

B. Valderrama

S. Escorial

L. Luceño

APM

Análisis del Perfil Motivacional



MANUAL



MANUAL



A la vanguardia de la evaluación psicológica



www.teaediciones.com

Ficha técnica

Nombre: APM, Análisis del Perfil Motivacional.

Autores: Beatriz Valderrama, Sergio Escorial y Lourdes Luceño.

Procedencia: TEA Ediciones (2014).

Aplicación: Individual y colectiva.

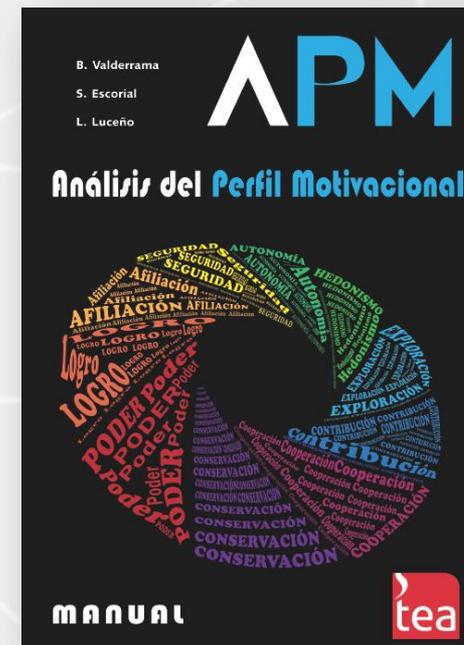
Ámbito de aplicación: A partir de los 16 años.

Duración: 25 minutos, aproximadamente.

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

Baremación: Baremos por grupo de edad y sexo en percentiles y puntuaciones T.

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



Las competencias



Figura 2.1. Modelo del Iceberg (adaptado de Spencer y Spencer, 1993)

- ✓ Los motivos son uno de los componentes no visibles de las **competencias**.
- ✓ Las competencias son punto de partida de muchas políticas de gestión de personas.

Las competencias

Motivación → Comportamiento → Resultados



Figura 2.2. Modelo de relación causal (Spencer y Spencer, 1993)

- ✓ Los motivos, los rasgos y la autoconfianza de la persona predicen los comportamientos hábiles.
- ✓ Estos a su vez predicen los resultados de rendimiento.

Los motivos

Están relacionados con:

- Comportamiento
- Rendimiento
- Competencias

Importancia en el
contexto laboral

Relevancia

- Importancia para el desarrollo personal y profesional
- Fundamental para ajustar los perfiles a los puestos de trabajo
- Aplicación en muchos contextos: formación, orientación, selección...

EI APM

1	2	3	4	5	6
Nada importante para mí	Muy poco importante para mí	Poco importante para mí	Importante para mí	Muy importante para mí	Extremadamente importante para mí

1	Tomar mis propias decisiones, aunque pueda llevarme a conflictos con los demás.	1
2	Tener la oportunidad de inventar y descubrir cosas nuevas.	2
3	Experimentar cambios en mi puesto de trabajo.	3

80 ítems

Grado de importancia que tiene para la persona

Escala tipo Likert 6 opciones de respuesta

El modelo

5 motivos

5 "contramotivos"



Estructura

Autonomía	Grado en que la persona valora su independencia, prefiere seguir sus propios criterios y tomar decisiones por sí misma.
Afiliación	Grado de preferencia por estar con otros, formar parte de un grupo y sentirse aceptado
Poder	Interés por dirigir a otros, competir y ganar, ascender, recibir admiración, tener popularidad y prestigio.
Cooperación	Deseo de mantener relaciones igualitarias, evitando la inequidad, la distancia de poder, la rivalidad y el abuso de poder.
Logro	Grado en que a la persona le estimula superar retos, lograr éxito profesional y alcanzar criterios de excelencia elevados.
Hedonismo	Grado en que la persona prefiere ahorrar esfuerzos y tensiones, evitando sacrificar su bienestar por perseguir metas.
Exploración	Grado en que la persona prefiere la novedad y la variedad, buscando aprender y descubrir nuevas formas de hacer las cosas.
Seguridad	Grado en que la persona busca mantener estabilidad en su entorno, evitando los cambios y la incertidumbre.
Contribución	Deseo de ayudar a otros, contribuir a la sociedad y tener un impacto positivo en la vida de los demás.
Conservación	Deseo de protegerse uno mismo, ganar dinero y conservar los bienes materiales

¿En qué contextos es útil?

- Selección de personal
- Gestión del talento
- Orientación vocacional
- Desarrollo personal y profesional
- *Coaching*
- Investigación

Modalidades de aplicación

- **Lápiz y papel**
 - Aplicación presencial
 - Corrección on-line → TEAcorrige
- **Por Internet**
 - Aplicación y corrección → e-teaediciones

PERFIL **APM**
Perfil de Atributos de Personalidad

Id:
Edad: Sexo: Fecha de aplicación:
Baremos:
Responsable de la aplicación:

Dimensión	PD	Pc	1	2	3	4	5	6
Dimensión Autonomía-Afiliación								
AUT Autonomía	<input type="text"/>	<input type="text"/>						
AFI Afiliación	<input type="text"/>	<input type="text"/>						
Dimensión Poder-Cooperación								
POD Poder	<input type="text"/>	<input type="text"/>						
COO Cooperación	<input type="text"/>	<input type="text"/>						
Dimensión Logro-Hedonismo								
LOG Logro	<input type="text"/>	<input type="text"/>						
HED Hedonismo	<input type="text"/>	<input type="text"/>						
Dimensión Exploración-Seguridad								
EXP Exploración	<input type="text"/>	<input type="text"/>						
SEG Seguridad	<input type="text"/>	<input type="text"/>						
Dimensión Contribución-Conservación								
CTR Contribución	<input type="text"/>	<input type="text"/>						
CNS Conservación	<input type="text"/>	<input type="text"/>						

Nota: La representación gráfica está basada en la puntuación directa de cada escala expresada como el promedio de las respuestas a sus ítems.
Pc: (percentil), escala ordinal.

Interpretación

- **Normativa**

- Percentil
- Posición relativa de la puntuación de la persona en comparación con el baremo

- **Criterial**

- Punt. Directa
- Jerarquía de motivos de la persona
- El punto de comparación es la propia persona

