

APM

Análisis del Perfil Motivacional



B. Valderrama
S. Escorial
L. Luceño

APM

Análisis de Perfil Motivacional

Beatriz Valderrama
Sergio Escorial
Lourdes Luceño

MANUAL

  hogrefe

Madrid, 2015

Cómo citar esta obra

Para citar esta obra, por favor, utilice la siguiente referencia:

Valderrama, B., Escorial, S. y Luceño, L. (2015). *APM. Análisis del Perfil Motivacional*. Madrid: TEA Ediciones.

Copyright © 2015 by TEA Ediciones, S.A.U., Madrid (España)
Edita: TEA Ediciones, S.A.U.

Diseño y maquetación: La Factoría de Ediciones, S. L.

Printed in Spain • Impreso en España

ISBN: 978-84-16231-12-6.

Depósito legal: M-9309-2015.

Quedan rigurosamente prohibidas, sin la autorización escrita de los titulares del «Copyright», bajo las sanciones establecidas en las leyes, la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier medio o procedimiento, comprendidos la reprografía y el tratamiento informático, y la distribución de ejemplares de ella mediante alquiler o préstamo públicos.

Acerca de los autores	5
Agradecimientos	7
Ficha técnica	9
1. Descripción general	11
1.1. Escalas	12
1.2. Ámbitos de aplicación	13
1.3. Materiales	16
2. Fundamentación teórica	17
2.1. La motivación laboral	17
2.2. El concepto de motivo	18
2.3. La relación entre los motivos y las competencias	19
2.4. Las teorías de la motivación	21
2.5. La necesidad de una nueva taxonomía de motivos	23
2.6. El modelo de la Rueda de motivos	24
2.7. El desarrollo del cuestionario APM	28
3. Normas de aplicación y corrección	31
3.1. Modalidades de aplicación y corrección	31
3.2. Recomendaciones generales de aplicación	32
3.3. Requisitos del examinador	34
3.4. Normas de aplicación	34
3.5. Normas de corrección	35
4. Fundamentación psicométrica	37
4.1. Datos normativos	38
4.2. Fiabilidad	41
4.3. Evidencias psicométricas de validez	42
5. Normas de interpretación	63
5.1. Normas generales de interpretación	63
5.2. Procesos de selección de personal	78
5.3. Orientación y desarrollo personal y profesional	80
5.4. Gestión del talento	87
5.5. Estilos de liderazgo	96
5.6. Cultura corporativa	98
5.7. Perfiles motivacionales ilustrativos	102
Referencias bibliográficas	109





Acerca de los autores

- **Beatriz Valderrama** es doctora *cum laude* en Psicología Organizacional y RR.HH. por la Universidad Complutense de Madrid (UCM) y PDG (Programa de Dirección General) por el IESE (Universidad de Navarra). Además, es *coach* profesional senior certificada por AECOP y EMCC y psicóloga experta en *Coaching* por el Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. Es especialista en proyectos de gestión del cambio, *coaching*, *mentoring*, gestión por competencias, desarrollo directivo, creatividad e innovación e inteligencia emocional. Ha diseñado e implantado proyectos de transformación organizativa y desarrollo en numerosas entidades tanto públicas como privadas. Actualmente es socia directora de la empresa Alta Capacidad. Con anterioridad creó la empresa ALEA para el desarrollo de aplicaciones de *e-learning*, por la que recibió el premio Mejores Ideas de la revista Actualidad Económica. Es autora de los libros *Desarrollo de competencias de Mentoring y Coaching*, *Motivación Inteligente* y *Creatividad Inteligente*. Compatibiliza su actividad profesional con su actividad docente en la Universidad Europea de Madrid y en el CEPADE (Universidad Politécnica de Madrid), además de colaborar con otras universidades y escuelas de negocio también como docente. Es ponente en congresos y foros académicos y profesionales internacionales.
- **Sergio Escorial** es profesor del Departamento de Metodología de las Ciencias del Comportamiento de la UCM, doctor en Psicología, máster de Especialista en Psicología Clínica por la Universidad Autónoma de Madrid (UAM) y máster de Psicología de la Actividad Física y del Deporte por la UAM-COE. Trabaja como investigador en el Instituto de Tecnología del Conocimiento (ITC) y en el Laboratorio de Diferencias Individuales de la UCM. Con casi una treintena de investigaciones científicas publicadas en revistas indexadas en el JCR (*Human Brain Mapping*, *Intelligence*, *Personality and Individual Differences*, *Journal of Genetics Psychology*, *Educational and Psychological Measurement*, *Journal of Personality Assessment*, *Personality and Mental Health*, etc.), algunas de sus investigaciones han recibido distinciones y premios científicos concedidos, entre otras, por la Asociación Española de Metodología de las Ciencias del Comportamiento (AEMCCO) y por la Sociedad Española para la Investigación de las Diferencias Individuales (SEIDI). Ha sido Secretario de la SEIDI desde 2006 hasta 2010 y Secretario de la Asociación Iberoamericana para la Investigación de las Diferencias Individuales (AIIDI) desde 2010 hasta 2012. Además, en 2008 recibió el XIII Premio TEA Ediciones por la obra *Escala de Dificultades de Socialización de Cantoblanco* (SOC) (Herrero, Escorial y Colom, 2009).
- **Lourdes Luceño** es doctora en Psicología, profesora del Departamento de Personalidad, Evaluación y Tratamientos Psicológicos II (Psicología del Trabajo) en la UCM y experta en Gestión de

Empresas de Servicios Sociales (UCM). Además, es miembro del grupo de investigación «Cognición, emoción y salud» de la misma universidad y coordinadora de la comisión «Estrés Laboral» de la Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés (SEAS). También es investigadora en el Laboratorio de Psicología del Trabajo y Estudios de Seguridad de la UCM, donde ha participado y participa en numerosos proyectos para empresas tanto públicas como privadas. Ha dirigido varias tesis doctorales relacionadas con el estudio de la motivación y los riesgos psicosociales en el entorno laboral. Es miembro del consejo de redacción de la revista científica *Ansiedad y Estrés* y también es autora de numerosas publicaciones relacionadas con el campo de los Recursos Humanos. Cabe destacar finalmente su labor como coautora del *Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales* (DECORE), publicado por TEA Ediciones (Luceño y Martín, 2008).





Agradecimientos

A Jesús Martín por todo el apoyo brindado para concluir con éxito este trabajo.

A José Luis Bueno, psicólogo e informático, por la primera versión on-line del instrumento APM.

A David Arribas, por sus consejos y pautas para la validación del cuestionario.

A todas las personas que han participado en la investigación, cumplimentando los diversos cuestionarios.

A los doctores, profesores, especialistas y profesionales que han prestado su ayuda contribuyendo con sus ideas o participando como jueces en la validación de contenido: Sonsoles Peralbo, Javier Souto, Miguel García Sanz, Luis Francisco García, Roberto Colom, Gema Jiménez, Luis Muiño, Juan Gosálbez, Juan Manuel Parragués, Nicolás Seisededos, Marian Jaén, Eva Icarán y Ruth Elías.

Ficha técnica

Nombre:

APM, *Análisis del Perfil Motivacional*.

Autores:

Beatriz Valderrama, Sergio Escorial y Lourdes Luceño.

Procedencia:

TEA Ediciones (2015).

Aplicación:

Individual y colectiva.

Ámbito de aplicación:

A partir de los 16 años.

Duración:

25 minutos, aproximadamente.

Finalidad:

Evaluación de cinco motivos y contramotivos de acuerdo al modelo de Rueda de motivos: Autonomía-Afiliación, Poder-Cooperación, Logro-Hedonismo, Exploración-Seguridad y Contribución-Conservación.

Baremación:

Baremo general y por grupo de edad y sexo en percentiles.

Material:

Manual, cuadernillo, hoja de respuestas y clave de acceso (PIN) para la corrección por Internet.

1. Descripción general

El cuestionario *Análisis del Perfil Motivacional (APM)* evalúa diversos motivos que pueden influir en el rendimiento y en otras conductas laborales, tomando como base el modelo de la Rueda de motivos de Valderrama (2010). De esta manera, permite establecer el perfil motivacional individual de las personas con respecto a la actividad laboral de una forma sencilla y práctica.

El modelo de la Rueda de motivos en el que se basa el APM propone 10 dimensiones relativamente independientes entre sí que se estructuran en dos áreas, Aproximación y Evitación, dando lugar a 5 motivos y otros 5 contramotivos que modulan o contrarrestan la expresión de los motivos opuestos, como se observa en la figura 1.1.

Aproximación	Evitación
Autonomía	Afiliación
Poder	Cooperación
Logro	Hedonismo
Exploración	Seguridad
Contribución	Conservación

Figura 1.1. Motivos y contramotivos (adaptado de Valderrama, 2010)

La visualización de estas páginas no está disponible.

Si desea obtener más información
sobre esta obra o cómo adquirirla
consulte:

www.teaediciones.com

3. Normas de aplicación y corrección

3.1. Modalidades de aplicación y corrección

El APM permite, en términos generales, dos modalidades de aplicación y corrección. El profesional podrá elegir que la aplicación sea estándar (lápiz y papel) u *on-line* en función de las necesidades de la evaluación.

Modalidad estándar (lápiz y papel)

- Aplicación presencial mediante cuadernillos y hojas de respuestas en papel en las cuales los evaluados anotan sus contestaciones.²
- Corrección por Internet mediante el sistema TEAcorrige (www.teacorrige.com), por parte del examinador, para obtener el perfil de resultados del APM.

Modalidad por Internet

- Aplicación y corrección automática mediante Internet (www.e-teaediciones.com).
- En este caso, la prueba y las instrucciones se presentan en cualquier dispositivo con acceso a Internet y el examinando da las respuestas utilizando este medio. El sistema genera automáticamente un perfil de resultados, junto con un informe narrativo ligado a las puntuaciones obtenidas en el APM.

2. En el caso de colectivos numerosos, en el que el proceso de corrección pueda resultar excesivamente largo y costoso, TEA Ediciones ofrece el servicio de corrección mecanizada, para el cual será necesaria la utilización de hojas de respuesta de lectura ópticas.

La visualización de estas páginas no está disponible.

Si desea obtener más información
sobre esta obra o cómo adquirirla
consulte:

www.teaediciones.com

5.7. Perfiles motivacionales ilustrativos

A título ilustrativo se presentan a continuación dos perfiles de resultados en el APM que se identificaron en la muestra de tipificación, junto con su interpretación correspondiente.

Caso ilustrativo 1

La figura 5.4 presenta el perfil que obtuvo en el APM una mujer, directora de Recursos Humanos, de 57 años. Se trata de una persona de referencia en el sector y bien asentada en su puesto en la dirección corporativa de Recursos Humanos de una empresa que cotiza en bolsa.

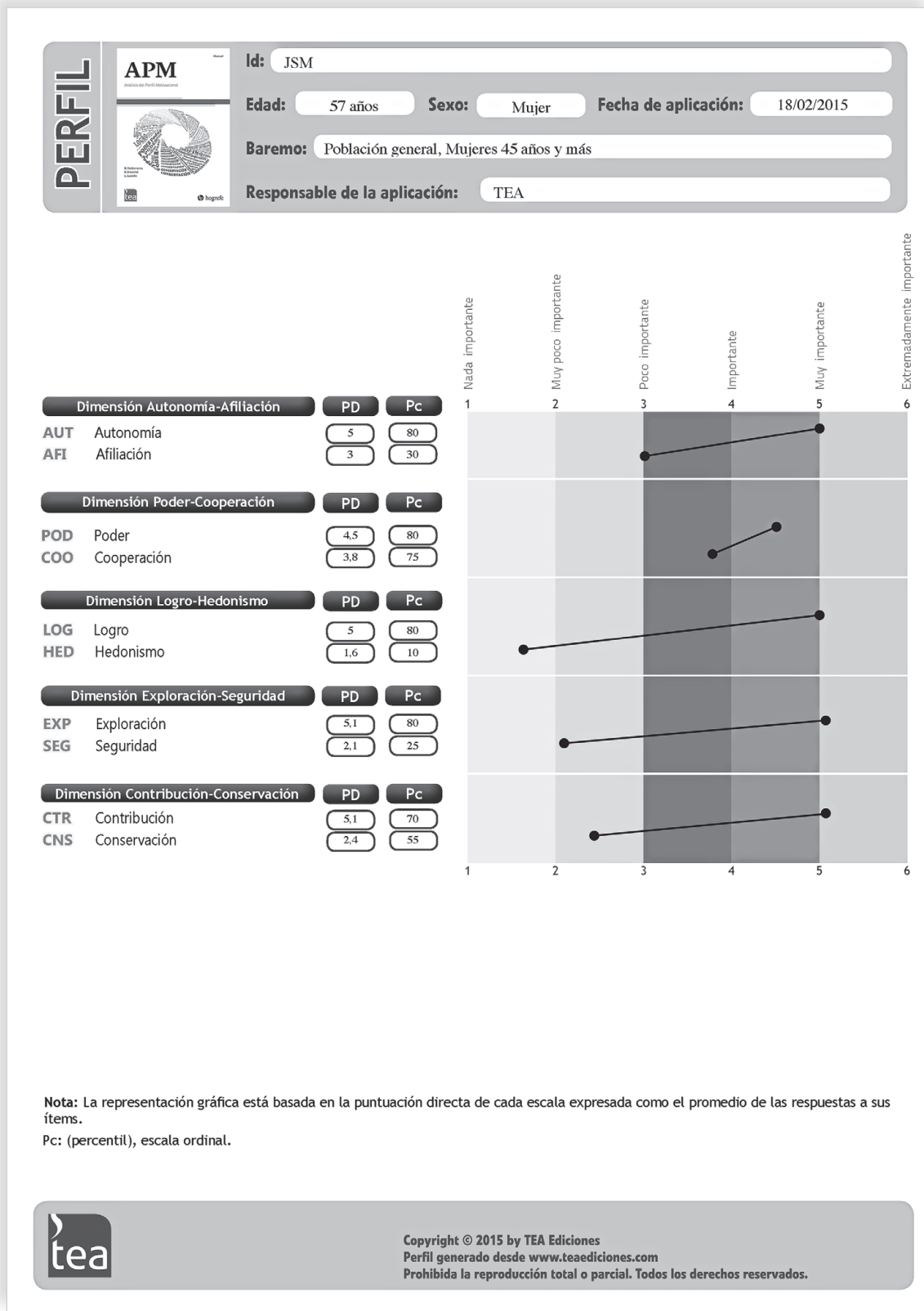


Figura 5.4. Perfil del APM del caso ilustrativo 1



La visualización de estas páginas no está disponible.

Si desea obtener más información
sobre esta obra o cómo adquirirla
consulte:

www.teaediciones.com

Obra ganadora del Premio TEA Ediciones 2013

La motivación es el determinante principal de la conducta laboral, junto con la capacidad del trabajador y las condiciones situacionales. Basado en el **modelo de la “Rueda de motivos”** de Valderrama (2010), el APM tiene el objetivo de evaluar los motivos y los contramotivos relacionados con la actividad laboral: Autonomía-Afiliación, Poder-Cooperación, Logro-Hedonismo, Exploración-Seguridad y Contribución Conservación.

La taxonomía de motivos propuesta por este modelo aporta información sobre las motivaciones subyacentes a las conductas de la persona evaluada, así como las alternativas más ajustadas para su gestión en el ámbito laboral y para el autoconocimiento y autodesarrollo.

El APM es un cuestionario con formato de autoinforme que permite valorar de manera sencilla y útil el perfil motivacional del evaluado de cara a la selección, la gestión del talento, la orientación vocacional y el desarrollo personal y profesional. Es, además, un instrumento valioso en procesos de *coaching*, dado que permite profundizar en el autoconocimiento de la persona y elaborar un plan de desarrollo.

A la **vanguardia** de la
evaluación psicológica ✓

Grupo Editorial Hogrefe

Göttingen · Berna · Viena · Oxford · París
Boston · Ámsterdam · Praga · Florencia
Copenhague · Estocolmo · Helsinki · Oslo
Madrid · Barcelona · Sevilla · Bilbao
Zaragoza · São Paulo · Lisboa

