - La manda callar y si persiste, detiene el coche.
 - Tiene en cuenta alguna de sus observaciones.
 - No hace caso a sus comentarios.
30. Se encuentra en uno de los muchos atascos urbanos y ve cómo pasa el tiempo y apenas avanza:
- Se intranquiliza y se inquieta al ver que nadie hace nada.
 - Se llena de paciencia y espera.
 - Adelanta por otro carril o por el arcén.
 - Procura salir por primera calle.
31. Por la mañana, debido a la densidad de tráfico urbano, no puede llegar puntual a su destino.
- Se impacienta y toca el claxon.
 - Si lleva mucha prisa, procura alguna solución o deja el coche aparcado y se va andando.
 - Pacientemente espera y si puede cambia de ruta.
 - Se enfurece y toca el claxon.
32. Va conduciendo bastante lentamente por la carretera; otros automovilistas de atrás le pitan o dan las luces:
- Reacciona agresivamente.
 - Se va a su derecha y deja pasar.
 - Sigue a su aire sin importarle.
 - Les indica que no puede ir más deprisa por alguna razón.
33. Se encuentra ante una interrupción de tráfico sin conocer las causas, no obstante, ve cómo algunos automovilistas se cuelan por el arcén y continúan.
- Lo recrimina y si es posible, obstaculiza su paso.
 - Espera tranquilamente.
 - Si otros pasan, Ud. les sigue.
 - Si lleva prisa, procura buscar una salida.

**NO SE DETENGA. CONTINÚE EN LA PÁGINA
SIGUIENTE**

34. Conduciendo, le sigue detrás otro vehículo que intenta adelantarle; le indica Ud. La presencia de vehículos en sentido contrario y sin embargo, insiste:

- a. Sigue su camino.
- b. Reitera el aviso y se retira lo más que pueda a su derecha.
- c. Le obstaculiza el paso.
- d. Le recrimina agresivamente.

35. De repente tiene que frenar ante la presencia de un peatón que se cruza y éste ni se inmuta:

- a. Se detiene y le advierte de su imprudencia.
- b. Le increpa agresivamente.
- c. Le intenta asustar.
- d. Evita atropellarle y sigue su camino.

36. El conductor que va delante, da un frenazo bruscamente y Ud. Se empotra en la parte trasera, sin que pueda evitarlo:

- a. Recrimina la acción del otro usuario.
- b. Discute y le hace saber de su faena.
- c. Baja para ver los desperfectos e intenta dialogar sobre el tema.
- d. Reconoce su despiste y acepta sus reclamaciones.

37. Se acaba de poner para Ud. El semáforo en verde; no obstante, observa que algunos peatones cruzan sin prisa, haciéndole esperar:

- a. Intenta salir cortándole el paso.
- b. Espera pacientemente que pasen.
- c. Les hace saber de alguna forma que debe esperar.
- d. Acelera intimidándoles.

38. Otro automovilista le adelanta, haciéndolo de forma temeraria y se coloca delante de su vehículo; Ud. Trata de frenar pero le alcanza causándole desperfectos:

- a. Reacciona de forma agresiva contra el conductor.
- b. Ve los daños y trata de llegar a un acuerdo con él.
- c. Le hace saber que él ha sido el culpable.
- d. Trata de intimidarle para que pague los desperfectos.

39. Conduciendo con normalidad, de pronto otro automovilista, que no ha hecho el STOP, le alcanza lateralmente, causándole grandes daños en su coche:

- a. Calmadamente le pide explicaciones.
- b. Le hace saber que él es el causante y le advierte de su despiste.
- c. Se muestra agresivo y le recrimina su error.
- d. Se muestra agresivo e intransigente y hace ademanes de pegarle.

40. Conduciendo en zona urbana con señal de velocidad limitada, va ligeramente por encima de lo indicado. El agente de tráfico le detiene:

- a. Se disculpa e intenta convencerle de que no le sancione.
- b. Discute su actuación.
- c. Acepta la sanción sin rechistar.
- d. No hace caso de la multa.

41. Se encuentra un semáforo en intermitencia y en verde para peatones.

- a. Acelera y pasa antes que ellos.
- b. Espera impaciente que pasen.
- c. Tranquilamente espera a que pase el último.
- d. Sigue la marcha con preocupación.

42. Va a adelantar a otro vehículo, pero cuando lo intenta, éste se lo impide a propósito aumentando la velocidad:
- Toca el claxon insistentemente y pasa a toda costa.
 - Se muestra agresivo verbalmente o gestualmente.
 - Critica su acción, pero espera.
 - Le deja que se vaya.
43. Otro conductor hace que Ud. Comenta una acción evasiva (o comenta una infracción) y no le pide disculpas:
- Procura anotar su matrícula y denunciarle.
 - Se enfada mucho y le insulta aunque le oiga.
 - Trata de alcanzarle y le hace parar.
 - Se resigna, sin más.
44. En una autovía con carril para vehículos lentos, se encuentra con un camión que no hace uso de dicho carril, obstruyéndole el paso:
- Le recrimina con gesto o palabras.
 - Le indica que se retire al carril para vehículos lentos.
 - Le adelanta, sin más.
 - Espera pacientemente.
45. Va conduciendo acompañado de gente que le va distraendo constantemente:
- Enfadado, recrimina su actuación.
 - Procura ignorarlos o les pide que le dejen en paz.
 - Si no le hacen caso, detiene el coche.
 - Participa en su conversación y de sus bromas.
46. Se encuentra detrás de un conductor “novato” ante un semáforo que se pone en verde, pero tarda bastante en iniciar la marcha:
- Toca el claxon y recrimina su inexperiencia.
 - Le indica que inicie la marcha.
 - Se impacienta ante la tardanza.
 - Espera pacientemente a que inicie la marcha.
47. En caravana, Ud. Y otros conductores han cedido el paso a una ambulancia; sin embargo, otros que vienen detrás aprovechan la ocasión y le obstaculizan para incorporarse al carril:
- Se enfada por ello y critica su actuación.
 - Les deja que pasen.
 - Les avisa para que le dejen incorporarse al tráfico.
 - Atraviesa el coche haciéndoles frenar bruscamente.
48. Al intentar salir, encuentra un coche aparcado en doble fila que le impide su salida durante un buen rato:
- Se enfada mucho y toca reiteradamente el claxon.
 - Al llegar el dueño le recrimina e insulta.
 - Toca el claxon para avisar al propietario y espera un poco.
 - Acepta sus disculpas.
49. Conduciendo de noche, otro vehículo que viene en sentido contrario le deslumbra, Ud. Le avisa de ello, pero él no se da por enterado.
- Le avisa de su negligencia.
 - Le insulta y le da luces.
 - Si persiste, hace lo mismo que él.
 - Disminuye la velocidad y deja que pase.
50. Al intentar adelantar a un autobús, éste de inmediato de la intermitencia, para y girar a la izquierda:
- Toca reiteradamente el claxon e intenta adelantar.
 - Insulta e incrementa su acción, pero no adelanta.
 - Desiste de adelantar.
 - Sigue la maniobra de adelantamiento y le insulta al pasar.

51. De noche, una vez que ha adelantado a otro vehículo, éste mantiene las luces largas, deslumbrándole un buen rato:
- Frena bruscamente para que se dé cuenta de que le están molestando las luces.
 - Le deja pasar y hace lo mismo que él.
 - Le hace señales para que se dé cuenta de que lleva luces largas.
 - Aumenta la velocidad para dejarle atrás.
52. Va a entrar por una calle de dirección única, pero otro coche viene por ella, haciendo caso omiso de la señal de prohibido:
- Le deja pasar.
 - Le hace retroceder, sin dudar.
 - Le advierte de su error.
 - Le increpa y le hace retroceder.
53. Conduciendo en caravana, ve cómo otros vehículos vienen adelantando por el arcén hasta que les obstaculizan otro aparcado e él, entonces intentan colocarse delante de Ud.
- No deja incorporarse a ninguno.
 - Da paso a uno o dos.
 - Recrimina su actuación y no deja pasar a ninguno.
 - Si no tiene prisa, espera a que pasen.
54. En día de niebla abundante va conduciendo en carretera detrás de un vehículo largo:
- Intenta adelantar dando señales de luces.
 - Aguanta pacientemente hasta que pueda hacerlo.
 - Le hace señales para que le indique cuándo puede pasar.
 - Adelanta sin más.
55. En un día de lluvia, al pasar por un charco, empapa a los peatones que pasan por la acera:
- Se disculpa de alguna forma.
 - Continúa sin más.
 - Se ríe y piensa que la culpa es de ellos.
 - Tendrá cuidado de que no vuelva a pasar en otra ocasión.
56. Deja su coche estacionado en casco urbano; al regresar se encuentra con un agente multándole:
- Intenta convencer al agente de que el retraso fue involuntario.
 - Increpa al agente si no hace caso.
 - Paga la multa y procura aparcar mejor otro día.
 - Se niega rotundamente a pagar la multa.
57. Se acerca a un cruce en el cual tiene preferencia; sin embargo viene otro usuario que no parece dispuesto a cederle el paso:
- Continúa a la misma velocidad, ya que tiene preferencia.
 - Le hace señales para hacerle saber su presencia y preferencia.
 - Le deja pasar si lo hace.
 - Le insulta por su actitud.

FIN DE LA PRUEBA. SI HA TEMRINADO
ANTES DEL TIEMPO CONCEDIDO, REPASE
SUS CONTESTACIONES.

Anexo “C”

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es conducida por Zapata Morante Gustavo Ernesto, con D.N.I n° 72967587; estudiante de la Universidad Señor de Sipán. La finalidad de esta investigación es Determinar la relación entre motivaciones psicosociales y patrones de conducta en conductores de una empresa de transportes de Chiclayo. Dicho estudio cuenta con la autorización de la institución y de la universidad en mención.

Si decide participar en el estudio, se le pedirá responder una serie de preguntas concernientes a la investigación. Todo ello tomará un promedio de 40 minutos. Para ello, usted no deberá pagar nada por ser parte del estudio. Por otro lado, no existen riesgos, ni se le realizará ningún procedimiento que pueda poner en riesgo su salud o integridad; asimismo, su participación en este estudio es estrictamente voluntaria.

Le podemos garantizar que la información que usted brinde es absolutamente confidencial y anónima; pues cada entrevista será codificada.

Usted puede hacer todas las preguntas que desee antes de decidir si desea participar o no, se las responderé gustosamente. Si, una vez que usted ha aceptado participar, luego se desanima o ya no desea continuar, puede hacerlo sin ninguna preocupación. Desde ya le agradecemos su participación.

Firma del investigador

Yo _____ acepto participar voluntariamente en esta investigación. He sido informado (a) que tendré que responder a cuestionarios, los cuales durarán un aproximado de 40 minutos.

Reconozco que la información que se provea en el curso es estrictamente confidencial y no será por ningún motivo para otros propósitos sin mi consentimiento, he sido informado de que puedo realizar preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y/o que puedo abandonar la investigación cuando yo lo requiera, sin realizar algún trámite o pago alguno. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar al número telefónico 995558647, perteneciente a la autora de la investigación.

Firma del participante

Fecha

D.N.I

Anexo “D”

Validación de contenido de la Escala de Motivaciones Psicosociales y del Cuestionario de Personalidad

Tabla 4. *Validación de juicio de expertos del MPSS*

Claridad									
	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	SUM A	PROMEDI O	v DE AIKEN	
Item 1	4	4	4	4	4	20	4		1.00
Item 2	4	2	4	3	4	17	3.4		0.80
Item 3	4	2	4	4	4	18	3.6		0.87
Item 4	4	2	4	3	4	17	3.4		0.80
Item 5	4	2	4	4	4	18	3.6		0.87
Item 6	4	4	4	4	4	20	4		1.00
Item 7	4	4	4	4	4	20	4		1.00
Item 8	4	4	4	4	4	20	4		1.00
Item 9	4	4	4	4	4	20	4		1.00
Item 10	4	4	4	3	4	19	3.8		0.93
Item 11	4	4	4	4	4	20	4		1.00
Item 12	4	4	4	3	4	19	3.8		0.93
Item 13	4	4	4	4	4	20	4		1.00
Item 14	4	4	4	4	4	20	4		1.00
Item 15	4	4	4	4	4	20	4		1.00
Item 16	4	4	4	4	4	20	4		1.00
Item 17	4	3	4	4	4	19	3.8		0.93
Item 18	4	4	4	3	4	19	3.8		0.93
Item 19	4	4	4	3	4	19	3.8		0.93
Item 20	4	4	4	3	4	19	3.8		0.93
Item 21	4	4	4	4	4	20	4		1.00
Item 22	4	4	4	4	4	20	4		1.00
Item 23	4	4	4	4	4	20	4		1.00
Item 24	4	3	4	3	4	18	3.6		0.87
Item 25	4	4	4	4	4	20	4		1.00
Item 26	4	4	4	4	4	20	4		1.00
Item 27	4	4	4	4	4	20	4		1.00
Item 28	4	4	4	3	4	19	3.8		0.93
Item 29	4	4	4	4	4	20	4		1.00
Item 30	4	4	4	4	4	20	4		1.00
Item 31	4	4	4	4	4	20	4		1.00
Item 32	4	4	4	3	4	19	3.8		0.93
Item 33	4	4	4	4	4	20	4		1.00
Item 34	4	4	4	4	4	20	4		1.00
Item 35	4	4	4	4	4	20	4		1.00

Item 36	4	4	4	3	4	19	3.8	0.93
Item 37	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 38	4	4	4	3	4	19	3.8	0.93
Item 39	4	4	4	3	4	19	3.8	0.93
Item 40	4	4	4	3	4	19	3.8	0.93
Item 41	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 42	4	4	4	4	3	19	3.8	0.93
Item 43	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 44	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 45	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 46	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 47	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 48	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 49	4	2	4	3	4	17	3.4	0.80
Item 50	4	2	4	4	4	18	3.6	0.87
Item 51	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 52	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 53	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 54	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 55	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 56	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 57	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 58	3	4	4	3	4	18	3.6	0.87
Item 59	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 60	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 61	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 62	4	4	4	3	4	19	3.8	0.93
Item 63	4	4	4	3	4	19	3.8	0.93
Item 64	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 65	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 66	4	4	4	3	4	19	3.8	0.93
Item 67	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 68	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 69	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 70	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 71	4	4	4	3	4	19	3.8	0.93
Item 72	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 73	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 74	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 75	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 76	4	4	4	3	4	19	3.8	0.93
Item 77	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 78	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 79	4	4	4	3	4	19	3.8	0.93
Item 80	4	4	4	3	4	19	3.8	0.93

Item 81	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 82	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 83	4	4	4	3	4	19	3.8	0.93
Item 84	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 85	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 86	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 87	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 88	4	4	4	3	4	19	3.8	0.93
Item 89	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 90	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 91	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 92	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 93	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 94	2	4	4	4	4	18	3.6	0.87
Item 95	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 96	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 97	3	4	4	3	4	18	3.6	0.87
Item 98	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 99	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 100	4	4	4	3	4	19	3.8	0.93
Item 101	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 102	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 103	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 104	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 105	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 106	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 107	4	4	4	3	4	19	3.8	0.93
Item 108	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 109	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 110	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 111	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 112	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 113	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 114	4	4	4	4	4	20	4	1.00

Item 115	4	4	4	3	4	19	3.8	0.93
Item 116	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 117	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 118	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 119	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 120	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 121	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 122	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 123	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 124	4	4	4	2	4	18	3.6	0.87
Item 125	4	4	4	3	4	19	3.8	0.93
Item 126	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 127	4	4	4	3	4	19	3.8	0.93
Item 128	4	3	4	2	4	17	3.4	0.80
Item 129	4	3	4	3	4	18	3.6	0.87
Item 130	4	3	4	3	4	18	3.6	0.87
Item 131	4	3	4	3	4	18	3.6	0.87
Item 132	4	3	4	3	4	18	3.6	0.87
Item 133	4	3	4	2	4	17	3.4	0.80
Item 134	4	3	4	3	4	18	3.6	0.87
Item 135	4	3	4	3	4	18	3.6	0.87
Item 136	4	3	4	3	4	18	3.6	0.87
Item 137	4	3	4	3	4	18	3.6	0.87
Item 138	4	3	4	4	4	19	3.8	0.93
Item 139	4	3	4	3	4	18	3.6	0.87
Item 140	4	3	4	3	4	18	3.6	0.87
Item 141	4	3	4	3	4	18	3.6	0.87

Item 142	4	3	4	3	4	18	3.6	0.87
Item 143	4	3	4	4	4	19	3.8	0.93
Item 144	4	3	4	2	4	17	3.4	0.80
Item 145	4	3	4	3	4	18	3.6	0.87
Item 146	4	3	4	3	4	18	3.6	0.87
Item 147	4	3	4	2	4	17	3.4	0.80
Item 148	4	3	4	3	4	18	3.6	0.87
Item 149	4	3	4	3	4	18	3.6	0.87
Item 150	4	3	4	3	4	18	3.6	0.87
Item 151	4	3	4	3	4	18	3.6	0.87
Item 152	4	3	4	3	4	18	3.6	0.87
Item 153	4	3	4	3	4	18	3.6	0.87
Item 154	4	3	4	2	4	17	3.4	0.80
Item 155	4	3	4	3	4	18	3.6	0.87
Item 156	4	3	4	2	4	17	3.4	0.80
Item 157	4	3	4	3	4	18	3.6	0.87
Item 158	4	3	4	3	4	18	3.6	0.87
Item 159	4	3	4	2	4	17	3.4	0.80
Item 160	4	3	4	3	4	18	3.6	0.87
Item 161	4	3	4	3	4	18	3.6	0.87
Item 162	4	3	4	3	4	18	3.6	0.87
Item 163	4	3	4	3	4	18	3.6	0.87
Item 164	4	3	4	3	4	18	3.6	0.87
Item 165	4	3	4	2	4	17	3.4	0.80
Item 166	4	3	4	3	4	18	3.6	0.87
Item 167	4	3	4	2	4	17	3.4	0.80
Item 168	4	3	4	2	4	17	3.4	0.80

4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	3	4	19	3.8	0.93
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	3	4	19	3.8	0.93
4	4	4	3	4	19	3.8	0.93
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	3	4	19	3.8	0.93
4	4	4	3	4	19	3.8	0.93
4	4	4	3	4	19	3.8	0.93
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	3	4	19	3.8	0.93
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	3	4	19	3.8	0.93
4	4	4	3	4	19	3.8	0.93
4	4	4	3	4	19	3.8	0.93
4	4	4	3	4	19	3.8	0.93
4	4	4	3	4	19	3.8	0.93
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	3	4	19	3.8	0.93
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	3	4	19	3.8	0.93
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	3	4	19	3.8	0.93
4	4	4	2	4	18	3.6	0.87
4	4	4	3	4	19	3.8	0.93

4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	3	4	19	3.8	0.93
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	3	4	19	3.8	0.93
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	3	4	19	3.8	0.93
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	3	4	19	3.8	0.93

4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	3	4	19	3.8	0.93
4	4	4	3	4	19	3.8	0.93
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	3	4	19	3.8	0.93
4	4	4	3	4	19	3.8	0.93
4	4	4	3	4	19	3.8	0.93
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	3	4	19	3.8	0.93
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	3	4	19	3.8	0.93
4	4	4	3	4	19	3.8	0.93
4	4	4	3	4	19	3.8	0.93
4	4	4	3	4	19	3.8	0.93
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	3	4	19	3.8	0.93
4	4	4	3	4	19	3.8	0.93
4	4	4	3	4	19	3.8	0.93
4	4	4	3	4	19	3.8	0.93
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	3	4	19	3.8	0.93
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	3	4	19	3.8	0.93
4	4	4	3	4	19	3.8	0.93
4	4	4	4	4	20	4	1.00

4	4	4	3	4	19	3.8	0.93
4	4	4	3	4	19	3.8	0.93
4	4	4	3	4	19	3.8	0.93
4	4	4	3	4	19	3.8	0.93

Fuente: elaboración propia

Tabla 5. Validación de juicio de experto del PSS

Claridad								
	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	suma	promedio	V DE AIKEN
Item 1	4	3	4	4	4	19	3.8	0.93
Item 2	3	2	4	3	1	13	2.6	0.53
Item 3	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 4	4	3	4	4	4	19	3.8	0.93
Item 5	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 6	3	4	4	4	3	18	3.6	0.87
Item 7	4	4	4	4	3	19	3.8	0.93
Item 8	3	4	4	4	2	17	3.4	0.80
Item 9	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 10	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 11	3	4	3	4	3	17	3.4	0.80
Item 12	4	4	4	4	3	19	3.8	0.93
Item 13	3	4	4	4	3	18	3.6	0.87
Item 14	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 15	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 16	4	4	2	4	4	18	3.6	0.87
Item 17	4	3	4	4	4	19	3.8	0.93
Item 18	4	3	1	4	4	16	3.2	0.73
Item 19	4	3	4	4	4	19	3.8	0.93
Item 20	3	4	4	3	3	17	3.4	0.80
Item 21	3	4	4	4	4	19	3.8	0.93
Item 22	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 23	3	4	4	3	4	18	3.6	0.87
Item 24	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 25	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 26	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 27	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 28	3	4	4	4	4	19	3.8	0.93
Item 29	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 30	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 31	4	4	4	3	4	19	3.8	0.93
Item 32	4	4	4	4	3	19	3.8	0.93
Item 33	4	4	1	4	3	16	3.2	0.73
Item 34	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 35	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 36	4	4	2	4	4	18	3.6	0.87

Item 37	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 38	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 39	4	3	4	4	2	17	3.4	0.80
Item 40	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 41	4	4	4	4	3	19	3.8	0.93
Item 42	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 43	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 44	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 45	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 46	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 47	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 48	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 49	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 50	4	4	4	4	2	18	3.6	0.87
Item 51	4	4	4	4	2	18	3.6	0.87
Item 52	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 53	4	3	4	4	2	17	3.4	0.80
Item 54	4	4	4	4	3	19	3.8	0.93
Item 55	4	4	4	4	4	20	4	1.00
Item 56	3	4	4	4	4	19	3.8	0.93
Item 57	4	4	4	4	4	20	4	1.00

Fuente: elaboración propia

Coherencia								
Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	suma	promedio	V DE AIKEN	
4	4	4	4	4	20	4	1.00	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00	1.00
4	4	3	4	4	19	3.8	0.93	0.93
4	4	4	4	4	20	4	1.00	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00	1.00
4	4	3	4	4	19	3.8	0.93	0.93
4	4	3	4	4	19	3.8	0.93	0.93
4	4	4	4	4	20	4	1.00	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00	1.00

4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00
4	4	4	4	4	20	4	1.00

Fuente: elaboración propia

**Baremos de la Escala de Motivaciones Psicosociales y del Cuestionario de
Personalidad**

Tabla 6. *Baremos en Percentiles de las Motivaciones Psicosociales de los Conductores de una Empresa de Chiclayo por Dimensiones*

PERCENTILES	DIMENSIONES				
	Actividad	Expectativa	Ejecución	Incentivo	Satisfacción
1	77.02	58.00	58.00	60.00	122.04
5	86.00	61.05	61.00	68.00	144.10
10	88.00	63.00	63.00	69.00	151.00
20	91.00	66.00	66.00	73.20	161.00
30	92.00	68.00	67.00	77.00	171.00
40	93.00	70.00	68.00	80.00	177.00
50	95.00	71.00	70.00	82.00	181.00
60	96.00	73.00	71.00	84.00	188.00
70	99.00	74.00	73.00	87.00	193.00
80	101.00	77.00	75.00	91.00	196.80
90	103.00	81.00	77.00	97.00	203.00
95	106.00	85.95	79.95	102.95	210.00
99	111.00	91.96	83.00	114.97	220.00
Media	95.49	71.64	70.04	82.55	179.92
Desviación estándar	6.447	6.918	5.487	10.679	20.448
Mínima	73	56	56	50	101
Máxima	119	94	93	117	240

Fuente: elaboración propia

Tabla 7. *Baremos en percentiles de las Motivaciones Psicosociales*

DIMENSIONES					
PERCENTILES	ACTIVIDAD	EXPECTATIVA	EJECUCION	INCENTIVO	SATISFACCION
5	87.05	61.00	63.00	65.05	150.00
10	89.00	63.00	63.10	70.00	156.10
20	91.00	67.00	67.00	74.00	168.20
30	92.00	69.00	68.00	78.00	176.30
40	94.00	70.40	70.00	81.00	181.40
50	95.00	73.00	71.00	82.00	187.00
60	96.60	74.00	72.60	84.00	192.00
70	99.00	75.70	74.00	86.00	194.00
80	101.00	78.00	76.00	90.00	196.80
90	103.00	83.00	78.00	96.80	203.90
95	106.00	87.00	80.95	100.00	211.75
99	113.95	92.00	83.00	109.74	235.80
Media	95.82	72.76	71.14	82.11	183.91
Desviación estándar	6.040	7.350	5.510	10.159	18.084
Mínimo	77	59	57	50	141
Máximo	115	92	83	111	240

Fuente: elaboración propia

Tabla 8. Baremos en percentiles de las Motivaciones Psicosociales según nivel de Actividad

ACTIVIDAD						
Percentiles	AUTOESTIMA AUTOCONCEPTO	ACEPTACION E INTEGRACION	RECONOCIMIENTO SOCIAL	AUTODESARROLLO	PODER	SEGURIDAD
5	15.00	12.00	13.00	13.00	13.00	15.00
10	15.00	12.00	13.00	14.00	14.00	15.00
20	16.00	13.00	14.00	14.00	15.00	16.00
30	16.00	13.00	15.00	14.00	16.00	16.00
40	17.00	14.00	15.00	15.00	16.00	17.00
50	17.00	14.00	15.00	15.00	16.00	17.00
60	17.00	15.00	16.00	15.00	17.00	17.00
70	18.00	15.00	16.00	16.00	17.00	18.00
80	18.00	16.00	17.00	16.00	18.80	18.00
90	19.00	17.00	18.00	17.00	19.00	19.00
95	19.00	18.00	19.00	17.95	20.00	19.00
99	20.79	20.79	20.79	18.79	21.00	20.79
Media	17.03	14.56	15.56	15.14	16.49	17.03
Desviación estándar	1.289	1.891	1.814	1.434	2.000	1.289
Mínimo	14	11	12	11	12	14
Máximo	21	21	21	19	21	21

Fuente: elaboración propia

Tabla 9. Baremos en percentiles de las Motivaciones Psicosociales según nivel de Expectativa

EXPECTATIVA						
Percentiles	AUTOESTIMA AUTOCONCEPTO	ACEPTACION E INTEGRACION	RECONOCIMIENTO SOCIAL	AUTODESARROLLO	PODER	SEGURIDAD
5	11.00	8.00	9.00	10.00	9.00	11.00
10	12.00	9.00	9.00	10.00	10.00	12.00
20	12.20	9.00	10.00	10.00	10.00	12.20
30	13.00	10.00	10.00	11.00	11.00	13.00
40	13.00	10.00	10.00	11.00	11.00	13.00
50	14.00	11.00	11.00	12.00	12.00	14.00
60	14.00	11.00	11.00	12.00	12.00	14.00
70	14.70	11.70	12.00	12.00	13.00	14.70
80	15.00	12.00	12.00	13.00	13.00	15.00
90	16.00	13.00	13.00	14.00	14.00	16.00
95	16.00	14.00	14.00	15.00	15.00	16.00
99	17.00	15.79	15.79	15.79	15.79	17.00
Media	13.78	10.75	10.93	11.72	11.82	13.78
Desviación estándar	1.580	1.769	1.625	1.456	1.744	1.580
Mínimo	10	8	8	9	8	10
Máximo	17	16	16	16	16	17

Fuente: elaboración propia

Tabla 10. *Baremos en percentiles de las Motivaciones Psicosociales según nivel de Ejecución.*

EJECUCION						
Percentiles	AUTOESTIMA AUTOCONCEPTO	ACEPTACION INTEGRACION	RECONOCIMIENTO SOCIAL	AUTODESARROLLO	PODER	SEGURIDAD
5	9.00	9.00	8.00	13.00	8.05	10.00
10	10.00	9.00	9.00	13.00	9.00	11.00
20	10.00	9.20	9.00	14.00	10.00	11.00
30	10.30	10.00	10.00	14.00	10.00	12.00
40	11.00	10.00	10.00	15.00	11.00	12.00
50	11.00	11.00	10.00	15.00	11.00	13.00
60	12.00	11.00	11.00	16.00	11.00	13.00
70	12.00	11.00	11.00	16.00	11.00	14.00
80	13.00	12.00	11.00	17.00	12.00	14.00
90	13.00	13.00	12.00	18.00	12.00	14.00
95	13.00	13.95	12.00	18.00	13.00	15.00
99	14.79	15.00	13.00	20.00	13.79	16.00
Media	11.33	10.72	10.27	15.38	10.72	12.73
Desviación estándar	1.356	1.479	1.275	1.745	1.238	1.455
Mínimo	9	8	7	12	8	10
Máximo	15	15	13	20	14	16

Fuente: elaboración propia

Tabla 11. *Baremos en percentiles de las Motivaciones Psicosociales según nivel de Incentivo.*

INCENTIVO						
Percentiles	AUTOESTIMA AUTOCONCEPTO	ACEPTACION INTEGRACION	RECONOCIMIENTO SOCIAL	AUTODESARROLLO	PODER	SEGURIDAD
5	8.00	8.00	13.00	15.05	6.05	8.00
10	9.00	9.00	14.00	17.00	7.00	9.00
20	10.00	10.00	15.00	17.20	8.00	10.00
30	10.00	10.00	16.00	19.00	8.00	10.00
40	11.00	11.00	16.00	19.40	9.00	11.00
50	11.00	11.00	17.00	20.50	10.00	11.00
60	12.00	12.00	17.60	21.00	10.00	12.00
70	12.70	13.00	18.00	22.00	11.00	12.70
80	13.00	13.00	19.00	23.00	12.00	13.00
90	14.90	14.00	21.00	24.90	13.00	14.90
95	15.00	15.00	22.95	26.00	14.95	15.00
99	18.58	16.00	26.00	30.00	16.00	18.58
Media	11.53	11.52	17.15	20.52	9.88	11.53
Desviación estándar	2.215	1.966	2.827	3.244	2.292	2.215
Mínimo	6	7	11	13	6	6
Máximo	19	16	26	30	16	19

Fuente: elaboración propia

Tabla 12. *Baremos en percentiles de las Motivaciones Psicosociales según nivel de Incentivo.*

SATISFACCION						
Percentiles	AUTOESTIMA AUTOCONCEPTO	ACEPTACION INTEGRACION	RECONOCIMIENTO SOCIAL	AUTODESARROLLO	PODER	SEGURIDAD
5	17.00	15.05	37.00	37.05	17.00	17.00
10	18.00	17.00	38.10	39.00	18.00	18.00
20	20.00	19.00	42.00	43.00	21.00	20.00
30	21.00	20.00	44.00	44.00	21.00	21.00
40	22.00	21.40	45.00	46.00	22.00	22.00
50	24.00	22.00	47.00	47.00	23.00	24.00
60	24.00	23.00	48.00	49.00	24.00	24.00
70	24.00	24.00	48.70	51.00	25.00	24.00
80	25.80	25.00	50.00	52.00	27.00	25.80
90	27.00	26.00	53.00	54.00	27.00	27.00
95	27.95	27.00	54.95	55.00	28.00	27.95
99	30.00	30.00	59.37	59.58	30.00	30.00
Media	22.74	21.87	46.15	47.34	23.07	22.74
Desviación estándar	3.412	3.560	5.144	5.450	3.459	3.412
Mínimo	15	12	34	35	13	15
Máximo	30	30	60	60	30	30

Fuente: elaboración propia

Tabla 13. *Baremos en Percentiles de los Patrones de Conductas de los Conductores de una Empresa de Chiclayo por Dimensiones*

Percentiles	Situacionales	Rasgos situacionales
5	75.05	41.00
10	80.10	44.00
20	85.00	48.00
30	89.00	50.00
40	91.00	51.00
50	93.00	53.00
60	95.00	54.00
70	97.00	55.00
80	99.00	57.00
90	102.00	58.00
95	104.00	60.00
99	109.99	64.99
Media	91.89	52.02
Desviación estándar	9.160	6.142
Mínima	46	30
Máxima	112	80

Fuente: elaboración propia

Anexo "F"

Prueba de Normalidad

En la tabla 14. Podemos observar en la prueba de kolgomorov que los p-valor de cada dimensión de las variables en estudio son menores a 0.05, la cual nos lleva a decir que los datos no siguen una distribución normal, excepto las dimensiones Ejecución, Incentivo y la variable Motivaciones Psicosociales, que siguen una distribución normal.

Tabla 14. *Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
ACTIVIDAD	,104	120	,003	,982	120	,108
EXPECTATIVA	,091	120	,016	,976	120	,027
EJECUCION	,050	120	,200*	,991	120	,624
INCENTIVO	,073	120	,168	,989	120	,428
SATISFACCION	,090	120	,018	,978	120	,051
MOTIVACIONES PSICOSOCIALES	,063	120	,200*	,990	120	,578
RASGOS SITUACIONALES	,123	120	,000	,965	120	,003
SITUACIONAL	,098	120	,007	,963	120	,002
PATRONES DE CONDUCTA	,114	120	,001	,945	120	,000

Fuente: elaboración propia

Anexo "G"

ESCALA MPS MUESTRA

Validez y Confiabilidad

PARTE 1

Validez: Para poder calcular la validez aplicamos la prueba KMO y la prueba de Bartlett.

Tabla 15. *Prueba de KMO y Bartlett*

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,513
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	19216,505
	gl	7875
	Sig.	,000

Fuente: elaboración propia

Podemos observar en la tabla 15, que el valor obtenido por KMO es mayor a 0.5 pero menor a 0.6, eso quiere decir que el instrumento tiene un nivel de validez bajo.

También podemos observar que el valor obtenido por Bartlett es diferente a 1, por lo que deducimos que existe correlación significativa entre las variables.

Confiabilidad: Obtenemos la confiabilidad calculando el coeficiente alfa de Cronbach

Tabla 16. *Estadísticas de Fiabilidad*

Estadísticas de Fiabilidad		
	Alfa de Cronbach basada en elementos	
Alfa de Cronbach	estandarizados	N de elementos
,779	,785	126

Fuente: elaboración propia

En la tabla 16. Podemos observar que el coeficiente de Alfa de Cronbach obtenido con el programa estadístico SPSS presenta un valor de 0,779; el cual se encuentra por encima del valor de 0,5 dando como resultado que el coeficiente alfa es aceptable y confiable.

PARTE 2

Validez

Tabla 17. *Prueba de KMO y Bartlett*

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,531
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	3040,534
	gl	1081
	Sig.	,000

Fuente: elaboración propia

Podemos observar en la tabla 17, el valor obtenido por KMO es mayor a 0.5 pero menor a 0.6, eso quiere decir que el instrumento tiene un nivel de validez bajo.

También podemos observar que el valor obtenido por Bartlett es diferente a 1, por lo que deducimos que existe correlación significativa entre las variables.

Confiabilidad

Tabla 18. *Estadísticas de fiabilidad*

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach basada en		
Alfa de Cronbach	elementos estandarizados	N de elementos
,453	,388	47

En la tabla 18. Podemos observar que el valor de Alpha Cronbach es igual a 0.453, por lo que decimos que el instrumento es fiable moderadamente.

Anexo "H"

ESCALA PSS MUESTRA
VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

Validez

Tabla 19. *KMO y prueba de Bartlett*

KMO y prueba de Bartlett		
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,632
	Chi-cuadrado aproximado	4207,196
Prueba de esfericidad de Bartlett	gl	1596
	Sig.	,000

Podemos observar en la tabla 19, el valor obtenido por KMO es mayor a 0.6 pero menor a 0.7, eso quiere decir que el instrumento tiene un nivel de validez mediocre.

También podemos observar que el valor obtenido por Bartlett es diferente a 1, por lo que deducimos que existe correlación significativa entre las variables.

Confiabilidad

Tabla 20. *Estadísticos de fiabilidad*

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach		N de elementos
	,712	57

En la tabla 20, podemos observar que el valor de Alpha Cronbach obtenido a través del programa estadístico SPSS es igual a 0.712, por lo que decimos que el instrumento es respetable y confiable.