

RELACIONES ENTRE RASGOS DE PERSONALIDAD Y MANIFESTACIONES DE
LA MOTIVACIÓN DE LOGRO EN TRABAJADORES DE DIFERENTES ÁREAS DEL
SECTOR PRODUCTIVO

CARLOS ANDRES GARCIA CARRILLO

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE BUCARAMANGA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA DE PSICOLOGIA

2011

RELACIONES ENTRE RASGOS DE PERSONALIDAD Y MANIFESTACIONES DE
LA MOTIVACIÓN DE LOGRO EN TRABAJADORES DE DIFERENTES ÁREAS DEL
SECTOR PRODUCTIVO

Trabajo de Grado para optar al título de

PSICOLOGO

Director:

Ps. Germán Solís Uribe

Presentado por:

Carlos Andrés García Carrillo

Bucaramanga, Diciembre 2011

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE BUCARAMANGA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA DE PSICOLOGIA

UNAB - BIBLIOTECA MEDICA

Tabla de Contenido

	Pág.
Resumen	1
Justificación	2
Problema	4
Obj etivos	5
Antecedentes de Investigación	6
Marco Teórico	9
Motivación	9
Motivación como dinámica y energética	10
Mantenimiento de acciones voluntarias.	12
El motivo como originador de la motivación.	12
Motivo	12
Motivaciones sociales	14
Componentes operacionales de la motivación social de logro	17
Dimensiones expresivas de la motivación social de logro	19
Personalidad desde Cattell	23
Rasgos de Personalidad	23
Rasgos y Motivación	24
Ergios	24
Meta ergios	25
Sentimientos	25
Actitudes	25
Motivación de Logro y Personalidad	26
Mv-b	27
	28

Metodología	41
Tipo de Investigación	41
Muestra	41
Variables	44
Rasgos de Personalidad	41
Instrumentos	45
Procedimiento	45
Fase 1: Revisión Bibliográfica.	45
Fase 2: Aplicación del instrumento y recopilación de la información.	46
Fase 3: Análisis de los resultados.	46
Fase 4: Conclusiones.	46
Resultados	47
Discusión	66
Sugerencias	68
Referencias	69

índice de Tablas

Tabla 1.	Descripción de la muestra por géneros	31
Tabla 2.	Descripción de la muestra por nivel educativo	32
Tabla 3.	Descripción de la muestra por rango	32
Tabla 4.	Descripción de la muestra por empresas	32
Tabla 5.	Constructos teóricos	33
Tabla 6.	Correlación entre De y rasgos de personalidad	42
Tabla 7.	Correlación entre Au y rasgos de personalidad	43
Tabla 8.	Correlación entre Lci y rasgos de personalidad	45
Tabla 9.	Correlación entre Exp y rasgos de personalidad	47
Tabla 10.	Correlación entre Efi y rasgos de personalidad	49
Tabla 11.	Correlación entre Exc y rasgos de personalidad	51
Tabla 12.	Correlación entre Psp y rasgos de personalidad	53
Tabla 13.	Correlación entre necesidades y rasgos	55
Tabla 13.	Correlación entre expresiones y rasgos	57

Resumen

Este estudio se realizó como un aporte a las estrategias de evaluación y selección de personal, desde la perspectiva de conocer, como la aplicación de las pruebas psicométricas de personalidad, podrían identificar descriptores de la motivación de logro. En la medida en que es necesario fortalecer las estrategias para identificar personalidad y motivación de logro simultáneamente, en un mundo laboral más competitivo, este estudio se ocupó de probar algunas variables que podían medir estas dimensiones, comparando el cuestionario de motivación laboral Mv-b, desarrollado por Germán Solís, y el cuestionario de personalidad 16PF5 de Raymond Cattell. El diseño de investigación fue de corte descriptivo correlacional, a partir de una muestra integrada por 234 trabajadores de diferentes áreas del sector productivo. Para la obtención de los resultados se realizó análisis a través del coeficiente de correlación de Pearson adoptando como criterio de aceptación coeficientes iguales o mayores a 0.30 con un nivel igual o menor a 0.05. Se encontró que los rasgos de personalidad; razonamiento, estabilidad emocional, atención a las normas, abstracción y perfeccionismo, presentan una correlación significativa en términos de la motivación de logro. Los resultados son de utilidad para quienes utilizan las pruebas de personalidad, lo mismo que para la realización de estudios futuros sobre este tema.

RELACIONES ENTRE RASGOS DE PERSONALIDAD Y MANIFESTACIONES
DE LA MOTIVACIÓN DE LOGRO EN UNA MUESTRA DE TRABAJADORES DE
DIFERENTES ÁREAS DEL SECTOR PRODUCTIVO

Una empresa competitiva requiere de talentos comprometidos con la consecución de los logros establecidos para su cargo, y que se alcancen sin la necesidad de una supervisión constante. Así, la búsqueda de talento humano, ya no solo se ocupa de encontrar personal con habilidades, talentos o determinada formación académica, sino con otras condiciones, como las actitudes individuales que facilitan alcanzar el éxito en el mundo laboral. Así, la búsqueda de talentos competentes debe concentrarse en el individuo como ser humano; en sus intereses, actitudes, y comportamientos. En este escenario multidimensional cobra fuerza la importancia de identificar aspectos que sugieren que el candidato tiene motivación individual.

Explorar mecanismos que den luz sobre cómo se relaciona la motivación de logro con la personalidad, es un tema de primer orden para la psicología organizacional, pues las implicaciones individuales, administrativas y organizacionales de este conocimiento, orientan el mejoramiento en diversos procesos de la psicología aplicada al ámbito laboral.

Problema

Cada vez son más fuertes las presiones sobre los diferentes sectores de la economía, movidos por un modelo de desarrollo fundamentado en la competitividad y la libre competencia. La demanda externa e interna de productos y servicios, se incrementa, entre otras gracias a la firma de nuevos tratados de comercio. Finalmente estas circunstancias, generan presión y alta exigencia en el ambiente laboral de las empresas

A la par con estos desarrollos crece al mismo ritmo la necesidad de las empresas de vincular y mantener a su talento humano. Los procesos de vinculación y en especial los costos asociados a la selección, obligan a las empresas a prestar especial atención en aspectos procedimentales y de costos.

El éxito de estos procesos se mide desde diferentes ópticas, pero muy en especial en el hecho de que el resultado final del ejercicio sea la identificación de personal de altas calidades, y en especial altamente motivado.

En busca de mejorar el proceso de selección el presente estudio centra su atención en la búsqueda de rasgos de personalidad que se encuentren asociados a la Motivación de Logro, motivación cuyas variables operacionales se encuentran directamente relacionadas con la actividad laboral según McClelland y Oswaldo Romero. La búsqueda centrada en hallar estas características, permite al examinador mayor precisión en el procedimiento empleado cuando se buscan talentos competentes, situación que finalmente se traduce en optimización del tiempo y seguridad en los criterios de selección.

Por tanto este estudio se presenta como una solución efectiva a particulares y empresas en el abordaje procedimental para la selección del recurso humano desde una aproximación psicométrica, optimizando el proceso de selección ya que permite

identificar aquellos rasgos de personalidad que predicen una conducta motivada en candidatos valorados.

Desde esta perspectiva la búsqueda de las características de personalidad asociadas a la motivación de logro se convierten en el objeto de trabajo para el presente proyecto, de allí el interrogante ¿Existe alguna correlación entre los rasgos de personalidad y la motivación de logro?

Objetivo

Conocer la existencia o no, de correlación entre los rasgos de personalidad y la motivación de logro a través de la aplicación y calificación de dos instrumentos psicométricos; 16PF5, y MV-B.

Objetivos específicos

• Establecer el perfil de personalidad de la muestra mediante la aplicación del cuestionario 16PF5.

• Establecer el perfil motivacional de la muestra mediante la aplicación del cuestionario Mv-b.

• Establecer las correlaciones significativas entre ambos perfiles.

o Caracterizar el perfil de personalidad de los trabajadores que presentan alta motivación de logro.

• Caracterizar el perfil de personalidad del trabajador con baja motivación de logro.

Hipótesis

Hipótesis 1;La necesidad motivadora autodesarrollo (De) se encuentra relacionada con Animación (F) , Atrevimiento (H) y Apertura al Cambio (Q1).

Hipótesis 2: la necesidad motivadora Auto concepto (Au) se encuentra relacionada con Estabilidad (C) y Auto suficiencia (Q2) .

Hipótesis 3: la necesidad motivadora Locus de Control Interno (Lci) se encuentra correlacionada con Estabilidad (C) y Privacidad (N).

Hipótesis 4: la expresión motivacional Experticia (Exp)_z Eficiencia (Efi) y Excelencia (Exc) se encuentran correlacionadas con Razonamiento (B)_t Autosuficiencia (Q2) y Perfeccionismo (Q3).

Hipótesis 5: la expresión motivacional Pensamiento supersticioso (Psp) se encuentra correlacionada con Vigilancia (I).

Antecedentes de Investigación

Siendo la Gestión del Talento Humano uno de los temas más importantes en la actualidad para la gestión empresarial, han sido varios los autores que han dedicado esfuerzos en la búsqueda de aquellas características que hacen a un individuo especialmente eficiente en ambientes laborales.

En la búsqueda bibliográfica acerca del tema del que este estudio se ocupa se encuentra gran cantidad de estudios similares pero prácticamente ninguno hace uso del 16PF5 en la exploración de los rasgos de personalidad y por obvios motivos ninguno que use Mv-b al ser una prueba inédita.

En cuanto al abordaje de la búsqueda de rasgos de personalidad se encuentra que esta ha sido principalmente abordada desde el Modelo de los Cinco Grandes de Costa y McCrae (1985) desde donde se encuentra amplia literatura al respecto. Sin embargo los resultados investigativos obtenidos desde esta perspectiva se mantienen como relevantes al propósito de este estudio al ser un modelo en el cual convergen las tradiciones lexicográficas y factorialistas que el Modelo de los 16 Factores de Personalidad de Cattell (1957) también posee. Otra similitud radica en el carácter bipolar de sus factores así como interesantes puntos de convergencia entre ambos modelos teóricos en donde las 5 dimensiones globales de Cattell (1957) son reflejo del Modelo de los Cinco Grandes Costa y McCrae (1985).

Así mismo se encuentra una gran bibliografía respecto a la extensiva búsqueda de aquellos rasgos de personalidad asociados al rendimiento laboral, que si bien este es evaluado desde distintos parámetros no es indiferente a la aproximación desde el modelo de la Motivación de Logro.

Uno de esos estudios es el elaborado por Hill (1975) en el que comparo el rendimiento entre personas introvertidas y extrovertidas, encontrando que los segundos tienden a dar respuestas más variadas frente a las personas introvertidas. Un estudio mas reciente elaborado por Barrick et al. (2001) demuestran que el Tesón es un predictor valido para las medidas de rendimiento.

Lee F., Sheldon K., y Turban D. (2002) llevaron a cabo un estudio cuyo propósito fue examinar los mecanismos por los cuales los rasgos de personalidad influyen en el rendimiento y en la satisfacción. Puntualmente los autores examinaron como tres características de la personalidad derivadas de la teoría de la autodeterminación (autonomía, control, y las orientaciones motivacionales) tienen influencia sobre el rendimiento y la satisfacción a través del logro de metas, dificultad de la meta, y la concentración. En particular, la concentración mental surgió como un aspecto importante del proceso de auto-regulación. Los resultados sugieren que los rasgos globales de la personalidad pueden ayudar a los investigadores a comprender y predecir las estrategias de motivación que la gente utiliza mientras se trabaja hacia las metas de logro.

En otro estudio, Bartick MR, Stewart GL, Piotrovzski M. (2002) desarrollaron y probaron un modelo de rendimiento en el trabajo que examina los efectos mediadores entre las orientaciones de trabajo cognitivo-motivacionales y su relación con los rasgos de la personalidad y el rendimiento en un trabajo de ventas (N = 164). El análisis de covarianza estructural reveló que las variables motivacionales son mecanismos influyentes sobre los rasgos de personalidad afectando por último el desempeño laboral. Los resultados muestran que elementos de la motivación como búsqueda de estatus y de realización median sobre algunos

rasgos de personalidad como la extraversión y la escrupulosidad en las calificaciones de desempeño de ventas.

En otro estudio, Timothy, J., Remus, I. (2002) proporcionan un meta-análisis de la relación entre el modelo de 5 factores de la personalidad y 3 teorías centrales de la motivación del rendimiento (la fijación de objetivos, la esperanza y la motivación de la auto-eficacia). La revisión cuantitativa incluye 150 correlaciones de 65 estudios. Rasgos se organizaron de acuerdo con el modelo de 5 factores de la personalidad. Los resultados indicaron que el neuroticismo (promedio validez =-.31) y Responsabilidad (promedio validez =.24) fueron las correlaciones más fuertes y más constantes de la motivación de rendimiento a través de las 3 perspectivas teóricas. Los resultados indicaron además que la validez de tres de los cinco grandes rasgos - neuroticismo, extraversión, y Responsabilidad - generalizada en todos los estudios. Como un conjunto, los 5 grandes rasgos había una correlación media de 0,49 múltiples con los criterios de motivación, lo que sugiere que los 5 grandes rasgos son una importante fuente de motivación de rendimiento.

Finalmente, Rothmann, S. y Coetzer, E. P. (2003) examinaron la relación entre las dimensiones de personalidad y el desempeño laboral. Este estudio fue de corte transversal. La muestra se constituyó por 159 empleados de una empresa farmacéutica. El NEO-Personality Inventory y el Revised and Performance Appraisal Questionnaire fueron los instrumentos de medición empleados. Los resultados mostraron que Estabilidad Emocional, Extraversión, Apertura a la Experiencia y Consciencia son relativos al desempeño y la creatividad. Tres dimensiones de personalidad; Estabilidad emocional, apertura a la experiencia y agradabilidad explican el 28% de la varianza en el desempeño de los participantes. Estos resultados ponen de manifiesto la existencia de rasgos de personalidad asociados a un mejor desempeño laboral.

Marco Teórico

Motivación

Para entender el concepto de motivación de logro es importante partir del significado del término motivación, el cual está constituido por todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo.

Maslow (1987) define la motivación en términos de necesidad, "un estado de tensión que experimenta la persona cuando siente la falta de algo" (Maslow, 1987, p. 18) Según Arnau (1979) elige las raíces etimológicas de la palabra latina "moveré motum", cuya traducción española literal significa móvil, motor. La palabra designa una fuerza motriz, psicológica en este caso. Así mismo, es definida como el conjunto de las razones que explican los actos de un individuo.

Por otra parte Arias (1989), define la motivación como "una necesidad, una carencia, un anhelo, una fuerza; en cuanto hay motivación, el organismo hace algo" (Arias, 1976, p. 14). McClelland (1989), afirma que la motivación es "un interés recurrente por un estado objetivo basado en un incentivo natural, un interés que vigoriza, orienta y selecciona la conducta". (McClelland, 1989, p. 34) Así mismo Toro (1994), plantea la motivación como "aquellos estados que activan o dan energía al organismo y lo llevan a dirigir su conducta hacia determinados objetivos". (Toro, 1994, p. 11) .

Cabe señalar que las definiciones anteriores presentan elementos comunes para observar la motivación como aquel motor que impulsa a cada una de las personas a realizar todas las actividades y que les permite satisfacer sus necesidades de crecimiento individual, laboral y social.

Romero, (1991) retoma los conceptos mencionados anteriormente acerca de la motivación para dar un soporte a su modelo; considerando que la motivación abarca mucho más que el solo hecho de producir movimiento; la define como "aquellos estados internos que activan o dan energía al organismo y lo llevan a dirigir su conducta hacia determinados objetivos, incluyendo pensamientos, sentimientos y proceso psicológicos que causan la activación, la dirección y el mantenimiento de acciones voluntarias". (Romero, 1991, p. 21)

De acuerdo con la anterior definición, hay tres conceptos que cobran relevancia dentro del proceso motivacional: 1. La motivación es dinámica y energética, 2. El mantenimiento de acciones voluntarias y 3. La motivación esta originada en los motivos.

1. *Motivación como dinámica y energética*

Al hablar de motivación como dinámica-energética; Romero (1991) revisa los planteamientos de Maslow (1987), acerca de la teoría de la jerarquía de las necesidades; de esta retoma las que dependen de conductas sociales las cuales reciben el nombre de necesidades secundarias o motivacionales adquiridas, porque no ponen en peligro la propia existencia del individuo en caso de no ser satisfechas. Son necesidades de tipo más psicológico como seguridad, afecto y valoración social; estas necesidades están esencialmente orientadas al crecimiento, minimizan el sentido de amenaza, reducen la hostilidad y permiten a la persona una mayor autonomía, autosuficiencia y autolimitación. Así mismo; dichas necesidades presentan condiciones internas que tienen la potencialidad de orientar y activar el comportamiento del individuo en ciertas direcciones y con cierto grado de intensidad; afirmando que la motivación humana está determinada por una jerarquía de necesidades organizada en forma de potencia; es decir, la necesidad que tiene mayor potencia en un momento determinado, domina la conducta y demanda la satisfacción. Dentro

de esta jerarquía no se pueden presentar necesidades de orden superior sin que antes se hayan satisfecho necesidades de los niveles inferiores; es por ello que mientras el sujeto tenga la necesidad emergente insatisfecha todas las demás perderán vigencia.

El proceso, entonces, que inicia la conducta es la necesidad que rompe el estado de equilibrio del organismo y se produce un estado de tensión, insatisfacción e inconformidad. Si el comportamiento es eficaz, el individuo alcanzara la satisfacción de la necesidad y por ende descargara la tensión provocada por aquella.

Una vez satisfecha la necesidad, el organismo retorna a su estado de equilibrio anterior y a su manera de adaptación al ambiente. Si esto sucede, la necesidad deja de ser motivadora de comportamiento, puesto que no causa tensión o inconformidad. Sin embargo, algunas veces la necesidad no puede satisfacerse en el ciclo motivacional y puede generar frustración. Si la necesidad encuentra una barrera que impide su liberación, al no hallar la salida normal, la tensión represada en el organismo busca una vía indirecta de salida, bien sea mediante lo psicológico (agresividad, descontento, indiferencia, apatía) o mediante lo fisiológico (tensión nerviosa, insomnio, repercusiones cardiacas o digestivas).

A partir de esta revisión, Romero (1991) concluye que los estados motivacionales están en continuo flujo, en constante crecimiento y declive perpetuo, lo que permite determinar que la satisfacción de necesidades humanas es transitoria; es decir, la motivación humana es cíclica, el comportamiento es un proceso continuo de solución de problemas y de satisfacción de necesidades a medida que estas aparecen.

2, *Mantenimiento de acciones voluntarias.*

El segundo concepto hace referencia a la disposición del individuo a participar en conductas dirigidas que le permiten aproximarse a un objetivo meta deseable o distanciarse de un objeto meta aversivo. En general, la motivación es entendida como un proceso básico que conlleva necesidades y que establece impulsos para lograr metas, en este proceso las necesidades se encuentran en la persona misma y la llevan a buscar metas que la satisfagan.

3. *El motivo como originador de la motivación.*

El último concepto está relacionado con la activación y la dirección de la motivación cuyo proceso se origina en los motivos los cuales pueden ser intrínsecos o extrínsecos y dan sentido a la conducta suscitada. En este punto conviene señalar la diferencia entre motivación y motivo.

Motivo

El término motivación es usado para designar el estado alertado de la persona, el cual se da como consecuencia del esfuerzo implicado en la ejecución de algún acto; mientras que el motivo es todo aquello que impulsa a la persona a actuar de una determinada forma. No todos los motivos tienen un mismo origen ni son de la misma intensidad; ni tienden hacia las mismas cosas. Es así como McClelland (1989) define el motivo como "un interés recurrente por un estado objetivo basado en un incentivo natural, un interés que vigoriza, orienta y selecciona la conducta". (McClelland, 1989, p. 68). Desglosando esta definición se clarifican los términos interés, objetivo, e incentivo natural.

El empleo de la palabra interés en la definición de motivo, alude directamente al hecho de que los motivos son mejor medidos mediante la codificación de los intereses en el pensamiento asociativo o fantasía. Este término, implica también que un

motivo es algo más general que un propósito (más específico y limitado en el tiempo). El estado objetivo es definido en términos del resultado de ciertos actos, como hacer algo mejor (por lo que se refiere al motivo de logro) o ejercer impacto (por lo que se refiere al motivo de poder) . Finalmente los incentivos naturales explican la tendencia de las personas a emprender actividades que parecen resultar satisfactorias en sí mismas; como masticar chicle, silbar, o golpear un martillo sobre un clavo.

Con todo y lo anterior, conviene distinguir que si la fuente del motivo es un elemento ambiental externo al sujeto que la presenta, se denomina motivación extrínseca; como es el caso de las conductas cuya causa es la consecución de un refuerzo o la evitación de un castigo. Si por el contrario la fuente del motivo que impulsa a la acción proviene de factores internos como son: los intereses, valores, actitudes, expectativas, pensamientos, entre otros; se denomina motivación intrínseca.

La motivación extrínseca e intrínseca son solo los lados opuestos de un continuo dentro del cual se mueven la gran mayoría de los seres humanos. Este continuo va desde la completa autodeterminación hasta la completa determinación ambiental; sin embargo, existe entre estos dos extremos un punto medio o motivación intermedia que se evidencia en la capacidad del hombre como ser racional para decidir con libertad a que fuentes de estimulación responder, si a las fuentes de estimulación externa (como los requerimientos ambientales) o las fuentes de estimulación interna (como las necesidades fisiológicas y sociales propias del sujeto) ; en la mayoría de los casos, las conductas humanas están determinadas tanto por factores internos como por factores externos.

En síntesis, se puede decir que la motivación es el estado que permite la ejecución de algún acto; mientras que los motivos

son disposiciones latentes a alcanzar determinados objetivos o estados meta.

El estudio de estas disposiciones no concierne exclusivamente al estudio del comportamiento individual, sino también al comportamiento social donde el conglomerado de individualidades converge en una serie de aspiraciones nacionales u objetivos colectivos que afectan la sociedad en todos sus campos, antropológicos, históricos, filosóficos, políticos y económicos. A continuación una clarificación en cuanto a las motivaciones sociales.

Motivaciones Sociales

Según Romero (1995), las motivaciones sociales se aprenden no de una manera consciente como se aprende el abecedario o la aritmética; la adquisición de estas motivaciones es un subproducto del comportamiento, de tratar activamente de enfrentarse al medio ambiente de cada persona. Este autor describe tres tipos de motivaciones sociales evidenciadas con anterioridad por McClelland (1989).

Por motivación afiliativa entiende "una red de conexiones cognitivo -afectivas relacionadas con el sentirnos bien con nosotros mismos y con los demás". (Romero 1995, p.46). Esta motivación está ligada con el amor a sí mismo para poder amar a los demás y aspirar al amor de las otras personas. Además, conlleva la capacidad de compartir experiencias individuales y sociales en diferentes contextos interpersonales.

La gente varía en cuanto a sus necesidades sociales. Una persona con una alta afiliación tiende a pensar con frecuencia acerca de la calidad de sus relaciones personales: puede apreciar los momentos agradables que ha pasado con algunas personas y preocuparse por las deficiencias de sus relaciones con otras.

Los orígenes de la necesidad de afiliación tienden a producir esquemas similares: las personas con una gran necesidad de afiliación buscan la compañía de otros y toman medidas para ser admitidos por grupos, tratan de proyectar una imagen favorable en sus relaciones interpersonales y suavizan las tensiones desagradables.

La motivación afiliativa en su expresión positiva intrapersonal incluye la autoestima, definida como un conjunto de afectos positivos que mantenemos respecto a nosotros mismos; y la satisfacción personal, entendida como el desempeño en las tareas más relevantes de la construcción con nosotros mismos y el mundo; y en su expresión negativa interior se encuentra el narcisismo explicado como un exceso en las metas y resultados, se define como una focalización excesiva sobre la autoimagen física o psicológica de sí mismo, situación que puede causar la evitación de aprehensiones objetivas sobre el comportamiento propio y su impacto sobre las demás personas, lo que a su vez genera insensibilidad sobre lo que ocurre en el entorno; y el amor apasionado y obsesivo, definido como un exceso en la instrumentación que cierra el campo perceptual y puede llevar al aislamiento y evitación de sugerencias de otros significativos aun cuando tengan valor.

En la dimensión exterior positiva; la motivación afiliativa se expresa en forma de amor familiar y apoyo afectivo; y en su dimensión exterior negativa se encuentra la ambición al amor imposible, la explotación y la inhibición.

Por motivación de poder entiende "una red de conexiones cognitivo afectivas relacionadas con el control de la propia conducta y la conducta de los demás" (Romero, 1995, p.42).

Esto quiere decir, que la motivación de poder se produce cuando se busca dominar a los demás o tener control de todas las

actividades propias y ajenas o medios para realizarlas. Esta motivación impulsa al individuo a controlar a otras personas, a manipularlas, a llevarlas a conducirse de una manera adecuada a sus propios fines, a influenciarlas para que hagan unas cosas y no otras.

En su expresión positiva intrapersonal incluye el autocontrol, entendido como esa capacidad para dominar emociones, pensamientos y conductas en cualquier tipo de situaciones; y la fortaleza interior, considerada como la capacidad de soportar las adversidades y los triunfos con serenidad; y en su expresión negativa interior se encuentra el autocontrol excesivo, entendido como un exceso en metas o resultados, que provoca la incapacidad para ser asertivo, impidiéndole al individuo exponerse a los errores o inconveniencias, sin percatarse que el errar es un camino para el aprendizaje.

En la dimensión exterior positiva; la motivación de poder se expresa en la asertividad, definida como la demanda exitosa de respeto para nuestra construcción particular de la situación y para nuestra persona; el poder altruista, entendido como la utilización de nuestros propios recursos psicológicos y de otros recursos humanos y materiales, para apoyar el desarrollo de otras personas; y el poder socializado, el cual incluye el uso de recursos exteriores para alcanzar las metas individuales y grupales; y en su dimensión exterior negativa se encuentran la ambición al cargo inalcanzable, la explotación y la inhibición.

Y por último; la motivación de logro entendida como "una red de conexiones cognitivo afectivas relacionadas con el desarrollo personal, implicando un uso exigente de capacidades y destrezas para el beneficio personal y colectivo" (Romero, 1995, p.48). Su radio de acción no es la búsqueda de aceptación ni el control de otras personas. La persona con alta necesidad de logro se propone metas para sí misma y trabaja de manera persistente

hasta conseguirlas; pero no le basta con hacer las cosas, exige a si misma hacerlas de la mejor manera que le sea posible (con excelencia), y con su propio toque personal (con unicidad). Esa persona está en constante competencia consigo misma; un resultado bueno la lleva a exigirse otro mejor, quiere ser competente, capaz, sentir que domina la actividad que realiza.

Esto quiere decir que las personas orientan su vida para satisfacer las diferentes necesidades y dependiendo de la naturaleza e intensidad de las mismas, llevan a cabo niveles de actividad. Así; dichas personas prefieren situaciones en las que toman personalmente la responsabilidad de encontrar la solución a los problemas, tienden a fijarse metas moderadas y desean una retroalimentación concreta acerca de que tan bien se están desempeñando.

Componentes operacionales de la Motivación Social de Logro

Toda motivación social de logro está constituida por tres componentes operacionales: las metas, la instrumentación y los resultados. (Romero, 1995).

Las metas, son los resultados anticipados que contienen propiedades motivacionales; para que esto se dé, es necesario que constituyan necesidades inherentes a la construcción que la persona ha hecho de la situación. Las metas usualmente son consideradas incentivos exteriores que contribuyen a la energización de la conducta motivada; las metas no existen independientemente de la construcción que el sujeto hace de la situación, (p.36).

Las verdaderas metas psicológicas son las intrínsecas, es decir, aquellas que representan ganancias personales finales o instrumentales para el logro de metas superiores. Las metas no son propiedad exclusiva de un solo motivo. Por ejemplo la meta representada por una calificación alta en un examen puede satisfacer la necesidad de mostrarse a uno mismo dominio del conocimiento evaluado (logro), o puede significar el cumplimiento

sumiso de una exigencia del padre (poder), o puede ser un acto de amor para complacer a una madre muy tierna o a un joven que desea como novio (afiliación).

La instrumentación, es el proceso de planificación, ejecución, evaluación parcial y final de las conductas que conducen a la obtención final de la meta; incluye el diseño y la ejecución de secuencias conductuales, autofeedback, eliminación de conductas inapropiadas, selección de nuevas conductas y evaluación de los resultados en términos de comparación con los resultados anticipados.

La instrumentación solo es plenamente comprensible dentro de la construcción total de la situación, incluyendo las metas y los resultados realmente obtenidos. Una misma instrumentación puede servir a diferentes motivos y puede ser vehículo para la obtención de distintas metas.

Los resultados, son los logros contratados como producto de la instrumentación, es decir metas alcanzadas, las cuales a su vez actúan como motivadores para impulsar los siguientes logros. El potencial energizante de los resultados, depende del nivel de excelencia establecido para las metas; también depende del proceso de atribuciones causales, es decir, si la persona atribuye el resultado a fuentes internas o externas a ellas.

Si los resultados son positivos, refuerza los sentimientos de valor propio, robustece el auto concepto, la autoestima, y la persona se siente capaz de alcanzar metas más altas. Si los resultados son negativos, la persona atribuye el fracaso a sí misma, necesariamente piensa que está en sus manos mejorar sus acciones para superar el fracaso; entonces la persona internamente instrumenta nuevas acciones que la conducirán al éxito y con ello a la congruencia entre lo que piensa y lo que hace. (Encuentro Venezolano de Motivación [EVEMO], 1994)

De lo anterior se infiere que la reacción ante el éxito y el fracaso esta mediada por la construcción interna que se haga de ellos; y las dimensiones expresivas de la motivación son fundamentales para entender el proceso de modificación de la motivación social de logro.

Finalmente, cabe señalar que existen dos clases de dimensiones expresivas de la motivación social de logro; las cuales son explicadas a continuación con el fin de dar soporte al trabajo cognitivo - afectivo de la persona.

Dimensiones expresivas de la Motivación Social de Logro

En la motivación social de logro existe una dimensión interior (intrapersonal), relevante para la construcción integradora interior; y una dimensión exterior (interpersonal), relevante para la construcción integradora exterior (Romero 1995).

La dimensión interior cubre el trabajo cognitivo - afectivo que tiene por objeto al sujeto mismo; mientras que la dimensión exterior cubre el trabajo cognitivo - afectivo que tiene por objeto a otras personas; sean individuos, grupos o toda la sociedad.

Estas dimensiones están determinadas por excesos o deficiencias en cada uno de los componentes operacionales (metas, instrumentación y resultados).

Asi mismo; como las construcciones que una persona hace sobre la realidad motivacional determinada se dan en una dimensión interior y en otra exterior, la motivación social de logro tiene expresiones positivas o negativas en cada una de estas dimensiones.

Las expresiones positivas intrapersonales definidas por el autor son: la experticia, que hace alusión al conocimiento

profundo de un saber o hacer, la persona experta se preocupa por adquirir conocimientos que le permitan ejecutar la tarea con un mínimo de errores, está interesada en establecerse metas, diseñar estrategias y cuestionar su accesibilidad; además, suele estar más preocupada por su ejecución que por sus relaciones con otras persona; la eficiencia, que consiste en hacer la tarea con un máximo de economía en recursos y tiempo, exige concentración para así poder aislar al sujeto de distracciones consideradas como inoportunas y amenazantes debido a que no permite visualizar las acciones con la energía suficiente para lograr el resultado deseado, pensar en términos de eficiencia es pensar en el uso de los recursos y valorarlos; y la excelencia, entendida como hacer la tarea con unos resultados óptimos en términos de las habilidades, recursos y tiempo disponibles, la excelencia debe ser una exigencia en todas las fases del proceso, de manera tal que el control de calidad se torne innecesario, los seres humanos somos un proceso abierto, de ahí que nunca estemos definitivamente contentos con nuestros resultados, el nivel de exigencia está en función de los logros más recientes. Si no nos establecemos niveles de excelencia más exigentes, es decir, si no nos retamos, detenemos inevitablemente el proceso de crecimiento.

En este punto conviene decir que la dimensión interior alude al trabajo cognitivo, emocional y conductual exigido por todo cambio intrapersonal profundo, implica abrirse a otras personas, reconocer errores, escuchar el feedback y procesarlo, cambiar pensamientos, afectos y conductas.

En la dimensión exterior positiva, la motivación social de logro se traduce en el beneficio que el desarrollo de los individuos ocasiona a grupos organizacionales y sociales; puede ser medido como interés por el crecimiento de otros (individuos, organizaciones y sociedad) y como mejoramiento de la calidad de vida. Esta dimensión alude a la capacidad del sujeto para

funcionar armónica y eficientemente en su entorno social, incluye aceptación y comprensión de conductas distintas a las propias en padres, hermanos y demás familiares; satisfacción familiar (cónyuge), hijos); relaciones placenteras con otros significativos (amigos, conocidos); comportamiento laboral productivo, comprensión y manejo inteligente de roles y estatus laborales: y en general, satisfacción con la vida misma,

McClelland y Winter (1971) citados por Romero (1995) "consideran que la motivación social de logro se expresa hacia el exterior cuando la persona crea o hace algo que realmente contribuye al desarrollo económico de la organización, la comunidad o toda la sociedad" (p. 58) .

En una sociedad subdesarrollada la expresión exterior de la motivación al logro puede no ser reforzada, estimulándose creencias igualitarias y concediéndose la misma recompensa a desempeños de diferente calidad. Para defender su tendencia a la búsqueda de resultados excelentes y para proteger los resultados ya obtenidos, la persona necesita acompañar la alta motivación al logro con una buena fortaleza interior y una buena asertividad; de lo contrario, el potencial para el desarrollo contenido en la alta motivación al logro, puede quedar como tal, como potencial, y nunca concretarse en resultados excepcionales.

Al llegar a este punto pudiera pensarse que la motivación al logro esta siempre totalmente volcada hacia el interior, que a las personas con alta necesidad de logro solo les importa su propio desarrollo o éxito; no es cierto, los grandes constructores de empresas no lo han hecho solo para satisfacer una necesidad personal, se han esmerado en dejar un producto o un tipo de organización que se convierta en estándar, se han esforzado por crear empleos y han logrado mejorar los niveles de vida de personas, grupos y hasta sociedades enteras. Más allá de la entrega al trabajo y del placer generado por la propia

ejecución, sienten la necesidad de saber el impacto que los resultados tendrán sobre familiares, compañeros de trabajo, comunidad y Nación.

Nótese con lo anterior, que la motivación social de logro es muy personal, con un sentido estético que busca la aproximación a la perfección en el acto humano; aspecto importante a tener en cuenta en la organización ya que esta motivación permite a los individuos plantearse metas y fijar su accesibilidad; lo cual además de favorecer la identificación y el cumplimiento con los estándares de rendimiento de la empresa, conduce a un sentimiento de satisfacción consigo mismo y con la tarea que se realiza.

Dentro de las expresiones negativas de la motivación social de logro en su dimensión interior que pueden interferir con los objetivos de la organización están: la meticulosidad exagerada, entendida como un exceso de los componentes de metas o resultados, entorpece el crecimiento cuando deja de ser un recurso para convertirse en un fin en si mismo, en tal caso la obsesión por los detalles puede traducirse en dudas y debilitamiento de las decisiones y la concentración excesiva, reflejada en el exceso en la instrumentación, la persona se concentra tanto en la tarea que se aísla del entorno.

Finalmente, en cuanto a las expresiones negativas en la dimensión exterior se encuentran: la ambición de riqueza inalcanzable, entendida como un exceso en las metas y resultados; la explotación, explicada como un exceso en los tres componentes operacionales, se exagera en la metas haciéndolas inalcanzables, en la instrumentación requiriendo esfuerzos inhumanos, y en los resultados considerándolos siempre mediocres e insuficientes; y la inhibición, definida como la debilidad en uno o más componentes operacionales, por un lado, puede darse el caso de unas metas relativamente indefinidas que causan pérdida de

esfuerzos y recursos que retardan la obtención de resultados; por el otro, aun cuando las metas se visualizan claramente, la persona no sabe, no quiere o no puede instrumentar apropiadamente y en este caso se inhiben parcial o definitivamente las conductas.

Personalidad en el modelo de Cattell

El principal propósito de Cattell (1957) fue encontrar la forma de medir las dimensiones fundamentales de la personalidad normal y evidenciar de forma comprensiva la amplitud de las características personales. Para esto se concentró en encontrar un conjunto de categorías descriptivas suficientemente amplio para abarcar las múltiples variaciones de la personalidad humana.

Cattell (1957) partió del supuesto de que si existía una forma útil de describir a otra persona, debería existir una palabra para ello, concretamente un adjetivo de la lengua inglesa. Por eso comenzó la elaboración de su estudio buscando adjetivos que describieran a las personas en vez de utilizar las categorías utilizadas por los psiquiatras. Para esto se ayudó con el trabajo previamente realizado por Allport y Odbert (1936) quienes habían estudiado el diccionario en busca de palabras que describían rasgos de personalidad, reuniendo una lista de aproximadamente 4.000 adjetivos. Allport y Odbert (1936) categorizaron estos rasgos en tres niveles, rasgos cardinales, rasgos centrales y rasgos secundarios.

Así, Cattell se propuso utilizar los adjetivos descriptivos de la personalidad como punto de partida en el estudio de los rasgos; sin embargo, una lista tan extensa no era viable para su propósito, por lo que tuvo que reducir los miles de adjetivos a un conjunto óptimo de categorías que condensaran la máxima información posible de la lista. Hacia 1940, cuando Cattell trataba de resolver este problema, Spearman y otros habían

desarrollado la técnica del análisis factorial. En términos generales, el análisis factorial es una técnica con un propósito muy simple, que consiste en identificar un conjunto óptimo de pocas categorías que retenga la máxima información.

El problema de Cattell para reducir miles de descriptores a dimensiones o factores básicos de personalidad humana hubiera podido solucionarse mediante el análisis factorial; pero los cálculos necesarios de este procedimiento también se presentaron como un obstáculo, pues este requiere extensos cálculos que podrían extender su propósito a varios años. Para acelerar su investigación, Cattell busco otras vías para reducir el número de adjetivos. Basándose en su propio juicio, limito la lista a 171 categorías (muchas de las cuales eran bipolares) y luego utilizo las técnicas correlacionales para reducirlas a 35 categorías sobre las cuales se llevó a cabo el análisis factorial (Cattell, 1946, p.41)

Del análisis de Cattell se obtuvieron de 12 a 15 factores que parecían subyacer a las descripciones, en lengua inglesa, de la personalidad humana. Los factores se identificaron, por las letras del alfabeto desde la A a la O. Cada factor emergió del análisis como un conjunto de ponderaciones numéricas aplicadas a las 35 categorías. Para interpretar la naturaleza de cada factor se empezó por atender a su peso y a su denominación. De acuerdo con su progresión alfabética, los factores van decreciendo en importancia o en el grado de contribución a las distintas formas con que las personas se describen una a otras (Cattell, 1946, p.67). Así el factor A (afabilidad) es el primero en importancia, el factor B (razonamiento) el segundo, el factor C (estabilidad) el tercero y así sucesivamente. Tres de los 15 factores identificados por Cattell, D, J, K, fueron desechados provisionalmente porque se basaron en otros métodos de investigación y no se comprobó que fueran muy replicables en

adultos. Inicialmente, Cattell exigía que los factores procedieran de tres fuentes: cuestionarios de auto-informe, calificaciones de otras personas y observaciones de comportamientos reales.

Los tres factores que fueron desechados en su denominación inglesa se sustituyeron por 4 provenientes de otras fuentes de datos y se añadieron a los 12 restantes llegando a los 16 definitivos. Puesto que estos últimos factores se derivaron únicamente de datos procedentes de cuestionarios se diferenciaron de los otros asignándoles las siglas Q1, Q2, Q3 y Q4 (Q por su sigla en inglés questionnaire) (Cattell, 1946, p. 69). Se trata de factores de personalidad totalmente válidos que, por su naturaleza, se manifiestan a través de auto informes mejor que por descripciones de otras personas.

Así, Cattell (1946) encontró 16 rasgos de personalidad que dan razón de la amplitud del comportamiento humano definiendo la personalidad como "lo que determina la conducta en una situación definida y un estado de ánimo definido⁷" (Cattell, 1946, p. 34) .

Rasgos de Personalidad

El rasgo se define como una tendencia, relativamente permanente y amplia, a reaccionar de una determinada forma. Supone una cierta regularidad de la conducta a lo largo del tiempo y de las situaciones.

Se pueden diferenciar los rasgos comunes, referidos a aquellos que se manifiestan en forma muy parecida en las personas, de los rasgos únicos como específicos de un individuo. Además, se considera que los rasgos fundamentales operan como fundamento que yace bajo la conducta observada, siendo una especie de influencia unitaria que afecta a estructuras completas de respuestas (Cattell, 1946, p. 117). A diferencia de éstos, los rasgos superficiales están unidos por razón de la superposición

de varias influencias y son perceptibles externamente. Finalmente, los rasgos generales afectan la conducta en muchas situaciones distintas y los específicos son fuentes particularizadas de las reacciones de la personalidad y operan en una situación únicamente.

Por lo general los rasgos se dividen en tres modalidades: habilidades, rasgos temperamentales y rasgos dinámicos (Cattell 1946) . La habilidad se manifiesta en la forma de responder a la complejidad de una situación cuando el individuo ve claramente qué objetivo quiere alcanzar en esa situación. Un rasgo temperamental o general de la personalidad es normalmente estilístico, en el sentido que se refiere al ritmo, forma, persistencia, etc. y abarca una gran variedad de respuestas específicas. El rasgo dinámico se refiere a las motivaciones e intereses y son de particular interés para este estudio por lo cual se profundiza su explicación a continuación.

Rasgos Dinámicos

Cattell (1957) interpreta los rasgos . dinámicos como aquellos rasgos ligados al proceso motivacional; que proporcionan la energía y dirección para la acción. Igual que muchos otros teóricos, Cattell reconocía que algunas motivaciones son innatas y otras son aprendidas. Denomino a esos tipos de rasgos dinámicos ergios y metaergios.

Ergios

Este término proviene de la palabra griega que significa "energía". Son comparables a los instintos animales e implican una reactividad innata hacia una meta, aunque los estímulos y los medios son aprendidos. Cattell menciona varios ergios humanos: ira, curiosidad, temor, codicia, hambre, soledad, lastima, orgullo, sensualidad y sexo (Cattell, 1957). Cada uno se asocia con una meta particular, la cual fue identificada por Cattell para explicar el ergio o motivación particular.

Las diferencias individuales ocurren de varias maneras. En primer lugar, el nivel de un rasgo érgico puede variar en diferentes individuos debido a la genética. Además, las formas en las cuales los ergios son canalizados en conductas complejas varían ampliamente de una persona a otra. Por ejemplo, una persona busca seguridad a través de la fuerza bruta, otra por medio de la planeación financiera.

Metaergios

Los ergios, con su energía, son canalizados en patrones aprendidos denominados metaergios. Estos son rasgos de origen dinámico moldeados por el ambiente. Esas motivaciones aprendidas pueden ir de lo muy general, como el amor por el país y la estima de la educación, a lo muy específico, como la oposición a un candidato político particular. Cattell llamo sentimientos a los metaergios más generales. Utilizo el término actitudes para referirse a las respuestas más específicas a las situaciones de estímulo particulares.

Sentimientos.

Son estructuras dinámicas profundas subyacentes en la personalidad que se forman temprano y por lo general son perdurables. Incluyen sentimientos hacia el hogar, la familia, los pasatiempos y la religión entre otros. El sentimiento más importante es el autosenntimiento, al que Cattell se refiere como motivo maestro. El autosenntimiento integra los diversos sentimientos, actitudes e intereses del individuo.

Actitudes.

Las actitudes son las expresiones más específicas de los sentimientos. Cattell definió la actitud como "un interés en un curso de acción en una situación dada" (Cattell, 1957, p. 167) . Debido a la especificidad de las actitudes no se considera factible detallar una amplia lista de ellas.

En lo que se refiere a la actitud, se le considera como la unidad básica motivacional, el ladrillo de la estructura dinámica que expresa un interés en una acción en curso dentro de una situación dada.

Motivación de Logro y Personalidad

Enfrentando, desde la óptica del presente estudio, los constructos teóricos que sustentan Romero (1991) y Cattell (1957) se encuentran algunos puntos de convergencia sumamente interesantes que permiten imaginar pistas de la existencia de correlación entre las variables estudiadas.

Primeramente se encuentra que la Motivación de Logro y los Rasgos de Personalidad, presumiblemente, guardan una relación instrumental. Abordando los constructos teóricos de ambos autores, en un plano empírico, se daría a la motivación la función de interés (intrínseco y/o extrínseco) por alcanzar un estado deseado dejando al rasgo (o los rasgos) la responsabilidad de determinar instrumentalmente la acción. En este punto es importante hacer una claridad, si bien motivación y rasgos son constructos definidos desde el movimiento, el primero se refiere primordialmente a la disposición a la acción, mientras que el rasgo determina la forma en que ese movimiento se ejecuta. Esta interpretación sería válida por cuanto complementa la visión de Romero y McClelland frente a la premisa de que; el tipo de instrumentación que realiza el individuo es independiente a la motivación que lo impulsa, poder, afiliación o logro. Los citados autores ya mencionaban con anterioridad que las instrumentaciones producidas no pueden ser jerarquizadas y catalogadas como propias de un tipo de motivación, pues lo que determina esta última es el propósito que persigue no la forma en que se expresa.

También se encuentra que los motivos y rasgos dinámicos ergicos y metaergicos son fundamentalmente equivalentes. Los motivos, así como el ergio, corresponden a una reactividad innata

hacia una meta, aunque los estímulos y los medios sean aprendidos, lo que los ubicaría en el plano de los motivos sociales y los metaenergios.

Finalmente, en base a esta interpretación es comprensible asumir la motivación y la personalidad como procesos complejos en sí mismos, que adicionalmente influyen de forma dependiente e interdependiente uno sobre otro y finalmente sobre el organismo. Determinar el tipo de relación instrumental entre ambas variables trasciende el objetivo de este estudio, por tanto esta argumentación debe asumirse como interpretativa de los modelos teóricos, no de forma explicativa.

Metodología

Tipo de Investigación

Esta investigación corresponde a un estudio descriptivo de acuerdo con la metodología de investigación de Hernández, S. (1998) en la que el autor plantea que los estudios descriptivos buscan desarrollar una imagen o fiel representación (descripción) del fenómeno estudiado a partir de sus características. Miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno con el objetivo de describirlo. En un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para llegar a una descripción con la mayor precisión posible.

Así mismo es de tipo correlacional, puesto que se mide el grado de relación y la manera cómo interactúan dos o más variables entre sí. Estas relaciones se establecen dentro de un mismo contexto, y a partir de los mismos sujetos en la mayoría de los casos. En caso de existir correlación entre variables, se puede observar que cuando una de ellas varía, la otra también experimenta alguna forma de cambio a partir de una regularidad, que permite anticipar la manera como se comportara una por medio de los cambios que sufra la otra.

Muestra

La muestra estuvo conformada por 234 personas de diferentes niveles educativos, rangos y sectores productivos. Se realizó un muestreo por selección intencionada donde el criterio de inclusión estuvo determinado por el hecho que la persona se encontrara activa, laboralmente, al momento de la aplicación de los instrumentos y que esta fuera mayor de edad, siendo asumidos como criterios de exclusión una condición contraria a la anterior. Aquel que se encontrara en calidad de practicante o pasante en la empresa. Las características sociodemográficas de la muestra se consideran irrelevantes por cuanto no fue propósito

del estudio caracterizar una población o determinar la prevalencia de una característica en determinado grupo.

Cada uno de los participantes seleccionados fue contactado de manera personal, telefónica o mediante correo electrónico, y consultado sobre su voluntad y disposición para someterse al estudio. Los participantes fueron informados mediante estos medios, sobre la naturaleza, alcances, procesos y confidencialidad del mismo, entendiéndose su aceptación voluntaria como consentimiento informado.

Con su aprobación y sus datos, se procedió al trámite de gestión de un código de usuario y una contraseña para acceder de manera virtual e individual a cada una de las pruebas.

Una vez obtenidas las contraseñas, estas les fueron entregadas de manera personal y confidencial a los participantes, con las instrucciones escritas sobre la dirección electrónica de acceso al portal de la empresa Impact-Psy.

A continuación se procede a describir la muestra:

Tabla 1.

Descripción de la Muestra por Géneros

Género	Número dePersonas
Mujeres	102
Hombres	132
Total	234

Tabla 2.

Descripción de la Muestra por nivel educativo

Nivel Académico	Número dePersonas
Postgrado	42
Pregrado	141
Técnico	38
Bachiller	13
Total	234

Tabla 3.

Descripción de la Muestra por Rango

Rango	NúmerodePersonas
Gerencial	25
Administrativo	161
Operativo	48
Total	234

Tabla 4.

Descripción de la Muestra por empresas

Empresa	N.Per
Universidad Cooperativa de Colombia	86
Universidad Santo Tomas	29
Alquería	8
Gametal LTDA	11
Transandina de Tanques LTDA	9
El Hacendado	14
Sura Cabecera del Llano	39
Foscal	16
Pulecio DSC*/Knock Out	22
Total	234

Variables

Las variables de este estudio están compuestas desde las aproximaciones teóricas motivacionales y de personalidad asumidas en este estudio. Por tanto; motivación de logro compuesto por las necesidades; autodesarrollo, autoconcepto, locus de control interno y pensamiento supersticioso. Y expresiones; experticia, eficiencia y excelencia.

En cuanto a las variables de los rasgos de personalidad se encuentran; afabilidad, razonamiento, estabilidad emocional, dominancia, animación, atención a las normas, atrevimiento, sensibilidad, vigilancia, abstracción, privacidad, aprensión, apertura al cambio, autosuficiencia, perfeccionismo y tensión.

Tabla 5.

Tabla resumen constructos teóricos

Raymond Cattell		David McClelland	
Ergio	Tendencia innata a la actuación asociada a necesidades básicas de supervivencia.	Motivo	
Meta ergios	Construcciones motivacionales producto de la interacción social.	Motivaciones Sociales	

En la tabla anterior se muestra de forma muy general puntos de convergencia entre las teorías de la personalidad y la motivación. Como se discutió en un apartado anterior ambos constructos guardan una relación funcional que permitió suponer las hipótesis de estudio para el presente trabajo, las cuales se basan en las definiciones que se hacen de las variables

motivacionales de la prueba Mv-b, como de los rasgos de personalidad del 16PF5.

Instrumentos

Como ya se ha mencionado con anterioridad se usaran dos instrumentos psicométricos; el 16PF5 de Raymond Cattell para personalidad y el Mv-b de Germán Solís para Motivación de Logro.

16PF5

El cuestionario 16 FP, se basa en la medición de 16 dimensiones funcionalmente independientes y psicológicamente significativas. Los factores de la personalidad que mide el 16FP5 no son únicos de la prueba sino que se insertan dentro del contexto de una teoría general de la personalidad. Esas 16 dimensiones o escalas son esencialmente independientes. Además de los 16 factores principales de la personalidad, el instrumento puede usarse para medir cuatro dimensiones secundarias adicionales, las cuales son rasgos amplios, cuya calificación se obtiene de los componentes de los rasgos primarios.

La confiabilidad obtenida mediante el método de test-retest durante intervalos de 2 a 7 días se encuentra entre 0.67 y 0.86; en periodos de 2 a 48 meses es de 0.63 a 0.883.

De acuerdo a los estudios de los autores del 16PF5, existe consistencia interna entre los factores ya que se presenta concordancia de puntuación factorial con el propio instrumento (Cattell, B. R; Eber H. W. y Tatsuoka, M. M., 1980). Esta se deriva de correlaciones test-retest a corto plazo y en la réplica después de largo plazo. La validez de constructo está fundamentada en el propio proceso de análisis y selección de los reactivos. O'Dell, Jerry W. y Karson, Samuel (1969) encontraron confirman algunas de las relaciones entre el 16PF5 y el MMPI.

Va riables 16PF5

Afabilidad	A-	Fría, impersonal, distante.	
	A+	Cálida, afable, generosa y atenta a los demás.	
Razonamiento	B-	De pensamiento concreto.	
	B+	De pensamiento abstracto.	
Estabilidad	C-	Reactiva y emocionalmente cambiante.	
	C+	Emocionalmente estable, adaptada y madura.	
Dominancia	E-	Deferente, cooperativa y evita conflictos.	
	E+	Dominante, asertiva y competitiva.	
Animación	F-	Seria, reprimida y cuidadosa.	
	F+	Animosa, espontánea, activa y entusiasta.	
Atención Normas	G-	Inconformista, muy suya e indulgente.	
	G+	Atenta a las normas, cumplidora y formal.	
Atrevimiento	H-	Timida, temerosa y cohibida.	
	H+	Atrevida, segura en lo social y emprendedora.	
Sensibilidad	I-	Objetiva, nada sentimental, y	
	I+	utilitaria.	
		Sensible, esteta y sentimental.	
Vigilancia	L-	Confiada, sin sospechas y adaptable.	
	L+	Vigilante, suspicaz, escéptica y precavida.	
Abstracción	M-	Práctica, con los pies en la tierra,	
	M+	realista.	
		Abstraída, imaginativa e idealista.	
Privacidad	N~	Abierta, genuina, llana y natural.	
	N+	Privada, calculadora, discreta y no se abre.	
Aprensión	O-	Segura, despreocupada y satisfecha.	
	O+	Aprensiva, insegura y despreocupada.	
Apertura al Cambio	Q1-	Tradicional y apegada a lo familiar.	
	Q1+	Abierta al cambio, experimentadora y analítica.	
Autosuficiencia	Q2-	Seguidora y se integra en el grupo.	
	Q2+	Autosuficiente, individualista y solitaria.	
Perfeccionismo	Q3-	Flexible y tolerante con el desorden	
	Q3+	o las faltas.	
		Perfeccionista, organizada y disciplinada.	
Tensión	Q4-	Relajada, plácida y paciente.	
	Q4+	Tensa, enérgica, impaciente e intranquila.	

Ficha Técnica

Nombre de la Prueba:	Cuestionario 16PF Quinta Edición.
<hr/>	
Autores:	R. B. Cattell, A. K. S. Cattell y H. E. P. Cattell, 1993.
Adaptación Española:	Nicolás Seisdedos Cubero, TEA Ediciones S.A.
Administración:	Individual y Colectiva.
Duración:	Variable, entre 40 y 45 minutos.
Aplicación:	Adolescentes y adultos.
Objetivo:	Apreciación de 16 rasgos de primer orden y 5 dimensiones globales de la personalidad.
Normas:	Baremos en decatipos, en adultos de ambos sexos.

Mv-b

Es un test de motivación laboral desarrollado por el Dr. Germán Solís. Este test se basa en las teorías motivacionales de Oswaldo Romero García (1991) y David C. McClelland (1957), y mide las motivaciones sociales de Logro y Poder, desechando la Motivación Afiliativa por no encontrarse adecuadamente estudiada hasta la fecha, y al ser esta una motivación la cual no se encuentra adecuadamente relacionada con la actividad laboral.

Estructuralmente el instrumento considera componentes de las motivaciones hipotetizadas, asumiendo que cada una de ellas se fundamenta en necesidades específicas e igualmente se expresan con manifestaciones positivas o negativas. La tabla que se presenta a continuación describe dicho modelo.

Motivación	Necesidades Predominantes	Expresiones
Logro	Autodesarrollo	Experticia (+)
	Auto concepto	Eficiencia (+)
	Locus de control interno	Excelencia (+)
		Pensamiento supersticioso (-)
Poder	Influencia	Poder Socializado
	Reconocimiento social	(+)
		Poder Explotador (-)

El significado específico de cada uno de los factores que conforman el modelo es:

Autodesarrollo: Se trata de medir la tendencia por desarrollar las capacidades personales y proponerse nuevas metas.

Auto concepto: Valoración personal y confianza en sí mismo.

Locus de control interno: La persona con un LC interno percibe que los eventos positivos o negativos ocurren como efecto de sus propias acciones y que están bajo su control personal; así, estas personas valoran positivamente el esfuerzo y la habilidad personal.

Experticia, definida como el conocimiento profundo de un saber o hacer.

Eficiencia, que es hacer la tarea con un máximo de economía en recursos y tiempo.

Excelencia, definida como hacer la tarea con unos resultados óptimos en términos de las habilidades, recursos y tiempo disponibles.

Pensamiento supersticioso, tal como se define en este instrumento, supone creencias en la persona sobre su imposibilidad para tener control sobre factores ambientales o causales, y atribuirle mucho peso a la suerte, el destino o el azar.

Influencia, evidencia la preocupación por conseguir éxitos profesionales a partir de su habilidad para influir y dirigir personas.

Reconocimiento social, mide la necesidad de obtener aprobación, prestigio y reconocimiento social y profesional.

Poder socializado vs poder explotador, este factor busca determinar que tanto la persona usa los recursos exteriores para alcanzar las metas individuales y grupales influenciando positivamente a los demás, o por el contrario, busca reconocimiento y dominio a cualquier costo, pasando por encima de los demás.

Condiciones de Aplicación

En la primera parte la persona encontrará preguntas con dos alternativas de respuesta. Debe responder marcando en la hoja de respuestas V (verdadero), si está de acuerdo con la afirmación, o F (falso) si no lo está. En la segunda parte se presenta un conjunto afirmaciones. La tarea consiste en leer cuidadosamente cada frase y responderla naturalmente de acuerdo con la escala que se presenta más adelante, "escala de 6 puntos":

1. Totalmente en desacuerdo (TDA)
2. Moderadamente en desacuerdo (MDA)
3. Ligeramente en desacuerdo (LDA)

4. Ligeramente de acuerdo (LA)
5. Moderadamente de acuerdo (MA)
6. Totalmente de acuerdo (TA)

Procedimiento

Para la realización de la presente investigación se tuvo en cuenta el desarrollo de las siguientes fases:

Fase 1: Revisión bibliográfica

Esta fase se orienta hacia la búsqueda de información en los temas que sustentan el marco teórico específicamente centrados en el tema motivación de logro desde la interpretación de Oswaldo Romero y la personalidad desde Raymond Cattell. Para ello se recurrió a la búsqueda de información mediante fuentes primarias y secundarias como libros, artículos, investigaciones y documentos de Internet.

Fase 2: Aplicación del instrumento y recopilación de la información

Esta fase se centró en la obtención de la información por medio de la aplicación de los instrumentos. Para esto se procedió a ubicar los potenciales participantes a quienes se les brindó la información pertinente al estudio. Aprobada la solicitud, se procedió a recopilar los datos personales pertinentes para la creación del usuario y contraseña, siendo posteriormente estos entregados a los participantes vía electrónica con las respectivas instrucciones para ingresar al portal.

La explicación del objetivo del estudio se llevó a cabo de la siguiente manera: "El objeto del estudio es conocer los rasgos de personalidad y su posible correlación con la motivación de logro. Para esto deben contestar de manera voluntaria y honesta una prueba de personalidad y una de motivación cuyos datos no serán divulgados al igual que sus datos personales".

Fase 3: Análisis de los resultados

En esta fase se procedió en primera medida a realizar la descripción estadística de los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos. Seguidamente se realizaron los análisis psicométricos correspondientes al coeficiente de correlación de Pearson que es una medida de relación lineal el cual indica la fuerza de relación entre las variables con una significancia estadística del 95% o más.

Fase 4: Discusión y Conclusiones

Tras haber realizado el proceso anterior se describieron las correlaciones encontradas y se procedió a redactar las conclusiones pertinentes.



Resultados

Para el análisis de los resultados se utilizó el paquete estadístico SPSS 19. Se consideró el índice de discriminación estimado por medio del coeficiente de correlación de Pearson, el cual relaciona cada una de las variables del Mv~b con las puntuaciones del 16PF5. Se consideró como criterio de aceptación coeficientes iguales o mayores a 0.30 con un nivel de inferior o igual a 0.05.

Teniendo en cuenta que el Mv-b divide el constructo de motivación de logro en dos partes la presentación de los resultados se hará en función de esta característica. Por tanto primero se presentaran las correlaciones entre personalidad y motivación desde las Necesidades de motivación de Logro desde cada una de sus sub dimensiones; Autodesarrollo (De), Auto concepto (Au) y Locus de Control Interno (Lci). Luego, siguiendo esta estructura, las tablas Experticia (Exp), Excelencia (Exc), Eficiencia (Efi), y Pensamiento Supersticioso (Psp) como variables de la Expresión de la Motivación de Logro.

Al final de esta presentación se harán precisiones del perfil de personalidad de las personas con alta y baja motivación de logro.

Es importante señalar que la información contenida en las tablas solo se corresponderá con las correlaciones significativas omitiendo datos que no aportan a este estudio.

Tabla 6

Correlación entre la expresión De y los rasgos de personalidad

Autodesarrollo (De)		
B	,176'	<i>r</i>
	,007	<i>Sig.</i>
E	,235"	<i>r</i>
	,000	<i>Sig.</i>
F	,223"	<i>r</i>
	,001	<i>Sig.</i>
H	,136'	<i>r</i>
	,037	<i>Sig.</i>
I	,134'	<i>r</i>
	,040	<i>Sig.</i>
Q1	,270"	<i>r</i>
	,000	<i>Sig.</i>
Q2	-,148'	<i>r</i>
	,024	<i>Sig.</i>
Q3	.217"	<i>r</i>
	,001	<i>Sig.</i>

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

*** Rasgos de Personalidad; Razonamiento (B), Dominancia (E), Animación (F), Atrevimiento (H), Sensibilidad (I), Apertura al Cambio (Q1), Autosuficiencia (Q2) y Perfeccionismo (Q3).

En esta tabla se pueden apreciar las correlaciones más significativas entre la necesidad de motivación Autodesarrollo (De) y los rasgos de personalidad.

En orden de relevancia se encuentran los siguientes rasgos; Apertura al Cambio (Q1+) ($r=0,270$ y $\text{sig.}=0,000$), Dominancia [Asertividad] (E+) ($r=0,235$ y $\text{sig.}=0,000$), Animación (F+) ($r=0,223$ y $\text{sig.}=0,01$), Perfeccionismo [Compulsividad] (Q3~) ($r=0,217$ y $\text{sig.}=0,01$). Aunque estos rasgos revelan significancia estadística no lo hace igual la magnitud de esta correlación, ya

que todas las variables encontraron una fuerza muy baja (<0.30) respecto a la necesidad de motivación Autodesarrollo (De) .

Esta constitución de rasgos evidencia un perfil de personalidad que en la dimensión de Autodesarrollo (De) hace referencia a la necesidad imperativa del sujeto por desarrollar sus capacidades personales y el propósito de superar nuevas metas. Evidenciando vitalidad y entusiasmo (F+) asertividad y energía al comunicar sus ideas (E+) sin abandonar el interés por la vinculación afectiva de la totalidad o la mayoría del grupo de trabajo (Q2-).

Es una persona que se destaca en el grupo u organización en donde se encuentra. Suele fijar planes de acción (E+) y tomar la iniciativa del mismo conduciendo las ideas hacia metas concretas (F+) . Busca activamente causar impacto positivo en quienes lo rodean (E+) y cautivar su atención (H+) . Es afiliativo (Q2-), flexible (Q1 +) y condescendiente (Q3-).

Tabla 7

Correlación entre la expresión Au y los rasgos de personalidad.

Auto concepto (Au)		
B	,136*	r S/g.
	,037	
E	,252**	r Sig.
	,000	
F	,192*	r Sig.
	,003	
L	,151*	R Sig.
	,021	
MI	-.125*	r Sig.
	,056	

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

*** Rasgos de Personalidad; Razonamiento (B), Dominancia (E), Animación (F), Vigilancia (L) y Manipulación de la Imagen

(MI).

En esta tabla se pueden apreciar las correlaciones más significativas entre la necesidad de motivación Auto concepto (Au) y los rasgos de personalidad.

La necesidad Autoconcepto (Auc) no encuentra correlaciones altamente significativas con los rasgos de personalidad, siendo estos valores estadísticamente muy bajos.

Para esta dimensión priman los conceptos de satisfacción de sí mismo y el gozo desinteresado de la aceptación y simpatía social. Esta persona se encuentra atenta a los detalles que acontecen en su entorno (L+), interesado en encontrar la forma de intervenir de la manera más provechosa (E+). Conducir los resultados a buen término es importante para la valía personal (Au) de manera que circunstancias como el conflicto y la oposición no suelen afectar la atención a la instrumentación de la meta (B+).

El auto concepto positivo que emana proviene de la confianza en sus capacidades y habilidades satisfaciendo temporalmente la construcción integradora personal, no siendo necesarias exhibiciones pretenciosas o de bravuconería (MI-).

Instrumenta de forma enérgica (F+) buscando mayor capacidad competitiva potenciando las destrezas personales, procurando que estas encuentren externalizaciones positivas que puedan ser comprendidas y seguidas de buen agrado por los demás (E+) , condensando conocimientos y conceptos y traduciendo estos a un lenguaje común (B+) que facilite el apoyo que brinda a otros.

Tabla 8
Correlación entre la expresión Lci y los rasgos de personalidad.

	Locus de Control Interno (Lci)	
A	-,131' ,045	<i>r</i> <i>Sig.</i>
B	-,167' ,011	<i>r</i> <i>Sig.</i>
C	-,460~ ,000	<i>r</i> <i>Sig.</i>
F	-,130' ,047	<i>r</i> <i>Sig.</i>
G	-,384'' ,000	<i>r</i> <i>Sig.</i>
H	-,314'' ,000	<i>r</i> <i>Sig.</i>
L	,402'' ,000	<i>r</i> <i>Sig.</i>
M	,412'' ,000	<i>r</i> <i>Sig.</i>
N	,158' ,015	<i>r</i> <i>Sig.</i>
O	,318'' ,000	<i>r</i> <i>Sig.</i>
Q2	,197' ,002	<i>r</i> <i>Sig.</i>
Q3	-,455'' ,000	<i>r</i> <i>Sig.</i>
Q4	,226'' ,000	<i>r</i> <i>Sig.</i>
MI	-,391'' ,000	<i>r</i> <i>Sig.</i>

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

♦ La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

◆◆ Rasgos de Personalidad; Afabilidad (A), Razonamiento (B), Estabilidad (C), Animación (F), Atención a las Normas (G), Atrevimiento (H), Vigilancia (L) Abstracción (M), Privacidad (N), Aprensión (O), Autosuficiencia (Q2), Perfeccionismo (Q3), Tensión (Q4) y Manipulación de la Imagen (MI).

Con respecto a la necesidad de motivación en su dimensión Locus de Control Interno (Lci) se evidencian correlaciones bajas al 99% (<0.01) de significancia con los rasgos de personalidad Estabilidad Emocional [Fuerza del Yo] (C-), Atención a las normas (G-), Atrevimiento (H-), Vigilancia (L+), Abstracción (M+), Aprensión (O+), Perfeccionismo (Q3-) y Manipulación de la Imagen (MI-).

Teniendo en cuenta la significancia y el Índice de correlación se tienen por orden de importancia los rasgos distribuidos de esta forma; Estabilidad Emocional [Fuerza del Yo] (C-) ($r=0,460$ y $\text{sig.}=0,000$), Perfeccionismo (Q3-) ($r=0,455$ y $\text{sig.}=0,000$) Abstracción (M+) ($r=0,412$ y $\text{sig.}=0,000$), Vigilancia (L+) ($r=0,402$ y $\text{sig.}=0,000$), Manipulación de la Imagen (MI) ($r=0,391$ y $\text{sig.}=0,000$), Atención a las normas (G-) ($r=0,381$ y $\text{sig.}=0,000$), Aprensión (O+) ($r=0,318$ y $\text{sig.}=0,000$) y Atrevimiento (H-) ($r=0,314$ y $\text{sig.}=0,000$).

La persona con un Locus de Control Interno comprende su rol determinante de los eventos positivos o negativos que tienen lugar, siendo estos producto de sus propias acciones y que están bajo su control personal.

Esta variable se viene configurando como moduladora de los procesos cognitivos y conductuales del comportamiento motivado. Dado su papel regulador se relaciona directamente con la confidencialidad o apertura con la que maneja la información concerniente a su vida personal o actividades que le han sido conferidas (N).

Entre más control personal siente que ejerce sobre la actividad (Q2+), más fácil le es integrar nuevas ideas y

conceptos (M+), comunicando con mayor entusiasmo y solvencia sus ideas e intenciones (N+), aumentando el sentido de urgencia (Q4+) y la confianza en su criterio (Q2).

Habiendo claridad en los objetivos y priorizando la importancia de estos el sujeto se recluye en sus ideas olvidando temporalmente el mundo social exterior (A-), cohibiéndose (F-) y evitando el contacto humano que le distraiga de sus actividades (H-).

El control consciente sobre las capacidades intelectivas y ejecutivas disminuyen el estrés promoviendo la creatividad, prestando poca atención a detalles superfluos (Q3-), suscitando soltura disminuyendo el escepticismo y la cautela (L-) y permitiéndose cierto grado de abandono al pensamiento y normas convencionales (G-), y cierta disminución en la capacidad general de logicidad y continuidad organizada del pensamiento (B-).

Tabla 9

Correlación entre la expresión Exp y los rasgos de personalidad

	Experticia (Exp)	Correlación
B	,168' ,010	R S/g.
C	,201" ,002	R S/g.
E	,159' ,015	R S/g.
G	,323" ,000	R S/g.
M	-,285" ,000	R S/g.
Q3	,359" ,000	R S/g.

Experticia (Exp)	Correlación
MI ,227"	R
,000	Sig.

♦* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

*** Rasgos de Personalidad; Razonamiento (B), Estabilidad (C), Dominancia (E), Atención a las Normas (G), Abstracción (M), Perfeccionismo (Q3) y Manipulación de la Imagen (MI).

La expresión motivacional Experticia (Exp) se encuentra correlacionada con significancia del 99% (<0.01) con Estabilidad Emocional [Fuerza del Yo] (C+) , Atención a las normas (G+) , Abstracción [Impracticabilidad] (M-), Perfeccionismo [Compulsividad] (Q3) y Manipulación de la Imagen (MI +). También hay correlaciones significativas al 95% (<0.05) que son; Razonamiento (B+) y Dominancia [Asertividad] (E+).

Sin embargo solo dos de ellos poseen fuerza r baja y son Perfeccionismo [Compulsividad] (Q3+) (r=0,359 y sig.=0,000) y Atención a las normas (G+) (r=0,323 y sig.=0,000).

La experticia se refiere al "conocimiento profundo de un saber o hacer" (Romero, 1992. P. 51), en donde es sujeto invierte esfuerzo disciplinado por la concreción de sus metas personales mostrándose como alguien altamente productivo (Q1+). Su búsqueda de perfección se basa en lineamientos personales (morales) con los cuales se identifica organizando su conducta en función de estándares normativos socialmente aceptados los cuales cumple con rigor (G+).

Tabla 10

Correlación entre la expresión motivacional Exp y los rasgos de personalidad

	Eficiencia (Efi)	Correlación
B	,206** ,002	R Sig.
C	,340** ,000	R Sig.
E	,258** ,000	R Sig.
F	,163* ,013	R Sig.
G	,367** ,000	R Sig.
H	,282** ,000	R Sig.
L	-,189* ,004	R Sig.
M	-,408** ,000	R Sig.
Q2	-,158* ,016	R Sig.
Q3	,531** ,000	R Sig.
Q4	-,171* ,009	R Sig.
MI	,307** ,000	R Sig.

♦* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

♦ La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

♦♦ Rasgos de Personalidad; Razonamiento (B), Estabilidad (C), Dominancia (E), Animación (F), Atención a las Normas (G), Atrevimiento (H), Vigilancia (L) Abstracción (M), Autosuficiencia (Q2), Perfeccionismo (Q3), Tensión (Q4) y Manipulación de la Imagen (MI).

La expresión motivacional Eficiencia (Efi) encuentra correlación significativa del 99% (<0.01) con Razonamiento (B+) , Estabilidad Emocional [Fuerza del Yo] (C+), Dominancia [Asertividad] (E+), Atención a las normas (G+), Atrevimiento (H+), Abstracción [Impracticabilidad] (M-), y Perfeccionismo [Compulsividad] (Q3+). Con la misma significancia con la escala de validez Manipulación de la imagen (MI+).

La magnitud de correlación más importante de esta dimensión se da con Perfeccionismo [Compulsividad] (Q3+) ($r=0,531$ y $\text{sig.}=0,000$) ya que encuentra una correlación media (0.50^{\wedge}) y en segundo lugar; Atención a las normas (G+) ($r=0,323$ y $\text{sig.}=0,000$) con correlación baja 0.10).

La Eficiencia (Efi) consiste en "hacer la tarea con un máximo de economía en recursos y tiempo" (Romero, 1992, p. 52) . Esta habilidad requiere una férrea capacidad organizativa cognitiva que haya demostrado con anterioridad su eficiencia (Q3+) así como un alto sentido de compromiso y responsabilidad para presionar la capacidad ejecutiva de la tarea (G+) .

Dado que en la eficiencia no se resta en la calidad del producto final, el esmero en los detalles (Q3+) y el cuidado procedimental (G+) se esperan como característicos de la persona.

Tabla 11

Correlación entre la expresión motivacional Exc y los rasgos de personalidad

	Excelencia (Exc)	Correlación
B	,246* ,000	R Sig.
C	,394** ,000	R Sig.
E	,234** ,000	R Sig.
G	,392** ,000	R Sig.
H	,304** ,000	R Sig.
L	-,237** ,000	R Sig.
M	-,352** ,000	R Sig.
N	-,134* ,041	R Sig.
O	-,184* ,005	R Sig.
Q1	,134* ,040	R Sig.
Q2	-,150* ,022	R Sig.
Q3	,530** ,000	R Sig.
Q4	-,238** ,000	R Sig.
MI	,383** ,000	R Sig.

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

◆◆ Rasgos de Personalidad; Razonamiento (B), Estabilidad (C), Dominancia (E), Atención a las Normas (G), Atravimiento (H), Vigilancia (L) Abstracción (M), Privacidad (N), Aprensión (O), Apertura al Cambio (Q), Autosuficiencia (Q2), Perfeccionismo (Q3), Tensión (Q4) y Manipulación de la Imagen (MI).

La expresión motivacional Eficiencia (Efi) encuentra correlación significativa del 99% (<0.01) con Razonamiento (B+), Estabilidad Emocional [Fuerza del Yo] (C+), Dominancia [Asertividad] (E+), Atención a las normas (G+), Atravimiento (H+) , Vigilancia (L-), Abstracción [Impracticabilidad] (M~), y Perfeccionismo [Compulsividad] (Q3+) y Tensión (Q4 +). Con la misma significancia con la escala de validez Manipulación de la imagen (MI+).

La magnitud de correlación más importante de esta dimensión se da con Perfeccionismo [Compulsividad] (Q3+) ($r=0,530$ y $\text{sig.}=0,000$) ya que encuentra una correlación media (0.50 ^). También se encuentran correlaciones significativas bajas ($0.30 \leq$) con Estabilidad Emocional [Fuerza del Yo] (C+) ($r=0,394$ y $\text{sig.}=0,000$), Atención a las normas (G+) ($r=0,323$ y $\text{sig.}=0,000$), Abstracción [Impracticabilidad] (M-) ($r=0,352$ y $\text{sig.}=0,000$), Atravimiento (H+) ($r=0,304$ y $\text{sig.}=0,000$) y con la escala de validez Manipulación de la imagen (MI+) ($r=0,383$ y $\text{sig.}=0,000$).

La excelencia definida por Romero consiste en "la demanda de resultados óptimos en términos de habilidades, recursos y tiempo realmente disponibles" (Romero, 1992, p. 52) . En el desempeño normal de una persona se encuentran pocos de concentración invertidos en horas de cuidadosa evaluación de los resultados en búsqueda de la perfección (Q3+), incorporando varios elementos conceptuales prácticos (M+) adaptándose hábilmente a las condiciones situacionales externas e internas sin perder la coherencia de su actuación (C+) y el respeto por la rigurosidad procedimental (G+).

En la búsqueda de la excelencia constantemente se empuja a traspasar sus límites personales (H+) pudiéndose mostrar en ocasiones como alguien altamente competente (MI +).

Tabla 12

Correlación entre la expresión motivacional Psp y los rasgos de personalidad

	Pensamiento Supersticioso (Psp)	Correlación
B	-,148' ,023	R Sig.
C	-,367" ,000	R Sig.
F	-,132' ,044	R Sig.
G	-,322" ,000	R Sig.
H	-,264" ,000	R Sig.
L	,416" ,000	R Sig.
M	,316" ,000	R Sig.
N	,182' ,005	R Sig.
O	,258" ,000	R Sig.
Q1	-,143' ,029	R Sig.
Q2	,173 ,008	R Sig.
Q3	-,315" ,000	R Sig.
MI	-,317" ,000	R Sig.

♦* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

**♦ Rasgos de Personalidad; Razonamiento (B), Estabilidad (C), Animación (F), Atención a las Normas (G), Atrevimiento (H), Vigilancia (L) Abstracción (M), Privacidad (N), Aprensión (O), Apertura al Cambio (Q1), Autosuficiencia (Q2), Perfeccionismo (Q3) y Manipulación de la Imagen (MI).

Respecto al Pensamiento Supersticioso (Psp) encuentra correlación significante del 99% (<0.01) con Razonamiento (B-), Estabilidad Emocional [Fuerza del Yo] (C-), Atención a las normas (G-), Atrevimiento (H-), Vigilancia (L+), Abstracción [Impracticabilidad] (M+), Aprensión (O+), y Perfeccionismo [Compulsividad] (Q3-) y Tensión (Q4+). Con la misma significancia con la escala de validez Manipulación de la imagen (MI-).

Las magnitudes de correlación más significativas para esta dimensión son bajas (0.30), siendo en orden de relevancia; Vigilancia (L+) ($r=0,418$ y $\text{sig.}=0,000$), Estabilidad Emocional [Fuerza del Yo] (C-) ($r=0,394$ y $\text{sig.}=0,000$), Atención a las normas (G-) ($r=0,322$ y $\text{sig.}=0,000$) Abstracción [Impracticabilidad] (M+) ($r=0,316$ y $\text{sig.}=0,000$), Perfeccionismo [Compulsividad] (Q3-) y con la escala de validez Manipulación de la imagen (MI-) ($r=0,317$ y $\text{sig.}=0,000$).

El Pensamiento Supersticioso (Psp) se configura como contrario a la necesidad de motivación Locus de Control Interno (Lci). Entendiendo que en el caso de Psp la persona suele atribuir a la casualidad o a variables externas los resultados y consecuencias de sus ejecuciones. Por ende esta permanece escéptico y cauteloso por cuanto sucede a su alrededor (L+) siendo particularmente reactivo en la expresión de su emocionalidad bien sea en forma de ira o depresión (c-). El desajuste psicológico producido por su baja integración yoica le hace mantener una visión pesimista e inconforme por sus condiciones actuales frente a las cuales no actúa de forma

decidida y determinante (G-), ya que no se siente suficientemente hábil y capaz para enfrentar los problemas (M+) siendo desordenado a nivel interno (desajustes emocionales) como externo (dificultad para organizar tareas y seguir indicaciones).

Perfil de personalidad de personas con alta y baja motivación de logro

Para una mejor comprensión de los perfiles de personalidad que se describirán a continuación se hace uso de dos tablas ilustrativas las cuales serán explicadas a continuación:

Cuadro 14

Convergencia Triádica de las Necesidades de la Motivación de Logro con los Rasgos de Personalidad.

	Razonamiento	Animación	
Autodesarrollo	,176* ,007	,223** ,001	R Sig.
Auto concepto	,136* ,037	,192* ,003	R Sig.
Locus de Control Interno	-,167* ,011	-,130* ,047	R Sig.

♦♦La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

El constructo global de necesidades motivacionales se correlaciona con los rasgos de personalidad Razonamiento y Animación. Estadísticamente estas no se presentan lo suficientemente fuerte como para poder asumir la combinación de estas variables como un predictor confiable en un proceso de selección de personal.

Es importante analizar la uniformidad en que se expresan los datos en estas correlaciones, siendo positivos Autodesarrollo y Auto concepto con Razonamiento y Animación en contraste con Locus de Control Interno que se correlaciona negativamente con estos mismos rasgos.

Sería de esperar las correlaciones positivas de las dos primeras necesidades con Razonamiento, puesto que la capacidad para resolver problemas es una característica que bien podría aumentar el sentido de capacidad de si mismo así como la expectativa de desarrollo personal. Igualmente podría esperarse que Autodesarrollo y Autoconcepto operen sobre Razonamiento en la medida que estas necesidades impulsen la búsqueda de solventar una carencia interpretativa produciendo respuestas a nivel conductual como; búsqueda de información, como a nivel cognitivo en forma de un esfuerzo en reorganizar conceptos explicativos.

Por tanto es de esperarse que estas tres variables operen de forma coordinada frente a algún evento que desencadene la conducta motivada.

Llama la atención que Locus de Control Interno se encuentre negativamente relacionado con Razonamiento. Se sabe que, en cuanto al 16PF5 respecta, la escala Razonamiento puede verse negativamente influenciada cuando Auto control puntúa bajo. Esta correlación directa se esperaría tanto en Autocontrol y Locus de control Interno al ser constructos relativamente similares. Sin embargo, Karson, M., Karson, S. y O'Dell J. (1997) hacen una observación sobre la escala Razonamiento que podría arrojar algún tipo de luz sobre esta situación, ellos refieren *"la ansiedad situacional o el estrés producido por la preocupación son ejemplos de distracciones derivadas de las circunstancias* (pág. 41) . Así, podría interpretarse que la capacidad del individuo de resolver un problema puede verse influenciado negativamente por la percepción de este sobre su propia capacidad.

En cuanto a la relación de las necesidades frente a Animación se entiende perfectamente en cuanto al esfuerzo implicado del individuo para ser mas sociable, más arriesgado y mas enérgico a la hora de conseguir sus metas. Asi mismo, una historia de éxitos o aprobación por parte del individuo produce mayor optimismo a la hora de asumir un riesgo, de alli su relación con el Auto concepto y el Auto desarrollo. Por ende la correlación negativa entre Animación y Locus de Control Interno puede explicarse en términos de un mecanismo de moderación propio de la motivación de logro, permitiendo una mejor evaluación del entorno evitando que el individuo se sumerja en situaciones de excesiva dificultad en donde no podría conseguir reforzamiento positivo, encontrándose con una situación que a la larga produciría frustración.

Cuadro 15

Correlación de las cuatro expresiones de la Motivación de Logro y los Rasgos de Personalidad

	B	C	G	M	Q3	MI	
Exp	,168'	,201"	,323"	-,285"	,359"	,227"	<i>r</i>
	,010	,002	,000	,000	,000	,000	<i>Sig.</i>
Efi	,206"	,340"	,367"	-,408"	,531"	,307"	<i>r</i>
	,002	,000	,000	,000	,000	,000	<i>Sig.</i>
Exc	,246"	,394"	,392"	-,352"	,530"	,383"	<i>r</i>
	,000	,000	,000	,000	,000	,000	<i>Sig.</i>
Psp	-,148'	-,367"	-,322"	,316"	-,315"	-,317"	<i>r</i>
	,023	,000	,000	,000	,000	,000	<i>Sig.</i>

♦♦La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

*** Rasgos de Personalidad; Razonamiento (B), Estabilidad (C), Dominancia (E), Animación (F), Atención a las Normas (G), Abstracción (M), Perfeccionismo (Q3), Tensión (Q4) y Manipulación de la Imagen (MI).

***♦ Expresiones Motivacionales: Experticia (Exp), Eficiencia (Efi), Excelencia (Exc) y Pensamiento Supersticioso (Psp).

Los resultados de esta tabla, muestran los puntos de convergencia de cada una de las variables estudiadas así como el tipo de relación; positiva y negativa, permitiendo pautas para conocer el perfil de una persona motivada por el logro.

Las expresiones de la motivación de logro comprenden; el interés recurrente por la dominancia de un saber, este interés se va ampliando en la medida que logra un conocimiento más profundo de la materia sumergiendo al individuo en un mundo de auto realización. Esta dimensión de Experticia no se limita exclusivamente al campo teórico. La experticia encuentra su verdadera expresión en el hacer. Una persona con experticia se encuentra de forma permanente en el campo empírico, aplicando estos conocimientos transformando su entorno físico y ayudando a otras personas a desarrollar sus intereses.

Adicional a la experticia, la motivación de logro implica un uso eficiente de los recursos con los que cuenta. Por tanto, la persona actúa con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con las responsabilidades encomendadas, sin comprometer la calidad de la misma.

Finalmente a experticia y eficiencia se suma la Excelencia como tendencia al logro de resultados, fijando metas desafiantes por encima de los estándares, mejorando y manteniendo altos niveles de rendimiento y resultados. Es realista y ambicioso, no se propone metas inalcanzables así como tampoco le atraen las metas fáciles de conseguir.

Es fácil reconocer el esfuerzo cognitivo implícito de estas expresiones motivacionales, en términos de análisis y fluidez cognitiva (B), que no solo ayudan al individuo motivado a actuar "inteligentemente" en función de la tarea, sino que está también se instrumenta a través de los medios adecuados (G) . Una persona motivada por el logro, en una

dimensión positiva, no se permitiría un análisis superficial de las condiciones sociales que rodean a la tarea. El entiende perfectamente su rol y responsabilidades en cada una de las etapas del proceso de la labor que realiza (C) , previniendo sumergirse en el desarrollo de tareas imposibles de realizar (M(-)) , sin que esto vaya en detrimento del anhelo de ejecutar cada vez con mayor precisión y estética (Q3).

Una persona con estas características es perfectamente consciente de sus habilidades, potencial y capacidad para modificar el entorno en que opera. Entendiendo que es muy probable que exista en ellos cierta intensión de mostrarse como muy capaces en forma de pequeños alardes o exhibición de sus logros (MI) . Reconociendo en ellos todas estas cualidades no hay lugar para creencias poco realistas y objetivas (Psp), por lo que es de esperarse que esta última variable se relacione inversamente proporcional con respecto a las otras.

Discusión

Los resultados de este trabajo contribuyen a los propósitos de la línea "Evaluación y Medición" de la facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Bucaramanga. Este objetivo consistió en la exploración de la existencia de correlación entre dos constructos psicológicos, concretamente motivación de logro y personalidad.

El presente estudio se desarrolla desde un modelo teórico que a pesar de ampliamente conocido, no ha sido usado consistentemente en investigaciones similares, como se constata en la bibliografía consultada. El aporte principal de este estudio, es la exploración de la Motivación de Logro, a partir de la prueba denominada Mv-b. Esta exploración permite conectar los resultados, con la bibliografía existente en el abordaje del estudio de la motivación y su correlación con los rasgos de personalidad.

Para este estudio se plantearon cinco hipótesis de las cuales se pudieron confirmar las hipótesis I y III, no así, la hipótesis V. Respecto a las hipótesis II en donde se consideraron dos variables, solo se pudo hallar correlación con una de ellas. Finalmente la hipótesis IV en la cual se consideraron tres variables solo se encontraron correlaciones constantes con dos de ellas. Tanto para la hipótesis II como la hipótesis IV la variable ausente fue el rasgo de personalidad Autosuficiencia (Q2). A continuación se profundiza en estos hallazgos.

Respecto a la hipótesis 1, se encontró que la necesidad Autodesarrollo (De) está estadísticamente correlacionada de manera significativa con los rasgos Animación (F), Atrevimiento (H) y Apertura al Cambio (Q1). Siendo el Autodesarrollo referido a la tendencia por desarrollar capacidades personales y proponerse nuevas metas Solís (2007) es aceptable que se asocie con estos rasgos, que además forman parte de la dimensión global

de Extraversión de Cattell (1957), que empuja al individuo hacia un comportamiento menos tímido, más entusiasta y con menor necesidad de privacidad.

Respecto a la hipótesis 2, este estudio no encontró asociación entre los rasgos de personalidad, Estabilidad Emocional (C) y Autosuficiencia (Q2), con la necesidad motivacional Auto concepto (Au). Sin embargo encuentra correlaciones significantes con Razonamiento (B), Dominancia (E), Animación (F), Vigilancia (L), y Manipulación de la Imagen (MI). El Auto concepto (Au) hace referencia directa a la valoración personal y la confianza depositada en sí mismo. Al ser esta una dimensión dirigida al ego de la persona se esperaba que esta tuviera correlación con los rasgos expuestos en la hipótesis 2, sin embargo la evidencia empírica demuestra que esta necesidad motivacional se expresa desde una dimensión mucho más amplia y compleja.

Por tanto en los análisis psicométricos aplicados a la selección de personal sería importante considerar que en cuanto a Auto concepto se refiere la aparición de los rasgos Estabilidad Emocional y Auto suficiencia deben ser interpretados desde una óptica distinta a la inclinación hacia la motivación de logro.

Respecto a hipótesis 3, se encontró que los rasgos de personalidad Estabilidad Emocional (C) y Privacidad (N) están correlacionados con LCI, como una expresión de motivación. Desde Solís (2007) un individuo que posee LCI, percibe que los eventos positivos o negativos como efecto de sus propias acciones y que los tiene bajo su control personal. Estas personas valoran positivamente el esfuerzo y la habilidad personal, al considerarse dueñas de sus decisiones y de controlar el entorno de lo cual se puede deducir su estabilidad emocional

En cuanto a hipótesis 4, las expresiones motivacionales Experticia (Exp), Eficiencia (Efi) y Excelencia (Exc) se correlacionan significativamente con los rasgos propuestos en la hipótesis, a excepción del rasgo Autosuficiencia (Q3), que no muestra correlación con la expresión motivacional experticia. Por tanto dichas expresiones convergen significativamente con los rasgos Razonamiento (B) y Perfeccionismo (Q3). El hecho de que sea precisamente la sub-dimensión experticia la única en la que no confluye la Autosuficiencia, radica en la naturaleza intrínseca de esta última, la cual se refiere primordialmente a la capacidad de trabajar de forma individual o grupal, situación que nada tiene que ver con el conocimiento profundo de un saber. Por tanto es más adecuado y lógico que Q3 se presente con variables más operativas como lo son eficiencia y excelencia.

Desde el punto de vista de los antecedentes aquí citados los resultados en estudios posteriores como los de Hill (1975) , Timothy, J., Remus, I. (2002), los cuales identifican desde el constructo de Extraversión un componente predictivo de la motivación laboral. Adicionalmente en el estudio realizado por Rothmann, S. y Coetzer, E. P. (2003) no solo se menciona la extroversión sino la dimensión global de Autocontrol, la cual se encuentra configurada desde la sub-dimensión de las necesidades motivacionales Locus de Control Interno (Animación [F], Atención a las Normas [G], Abstracción [M], y Compulsividad [Q3]).

Razonamiento (B) y Animación (F) se encuentran presentes en la totalidad de la dimensión Necesidades de Motivación de Logro y también están presentes en 2 de 3 Atrevimiento (H) , Privacidad (N) y Autosuficiencia (Q2) que juntos componen desde las dimensiones globales del 16PF5 la Extraversión.

Los resultados en cuanto a la expresión de la motivación de logro permiten precisar la importancia estadística de los rasgos Razonamiento (B) , Estabilidad Emocional (C) , Atención a las

Normas (G) , Abstracción (M), Compulsividad (Q3) y Manipulación de la Imagen (MI).

El hecho de que la fuerza estadística se encuentra con el constructo de la Expresión de la motivación de logro muy por encima de las Necesidades confirman el hecho de que existen configuraciones de rasgos que mediados por la motivación se muestran como más efectivas. A partir de estas consideraciones podría proponerse que más importante que la necesidad que impulsa, es la forma en cómo se asume la conducta hacia la consecución de logros.

Es importante tener en cuenta los aspectos críticos en cuanto al desarrollo de esta investigación; en primer lugar, se reconoce el limitado tamaño de la muestra, en comparación con el amplio número de variables consideradas, hace que haya que tomar los resultados obtenidos con cautela, pero se considera que como aproximación al estudio de las relaciones entre personalidad y motivación son avances importantes. Sería conveniente para un estudio futuro, mejorar el tamaño de la muestra, considerando otras variables para ajustar algunos resultados.

Una limitación adicional de este estudio se debe al hecho de que cuando se examina un número de Variables Independientes lo bastante grande, como es el caso, se corre el peligro de alcanzar un resultado falsamente positivo (error tipo I), es decir, que una o más de ellas pueden resultar significativas sólo por azar (Pardo y Ruiz, 2002).

Sin embargo, en un entorno laboral en que las **personas** son lo único que pueden proporcionar una ventaja competitiva a las organizaciones, poder conocer en profundidad los distintos factores capaces de afectar (positiva o negativamente) al rendimiento laboral, así como sus complejas interacciones, se

debe convertir en un objetivo prioritario para cualquier profesional de los Recursos Humanos y adquiere una especial relevancia. Por ello, se debe avanzar en los esfuerzos en torno a la investigación sobre aquellos aspectos que contribuyan a utilizar los instrumentos más adecuados para la evaluación de candidatos y la identificación de individuos con las características y condiciones que demanda el cambiante ambiente laboral y los entornos empresariales actuales.

Referencias

Álvarez, G (1996) . *Motivación para el Trabajo en Gerentes en la Ciudad de Caracas*. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. Volumen 15(5), 68.

Allport, G.W., Odbert, H.S. (1936). *Trait-names: a psycho-lexical study*. Psychology Monographs. General and Applied. 47, 171-220.

Arias, G (1989) . *Diferencias en el Perfil Motivacional de Mandos Superiores*. Medellin: Planeta.

Bartick MR, Stewart GL, Piotrowski M. (2002) . *Personality and job performance: test of the mediating effects of motivation among sales representativos*. Journal of Applied Psychology. 2002 Feb; 87(1): 43-51.

Binnewies, C., Sonnentag, S. y Mojza, E. (2008). *Daily performance at work: feeling recovered in the morning as a predictor of day-level job performance*. Journal of Organizational Behavior 2009 Jan; Vol. 30(1): 67-93.

Cattell, R. B. (1946) . *The Description and Measurement of Personality*. New York: World Book Company.

Cattell, R. B. (1946). Personality structure and measurement. II. The determination and utility of trait modality. British Journal of Psychology, 36, 159-174.

Cattell, R. (1957) . *Personality and Motivation Structure and Measurement*. New York: World Book Company.

Carver, C. S. y Scheier, M. F. (1997). *Teorías de la Personalidad*. México: Prentice Hall Hispanoamericana.

Cook, M., Young, A., Taylor, D. y Bedford, A. (2000). *Personality and self-rated work performance*. European Journal of Psychological Assessment. Vol 16(3) p. 202-208,

Eysenck H. (1987) . *Dimensiones de la personalidad y la excitación*, México: Alianza.

Hill, A. (1975) . *Extraversión and variety-seeking in a monotonous task*» British Journal of Psychology, 66, 9-13,

Kanfer, R. y Heggestad, E.D. (2000). *Individual Differences in Work Motivation: Further Explorations of a Trait Framework*. Applied Psychology 2002, July, Vol. 49(3); 470-482.

Lee F., Sheldon K., y Turban D. (2002). *Personality and the Goal-Striving Process: the Influence of Achivement Goal Patterns, Goal Level, and Mental Focus on Performance and Enjoyment*. Journal of Applied Psychology 2003, Vol. 88, No. 2, 256-265.

Maslow, A. H. (1970) *Motivation & Personality*(3ª ed.J.New York: Harper & Row, Publishers, Inc.

McClelland, D. (1970) *¿Cómo se motiva el Éxito Económico?* México: Unión Tipográfica.

McClelland, D. (1989). *Estudio de la Motivación Humana*. España: NARCEA.

Memorias EVEMO 5. (1994). *Recopilación de los Trabajos Presentados en el Quinto Encuentro Venezolano sobre Motivación*. Venezuela: Alfa.

Romero, O. (1991) . *Motivando para el Trabajo (4ª Edición)* . Venezuela: ROGYA.

Romero, O. (1992). *Crecimiento Psicológico y Motivaciones Sociales (2ª Edición)*.Venezuela: ROGYA.

Romero, O. (1993). *Liderazgo Motivacional (2ª Edición)*, Venezuela: ROGYA.

Rothmann, S. y Coetzer, E. P. (2003). *The Big Five Personality Dimensions and Job Performance*. SA Journal of Industrial Psychology, 2003, 29 (1), 68-74.

Sarason, I. G. (1978). *Psicopatología*. México: Prentice Hall Hispanoamericana.

Timothy, J., Remus, I. (2002). *Relationship of personality to performance motivation: A meta-analytic review*. Journal of Applied Psychology, 2002 Aug; Vol. 87(4): 797-807.

Toro, F (1982) *Medición de la motivación para el trabajo*.Medellin Vol. 2.

Toro, F (1994) *Motivos, Intereses y Preferencias de Empleados y Gerentes*. Colombia; Cincel Ltda.

Toro, F (1995) *Estudio de Clima Organizacional y Motivación*,Medellin: Planeta.