

**Evaluación de la motivación en sujetos adultos:
el cuestionario MAPE-3**

© J. Alonso Tapia, I. Montero y J.A. Huertas (2000)
(Registro de la Propiedad Intelectual: 91.618)

Facultad de Psicología
Universidad Autónoma de Madrid

Planteamiento del problema y contexto teórico.

Es un hecho comprobado que existe una relación importante entre las características motivacionales de las personas y sus logros académicos y profesionales. Este hecho ha sido puesto de manifiesto por numerosos trabajos entre los que merece la pena destacar los recogidos por Atkinson y Raynor (1974), Fyans (1980), Dweck y Elliot (1983), Ames y Ames (1984, 1985), Weiner (1974, 1986), Alonso Tapia y Sánchez Ferrer (1992) y Montero y Alonso Tapia (1992 a, b y c). Sin embargo, es notable la carencia de instrumentos en castellano para la evaluación de la motivación en sujetos adultos, tanto en contextos académicos como profesionales, que recojan las aportaciones más recientes de los estudios sobre las características motivacionales con mayor repercusión en los mismos. Este hecho nos ha llevado a desarrollar el cuestionario que presentamos a continuación.

De acuerdo con los trabajos recogidos por Atkinson y Feather (1974), el comportamiento en contextos como los académicos y profesionales en que la conducta está orientada hacia la consecución de logros como el aprendizaje o los éxitos propios del ámbito laboral está determinado por el deseo de éxito, el miedo al fracaso y, eventualmente, por motivaciones externas a los logros intrínsecos a la actividad a realizar. Sin embargo, Dweck y Elliot (1983) han sugerido que en el deseo de éxito había que distinguir dos rasgos motivacionales distintos, que afectan de modo diferente al comportamiento en las situaciones señaladas, a saber, el deseo de aprender y el deseo de conseguir una evaluación externa positiva de la propia competencia. La validez de esta distinción ha sido comprobada posteriormente por nuestros propios estudios (Alonso Tapia y Sánchez Ferrer, 1992; Montero y Alonso Tapia, 1992 a, b y c). En consecuencia, a la hora de construir un nuevo cuestionario parecía conveniente considerar los cuatro rasgos descritos -miedo al fracaso, deseo de evaluación externa positiva de la propia competencia, deseo de aprender y motivación externa-, cada uno de los cuales define un tipo de meta diferente que nos mueve a la hora de esforzarnos en los contextos académico y profesional.

Por otra parte, los trabajos de Mandler y Sarason (1952) y, posteriormente, los de Pelechano (1975) y los nuestros anteriormente citados, han sugerido la importancia de considerar no sólo los rasgos definidos por las metas que perseguimos sino también por la actitud habitual ante los medios a poner para conseguirlas -"disposición habitual al esfuerzo" y "desinterés por el trabajo y rechazo del mismo o vagancia"- y por la forma de responder a la presión externa para que nos esforcemos en una situación concreta -ansiedad facilitadora del rendimiento-.

Método y procedimiento.

Material.

Dentro del contexto descrito decidimos, pues, construir siete escalas, una para cada una de los rasgos anteriormente citados, e integrarlas en un único cuestionario, el MAPE-3 (Motivación hacia el aprendizaje o hacia la ejecución), cuestionario que incluimos en el Anexo 1. Los elementos de cada una de ellas fueron generados en base a consideraciones de tipo teórico sobre la naturaleza de los rasgos evaluados. Algunos de ellos fueron tomados del MAPE-2 por responder a las consideraciones aludidas. Posteriormente, se realizó un estudio piloto con una muestra de 801 sujetos (Alonso Tapia, Huertas y Montero, 1994) y tras añadir algunos elementos para mejorar la fiabilidad de dos de las escalas, se realizó el trabajo de estandarización y validación actual.

Muestra.

Los cuestionarios utilizados fueron administrados a una muestra de 1445 alumnos, muestra que quedó reducida a 1307 sujetos debido a los cuestionarios incompletos. De éstos 524 procedían de la Universidad Politécnica de Valencia y el resto, de la Universidad Autónoma de Madrid. 718 eran mujeres, 706 hombres y 21 no especificaron el sexo. En cuanto al curso, 201 eran de 1^o, 710 de 2^o, 136 de 3^o, 336 de 4^o y 62 eran alumnos recién licenciados que realizaban el Curso de Capacitación Pedagógica (CAP) para poder ejercer como profesores de Enseñanza Secundaria. Finalmente, la distribución por carreras fue la siguiente:

CARRERA	Nº	CARRERA	Nº	CARRERA	Nº
Magisterio	59	Empresariales	39	I. Industrial	168
Filosofía	28	Geografía	57	I. Agrónomos	108
Informática	107	Física	102	I. Telecomunicación	119
Biología	68	Derecho	47	I. Caminos	129
Económicas	62	Matemáticas	81	CAP (Lic. Lengua)	24
Psicología	87	Medicina	8	CAP (Lic. Historia)	21
Historia	17	Bellas Artes	97	CAP (Lic. Ciencias)	17

Resultados

Consistencia Interna.

Por lo que respecta a la consistencia interna de las escalas, aparece recogida en la Tabla 1. Como puede comprobarse, los índices se sitúan entre 0.74 y 0.86 con una media de 0.79.

Su nivel es, pues, el habitual en este tipo de escalas.

Tabla 1: MAPE-3: Consistencia interna de las escalas.

Alfa de Cronbach. N: 1307

1: Miedo al Fracaso	0.86
2: Deseo de Éxito y su Reconocimiento	0.83
3: Motivación por Aprender	0.75
4: Motivación Externa	0.81
5: Disposición al Esfuerzo	0.74
6: Desinterés por el Trabajo y Rechazo del mismo	0.78
7: Ansiedad Facilitadora del Rendimiento	0.78

Validez.

En cuanto a la validez, se han realizado hasta el momento dos estudios, el primero para determinar la validez convergente y discriminante de las escalas y el segundo, ya publicado (Alonso Tapia, 1999), para ampliar la información sobre la validez de constructo de las mismas. Describimos, pues, el primero de estos estudios.

Como primera aproximación a la determinación de la validez convergente y discriminante se analizó la relación existente entre las distintas variables evaluadas mediante cada una de las escalas del cuestionario. Para ello se hallaron las correlaciones entre las puntuaciones obtenidas en las mismas por los sujetos de la muestra. Estas correlaciones se hallan recogidas en la Tabla 2. Posteriormente las mismas se analizaron factorialmente utilizando el método de Componentes Principales y la rotación Oblimin.

De los resultados recogidos en ambas tablas el primer hecho que merece destacar es la baja correlación entre las variables. La media de las correlaciones de la tabla es 0.21, siendo la correlación más alta 0.45. Esto supone una varianza media en común entre las variables del 4%, con un máximo del 20%. Cabe concluir en consecuencia que los constructos evaluados por cada escala son básicamente distintos o, lo que es igual, que la validez discriminante de las escalas es adecuada. No obstante, el 80% de las correlaciones son estadísticamente significativas, lo que sugiere la conveniencia de analizarlas factorialmente a fin de determinar qué variables permiten explicar la covariación existente entre las distintas escalas. Los resultados del análisis factorial se recogen en la Tabla 3.

Tabla 2: MAPE-3: Correlaciones entre las puntuaciones directas.

n: 1307	Escala ¹						
Escalas	1: MFR	2: DER	3: MAP	4: MEX	5: DES	6: DRT	7: AFR
1: MFR	1.00						
2: DER	0.41	1.00					
3: MAP	-0.24	-0.14	1.00				
4: MEX	0.23	0.45	-0.29	1.00			
5: DES	0.00	0.19	0.30	0.03	1.00		
6: DRT	0.25	0.25	-0.34	0.42	-0.15	1.00	
7: AFR	0.00	0.27	0.08	0.12	0.05	0.20	1.00

1. MFR: Miedo al fracaso; DER: Deseo de éxito y su Reconocimiento; MAP: Motivación por el aprendizaje; MEX: Motivación Externa; DES: Disposición al esfuerzo; DRT: Desinterés por y rechazo del Trabajo; AFR: Ansiedad Facilitadora del Rendimiento. Las $r > 0.07$ son significativas al 1 por 1000.

Tabla 3: MAPE-3: Análisis factorial

Método PCA. Rotación Oblimín. N: 1307

ESCALAS	FACTORES	F1 ME ¹	F2 MT	F3 AFR
1: Miedo al Fracaso		0.748	0.000	0.000
2: Deseo de Éxito Reconocido		0.808	0.000	0.000
3: Motivación por Aprender		-0.335	0.691	0.000
4: Motivación Externa		0.644	0.000	0.000
5: Disposición al Esfuerzo		0.324	0.834	0.000
6: Desinterés por el Trabajo		0.000	-0.490	0.384
7: Ansiedad Fac. del rendimiento		0.376	0.000	0.914
	Valor Propio	1.987	1.499	1.155

1. ME: Motivación Extrínseca; MT: Motivación por la tarea; AFR: Ansiedad Facilitadora del Rendimiento.

Como puede comprobarse, aparecen tres factores que explican en conjunto el 67% de la varianza antes de la rotación. Un *primer factor* con el que correlacionan principalmente el "Miedo al Fracaso", el "Deseo de Éxito y de su Reconocimiento" y la "Motivación Externa", variables que tienen en común el hecho de que implican una orientación del comportamiento del sujeto hacia metas externas a las que permiten alcanzar las actividades que se realizan teniendo en cuenta su naturaleza. Esta idea se ve reforzada por la pequeña correlación negativa aunque significativa -superior a 0.30- de la variable "Motivación por el aprendizaje" con éste factor, lo que nos ha llevado a definirlo como "*Motivación Extrínseca*".

Por otra parte, existen también correlaciones positivas pequeñas aunque significativas entre la "Disposición habitual al esfuerzo" y el "Desinterés por el trabajo y rechazo del mismo" con la "Motivación extrínseca". Este hecho arroja luz adicional sobre el significado de éstas variables, en especial si se examinan al mismo tiempo las correlaciones de las mismas con las variables que definen las metas hacia las que se orientan los sujetos (escalas 1 a 4). Como puede comprobarse examinando el contenido de la Tabla 2, la "Disposición al esfuerzo" se relaciona significativamente con el "Deseo de éxito y su reconocimiento y con la motivación por aprender, más con ésta que con el anterior. Ahora bien, lo lógico es pensar que la tendencia a esforzarse viene determinada en cada caso por razones distintas. En el primero, no por la naturaleza de la tarea misma -lo que proporcionaría placer al realizarla-, sino por el contexto que le proporciona su significado externo. Probablemente por eso la correlación de esta disposición con la Motivación Extrínseca no es muy grande. Y posiblemente por ello se produce una correlación también positiva y más acentuada de la variable "Desinterés por el trabajo y el rechazo del mismo" con tal motivación.

En conjunto, pues, la Motivación Extrínseca implica la orientación hacia metas no definidas por la naturaleza de la tarea, ya sea la consecución y reconocimiento del éxito y la evitación del fracaso, metas que tienen que ver con la autoestima, o la consecución de metas externas -dinero, etc.-; la búsqueda de estas metas conlleva un cierto desinterés y disgusto con el trabajo o actividad en cuanto tal, si bien también conlleva, aunque en pequeña medida, el que se tienda a trabajar de hecho para conseguir tales metas, especialmente cuando el principal componente de la motivación extrínseca del sujeto es su deseo de conseguir el éxito y el reconocimiento del mismo.

Con el *segundo factor* correlacionan de forma positiva y significativa las variables

"Motivación por aprender" y "Disposición al esfuerzo", y de forma negativa y también significativa el "Desinterés por el trabajo y el rechazo del mismo". Esto es, el interés por la naturaleza de la propia actividad parece ser lo que activa y mantiene el esfuerzo en este caso, y esto ocurre en mayor grado que lo que ocurría en el caso de la motivación extrínseca. Por este motivo hemos denominado a este segundo factor *Motivación por la tarea*.

Finalmente, el *tercer factor* viene definido casi exclusivamente por la *Ansiedad facilitadora del rendimiento*", por lo que hemos conservado esta denominación. No obstante, podemos profundizar en la comprensión de la naturaleza de este factor si consideramos que también correlaciona con él de forma pequeña y positiva aunque significativa la variable "Desinterés por la tarea y rechazo de la misma". Parece que los sujetos "desinteresados por la tarea" tienden a rendir más cuando se les presiona desde fuera. Y si atendemos a las correlaciones recogidas en la Tabla 2, esto ocurre principalmente cuando se busca el reconocimiento del éxito.

En cuanto al segundo estudio de validez (Alonso Tapia, 1999), a partir del significado de cada escala se predijo de qué modo los alumnos valorarían como favorecedoras de la motivación por aprender y no sólo por aprobar distintas pautas de actuación que, de acuerdo con la evidencia previa (Alonso Tapia, 1997), se suponía que favorecerían la mencionada motivación.

Los resultados de este estudio confirmaron la mayoría de las suposiciones. A medida que aumenta la motivación por aprender, también lo hace la valoración de las pautas de actuación del profesor propuestas, al contrario de lo que ocurre a medida que aumenta la motivación externa y, en general, el desinterés por la tarea. Por otra parte, el miedo al fracaso lleva a considerar desmotivadoras y a rechazar aquellas pautas de actuación que pueden poner al alumno en evidencia frente a los demás; a medida que aumenta el deseo de éxito tienden a valorarse las pautas que maximizan la posibilidad de su consecución, mientras que la disposición al esfuerzo no suele relacionarse con el modo en que se valoran las pautas de actuación del profesor. Finalmente, la ansiedad facilitadora del rendimiento sólo lleva a valorar positivamente la capacidad motivacional de las pautas de actuación del profesor en los casos que implican una presión externa en relación con el rendimiento del alumno.

Baremos

Las Tablas 4 y 5 recogen los baremos contruidos a partir de la muestra descrita en la

página 14. Como puede comprobarse, el número de sujetos utilizado para cada escala varía, oscilando entre 1355 y 1407, hecho que se debe a que algunos sujetos dejaron elementos sin contestar, lo que hace que hayan sido eliminados a la hora de baremar las escalas a las que pertenecían.

Conclusión.

Teniendo, pues, presentes tanto los resultados del presente estudio como los del que precede a este apéndice, se puede concluir que las escalas del cuestionario, cuya composición se muestra en el Anexo, evalúan características motivacionales básicamente independientes. Esta independencia básica, sin embargo, no es total, pues existen pequeñas relaciones sistemáticas entre las mismas que permiten describir la motivación de los sujetos desde un nivel de generalidad mayor, como extrínseca o intrínsecamente motivados, y como más o menos sensibles a la presión del entorno a la hora de tener que rendir.

Por otra parte, tanto las características evaluadas por cada escala, como las dimensiones motivacionales de tipo general a las que acabamos de hacer referencia permiten predecir diferencias en la forma de valorar el impacto que las formas de actuar de los profesores tienen en el interés y la motivación de los alumnos por aprender. Lo acertado de estas predicciones -hecho puesto de manifiesto a lo largo de éstas páginas- avala la validez de la construcción teórica en que se sustenta este cuestionario.

Tenían razón Dweck y Elliot (1983) al señalar la necesidad de distinguir, dentro de la motivación de logro, el deseo de aprender o de incrementar la propia competencia y el deseo de éxito y su reconocimiento. Ambos implican conseguir un éxito, pero en el primer caso se valora por la naturaleza de la actividad y del incremento de competencia que supone, mientras que en el segundo el incremento de competencia pierde valor frente a la consecución de aprobación de los demás, objetivo que pasa a ser más valorado. Por otra parte, esta distinción permite esclarecer las relaciones entre el deseo de éxito y el miedo al fracaso. Tradicionalmente se ha considerado que su efecto sobre la motivación hacia la consecución de un logro era opuesto (Atkinson, 1957). Sin embargo, esto sólo parece cierto cuando el éxito que busca el sujeto es incrementar su propia competencia. Cuando lo que se busca, por el contrario, es el reconocimiento público de la propia valía que refleja el éxito, el efecto de esta variable se asocia al del miedo al fracaso -aunque sólo en parte, como sugiere la correlación de 0.41 entre ambas variables-, definiendo una orientación motivacional de tipo extrínseco que covaría también, aunque en pequeña medida, al deseo de conseguir metas

externas a la propia actividad.

Nuestros resultados han permitido también aclarar el significado de la actitud frente a los medios a poner para conseguir una meta. La tendencia a esforzarse habitualmente -o a la sobrecarga de trabajo (Pelechano, 1975)-, aunque tiende a asociarse al deseo de aprender, puede deberse también al deseo de conseguir el reconocimiento por el éxito. Esta diversidad de razones para esforzarse proporciona una explicación al escaso peso que esta variable ha tenido a la hora de predecir la valoración positiva o negativa de las pautas docentes de los profesores realizada por los alumnos, como ha puesto de manifiesto el presente trabajo. Por otra parte, no es algo necesariamente opuesto al desinterés por la tarea y al rechazo de la misma. Cuando lo que prima en los sujetos es la motivación por aprender, sí ocurre así. Pero cuando lo que prima es la motivación externa, la tendencia a esforzarse habitualmente y desinterés por la tarea y su rechazo pueden darse juntos.

Tabla 4: MAPE-3:

Baremos correspondientes a las escalas básicas.

Puntuación directa	Puntuaciones T (Media 50; Desviación típica: 10)						
	MFR ¹	DER	MAP	MEX	DES	DRT	AFR
24		82					
23		80					
22		78					
21		76	64				
20		74	61				
19		72	58				
18		70	56				
17	76	68	53				
16	74	66	50				
15	72	64	47				
14	69	62	44				70
13	67	60	41	83		84	67
12	65	58	38	80		80	64
11	62	56	35	76		76	61
10	60	54	32	73		73	59
9	58	52	29	69	74	67	56
8	55	50	27	66	70	65	53
7	53	48	24	63	65	62	50
6	51	45	21	59	61	58	47
5	48	43	18	56	57	55	44
4	46	41	15	52	53	51	42
3	44	39	12	49	48	47	39
2	41	37	9	45	44	44	36
1	39	35		42	40	40	33
0	37	33		39	35	36	30
N	1.400	1.394	1.383	1.398	1.407	1.394	1.383
Media	5.84	8.34	16.16	3.41	3.45	3.84	7.06
DT	4.29	4.88	3.45	2.92	2.33	2.73	3.53

1. MFR: Miedo al fracaso; DER: Deseo de éxito y su Reconocimiento; MAP: Motivación por el aprendizaje; MEX: Motivación Externa; DES: Disposición al esfuerzo; DRT: Desinterés por y rechazo del Trabajo; AFR: Ansiedad Facilitadora del Rendimiento.

Tabla 15: MAPE-3:

Baremos correspondientes a los factores de segundo orden

Motivación Extrínseca				Motivación por la tarea				Ansiedad facilitadora del rendimiento	
PD ¹	PT	PD	PT	PD	PT	PD	PT	PD	PT
46	81	22	55	43	73	21	38	14	70
45	80	21	54	42	72	20	36	13	67
44	78	20	53	41	70	19	34	12	64
43	77	19	52	40	68	18	33	11	61
42	76	18	51	39	67	17	31	10	59
41	75	17	50	38	65	16	29	9	56
40	74	16	49	37	54	15	28	8	53
39	73	15	48	36	62	14	26	7	50
38	72	14	46	35	60	13	25	6	47
37	71	13	45	34	59	12	23	5	44
36	70	12	44	33	57	11	21	4	42
35	69	11	43	32	55	10	19	3	39
34	68	10	42	31	54	9	18	2	36
33	67	9	41	30	52	8	16	1	33
32	66	8	40	29	51	7	15	0	30
31	65	7	39	28	49	6	13		
30	64	6	38	27	47	5	12		
29	62	5	37	26	46	4	-		
28	61	4	36	25	44	3	-		
27	60	3	35	24	42	2	-		
26	59	2	34	23	41	1	-		
25	58	1	33	22	39	0	-		
24	57	0	31						
23	56								
N	1.368			N	1.355			N	1.383
Media	17.57			Media	28.79			Media	7.06
DT	9.36			DT	6.15			DT	3.53

1. PD: Puntuación directa; PT: Puntuación T con media 50 y Desviación típica 10

REFERENCIAS

- ALONSO TAPIA, J. (1997) *Motivar para el aprendizaje. Teoría y estrategias*. Barcelona: EDEBE.
- ALONSO TAPIA, J. (1999) Qué podemos hacer los profesores universitarios por mejorar el interés y el esfuerzo de nuestros alumnos por aprender? En Ministerio de Educación y Cultura (Ed) *Premios Nacionales de Investigación Educativa, 1998*. (pp.151-187) Madrid: Ministerio de Educación y Cultura.
- ALONSO TAPIA, J., HUERTAS, J.A. y MONTERO, I. (1994): Evaluación de la motivación en sujetos adultos. Comunicación presentada al *IV Congreso de Evaluación Psicológica*. Santiago de Compostela. España.
- ALONSO TAPIA, J. y SANCHEZ FERRER, J. (1992): El cuestionario MAPE-I: Motivación hacia el aprendizaje. En J. Alonso Tapia: *Motivar en la adolescencia: Teoría, evaluación e intervención*. Madrid: Servicio de Publicaciones de la Universidad Autónoma.
- AMES, R. y AMES, C. (Eds.) (1984) *Research on motivation in education. I. Student motivation*. Nueva York: Academic Press.
- AMES, C. y AMES, R. (Eds.) (1985) *Research on motivation in education. II. Goals and cognitions*. Nueva York: Academic Press.
- ATKINSON, J.W. (1957) Motivational determinants of risk taking behavior. *Psychological Review*, 64, 359-382.
- ATKINSON, J.W. y FEATHER, N.T. (Eds.). (1966): *A theory of achievement motivation*. Nueva York, Wiley.
- ATKINSON, J.W. y RAYNOR, J.O. (Eds. 1974): *Motivation and achievement*. Winston.
- DWECK, C. y ELLIOT, D.S. (1983) Achievement motivation. En P.H. Mussen (gen. ed.) y E.M. Hetherington (vol. ed.), *Handbook of child psychology. Vol IV: Social and personality development*. (pp. 643-691) Nueva York, Wiley.
- MANDLER, G. y SARASON, S.B. (1952): A study of anxiety and learning. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 47, 166-173.
- MONTERO, I. y ALONSO-TAPIA, J. (1992-a) El cuestionario MAPE-II. En J. Alonso-Tapia: *Motivar en la adolescencia: Teoría, evaluación e intervención*. (pp. 205-231). Madrid: Servicio de Publicaciones de la Universidad Autónoma.
- MONTERO, I. y ALONSO-TAPIA, J.(1992-b) Validez predictiva de los cuestionarios MAPE-II y EMA-II. En J. Alonso-Tapia: *Motivar en la adolescencia: Teoría, evaluación e intervención*. (pp. 263-280). Madrid: Servicio de Publicaciones de la Universidad Autónoma.
- MONTERO, I. y ALONSO-TAPIA, J. (1992-c) Validez de constructo de la batería MAT (Motivación-atribuciones En J. Alonso-Tapia: *Motivar en la adolescencia: Teoría, evaluación e intervención*. (pp. 281-300). Madrid: Servicio de Publicaciones de la Universidad Autónoma.
- PELECHANO, V. (1975): *El cuestionario MAE de motivación y ansiedad de ejecución*. Madrid, Fraser.
- WEINER, B. (1974): *Achievement motivation and attribution theory*. Morristown, N.J.: General Learning Press.
- WEINER, B. (1986): *An attributional theory of motivation and emotion*. New York: Springer-Verlag.

Anexo 1

CUESTIONARIO MAPE-3

© Jesús Alonso Tapia
Ignacio Montero
Juan Antonio Huertas

Este cuestionario contiene una serie de afirmaciones que se refieren a usted mismo y a sus preferencias en ciertos temas.

Para cada afirmación existen 2 alternativas de respuesta: SÍ y NO. Si está de acuerdo con la afirmación, debe contestar "SÍ". Si no lo está, debe contestar "NO".

EJEMPLO: *"Creo que la televisión tiene más cosas positivas que negativas".*

Si está de acuerdo con esta afirmación debe contestar SÍ en la hoja de respuestas de este modo

SÍ NO

Si no está de acuerdo con esta afirmación debes contestar NO en la hoja de respuestas de este modo:

SÍ NO

El objetivo de esta prueba es conocerle mejor con el fin de poder ayudarle a tomar decisiones sobre sí mismo. Lo más importante es que sea sincero en sus respuestas. No deje ninguna cuestión sin contestar.

NO ESCRIBA NADA EN ESTE CUADERNILLO

ESCRIBA SOLO EN LA HOJA DE RESPUESTAS

NO VUELVA LA HOJA HASTA QUE SE LO INDIQUEN

1. Me gusta estar siempre haciendo varias cosas a la vez.
2. Cuando tengo que hacer algo importante, me pongo muy nervioso porque pienso que voy a hacerlo mal.
3. Para mí es más importante el poder trabajar en lo que me interesa que el ganar mucho dinero.
4. Los puestos más altos deben ser para los más eficientes y yo aspiro a ser uno de ellos.
5. Para mí, trabajar y disfrutar son incompatibles y, desde luego, prefiero lo segundo.
6. Procuero evitar las situaciones en las que, aunque pueda aprender algo, también puedo quedar mal delante de otros.
7. Me encuentro con frecuencia recordando las situaciones en las que algo me ha salido bien y se ha reconocido mi valía.
8. Para ser exacto hay que decir que normalmente asumo más trabajo que lo que parece razonable aceptar.
9. No me importa que me paguen poco si el trabajo que hago me satisface.
10. El estar ligeramente nervioso me ayuda a concentrarme mejor en lo que hago.
11. Si me dicen delante de mis compañeros que estoy haciendo una tarea mal, se me quitan las ganas de seguir haciéndola.
12. Me gusta destacar entre mis compañeros y ser el mejor.
13. Me atrae tener que hacer cosas que me resultan nuevas porque, aunque a veces me salgan mal, siempre aprendo algo.
14. Antes de empezar un trabajo difícil frecuentemente pienso que no lo voy a hacer bien.
15. Me consideraría un fracasado si no intentase continuamente superarme en mis estudios.
16. Al terminar un trabajo pienso sobre todo en el beneficio que voy a obtener con el mismo.
17. Rindo más cuanto mayor dificultad tienen las cosas que estoy haciendo.
18. Si no sé hacer algo bien, no lo hago para no quedar en evidencia, aunque intentarlo me permita adquirir experiencia.
19. No sé como me las arreglo, pero mis ocupaciones no me dejan un rato libre.
20. Cuando hago mi trabajo pienso frecuentemente en los elogios que voy a recibir cuando los demás vean el resultado.
21. Aunque no esté muy bien pagado, no me importa hacer un trabajo si es interesante y me permite aprender algo nuevo.
22. Cuando tengo tareas difíciles pienso que no voy a ser capaz de hacerlas bien y me cuesta mucho concentrarme.
23. Frecuentemente, antes de empezar un trabajo pienso qué es lo que voy a conseguir a cambio del esfuerzo de hacerlo.

24. Ante los exámenes siempre me ponía un poco nervioso, pero en cuanto empezaba a realizarlos se me pasaba.
25. Si alcanzo una meta, normalmente me propongo enseguida lograr otra más difícil.
26. Con frecuencia me responsabilizo de más tareas de las que normalmente se pueden abarcar.
27. Me desanimo fácilmente y dejo de esforzarme cuando he tratado de conseguir algo sin lograrlo.
28. Es frecuente que antes de hacer un trabajo piense cosas como "Con este trabajo voy a quedar la mar de bien".
29. Si de trabajar se trata, creo que hay pocas personas que estén tan ocupadas como yo, que ya me paso.
30. A la hora de evaluar mi trabajo me fijo más en si he progresado que en si es mejor o peor que el de otras personas.
31. Para llegar a algo en la vida hay que ser ambicioso.
32. Soy de esas personas que lo dejan todo para el último momento, pero es entonces cuando mejor rindo.
33. Con frecuencia me encuentro pensando lo que haría si, por mi trabajo o debido a la suerte, consiguiese mucho dinero.
34. Si no tengo nada que hacer me busco alguna ocupación, porque no me gusta perder el tiempo.
35. Prefiero los trabajos en los que casi nadie se va a enterar de si hago algo bien o mal.
36. A menudo me encuentro imaginándome que soy el héroe/la heroína que resuelve una situación difícil y que recibe el reconocimiento de otros.
37. Cuando tengo que hacer una tarea difícil, aunque suponga más trabajo la hago con más ganas.
38. Pudiendo elegir, prefiero los trabajos creativos y en los que puedo aprender, aunque gane menos dinero.
39. Siempre que estoy un poco nervioso hago mejor las cosas.
40. Me gusta estar constantemente demostrando que valgo más que los demás.
41. Aunque un trabajo sea interesante y me permita aprender, si no obtengo un buen beneficio normalmente no lo acepto.
42. Si tengo que asistir a un curso, prefiero pasar desapercibido/a y que el profesor no me pregunte públicamente, pues la sola idea de equivocarme hace que me sienta fatal.
43. Trabajo porque no hay más remedio, pero si pudiera preferiría no tener que trabajar.
44. Una de las cosas que más me mueven a hacer algo es lo bien que me siento cuando mi

- trabajo queda bien ante los demás.
45. Mientras trabajo tratando de hacer algo o resolver un problema, pienso sobre todo en la forma de hacerlo bien.
 46. Cuando tengo que hacer una tarea difícil, la hago con más ganas.
 47. Es frecuente que empiece cosas que después no termino.
 48. No me gusta que mis compañeros me aventajen y me esfuerzo por evitarlo.
 49. Para mí lo principal a la hora de aceptar un trabajo es lo que voy a ganar y las posibilidades de promoción que ofrece.
 50. Me disgusta tener que realizar trabajos en los que no tengo experiencia porque es fácil cometer errores y quedar mal.
 51. Disfruto realmente si puedo poner de manifiesto lo que valgo haciendo algo y que todos se enteren.
 52. Si tengo que elegir entre trabajar y divertirme, prefiero lo segundo.
 53. Me acuerdo con frecuencia de los problemas y tareas que no he llegado a comprender, resolver o terminar.
 54. Lo que más me agrada de un trabajo es recibir el pago del mismo.
 55. Me molesta que otros hagan algunas cosas mejor que yo.
 56. Si veo que un trabajo me está saliendo mal, me pongo nervioso y tiendo a dejarlo si puedo.
 57. Si no me presionan para que termine un trabajo, con frecuencia se queda sin acabar.
 58. Si hago bien un trabajo pero nadie me lo reconoce me siento frustrado: necesito que sentirme valorado/a.
 59. Una vez que he comprendido algo o que he resuelto algún problema, pienso más en los problemas por resolver que en el logro ya conseguido.
 60. Si tengo oportunidad, evito tener que trabajar, sin importarme lo que otros piensen de mí por ello.
 61. En mi caso, el trabajo carece de valor si no me proporciona la posibilidad de subir económica y socialmente.
 62. Me siento muy a disgusto cuando alguien valora negativamente lo que hago, aunque lo haga tratando de ayudarme.
 63. No me gustan los trabajos en los que, aunque pueda hacerlos bien, nadie se va a enterar de lo que valgo.
 64. Por lo que al trabajo se refiere, hago lo imprescindible para cumplir y nada más.
 65. A menudo me encuentro imaginándome en situaciones en las que algo me sale mal y otros me reprochan mi incompetencia.

66. Es frecuente que antes de hacer un trabajo piense cosas como "Parece interesante. A ver que tal me sale".
67. Si formo parte de un grupo de trabajo me gusta ser el organizador porque así es más fácil que se reconozca mi trabajo.
68. Si puedo dejo para otros las tareas difíciles aunque pueda hacerlas, por que dan más trabajo.
69. Si veo que no me está saliendo bien un trabajo, pienso sobre todo en si ello me puede perjudicar económicamente.
70. Si puedo, lo primero que miro al terminar un trabajo es si está mejor que el que han hecho otras personas.
71. Con frecuencia, antes de hacer una tarea o resolver un problema que no he hecho antes, pienso cosas como "Seguro que no me sale".
72. Aunque un trabajo sea interesante, si está mal pagado no disfruto haciéndolo.
73. Las tareas demasiado difíciles las suelo evitar porque me da miedo hacerlas mal y que los demás piensen que no soy listo.
74. Me gustaría no tener que trabajar.
75. Es frecuente que me encuentre pensando en cómo resolver problemas por el reto que suponen, aunque no me afecten de modo inmediato.
76. Cuando algo me sale bien, no me quedo a gusto hasta que consigo que las personas que me importan se enteren.
77. Puede decirse con verdad que soy una persona que trabaja más de lo que trabaja la mayoría.
78. Mientras estoy trabajando en algo que otros van a ver, a menudo pienso en lo que podría ocurrir si sale algo mal.
79. Si me dan a elegir, prefiero tareas que sé hacer bien antes que tareas nuevas en las que puedo equivocarme.
80. Si un trabajo no proporciona un buen sueldo y una buena posición social, para mi no vale nada aunque resulte interesante.
81. La verdad es que si alguien me busca, lo más probable es que me encuentre trabajando.
82. Los trabajos que más me gustan son los que me permiten lucirme ante los otros.
83. Para mí el mejor premio por mi trabajo es lo que disfruto cuando estoy haciéndolo y veo cómo progreso.
84. Por lo general no me interesa el trabajo, y eso hace que lo evite siempre que puedo.
85. Si algo me sale mal pero puedo hacerlo de nuevo, me esfuerzo para dejar a todos claro que puedo hacerlo.

86. Cuando termino un trabajo que otros han de valorar, pienso sobre todo en la posibilidad de que lo valoren negativamente.
87. Para mí sería preferible que hubiera más días de vacaciones y menos de trabajo.
88. Cuando he tenido poco tiempo para preparar lo que tenía que hacer, casi siempre me han salido mejor las cosas porque la inquietud me hace concentrarme más.
89. Para mí lo fundamental en un trabajo es lo que gano y no si me gusta o no, porque al final todos los trabajos son iguales.
90. Si tuviese que elegir entre tareas fáciles y tareas de dificultad media a la hora de trabajar, preferiría las primeras aunque me dijese que esas puede hacerlas cualquiera.
91. Si hace falta, no me importa llevarme trabajo a casa porque me gusta estar siempre ocupado.
92. No me desagrada demasiado que algo me salga mal porque los errores son algo natural y procuro aprender de ellos.
93. Cuando hablo con los demás, procuro sobre todo poner de manifiesto las cosas de las que estoy orgulloso.
94. Estoy de acuerdo con quienes piensan que soy una persona que trabaja demasiado.
95. Prefiero trabajar con compañeros ante los que puedo lucir lo que sé antes que con compañeros que saben más que yo y de los que podría aprender.
96. Es frecuente que recuerde situaciones en las que alguien ha valorado mi trabajo negativamente.
97. Cuando termino un trabajo, lo primero que pienso es en recibir el pago por lo que he hecho.
98. Cuando tengo muchas cosas que hacer es cuando más rindo.
99. En el colegio siempre he tenido fama de vago.
100. No me desagrada que otros evalúen negativamente lo que hago con tal que me den ideas sobre cómo hacerlo mejor.
101. En mi trabajo soy de las personas que más arriman el hombro y menos escurren el bulto.
102. A menudo recuerdo las situaciones en que he logrado superar públicamente a otras personas.
103. Cuando una tarea es difícil, me concentro mejor y aprovecho más.
104. Si puedo, procuro concluir mi trabajo y no dejar tareas pendientes para el día siguiente.
105. Si algo me sale bien, me gusta repasar cómo lo he hecho para que no se me olvide y poder hacerlo bien en otra ocasión.
106. Suelo escoger entre aquellas tareas que sé hacer bien porque me gusta quedar bien ante los demás.

107. Por muy interesante que sea un trabajo, sólo me emociona pensar en los beneficios que me va a proporcionar.
108. Considero que trabajar es muy aburrido.
109. Me esfuerzo por ser el mejor en todo.
110. Si tengo que elegir entre trabajar con compañeros que saben más que yo y de los que puedo aprender o con compañeros que saben menos que yo pero con los que puedo mostrar lo que sé prefiero lo segundo.
111. Aunque tenga tiempo por delante para planificarme, siempre apuro los plazos hasta el final y entonces rindo a tope.
112. Cuando más disfruto en mi trabajo es cuando tengo que resolver problemas que resultan nuevos para mí.
113. Las mayores satisfacciones que he recibido en mi trabajo me las ha procurado el haber sido capaz de solucionar problemas difíciles.
114. Las cosas que sólo dependen de mí y para las que no tengo tiempo límite se me atrasan continuamente.
115. Valoro a los compañeros que, como yo, son capaces de aprender de sus errores más que a los que van luciendo sus éxitos.
116. Yo no soy de los que se bloquean cuando se sienten presionados por tener que hacer algo para una fecha fija: al contrario, es entonces cuando mejor rindo.
117. Prefiero a las personas que valoran mi esfuerzo y mi capacidad de aprendizaje más que a las que elogian los éxitos y son críticas con los fracasos.
118. Me gusta colaborar con personas que, como yo, acepten sus errores buscando aprender de ellos más que con personas muy inteligentes pero que no aceptan la crítica.
119. A mí, un poco de presión para terminar mi trabajo nunca me viene mal porque me sirve de acicate.
120. Cuando era estudiante no me importaba salir a la pizarra si ello implicaba la posibilidad de aprender algo.
121. Cuando algo me sale mal, no me importa pedir ayuda con tal de aprender aunque alguien pueda pensar que soy un inepto.
122. Cuando era estudiante dejaba todo para última hora pero, al final rendía muy bien.
123. En esta vida hay que ser indulgente y aprender de los errores propios y ajenos: ¡Nadie nació sabiendo!
124. Me resulta muy útil tener fechas límite para acabar mis tareas, porque me ayuda a rendir más y mejor.

CUESTIONARIO MAPE-3

HOJA DE RESPUESTAS

©Jesús Alonso Tapia, I. Montero y J.A. Huertas

Sexo V H Edad _____

Código _____

Carrera / Estudios _____

Profesión _____

1.	SÍ	NO	32.	SÍ	NO	63.	SÍ	NO	94.	SÍ	NO
2.	SÍ	NO	33.	SÍ	NO	64.	SÍ	NO	95.	SÍ	NO
3.	SÍ	NO	34.	SÍ	NO	65.	SÍ	NO	96.	SÍ	NO
4.	SÍ	NO	35.	SÍ	NO	66.	SÍ	NO	97.	SÍ	NO
5.	SÍ	NO	36.	SÍ	NO	67.	SÍ	NO	98.	SÍ	NO
6.	SÍ	NO	37.	SÍ	NO	68.	SÍ	NO	99.	SÍ	NO
7.	SÍ	NO	38.	SÍ	NO	69.	SÍ	NO	100.	SÍ	NO
8.	SÍ	NO	39.	SÍ	NO	70.	SÍ	NO	101.	SÍ	NO
9.	SÍ	NO	40.	SÍ	NO	71.	SÍ	NO	102.	SÍ	NO
10.	SÍ	NO	41.	SÍ	NO	72.	SÍ	NO	103.	SÍ	NO
11.	SÍ	NO	42.	SÍ	NO	73.	SÍ	NO	104.	SÍ	NO
12.	SÍ	NO	43.	SÍ	NO	74.	SÍ	NO	105.	SÍ	NO
13.	SÍ	NO	44.	SÍ	NO	75.	SÍ	NO	106.	SÍ	NO
14.	SÍ	NO	45.	SÍ	NO	76.	SÍ	NO	107.	SÍ	NO
15.	SÍ	NO	46.	SÍ	NO	77.	SÍ	NO	108.	SÍ	NO
16.	SÍ	NO	47.	SÍ	NO	78.	SÍ	NO	109.	SÍ	NO
17.	SÍ	NO	48.	SÍ	NO	79.	SÍ	NO	110.	SÍ	NO
18.	SÍ	NO	49.	SÍ	NO	80.	SÍ	NO	111.	SÍ	NO
19.	SÍ	NO	50.	SÍ	NO	81.	SÍ	NO	112.	SÍ	NO
20.	SÍ	NO	51.	SÍ	NO	82.	SÍ	NO	113.	SÍ	NO
21.	SÍ	NO	52.	SÍ	NO	83.	SÍ	NO	114.	SÍ	NO
22.	SÍ	NO	53.	SÍ	NO	84.	SÍ	NO	115.	SÍ	NO
23.	SÍ	NO	54.	SÍ	NO	85.	SÍ	NO	116.	SÍ	NO
24.	SÍ	NO	55.	SÍ	NO	86.	SÍ	NO	117.	SÍ	NO
25.	SÍ	NO	56.	SÍ	NO	87.	SÍ	NO	118.	SÍ	NO
26.	SÍ	NO	57.	SÍ	NO	88.	SÍ	NO	119.	SÍ	NO
27.	SÍ	NO	58.	SÍ	NO	89.	SÍ	NO	120.	SÍ	NO
28.	SÍ	NO	59.	SÍ	NO	90.	SÍ	NO	121.	SÍ	NO
29.	SÍ	NO	60.	SÍ	NO	91.	SÍ	NO	122.	SÍ	NO
30.	SÍ	NO	61.	SÍ	NO	92.	SÍ	NO	123.	SÍ	NO
31.	SÍ	NO	62.	SÍ	NO	93.	SÍ	NO	124.	SÍ	NO

Anexo 2: Elementos que integran las las distintas escalas del MAPE-3

Escala 1: MIEDO AL FRACASO

2. Cuando tengo que hacer algo importante, me pongo muy nervioso porque pienso que voy a hacerlo mal.
6. Procuero evitar las situaciones en las que, aunque pueda aprender algo, también puedo quedar mal delante de otros.
11. Si me dicen delante de mis compañeros que estoy haciendo una tarea mal, se me quitan las ganas de seguir haciéndola.
14. Antes de empezar un trabajo difícil frecuentemente pienso que no lo voy a hacer bien.
18. Si no sé hacer algo bien, no lo hago para no quedar en evidencia, aunque intentarlo me permita adquirir experiencia.
22. Cuando tengo tareas difíciles pienso que no voy a ser capaz de hacerlas bien y me cuesta mucho concentrarme.
27. Me desanimo fácilmente y dejo de esforzarme cuando he tratado de conseguir algo sin lograrlo.
35. Prefiero los trabajos en los que casi nadie se va a enterar de si hago algo bien o mal.
42. Si tengo que asistir a un curso, prefiero pasar desapercibido/a y que el profesor no me pregunte públicamente, pues la sola idea de equivocarme hace que me sienta fatal.
50. Me disgusta tener que realizar trabajos en los que no tengo experiencia porque es fácil cometer errores y quedar mal.
56. Si veo que un trabajo me está saliendo mal, me pongo nervioso y tiendo a dejarlo si puedo.
62. Me siento muy a disgusto cuando alguien valora negativamente lo que hago, aunque lo haga tratando de ayudarme.
65. A menudo me encuentro imaginándome en situaciones en las que algo me sale mal y otros me reprochan mi incompetencia.

71. Con frecuencia, antes de hacer una tarea o resolver un problema que no he hecho antes, pienso cosas como "Seguro que no me sale".
78. Mientras estoy trabajando en algo que otros van a ver, a menudo pienso en lo que podría ocurrir si sale algo mal.
86. Cuando termino un trabajo que otros han de valorar, pienso sobre todo en la posibilidad de que lo valoren negativamente.
96. Es frecuente que recuerde situaciones en las que alguien ha valorado mi trabajo negativamente.

Escala 2: DESEO DE ÉXITO Y SU RECONOCIMIENTO.

7. Me encuentro con frecuencia recordando las situaciones en las que algo me ha salido bien y se ha reconocido mi valía.
12. Me gusta destacar entre mis compañeros y ser el mejor.
20. Cuando hago mi trabajo pienso frecuentemente en los elogios que voy a recibir cuando los demás vean el resultado.
28. Es frecuente que antes de hacer un trabajo piense cosas como "Con este trabajo voy a quedar la mar de bien".
31. Para llegar a algo en la vida hay que ser ambicioso.
36. A menudo me encuentro imaginándome que soy el héroe/la heroína que resuelve una situación difícil y que recibe el reconocimiento de otros.
40. Me gusta estar constantemente demostrando que valgo más que los demás.
44. Una de las cosas que más me mueven a hacer algo es lo bien que me siento cuando mi trabajo queda bien ante los demás.
48. No me gusta que mis compañeros me aventajen y me esfuerzo por evitarlo.
51. Disfruto realmente si puedo poner de manifiesto lo que valgo haciendo algo y que todos se enteren.
56. Si veo que un trabajo me está saliendo mal, me pongo nervioso y tiendo a dejarlo si

- puedo.
62. Me siento muy a disgusto cuando alguien valora negativamente lo que hago, aunque lo haga tratando de ayudarme.
 65. A menudo me encuentro imaginándome en situaciones en las que algo me sale mal y otros me reprochan mi incompetencia.
 67. Si formo parte de un grupo de trabajo me gusta ser el organizador porque así es más fácil que se reconozca mi trabajo.
 70. Si puedo, lo primero que miro al terminar un trabajo es si está mejor que el que han hecho otras personas.
 73. Las tareas demasiado difíciles las suelo evitar porque me da miedo hacerlas mal y que los demás piensen que no soy listo.
 76. Cuando algo me sale bien, no me quedo a gusto hasta que consigo que las personas que me importan se enteren.
 79. Si me dan a elegir, prefiero tareas que sé hacer bien antes que tareas nuevas en las que puedo equivocarme.
 82. Los trabajos que más me gustan son los que me permiten lucirme ante los otros.
 85. Si algo me sale mal pero puedo hacerlo de nuevo, me esfuerzo para dejar a todos claro que puedo hacerlo.
 93. Cuando hablo con los demás, procuro sobre todo poner de manifiesto las cosas de las que estoy orgulloso.
 95. Prefiero trabajar con compañeros ante los que puedo lucir lo que sé antes que con compañeros que saben más que yo y de los que podría aprender.
 102. A menudo recuerdo las situaciones en que he logrado superar públicamente a otras personas.
 106. Suelo escoger entre aquellas tareas que sé hacer bien porque me gusta quedar bien ante los demás.
 109. Me esfuerzo por ser el mejor en todo.
 110. Si tengo que elegir entre trabajar con compañeros que saben más que yo y de los que

puedo aprender o con compañeros que saben menos que yo pero con los que puedo mostrar lo que sé prefiero lo segundo.

Escala 3: MOTIVACIÓN POR APRENDER.

13. Me atrae tener que hacer cosas que me resultan nuevas porque, aunque a veces me salgan mal, siempre aprendo algo.
21. Aunque no esté muy bien pagado, no me importa hacer un trabajo si es interesante y me permite aprender algo nuevo.
25. Si alcanzo una meta, normalmente me propongo enseguida lograr otra más difícil.
30. A la hora de evaluar mi trabajo me fijo más en si he progresado que en si es mejor o peor que el de otras personas.
34. Si no tengo nada que hacer me busco alguna ocupación, porque no me gusta perder el tiempo.
38. Pudiendo elegir, prefiero los trabajos creativos y en los que puedo aprender, aunque gane menos dinero.
45. Mientras trabajo tratando de hacer algo o resolver un problema, pienso sobre todo en la forma de hacerlo bien.
59. Una vez que he comprendido algo o que he resuelto algún problema, pienso más en los problemas por resolver que en el logro ya conseguido.
66. Es frecuente que antes de hacer un trabajo piense cosas como "Parece interesante. A ver que tal me sale".
75. Es frecuente que me encuentre pensando en cómo resolver problemas por el reto que suponen, aunque no me afecten de modo inmediato.
83. Para mí el mejor premio por mi trabajo es lo que disfruto cuando estoy haciéndolo y veo cómo progreso.
92. No me desagrada demasiado que algo me salga mal porque los errores son algo natural y procuro aprender de ellos.

100. No me desagradaba que otros evaluarán negativamente lo que hago con tal que me den ideas sobre cómo hacerlo mejor.
104. Si puedo, procuro concluir mi trabajo y no dejar tareas pendientes para el día siguiente.
105. Si algo me sale bien, me gusta repasar cómo lo he hecho para que no se me olvide y poder hacerlo bien en otra ocasión.
112. Cuando más disfruto en mi trabajo es cuando tengo que resolver problemas que resultan nuevos para mí.
113. Las mayores satisfacciones que he recibido en mi trabajo me las ha procurado el haber sido capaz de solucionar problemas difíciles.
115. Valoro a los compañeros que, como yo, son capaces de aprender de sus errores más que a los que van luciendo sus éxitos.
118. Me gusta colaborar con personas que, como yo, acepten sus errores buscando aprender de ellos más que con personas muy inteligentes pero que no aceptan la crítica.
121. Cuando algo me sale mal, no me importa pedir ayuda con tal de aprender aunque alguien pueda pensar que soy un inepto.
123. En esta vida hay que ser indulgente y aprender de los errores propios y ajenos; Nadie nació sabiendo!

Escala 4: MOTIVACIÓN EXTERNA

16. Al terminar un trabajo pienso sobre todo en el beneficio que voy a obtener con el mismo.
23. Frecuentemente, antes de empezar un trabajo pienso qué es lo que voy a conseguir a cambio del esfuerzo de hacerlo.
33. Con frecuencia me encuentro pensando lo que haría si, por mi trabajo o debido a la suerte, consiguiese mucho dinero.
41. Aunque un trabajo sea interesante y me permita aprender, si no obtengo un buen

beneficio normalmente no lo acepto.

49. Para mí lo principal a la hora de aceptar un trabajo es lo que voy a ganar y las posibilidades de promoción que ofrece.
54. Lo que más me agrada de un trabajo es recibir el pago del mismo.
61. En mi caso, el trabajo carece de valor si no me proporciona la posibilidad de subir económica y socialmente.
69. Si veo que no me está saliendo bien un trabajo, pienso sobre todo en si ello me puede perjudicar económicamente.
72. Aunque un trabajo sea interesante, si está mal pagado no disfruto haciéndolo.
80. Si un trabajo no proporciona un buen sueldo y una buena posición social, para mi no vale nada aunque resulte interesante.
89. Para mí lo fundamental en un trabajo es lo que gano y no si me gusta o no, porque al final todos los trabajos son iguales.
97. Cuando termino un trabajo, lo primero que pienso es en recibir el pago por lo que he hecho.
107. Por muy interesante que sea un trabajo, sólo me emociona pensar en los beneficios que me va a proporcionar.

Escala 5: DISPOSICIÓN AL ESFUERZO.

8. Para ser exacto hay que decir que normalmente asumo más trabajo que lo que parece razonable aceptar.
19. No sé como me las arreglo, pero mis ocupaciones no me dejan un rato libre.
26. Con frecuencia me responsabilizo de más tareas de las que normalmente se pueden abarcar.
29. Si de trabajar se trata, creo que hay pocas personas que estén tan ocupadas como yo, que ya me paso.

- 34. Si no tengo nada que hacer me busco alguna ocupación, porque no me gusta perder el tiempo.
- 77. Puede decirse con verdad que soy una persona que trabaja más de lo que trabaja la mayoría.
- 81. La verdad es que si alguien me busca, lo más probable es que me encuentre trabajando.
- 91. Si hace falta, no me importa llevarme trabajo a casa porque me gusta estar siempre ocupado.
- 94. Estoy de acuerdo con quienes piensan que soy una persona que trabaja demasiado.

Escala 6: DESINTERÉS POR EL TRABAJO Y RECHAZO DEL MISMO.

- 5. Para mí, trabajar y disfrutar son incompatibles y, desde luego, prefiero lo segundo.
- 43. Trabajo porque no hay más remedio, pero si pudiera preferiría no tener que trabajar.
- 47. Es frecuente que empiece cosas que después no termino.
- 52. Si tengo que elegir entre trabajar y divertirme, prefiero lo segundo.
- 57. Si no me presionan para que termine un trabajo, con frecuencia se queda sin acabar.
- 60. Si tengo oportunidad, evito tener que trabajar, sin importarme lo que otros piensen de mí por ello.
- 64. Por lo que al trabajo se refiere, hago lo imprescindible para cumplir y nada más.
- 68. Si puedo dejo para otros las tareas difíciles aunque pueda hacerlas, por que dan más trabajo.
- 74. Me gustaría no tener que trabajar.
- 84. Por lo general no me interesa el trabajo, y eso hace que lo evite siempre que puedo.
- 87. Para mí sería preferible que hubiera más días de vacaciones y menos de trabajo.
- 99. En el colegio siempre he tenido fama de vago.
- 108. Considero que trabajar es muy aburrido.

Escala 7: ANSIEDAD FACILITADORA DEL RENDIMIENTO.

10. El estar ligeramente nervioso me ayuda a concentrarme mejor en lo que hago.
17. Rindo más cuanto mayor dificultad tienen las cosas que estoy haciendo.
32. Soy de esas personas que lo dejan todo para el último momento, pero es entonces cuando mejor rindo.
39. Siempre que estoy un poco nervioso hago mejor las cosas.
46. Cuando tengo que hacer una tarea difícil, la hago con más ganas.
88. Cuando he tenido poco tiempo para preparar lo que tenía que hacer, casi siempre me han salido mejor las cosas porque la inquietud me hace concentrarme más.
98. Cuando tengo muchas cosas que hacer es cuando más rindo.
103. Cuando una tarea es difícil, me concentro mejor y aprovecho más.
111. Aunque tenga tiempo por delante para planificarme, siempre apuro los plazos hasta el final y entonces rindo a tope.
114. Las cosas que sólo dependen de mí y para las que no tengo tiempo límite se me atrasan continuamente.
116. Yo no soy de los que se bloquean cuando se sienten presionados por tener que hacer algo para una fecha fija: al contrario, es entonces cuando mejor rindo.
119. A mí, un poco de presión para terminar mi trabajo nunca me viene mal porque me sirve de acicate.
122. Cuando era estudiante dejaba todo para última hora pero, al final rendía muy bien.
124. Me resulta muy útil tener fechas límite para acabar mis tareas, porque me ayuda a rendir más y mejor.

ESCALAS CORRESPONDIENTES A FACTORES DE SEGUNDO ORDEN.

Obtención de puntuaciones:

Motivación extrínseca: $\text{Mape1} + \text{Mape2} + \text{Mape4}$

Motivación por la tarea: $\text{Mape3} + \text{Mape5} + (13 - \text{Mape6})$.

Ansiedad facilitadora del rendimiento: Igual que Mape7