

Motivation scale adolescent (EM1) based on the Motivational Model of McClelland Typology¹

Leonardo Yovany Álvarez Ramírez²

¹ Esta investigación hace parte del Proyecto sobre el Desarrollo de la Escala EM1 forma adolescentes y adultos. Universidad de Santander UDES.

² Docente investigador programa de Psicología Universidad de Santander UDES. Correspondencia: leonardoalvarez64@gmail.com. Bucaramanga - Colombia.

Escala de motivación adolescente (EM1) basada en el Modelo Motivacional de McClelland

Recibido: diciembre 5 de 2011

Revisado: enero 18 de 2012

Aprobado: marzo 28 de 2012

ABSTRACT

The purpose of this study was to validate a scale from the motivational model of McClelland typology, to measure the motivations of achievement, power, affiliation and recognition in a sample of adolescents in the city of Bucaramanga, identifying correlations between such motivations and the age, the socio-economic stratum, the schooling of the participants and their differences according to sex. An investigation non experimental correlation across was conducted. The procedure included the evaluation of a repertoire of items by expert judges piloted in groups equivalent to the target sample and subjected to principal components analysis with Varimax rotation, a correlational analysis, as well as external validation with the CMT (Questionnaire of motivation for the work) (Toro, 1982) and the MPS (Scale of psychosocial motives) (Fernández, 1987). The findings confirmed the four types of motivations as the theoretical model. Positive correlations were found between the scale and the CMT ($r=0.74$) and the MPS ($r=0.79$) and Cronbach's Alpha coefficients in the retest were ($\alpha=0.65$ and $\alpha=0.88$). Positive correlations were obtained good with age ($0.59 \leq r \leq 0.61$) and the educational level ($0.60 \leq r \leq 0.70$) and average with the socio-economic stratum ($0.48 \leq r \leq 0.71$). Sex differences were not significant with $p < 0.0346$. In conclusion, the validated scale can be an instrument of appropriate assessment of the psychosocial motives of achievement, affiliation, recognition and power in adolescents.

Key words: Achievement, power, affiliation, recognition, questionnaire of motivation for the Work, Scale of psychosocial motives.

RESUMEN

El propósito de este estudio fue validar una escala desde el modelo motivacional de McClelland, para medir las motivaciones de logro, poder, filiación y reconocimiento en una muestra de adolescentes de la ciudad de Bucaramanga, identificando correlaciones entre tales motivaciones y la edad, el estrato socio económico, la escolaridad de los participantes y sus diferencias según el sexo. Se realizó una investigación no experimental-correlacional-transversal. El procedimiento incluyó la evaluación de un repertorio de ítems por jueces expertos piloteados en grupos equivalentes a la muestra objetivo y sometidos a análisis de componentes principales por rotación varimax, a análisis correlacional- interfactores, así como validación externa con el CMT (Cuestionario de Motivación para el Trabajo) (Toro, 1982) y el MPS (Escala de motivaciones Psicosociales) (Fernández, 1987). Los hallazgos confirmaron los cuatro tipos de motivaciones según el modelo teórico. Se encontraron correlaciones positivas entre la escala y el CMT ($r=0.74$) y el MPS ($r=0.79$) y los coeficientes Alfa de Cronbach en el retest fueron de ($\alpha=0.65$ y $\alpha=0.88$). Se obtuvieron correlaciones positivas buenas con la edad ($0.59 \leq r \leq 0.61$) y el nivel educativo ($0.60 \leq r \leq 0.70$) y promedio con el estrato socio económico ($0.48 \leq r \leq 0.71$). Las diferencias por sexo no fueron significativas con $p < 0.0346$. En conclusión la escala validada puede ser un instrumento de evaluación apropiado de las motivaciones psicosociales de logro, filiación, reconocimiento y poder en adolescentes.

Palabras clave: Logro, poder, filiación, reconocimiento, cuestionario de motivación para el trabajo (CMT), escala de motivaciones psicosociales (MPS).

Introducción

El estudio de los motivos sociales emergió a partir de los estudios sobre las necesidades humanas como explicación de la personalidad (Chóliz, 2002). Henry Murray (1938, 1964), planteó que las necesidades humanas tenían un sustrato bioquímico cerebral y por lo tanto les dio un estatus somático-comportamental. Derivó 20 necesidades a partir de las teorías de Jung (1953), Freud (1996) y McDougall (1908), categorizándolas, entre otras, en necesidades de defensa, dominancia y esfuerzo.

Robbins (2004) definió la motivación como un proceso que guía el esfuerzo en intensidad, dirección y persistencia ante una meta planteada por un individuo en lo cual se asemeja a lo propuesto por Santrock (2006), para quien la motivación mueve a las personas a comportarse, a pensar y sentir en la forma en que lo hacen, siendo el comportamiento, motivado, activado, dirigido y sostenido, por lo cual, le dieron a la motivación el énfasis de necesidad individual; así como también lo hicieron Morris y Maisto (2005). Por su parte, Robbins y Coulter (2005) propusieron que las necesidades humanas son producto del aprendizaje y les atribuyeron un carácter movilizador de la conducta encuadrando su trabajo investigativo en el modelo de tres necesidades de McClelland (1985).

Con respecto a las técnicas de evaluación de las necesidades humanas Murray utilizó, entre otras, la asociación libre, los diarios, las biografías, los cuestionarios, las observaciones y los trabajos de laboratorio experimental en los cuales midió diferentes reacciones fisiológicas de las necesidades humanas (Murray, 1943; Morgan & Murray, 1935).

El TAT (Test de Apercepción Temática) fue una de las creaciones de Murray (1943) para evaluar las necesidades humanas, sin embargo, debido a sus deficiencias de validez estadística, el instrumento fue replanteado en términos de tres

necesidades específicas: Necesidad de logro, de filiación y de poder. A partir de ésta se han hecho nuevas versiones, entre las cuales se cuenta un auto informe de motivación de logro (Jackson, 1974), la escala PRF (Jackson, 1974) y el cuestionario de motivación de logro de Helmreich y Spence (1977) que incluía sub escalas de dominio, orientación laboral, competitividad, despreocupación por lo que los demás puedan pensar acerca del propio esfuerzo. El estudio de las motivaciones sociales propiamente dicho, se inició con las investigaciones de McClelland (citado por Newstrom, 2007), quien exploró las necesidades de logro, filiación y poder, utilizando el Test de Apercepción Temática (TAT).

La investigación de McClelland se dirigió hacia la evaluación de los impulsos del logro, filiación y poder y se inició según Feldman (2006) cuando se mostró a los individuos imágenes ambiguas del Test de Apercepción Temática (TAT) y el examinador solicitó, que narraran una historia sobre las imágenes: ¿Qué ocurría?, ¿Quiénes eran los personajes?, ¿Qué provocó esa situación?, ¿Qué pensaban o querían los personajes? y ¿Qué sucedería a continuación? Posteriormente, con un sistema de calificación estándar, los investigadores determinaron la cantidad de imágenes de logro en las historias y sus comentarios fueron calificados de acuerdo con la intensidad con la que reflejaban el impulso.

Con respecto a la motivación de logro, McClelland (1985) y Atkinson (1964) propusieron un modelo basado en la orientación a la acción y la tarea, en la calidad del rendimiento, en la expectativa de favorabilidad como consecuencia del logro, la persistencia en la tarea, el acometimiento de tareas posibles y la generación independiente de iniciativa frente a diferentes situaciones y problemas. Robbins y Coulter (2005) proponen que los símbolos y recompensas de éxito, son el motivante primordial de quienes poseen motivación alta de logro, el interés por la eficiencia y por la eficacia en la búsqueda de soluciones a los problemas. Así, buscan retroalimentación

como mecanismo de alcance de metas de mejoramiento. Thrash y Elliot (2002), sugieren que la necesidad de logro es buena en ambientes que la favorecen, agregando así un aspecto contextual a la misma. Por otra parte, Gjesme (1981) considera que la motivación de logro tiene mucho que ver con el tiempo, es decir, que quienes están orientados hacia el futuro tienden a hacer planes para conseguir consecuencias futuras deseables.

Con respecto a la motivación de filiación, Atkinson, Heyns y Veroff (1954) plantearon que esta se relaciona con la necesidad de ser aceptado socialmente y de tener seguridad en las relaciones interpersonales, sin embargo, otros autores han sostenido que tiene más que ver con la necesidad de intimidad, de compromiso, compañía congenial en relaciones que impliquen poco miedo al rechazo, pues están dominadas por la incondicionalidad (McAdams, 1980, 1982), Robbins y Coulter (2005) la describen como el deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas. Feldman (2006) la refiere como un interés por establecer y mantener relaciones con los demás; para Newstrom (2007) es un impulso para relacionarse socialmente con las personas. Robbins (2004) plantea que los individuos motivados por la filiación se esmeran por hacer amigos, prefieren las situaciones de cooperación que las de competencia y esperan relaciones de mucha comprensión recíproca. Santrock (2006) también la define como una necesidad de establecer, mantener y reestablecer relaciones personales cálidas y cercanas. Esta motivación, también parece estar relacionada con más frecuentes contactos con otros, con quienes se establecen lazos de afecto duraderos y estables (McAdams & Losoff, 1984). Para Ríos (2008) la motivación de filiación se puede operacionalizar en diferentes conductas, tales como la participación en conversaciones de pequeños grupos, elección de compañeros y amigos para la realización de actividades en grupo independientemente de su nivel de competencia; desarrollo de un estilo de vida y vivienda que facilite el contacto social y la búsqueda activa de los demás, el aumento de las

relaciones amorosas y la temprana convivencia en pareja; reducción del tiempo en que está solo. También los contactos cara a cara parecen ser más indicativos de este tipo de personas y comportamientos (McAdams & Constantian, 1983), por otra parte, las sonrisas y el contacto visual son más frecuentes en personas con esta motivación (McAdams, Jackson & Kirshnit, 1984).

Respecto a la motivación de poder, Newstrom (2007) la define como un impulso para influir en la gente, asumir el control y cambiar situaciones. Las personas motivadas hacia el poder desean causar un gran efecto en los demás, en los entornos donde se desenvuelven y están dispuestas a asumir riesgos con este propósito; Robbins (2004) la describe como el deseo de tener impacto, de ejercer influencia y controlar a los demás, de encontrarse en situaciones de competencia y posición, de ganar prestigio sobre los demás; Feldman (2006) la conceptualiza como la tendencia a buscar ejercer un efecto, control o influencia en los demás. Por otra parte, Ríos (2008) caracteriza la motivación de poder como la intención de convencer y persuadir a los demás acerca de diversas cuestiones, llegando incluso a elegir actividades profesionales donde se pueda ejercer influencia sobre otras personas, manifestación de comportamientos asertivos, competitivos y agresivos; ejecución de conductas cuyo objetivo es lograr prestigio ante los demás.

En la actualidad, cuestionarios como el MPS (Fernández, 1987) y el CMT (Toro, 1982) destinan un componente en sus subescalas para abordar la evaluación de los mismos, sin embargo, el segundo lo hace dentro de un contexto laboral. Otros estudios se han enfocado en la evaluación de dichas motivaciones en contextos específicos, por ejemplo, en rendimiento académico de estudiantes universitarios (Sánchez & Pirela, 2006), o junto con otras evaluaciones, como por ejemplo, la de inteligencia, pero ninguno lo hace de manera general, sin circunscribirlo a un ámbito de actuación específico del individuo de tal manera que puedan

plantearse un conjunto de motivaciones transversales a contextos específicos.

Así, el objetivo del presente estudio fue determinar los factores motivacionales subyacentes a la escala de motivaciones desarrollada según el modelo de McClelland (1985) y sus correlaciones con instrumentos existentes (CMT, MPS) y variables socio demográficas como la edad, estrato socioeconómico, nivel educativo y las diferencias por género en una muestra de 1000 adolescentes entre los 16 a 19 años de la ciudad de Bucaramanga.

Método

Se llevó a cabo un tipo de investigación no experimental, con un diseño correlacional -transversal. Se aplicó un análisis factorial mediante rotación varimax y análisis correlacional con respecto a variables como la edad, el estrato socioeconómico y el nivel educativo formal de los participantes y sus diferencias por género.

Hipótesis

H₁: Se hallarán dimensiones motivacionales de logro, reconocimiento, poder o filiativas, según el modelo motivacional de McClelland (1985) en la muestra de ítems rotada.

H₂: Se hallarán correlaciones positivas moderadas entre las motivaciones de logro, reconocimiento, poder y filiativas y la edad, nivel socioeconómico y educativo de la población objeto de estudio.

H₃: Las mujeres presentarán motivaciones de logro, poder, filiativas y reconocimiento más favorables que los hombres adolescentes participantes en el estudio.

Población

La población sobre la cual se llevó a cabo el estudio fue de adolescentes (hombres y mujeres)

entre los 16 y 19 años de edad cumplidos, lo cual se determinó por el registro civil de nacimiento de cada uno, que tuviesen estudios de secundaria culminados; iniciados los de pregrado universitario o tecnológicos y hallarse cursándolos, que pertenecieran a los estratos socioeconómicos 1 a 5 determinados por el Conpes en Colombia y que fueran residentes nativos de la ciudad de Bucaramanga (Colombia).

Diseño Muestral

Para esta investigación se utilizó un tipo de diseño de muestreo probabilístico en el cual se seleccionaron aleatoriamente los participantes de acuerdo con los datos del censo poblacional de 2008 del área metropolitana de Bucaramanga (Colombia). Se verificaron las direcciones de los seleccionados con un exceso de N=300 a fin de reemplazar aquellos participantes que no fuesen localizados en sus domicilios, no cumplieren los criterios de selección completos o se negasen a participar.

Participantes

Muestra aleatoria de N=1000 adolescentes de población general del área metropolitana de la ciudad de Bucaramanga (Colombia), 500 personas de género masculino y 500 del femenino, adolescentes entre los (16-19) años de edad, por cada estrato socioeconómico del 1 al 5. Con respecto a la variable “estrato socioeconómico”, esta corresponde a la estratificación socioeconómica colombiana hecha por el DANE (Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas), la cual es una clasificación de los domicilios o viviendas a partir de sus características físicas, del entorno, de las capacidades para satisfacer sus necesidades básicas y de pagar tarifas por diferentes servicios públicos, establecidas por la ley 142 de 1994 y reforzada por el Consejo Nacional de Política Económica y Social (CONPES) 3386, en el cual se incorporan los datos de los censos poblacionales generales.

Criterios de inclusión

Se incluyeron en el estudio participantes en el intervalo de edad de (16-19) años, con capacidad de lectura y escritura básica, géneros masculino y femenino, estudios de secundaria culminados y de tecnología o superiores universitarios en curso, de estrato socioeconómico 1 al 5.

Criterios de exclusión

Se excluyeron del estudio los participantes que no cumplieron con los anteriores criterios y que además presentaron asistencia a un tratamiento psicológico por condiciones asociadas a algún trastorno mental, así mismo, los que tenían un familiar en primer o segundo grado de consanguinidad, amigo, conyugue o pareja, afectado por algún trastorno mental, con el cual hubiesen convivido.

Instrumentos

El instrumento desarrollado se denominó Escala de motivaciones EM1 (elaborada para este estudio), basada en el modelo de McClelland (1985) (Ver anexo), la cual consiste en una escala Likert dividida en cuatro subescalas: Poder, Logro, Filiación y Reconocimiento. La subescala de Logro, cuenta con 28 ítems; la subescala de Poder, cuenta con cuatro ítems, la subescala de Filiación, cuenta con trece ítems y la escala de reconocimiento cuenta con seis ítems. Cada uno de ellos debe contestarse en un formato con 5 opciones de respuesta: En desacuerdo totalmente (1), casi totalmente en desacuerdo (2), en ocasiones de acuerdo (3), casi totalmente de acuerdo (4), de acuerdo totalmente (5). El instrumento consta en total de 50 ítems. Los coeficientes de confiabilidad Alfa de Crombach de la escala son: (0.87), para la subescala de Logro, (0.74) para la escala de Poder, (0.64), para la escala de Filiación y (0.73) para la escala de Reconocimiento.

El segundo instrumento utilizado en el estudio fue el MPS (Escala de Motivaciones

Psicosociales) (Fernández, 1987). Esta escala evalúa seis factores y cinco componentes de las motivaciones psicosociales. Los factores de la escala son aceptación e integración social, reconocimiento social, auto concepto, autodesarrollo, poder, seguridad. Su coeficiente de confiabilidad es de 0.53-0.83. La distribución de los elementos de prueba son en tres partes: Uno con respuestas de falso y verdadero y dos con contestación numérica entre 1 a 4 donde 1 corresponde a alguno, dos a normal, tres a mucho y 4 a muchísimo.

El tercer instrumento fue el CMT (Cuestionario de Motivación para el Trabajo) (Toro, 1982), el cual tiene un coeficiente alpha de Cronbach de 0.72 y explora dimensiones de la motivación internas tales como la autorrealización, el poder, el reconocimiento, el logro; externas y formas usadas por el individuo para obtener recompensas en su entorno laboral. El examinado debe responder la importancia o valor de diferentes enunciados sobre estas motivaciones en un continuo que va desde 1 (menos importante) a 5 (más importante).

Procedimiento

Para llevar a cabo la exploración de las motivaciones según el paradigma motivacional de McClelland (1985), se llevó a cabo la estructuración de una escala Likert con cinco opciones de respuesta las cuales fueron: T.A. (Totalmente de acuerdo)=5, A. (De acuerdo)=4, N.A.D. (Ni de acuerdo ni en desacuerdo)=3, D. (En desacuerdo)=2, T.D. (Totalmente en desacuerdo)=1.

La formulación de los 72 ítems que conformaron la escala final, cuyos resultados se presentan en este estudio, se llevó a cabo mediante una exploración del modelo de motivaciones de McClelland (1985), compuesto por tres tipos de motivaciones básicas: Filiación, Logro y Poder. Estos fueron sometidos a revisión por jueces expertos: 13 psicólogos con afinidad y conocimiento teórico y profesional

del modelo motivacional en cuestión, con actividad académica y profesional en el área en ámbitos clínicos, sociales, organizacionales y que fuesen docentes universitarios específicamente en el área de la motivación y la emoción. Cada uno de ellos evaluó los ítems en aspectos de forma: Extensión, concreción, léxico, gramática, sintaxis; y en los aspectos de fondo, pertinencia teórica, y afinidad del ítem con el enfoque motivacional. El acuerdo inter-jueces tuvo un coeficiente de $r=0.82$. De esta evaluación fueron seleccionados 58 ítems que cumplieron con las mayores condiciones de formulación de fondo y forma.

La siguiente fase del procedimiento fue la realización de una prueba piloto en un grupo equivalente a la muestra final de 60 mujeres y 60 hombres adolescentes, a los cuales se les presentó el instrumento preliminar de 58 ítems. Los participantes podían agregar ítems que creyeran apropiados para describir creencias acerca de qué otros ítems describirían motivaciones de logro, poder, filiativas, de reconocimiento, previa explicación de su significado.

El acuerdo inter-evaluadores fue de $r=0.72$. Este proceso de evaluación llevó a descartar 8 ítems de los 58, quedando 50 ítems en el instrumento actualizado. Una vez obtenido el nuevo repertorio de ítems se volvieron a someter a juicio de los expertos, de lo cual quedaron en el instrumento los 50 ítems a los cuales se les aplicó la prueba de ítem-escala quedando finalmente los de mayor coeficiente de correlación en el intervalo de 0.76 a 0.78, ratificados y finalmente seleccionados para el instrumento definitivo.

La prueba piloto ítem-escala se aplicó a otro grupo de 60 hombres y 60 mujeres adolescentes, quedando así reconfirmados para conformar el instrumento final.

La siguiente fase, es decir, la aplicación propiamente dicha, se llevó a cabo mediante contacto directo con los participantes en los domicilios seleccionados aleatoriamente en el área metropolitana de la ciudad. Se les presentó los objetivos de la investigación. Se llevó a cabo una reunión con grupos de 20 participantes en las cuales se les aclaró el objetivo de la investigación, las condiciones de participación y de retiro de acuerdo con el protocolo de consentimiento informado. Al reunir al grupo, el aplicador dio las instrucciones de respuesta y se desarrollaron algunos ejemplos permitiendo que los participantes preguntaran sobre aquellos aspectos en que tenían dudas. Durante esta etapa se explicó a los participantes la importancia de responder cada uno de los ítems, porque de lo contrario las pruebas debían ser eliminadas del estudio. Una vez aplicada la escala, cada participante debía responder al cuestionario CMT (Toro, 1982) y al cuestionario MPS (Fernández, 1987) a fin de llevar a cabo las posteriores correlaciones entre los puntajes obtenidos en la escala motivo del presente estudio y estos dos tests de uso difundido para evaluar, entre otras, las motivaciones de Logro, Poder, Filiación y Reconocimiento. Se realizó el mismo procedimiento con cada grupo de 20 personas hasta completar los 1000 participantes. Tres meses después se realizó de nuevo un contacto bajo similares condiciones con los mismos participantes y se aplicó el instrumento de nuevo a fin de calcular la estabilidad o confiabilidad. A partir de la aplicación de los instrumentos, se procedió a la recogida y posterior organización de estos, con el fin de obtener información que pudiera ser estructurada dentro de una matriz de datos de Excel. Con la ayuda de la matriz de datos, se realizó el análisis factorial y correlacional así como el cálculo de la confiabilidad, desarrollado por el programa estadístico SPSS versión 13.0.

Resultados

Tabla 1. Análisis factorial de la escala de motivaciones EM1

Item	FACTOR			
	1	2	3	4
1	.679			
2	.589			
3	.702			
4	.698			
5	.596			
6	.678			
7	.722			
8	.654			
9	.784			
10	.568			
11	.689			
12	.560			
13	.503			
14	.668			
15	.785			
16	.854			
17	.533			
18	.561			
19	.622			
20	.634			
21	.578			
22	.676			
23	.653			
24	.589			
25	.674			
26	.781			
27	.642			
28		.575		
29		.644		
30		.624		
31		.713		
32			.668	
33			.589	
34			.721	
35			.688	
36			.598	
37			.688	
38			.741	
39			.694	
40			.784	
41			.579	
42			.688	
43			.562	
44			.514	
45				.668
46				.795
47				.864
48				.553
49				.581
50				.622
	45.9	12.3	26.3	11.9

Fuente: El autor

La tabla 1 presenta la solución de la rotación varimax de cuatro factores o componentes motivacionales. El primer factor, llamado “motivación de logro” aglutinó 27 ítems. Se seleccionaron los ítems con cargas superiores a 0.40 que de acuerdo con la clasificación de Comrey y Lee (1992) pueden ser considerados aptos para cargar en un componente. Los ítems que conforman este factor son: me entusiasma trabajar cada día en función de las metas que me he trazado, en cada actividad que realizo tengo presente, me agrada acometer proyectos donde haya que superar muchos obstáculos, me autoimpongo metas de superación permanentes me gusta trabajar mucho y bien, creo que uno debe buscar la excelencia en todo lo que hace, en las tareas que emprendo quiero ser exitoso, me fijo nuevas metas una vez he concluido un trabajo, siempre las metas que persigo, lucho por las cosas hasta el cansancio, difícilmente desfallezco cuando me propongo algo, los obstáculos tienen el poder de entusiasmarme, aunque esté cansado persisto en un empeño, suelo olvidar compromisos estando empeñado en alcanzar una meta en otro asunto, me gusta que las cosas se hagan con el máximo estándar, soy exigente conmigo mismo acerca de la manera como hago las cosas y su producto final, me inclino por actividades que sean interesantes y que desafíen mi capacidad, superviso mi labor para poder corregir, me agrada competir, cuando acometo un proyecto me supero aprendiendo más, me agrada alcanzar cada vez más comprensión y precisión en lo que hago, doy más de lo que se me pide en un trabajo, siempre estoy pendiente de mejorar las condiciones de lo que hago. Este factor se denominó motivación de Logro.

Los ítems 28 a 31 cargaron en el segundo factor al cual se le denominó: Motivación de poder. Se seleccionaron los ítems con cargas superiores a 0.40 que de acuerdo con la clasificación de

Comrey y Lee (1992) pueden ser considerados aptos para cargar en un componente. El factor 2 explica el 12.3% de la varianza y corresponden en su orden ascendente los siguientes ítems: Cuando doy mi opinión espero que sea tomada en serio, busco marcar un rumbo con mis ideas, me gusta opinar y guiar con mi punto de vista, me inclino por aquellas cosas que me permiten adquirir influencia sobre los asuntos.

Los ítems 32 a 44 cargaron en el tercer factor al cual se le denominó: Motivación Filiativa. Se seleccionaron los ítems con cargas superiores a 0.40 que de acuerdo con la clasificación de Comrey y Lee (1992) pueden ser considerados aptos para cargar en un componente. El factor 3 explica el 26.3% de la varianza y corresponden en su orden ascendente los siguientes ítems: Me gusta pertenecer a un grupo, me interesa empatizar con los demás, me agrada trabajar en equipo, tengo vocación de servicio, ofrezco ayuda sin esperar nada a cambio, me interesa hacer sentir bien a los demás, es muy importante para mi mantener buenas relaciones con los demás, me intereso por los problemas de los demás y me gusta hacer algo al respecto, estoy pensando en cómo mejorar las condiciones de vida de la gente, me agrada trabajar con otros por una causa común, me siento cómodo trabajando con más personas, cuando tengo que hacer algo solo, busco compañía.

Los ítems 45 al 50 cargaron en el cuarto factor al cual se le denominó: Motivación de Reconocimiento. Se seleccionaron los ítems con cargas superiores a 0.40 que de acuerdo con la clasificación de Comrey y Lee (1992) pueden ser considerados aptos para cargar en un componente. El factor 4 explica el 11.9% de la varianza y corresponden en su orden ascendente los siguientes ítems: Me gusta que lo que hago sea valorado, creo injusto no apreciar el esfuerzo, me interesa mantener una buena reputación en lo que hago, la posición social, económica son muy importantes para mí.

Tabla 2. Correlaciones interfactoriales en la EM1

Factores	Correlaciones Pearson			
	Logro	Poder	Filiación	Reconocimiento
Logro		r=0.08	r=0.06	r=0.09
Poder	r=0.06		r=0.08	r=0.07
Filiación				r=0.06

Fuente: El autor

La tabla 2 muestra las correlaciones entre los factores de la escala EM1. Los valores de las correlaciones van de $r=0.06$ a $r=0.09$, las cuales son positivas pero no significativas. Este hallazgo muestra la independencia de los factores y por tanto la legitimidad de los mismos como componentes motivacionales diferenciados de los demás.

Tabla 3. Correlaciones entre la escala motivacional y las variables sociodemográficas

Variables sociodemográficas	Coefficiente	Valor correlación
Edad	Pearson	0.58
Educación	Eta	0.69
Estrato	Eta	0.71

Fuente: El autor

La tabla 3 muestra las correlaciones obtenidas entre la escala y la edad de los participantes. El coeficiente Pearson se aplicó para obtenerla y su valor fue de 0.59, lo cual muestra una correlación positiva moderada entre estas dos variables, es decir, que las motivaciones de poder, filiativas, de reconocimiento y de logro parecen acrecentarse con el avance de la edad de los individuos. La correlación Eta entre el nivel educativo y la escala de motivaciones arrojó un coeficiente de $\eta=0.70$, indicando una relación positiva directa y buena entre el nivel educativo y la motivación, es decir que entre mayor es el nivel educativo, las motivaciones son mayores. Finalmente, el coeficiente Eta entre estrato y motivaciones fue de $\eta=0.71$ lo cual muestra una correlación buena y positiva entre ellas, es

decir, a medida que aumenta el estrato socioeconómico se incrementan las motivaciones de Poder, Reconocimiento, Logro y Filiación.

Tabla 4. Diferencias de medias según el género en la escala de motivaciones

Género	Media	Desviación	T de student	Diferencia de medias	Sig. (bilat)
Femenino	94.32	13.68	-0.849	-1.56	0.0346
Masculino	96.13	13.27			

Fuente: El autor

La comparación entre las medias por género (Masculino $X=94.32$ y Femenino $X=96.13$) en la escala de motivaciones fue de -1.56 con significatividad bilateral de 0.0346 , lo cual no es relevante para admitir la hipótesis acerca de que exista una diferencia al respecto.

Tabla 5. Test - Retest de la escala de motivación EM1

Test	Media	Desviación	T de student	Diferencia de media	Sig. (bilat)
Test	94.21	13.02	-0.812	-1.12	0.0336
Retest	95.12	13.03	-0.811	-1.11	0.0334

Fuente: El autor

La comparación entre las medias test-retest para verificar la estabilidad de los resultados en la población pasados tres meses (Test $X=94.21$ y Retest $X=95.12$) en la escala de motivaciones fue de -1.12 con significatividad bilateral de 0.0336 , lo cual no es relevante para admitir la hipótesis acerca de que exista una diferencia al respecto, permitiendo concluir que son estables los puntajes obtenidos en el instrumento y por lo tanto su confiabilidad.

Tabla 6. Correlaciones por factor en el retest de la escala EM1

Factor	Alpha Cronchbach
Logro	0,84
Poder	0.80
Filiación	0.61
Reconocimiento	0.72

Fuente: El autor

La tabla 6 muestra los valores del coeficiente de correlación Alpha Cronchbach para el retest de la escala EM1. Se obtuvieron valores entre 0.61 y 0.84 los cuales son buenos para mostrar un grado de correlación y estabilidad del instrumento en la prueba test-retest en cada una de las subescalas.

Tabla 7. Correlaciones entre la EM1, CMT (Toro, 1992) y MPS (Fernández, 1987)

Factores EM1	EM1 -CMT	EM1-MPS
	Pearson	Pearson
Poder	0.75	0.77
Logro	0.76	0.75
Filiación	0.77	0.76
Reconocimiento	0.79	0.76

Fuente: El autor

La tabla 7 muestra las correlaciones obtenidas entre la escala EM1 y el Cuestionario de Motivación para el Trabajo CMT en la cual, las correlaciones de Pearson fueron, en el factor de Poder, $r=0.75$, en el factor de Logro, $r=0.76$, en el factor de Filiación, $r=0.77$ y en el factor de Reconocimiento, $r=0.79$. Estas correlaciones son positivas y considerables, lo cual muestra una confiabilidad en el mismo sentido en el instrumento de motivación EM1. Por otra parte, las correlaciones del EM1 y el Inventario de Motivaciones Psicosociales siguió un patrón muy similar, arrojando coeficientes de Pearson así: Para Poder, $r=0.77$, para Logro, $r=0.75$, para Filiación, $r=0.76$, para Reconocimiento, $r=0.76$.

Tabla 8. Correlaciones Retest entre la escala de motivaciones EM1 y el CMT y MPS

Factores	EM1-CMT	EM1-MPS
	Pearson	Pearson
Poder	0.74	0.77
Logro	0.76	0.76
Filiación	0.75	0.74
Reconocimiento	0.78	0.75

Fuente: El autor

La tabla 8 muestra las correlaciones obtenidas en el retest entre la escala EM1 y el Cuestionario de Motivación para el Trabajo CMT en la cual, las correlaciones de Pearson fueron, en el factor

de poder, $r=0.74$, en el factor de Logro, $r=0.76$, en el factor de Filiación, $r=0.75$ y en el factor de Reconocimiento, $r=0.78$. Estas correlaciones son positivas y considerables, lo cual muestra una confiabilidad en el mismo sentido en el instrumento de motivación EM1 y ratifican lo obtenido en el primer test de correlación. Por otra parte, las correlaciones del EM1 y el Inventario de Motivaciones Psicosociales siguió un patrón muy similar, arrojando coeficientes de Pearson así: Para Poder, $r=0.77$, para Logro, $r=0.76$, para Filiación, $r=0.74$, para Reconocimiento, $r=0.75$. Esto corrobora igualmente los valores de correlación obtenidos previamente.

Discusión

De acuerdo con el modelo de motivación de McClelland (1985), entre los adolescentes estudiados se confirmó la presencia diferenciada de las motivaciones de Logro, Reconocimiento, Poder y Filiación, en las cuales cargan ítems que responden a la especificidad de cada una de dichas dimensiones.

Los contenidos motivaciones en el logro que se describen en la escala EM1 apuntan a criterios de éxito sobre una tarea, con la persona misma o con los demás. Estos ítems reflejan a su vez la evaluación favorable que la persona hace de dichos éxitos tal como lo previeron otros autores (Robbins & Coulter, 2005; Thrash & Elliot, 2002). Por otra parte, los ítems de logro refieren a conductas de rendimiento alto en tareas de dificultad intermedia. Se observa que el motivo de logro está asociado con tareas de reto moderadas que permitan poner a prueba su capacidad y de las cuales derive un sentimiento de éxito respecto a su habilidad y competencia (Robbins & Coulter, 2005). Estas tareas, parecen tener un significado altamente motivante para personas que tienen este tipo de motivaciones (Litig, 1963). Al mismo tiempo este hallazgo se opone a lo encontrado por otros autores como Ray (1982), quien halló que no necesariamente las personas con

alta motivación de logro eligen tareas de exigencia moderada para emprender y desafiar su capacidad (Thrash & Elliot, 2002). Los ítems de la prueba EM1 muestran que la persistencia es otro componente importante ya que la elección de las tareas de reto intermedio se unen a aquellas que implican dedicar un tiempo considerable de esfuerzo y atención. Específicamente McClelland (1985) apunta, como se puede apreciar en los ítems de logro de la prueba, que estos indicadores se refieren a conductas de toma moderada de riesgos, responsabilidad por las acciones y consecuencias, rendimiento rápido y específico, alta iniciativa y conducta de exploración.

En lo relacionado con el motivo de filiación, los ítems de la prueba EM1 se reúnen en torno a conductas diferenciadas y discretas relacionadas con el mantenimiento o recuperación de relaciones afectivas con otras personas (Robbins & Coulter, 2005). Los ítems describen la necesidad de interacción con otros y el interés por buscar seguridad en los vínculos con los demás, también de regular la aprobación que se tienen de ellos y de ser aceptados por los demás por derivar de ello un especial sentimiento de confianza y seguridad (Feldman, 2006). Coinciden con lo planteado por Newstrom (2007) al describir el impulso para relacionarse socialmente con las personas. Por otra parte, los ítems apuntan también hacia la intimidad, lo cual lleva aparejado un interés por relaciones de alto grado de cercanía compromiso, implicación e intercambio (McAdams, 1982; Newstrom, 2007).

Con respecto al motivo de poder, el EM1 integra ítems que se avienen a la definición del deseo de hacer que el mundo material y social se ajusten a una imagen o plan del individuo y define categorías como la dominancia y el status como lo hallaron y plantearon previamente algunos trabajos (Newstrom, 2007). Los ítems indican interés por influir en la gente, asumir el control y cambiar situaciones, deseos de tener impacto (Robbins, 2004), de ejercer influencia

y controlar a los demás, de encontrarse en situaciones de competencia y posición, de ganar prestigio sobre los demás. También se hallaron ítems que caracterizan la motivación de poder como la intención de convencer y persuadir a los demás acerca de diversas cuestiones, llegando incluso a elegir actividades profesionales donde se pueda ejercer influencia sobre otras personas, manifestación de comportamientos asertivos, competitivos y agresivos, y ejecución de conductas cuyo objetivo es lograr prestigio ante los demás (Ríos, 2008).

Finalmente, los ítems de reconocimiento están relacionados en el EM1 con necesidades de reputación y posición (Winter, 1973).

En relación con las correlaciones entre los factores de la escala EM1, los hallazgos indicaron que las de Logro y de Poder parecen estar muy asociadas (Pearson, $r=0.67$), lo mismo, el logro con el reconocimiento ($r=0.66$), mientras que no parecen avenirse el logro con la filiación (Pearson de $r=0.08$). En general, esto permitiría relacionar el logro con conductas de reforzamiento positivo para el individuo que están en función de intereses más prácticos que filiativos, más de imagen y destacamento social que de acercamiento hacia otros, predominando una instrumentalización inclusive de la misma acción del sujeto o de la de otros. Este hallazgo permite aceptar la primera hipótesis de este estudio.

Con respecto a la segunda hipótesis, para las motivaciones y la edad, el coeficiente obtenido muestra que, al parecer, las diferentes motivaciones en el grupo estudiado se incrementan conforme lo hace su edad, es decir, que entre mayor edad tienen los adolescentes, parecería que sus motivaciones de Filiación, Logro, Poder

y Reconocimiento, también se incrementan. Lo propio ocurre con el estrato socioeconómico y el nivel educativo. De ello podría derivarse una relación positiva entre el aumento del nivel educativo formal y las motivaciones de logro, poder, reconocimiento y filiación de los individuos. Este hallazgo confirma la hipótesis planteada al respecto para el estudio.

No se confirma en cambio la tercera hipótesis propuesta, según la cual el género plantea diferencias para las motivaciones de logro, poder y filiación estudiadas.

Con respecto a las correlaciones que se obtuvieron con otros cuestionarios estandarizados que evalúan las motivaciones de poder, logro, filiación, reconocimiento, tales como el CMT (Toro, 1992) y el MPS, (Fernández, 1987) se halló que el EM1 posee unas correlaciones positivas considerables, lo cual es ratificadorio de su valor como instrumento preliminar para la medición de estas motivaciones.

Conclusión

Según el modelo de McClelland, la escala validada se constituye en un instrumento confiable para evaluar las motivaciones de poder, logro, filiación y reconocimiento en adolescentes, pero requiere adicionales aplicaciones en contextos transculturales que incrementen su valor predictivo. Según los resultados arrojados por el estudio se evidencian razones de confiabilidad de tipo estadístico y de validez de constructo que permite pensar que el EM1 es una escala que puede ser útil en la evaluación de las motivaciones de Reconocimiento, Poder, Logro y Filiación en población adulta.

Referencias

- Atkinson, J. (1964). *Introduction to motivation*. New York. Van Nostrand.
- Atkinson, J., Heyns, R., & Veroff, J. (1954). The effect of experimental arousal of the affiliation motive on thematic apperception. *Journal of abnormal and social Psychology*, 49, 409-410.
- Congreso de la República de Colombia. (1994). Ley 142 de 1994 sobre el régimen de los servicios públicos domiciliarios en Colombia. *Diario Oficial* No. 41.433 de 11 de julio de 1994. En: <http://www.acueducto.com.co/wpsv61/wps/html/resources/empresa/LEY142DE1994.pdf>
- Comrey, A., & Lee, H. (1992). *A first course in factor analysis*. 2da Edición. New York: Psychology Press.
- Departamento Nacional de Planeación de Colombia. (2005). *Documento 3386 del Consejo nacional de política económica y social*. En: <http://www.dnp.gov.co/PortalWeb/Portals/0/archivos/documentos/Subdireccion/Conpes/3386.pdf>
- Feldman, R. (2006). *Psicología con aplicaciones en países de habla hispana*. México: Mc-Graw Hill Interamericana.
- Fernández, J. (1987). *Escala de motivaciones psicosociales*. Madrid: TEA Ediciones.
- Freud, S. (1996). *Obras completas*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Gjesme, T. (1981). Is there any future in achievement motivation? *Motivation and emotion*, 5, 115-138.
- Helmreich, R., & Spence, J. (1977). The work and family orientation questionnaire: an objective instrument to assess component of achievement motivation and attitudes toward family and career. *JSAS Catalog of selected documents in Psychology*, 8, 35.
- Jackson, D. (1974). *Manual for the personality research form*. Goshen, New York: Research Psychologists Press.
- Litig, L. (1963). Effects of motivation on probability preferences. *Journal of personality*, 31, 417-427.
- Jung, C. (1953). *Collected works*. Princeton: Princeton University Press.
- McAdams, D. (1980). A thematic coding system for the intimacy motive. *Journal of research in personality*, 14, 413-432.
- McAdams, D. (1982). Intimacy motivation. En A. J. Stewart (Ed.), *motivation and society*. San Francisco: Jossey Bass.

- McAdams, & Lossof, M. (1984). Friendship motivation in fourth and sixth graders: a thematic analysis. *Journal of social and personal relationships thematic coding system for the intimacy motive. Journal of research in personality*, 14, pp. 413-432.
- McAdams, D., Jackson, R., & Kirshnit, C. (1984). Looking, laughing, and smiling in dyads as a function of intimacy motivation and reciprocity. *Journal of personality*, 52, pp. 261-273.
- McAdams, & Constantian, C. (1983). Intimacy and affiliation motives in daily living: An experience sampling analysis. *Journal of personality and social psychology*, 45, pp. 851-861.
- McClelland, D. (1985). *Human motivation*. New York: Scott Foresman.
- Murray, E. (1938). *Explorations in personality*. New York: Oxford University Press.
- Murray, E. (1943). *Thematic apperception test*. Cambridge: Harvard University Press.
- Murray, E. (1964). *Motivation and emotion*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Morgan, C., & Murray, H. (1935). A method for investigating fantasies. *Archives of neurology and psychiatry*, 34, pp. 289-306.
- Morris, Ch., & Maisto, A. (2005). *Introducción a la psicología*. México: Pearson Prentice Hall.
- Newstrom, J. (2007). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw Hill Interamericana.
- Ríos, P. (2008). *Psicología. La aventura de conocernos*. Caracas: Cognitus.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración*. México: Pearson Educación.
- Sánchez, M., & Pírela, L. (2006). Motivaciones sociales y rendimiento académico en estudiantes de educación. *Revista de ciencias sociales*, XII (1), pp. 158-172.
- Santrock, J. (2006). *Psicología de la educación*. México: McGraw Hill Interamericana.
- Thrash, T., & Elliot, A. (2002). Approach-avoidance motivation in personality: approach and avoidance temperaments and goals. *Journal of personality and social psychology*, 82 (5), pp. 804-818.
- Toro, F. (1982). *Cuestionario de motivación para el trabajo*. Medellín: Centro de Investigaciones e interventoría del comportamiento organizacional.

ANEXO 1. ESCALA DE MOTIVACIONES EM1

Enunciado	1	2	3	4	5
Me gusta trabajar mucho y bien					
Creo que uno debe buscar la excelencia en todo lo que hace					
En las tareas que emprendo quiero ser exitoso					
Me agrada acometer proyectos donde haya que superar muchos obstáculos					
Me autoimpongo metas de superación permanentes					
Me fijo nuevas metas una vez he concluido un trabajo					
Me entusiasma trabajar cada día en función de las metas que me he trazado					
En cada actividad que realizo tengo presente siempre las metas que persigo					
Lucho por las cosas hasta el cansancio					
Difícilmente desfallezco cuando me propongo algo					
Los obstáculos tienen el poder de entusiasmarme					
Aunque esté cansado persisto en un empeño					
Suelo olvidar compromisos estando empeñado en alcanzar una meta en otro asunto					
Me gusta que las cosas se hagan con el máximo estándar					
Soy exigente conmigo mismo acerca de la manera como hago las cosas y su producto final					
Me inclino por actividades que sean interesantes y que desafíen mi capacidad					
Superviso mi labor para poder corregir					
Me agrada competir					
Cuando acometo un proyecto me supero aprendiendo más					
Me agrada alcanzar cada vez más comprensión y precisión en lo que hago					
Doy más de lo que se me pide en un trabajo					

Enunciado	1	2	3	4	5
Siempre estoy pendiente de mejorar las condiciones de lo que hago					
Este factor se denominó motivación de Logro					
Cuando doy mi opinión espero que sea tomada en serio					
Busco marcar un rumbo con mis ideas					
Me gusta opinar y guiar con mi punto de vista					
Me inclino por aquellas cosas que me permiten adquirir influencia sobre los asuntos					
Me gusta pertenecer a un grupo					
Me interesa empatizar con los demás					
Me agrada trabajar en equipo					
Tengo vocación de servicio					
Ofrezco ayuda sin esperar nada a cambio					
Me interesa hacer sentir bien a los demás					
Es muy importante para mi mantener buenas relaciones con los demás					
Me intereso por los problemas de los demás y me gusta hacer algo al respecto					
Estoy pensando en cómo mejorar las condiciones de vida de la gente					
Me agrada trabajar con otros por una causa común					
Me siento cómodo trabajando con más personas					
Cuando tengo que hacer algo solo, busco compañía.					
Me gusta que lo que hago sea valorado					
Creo injusto no apreciar el esfuerzo					
Me interesa mantener una buena reputación en lo que hago					
La posición social, económica son muy importantes para mí					