

VARIABLES RELACIONADAS CON EL ALCANCE DE METAS Y DE METAS LABORALES: UNA COMPARACIÓN

Ana Delia López Suárez¹

Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT)

Isabel Reyes Lagunes²

Jesús Felipe Uribe Prado³

Universidad Nacional Autónoma de México

Resumen

La motivación desde enfoques diversos ha tenido aplicación en el ámbito laboral y escolar. Las metas son la representación cognitiva de aquello que se quiere alcanzar. En este estudio exploratorio se compararon las atribuciones efectuadas en metas y metas laborales, según la teoría motivacional de la atribución. La muestra no probabilística fue de 127 hombres y mujeres de Veracruz y Distrito Federal, entre 20 y 70 años, a quienes se aplicó un cuestionario con seis preguntas abiertas. Los datos se analizaron con estadística descriptiva. Los resultados coincidieron con la literatura, se atribuyó perseverancia al actor, realismo y logros a las metas. También se consideraron la participación del ambiente, recursos económicos y personas. Exceptuando el ambiente, hubo parecido en las atribuciones de las metas y metas laborales.

Abstract

Motivation has several applications in educational, and in labor sceneries. Goals are a cognitive representation about what people want to achieve. This exploratory research, according to the theory of motivation from an attributional perspective, pretends to compare attributions of goals, and labor goals. 127 men, and women from Veracruz, and Mexico City, from 20 to 70 years old was the non-probabilistic sample. They answer a questionnaire with six open questions. Statistical analysis consist in descriptive statistics. Results agreed to literature, when individuals attribute persistence to actor; realistic, and achievement to goals. They also considered participation of environment, money, and persons in order to goal attainment. Except environment, all other attributions about goals, and labor goals were alike.

Palabras clave: Atribución, Logro, Conducta dirigida a la meta.

Key words: Attribution, Achievement, Goal oriented behavior.

1 Puede contactar a los autores en: anadelia_lopez@yahoo.com

2 lisabel@servidor.unam.mx

3 uribepjf@servidor.unam.mx

La motivación es lo que mueve a la acción, dando idea de qué hace la persona y con qué energía lo lleva a cabo. Este proceso incluye aspectos biológicos como las necesidades y actos aprendidos consecuencia de las recompensas. Los constructos que la distinguen, en orden de mayor a menor grado de abstracción, son: necesidades, valores y metas (Gouveia, Milfont, Fischer y Schultz, 2007; Locke, 1991).

Aunque la motivación se ha abordado desde diferentes explicaciones, tales como a) cognitivas (Bandura, 1989, 1991; Bandura y Cervone, 1986), b) de aprendizaje (Allport, s.f. en Madsen, 1972; Hull, 1931; McDougall, 1908 en E. J. Murray, 1964) y c) de personalidad (H. A. Murray, 1938 en E. J. Murray, 1964; McClelland, Atkinson, Clark y Lowell, 1953), algunas de sus definiciones la vinculan más estrechamente con las metas (Allport, 1955/1985; Hull, 1931; McDougall, 1908; Scriven, 1991; Tolman, 1932/1967; VandenBos, 2007), su constructo más concreto. Asimismo, se ha estudiado en diferentes ambientes, destacando el laboral con Douglas McGregor y Frederick Herzberg. Particularmente en este ámbito, Edwin A. Locke y Gary P. Latham han investigado sobre metas.

Las metas son una representación cognitiva (Bandura, 1986; Cantor y Langston, 1989; Emmons, 1986) de aquello que se quiere alcanzar, un resultado deseado (Fishbach, Shah y Kruglanski, 2004; Latham y Ernst, 2006; Latham y Locke, 2006; VandenBos, 2007) o una proyección del sí mismo, ideal y futura (Markus y Ruvolo, 1989). Bandura (2001) y Gollwitzer (1999) las asemejan a la intención de hacer algo, por ello se convierten en el referente personal de aquello que se quiere lograr. Entonces, no son algo acabado sino que son propósitos que están en vías de conseguirse.

Hasta este momento, se ha estudiado su planteamiento y su proceso de alcance, haciendo énfasis en diversas variables, tales como a) el contenido que organiza en jerar-

quías las temáticas sobre las que versan las metas (ej. trabajo, académicas, familiares), b) la estructura que incluye propiedades, organización y dimensiones; estas últimas han sido las más abordadas y son categorías de análisis que agrupan a características compartidas por las metas pese a su diversidad (ej. especificidad, dificultad, complejidad). Por último, c) la parte volitiva cuyos procesos involucrados son: establecimiento, planeación, esfuerzo y revisión (Austin y Vancouver, 1996).

Por definición, las metas se centran en el tiempo presente cuando aún no se han conseguido, por lo tanto, las investigaciones se han enfocado en la interrelación entre dimensiones, la especificación en acciones, la influencia en el desempeño, entre otros. Concretamente en el ámbito laboral y académico, se ha estudiado cómo plantear metas con ciertas características permite mejorar el desempeño.

Para efectos de este estudio, se considera importante identificar los aspectos que intervienen en el alcance exitoso de una meta, por tanto, deben estudiarse en retrospectiva, es decir cuando ya se lograron.

Puesto que las personas necesitan explicarse el mundo y dar sentido a sus acciones, ante un resultado determinado se requiere tomar una postura al respecto. Una teoría que aborda este aspecto, es la motivacional de la atribución.

Ésta teoría propone que, al conocer la consecuencia de sus acciones, particularmente cuando el resultado es inesperado, negativo o importante, la persona emite juicios acerca de las causas de su desempeño. Igualmente puede hacerlos sobre los resultados obtenidos por otras personas. A dichos juicios se les llama atribuciones. La persona puede atribuir el resultado a sí mismo (actor), a la tarea o al ambiente (Weiner, 2000), dando lugar a atribuciones internas en el primer caso y a externas en los últimos dos casos. Por sí solos, estos juicios tienen un efecto motivacional, pues determinan el

comportamiento del actor (atribución intra-personal) o la postura que se toma hacia el otro cuando se es observador (atribución interpersonal).

Las atribuciones al actor son aquellas en las que la persona se responsabiliza del resultado. Se ha encontrado que éstas se ubican en torno a 1) la personalidad -responsable, constante-, 2) las características físicas -alto, delgado-, 3) la capacidad -soy inteligente o puedo obtener el resultado-, 4) la preparación -tengo habilidades o el conocimiento para resolver la tarea-, 5) el interés mostrado en la tarea, 6) el esfuerzo puesto para alcanzar la meta o 7) la estrategia empleada (ver Jagacinski, 1992 en Tollefson, 2000; Weiner, 2000). Por ejemplo, quienes acreditan el éxito a capacidades personales y sus fallas a un esfuerzo insuficiente, emprenderán tareas difíciles y persistirán ante el fracaso, ya que consideran que su esfuerzo influye directamente el resultado. Por el contrario, quienes atribuyen sus fallas a deficiencias en la habilidad y sus éxitos a factores situacionales, mostrarán bajo nivel de esfuerzo y se darán por vencidos cuando encuentren obstáculos (Bandura, 1989).

Atribuir el resultado a la tarea implica que la persona deposita en el exterior la responsabilidad del logro, por eso se dice que se trata de una atribución externa. Se sabe que la causa puede ubicarse en la percepción de la dificultad o el tiempo dedicado a dicha tarea (Weiner, 2000). Puesto que las metas demandan la realización de acciones para su alcance y que una meta lograda requirió llevar a cabo ciertas tareas, los logros obtenidos se convierten en equivalentes de las tareas asignadas o efectuadas. En este aspecto, es que se mezclan los modelos de metas con la teoría de la atribución, permitiendo que puedan hacerse atribuciones a las características que pudo tener una meta alcanzada.

Los hallazgos empíricos indican que la claridad o especificidad (Latham y Locke, 2006), la dificultad (Phillips y Gully, 1997)

o su combinación (Latham y Locke, 1991) e incluso la dificultad y la especificidad en las metas, según su grado de aceptación (Erez y Zidon, 1984; Lee, Locke y Latham, 1989) se encuentran relacionadas con un mejor nivel de desempeño. Asimismo, la investigación al respecto, indica que las metas desafiantes llevarán a la persona a experimentar mayor satisfacción o sensación de éxito después de su logro (Latham y Locke, 2006) y que la complejidad moderada el desempeño (Latham y Locke, 1991; Lee et al., 1989; Locke y Latham, 2002; Perry, Mesh y Paarlberg, 2006). Latham (2003) concluye que para que una meta sea efectiva, ésta debe ser específica, medible, alcanzable, relevante y tener un marco temporal (SMART por sus siglas en inglés: *specific, measurable, attainable, relevant, time-frame*).

Por último, el ambiente, que es el tercer aspecto al que se le puede atribuir la causa de un resultado, se refiere a los factores del exterior, no controlables por la persona y que tampoco tienen que ver con la tarea, pero que intervienen en la obtención de un resultado. Las investigaciones revelan que las atribuciones al ambiente son oportunidad, azar y suerte (Weiner, 2000).

La visión hasta aquí expuesta estaría incompleta si no se indagara sobre lo que la persona hace para conseguir la meta, aquello que realiza por voluntad propia. Lo anterior incluye la formación de la intención, la planeación y la conducta dirigida a la meta (VandeWalle, 2001), aspectos abordados por Gollwitzer (1999) cuando reseña experimentos que demostraron cómo el establecimiento de una intención, así como la especificación de su alcance futuro en la implementación de la intención, afectan positivamente al inicio y a la persistencia de la conducta dirigida a la meta. Parte de lo que incluye la volición es la capacidad para ser agente causal (Bandura, 2001, 2006), la cual encierra procesos metacognitivos y acciones que mejoran el desempeño. Como lo

demonstraron Locke, Frederick, Lee y Bobko (1984), las creencias de autoeficacia, la capacidad y las estrategias de tarea mejoran el desempeño. Igualmente, se comprobó que el compromiso puede operar como un factor causal directo o como un moderador del desempeño (Latham y Locke, 1991).

La mayoría de los estudios en donde se vinculan las metas y el resultado son del ámbito organizacional, por tal motivo, se ha hallado que la dirección, el esfuerzo, la persistencia y el desarrollo de una estrategia de tarea están fuertemente vinculadas con el desempeño y que también intervienen otras variables en el resultado, tales como el compromiso y la autoeficacia (Latham y Locke, 1991; Lee et al., 1989; Locke y Latham, 2002; Perry et al., 2006).

Si bien puede suponerse que las variables implicadas en el alcance de las metas serían las mismas para cualquier tipo de ellas, se desea averiguar la similitud entre las metas generales y las laborales, pues ello daría pie a la posibilidad de generalizar los hallazgos acerca de los aspectos que afectan el logro. Por la edad en las que se plantean este tipo de metas, es pertinente estudiarlas en jóvenes y adultos.

Son muchas las variables involucradas en el alcance y no se han encontrado estudios que aborden las metas una vez conseguidas, ni tampoco desde el enfoque motivacional de la atribución. Se considera importante identificar cuáles son las atribuciones en torno al actor, a la meta y al ambiente, con la finalidad de averiguar las condiciones que las personas consideran relevantes en la obtención de un logro.

Por estas razones, los propósitos de este trabajo fueron 1) indagar los aspectos a los que se atribuye el logro exitoso de una meta en cuanto al actor, la meta y el ambiente, tomando en cuenta la postura como actor y como observador, además de 2) averiguar el parecido entre las metas en general y las laborales, según procedimientos para determinar el significado de los constructos.

Lo anterior ayudará a contrastar los determinantes del logro, según el conocimiento existente y la opinión o atribución de las personas que han alcanzado metas.

MÉTODO

Participantes

La muestra se seleccionó mediante un procedimiento no probabilístico, contactando con personas que tuvieran acceso a grupos, abordándolos en reuniones de trabajo, escuelas, sitios públicos o en sus domicilios, tanto en el estado de Veracruz como en el Distrito Federal. Ésta se conformó por 127 participantes, de los cuales al azar, 64 respondieron el cuestionario Forma A de metas en general y 63, al cuestionario Forma B de metas laborales, que en lo sucesivo serán llamados A y B, respectivamente.

La edad de los participantes fue de 20 a 62 años ($M=35.4$, $DE=9.6$) para los sujetos del estudio A; 39 fueron hombres y 24 mujeres, mientras que la edad de los participantes en el estudio B fue de 18 a 70 ($M=33.7$, $DE=11.4$), siendo 33 hombres y 30 mujeres. A continuación se da la frecuencia mayor para la incorporación al trabajo y la formación académica máxima, del estudio A, 53 trabajaban y 27 eran profesionales. Del estudio B, 51 trabajaban y 26 habían terminado una carrera profesional.

Instrumento

Los cuestionarios de opinión sobre el alcance de las metas, fueron muy similares, con la diferencia de si eran metas generales o metas laborales. Al inicio de los cuestionarios se definió la meta como la idea que una persona tiene acerca de algo que está interesada en alcanzar y se mencionaban ejemplos de metas en general o de metas laborales, según el caso. En las instrucciones se les pedía que trajeran a su mente el mayor logro que hubieran tenido y lo que habían observado en personas que admiraban por sus logros (o por los logros en su trabajo, para el B). Las variables bajo es-

tudio fueron seis: atribuciones al actor, acciones atribuidas al actor, atribuciones a las metas, descripciones atribuidas a las metas, atribución a aspectos externos a la persona y atribuciones al ambiente.

A continuación aparecen las preguntas abiertas que conformaron los cuestionarios -entre paréntesis se marcan las diferencias del cuestionario B-. 1) ¿Qué adjetivos se le vienen a la mente para calificar a las personas que alcanzan sus metas (metas en el trabajo)?; 2) ¿Qué hacen las personas para alcanzar las metas (metas laborales) que se plantean?; 3) ¿Qué características deberían tener las metas (metas de trabajo) para que sean alcanzables?; 4) ¿Cómo describirías a las metas (metas laborales) que sí se alcanzan?; 5) ¿Qué cosas, aparte de la persona (del trabajador), intervienen para alcanzar las metas (metas en lo laboral)?; 6) ¿Cómo es el ambiente en el que una persona se encuentra, para que alcance sus metas (metas en el trabajo)? Antes de la aplicación definitiva, se llevó a cabo un estudio piloto para corroborar que se entendieran las preguntas.

Los datos generales se conformaron por siete preguntas abiertas, tres de opción múltiple y tres de elección forzada. El llenado del cuestionario fue de 20 minutos, aproximadamente.

Procedimiento

Para cumplir con el primer objetivo, las respuestas que en su mayoría fueron verbos, sustantivos o adjetivos, se agruparon cuando diferían en género y número, más no cuando eran sinónimos. Aquellas respuestas más descriptivas, se clasificaron en la palabra correspondiente, siempre y cuando no hubiera ambigüedad en lo que implicaba la frase o palabras. Clasificada la información, se analizó en frecuencia y porcentaje, tomando como el 100% al número de personas que respondieron a la pregunta.

Para alcanzar el objetivo de comparar el parecido entre las respuestas dadas para las metas en general y las laborales, se siguió

un análisis semejante a los efectuados para encontrar el significado de constructos, como lo es la técnica de redes semánticas naturales modificadas (López, Reyes y Uribe, 2008; Reyes, 1993). En dichos casos, se les solicita a los participantes escribir palabras que definan al estímulo (palabra o frase). En esos análisis se obtiene la cantidad de respuestas lo cual indica que a mayor cantidad de ellas, mayor variabilidad del constructo en su definición. Para determinar si había diferencias significativas en el número de palabras dadas para el estudio A y el B, se efectuó una prueba de χ^2 por pregunta. Para calcular la frecuencia esperada, se tomó como N a la sumatoria de palabras resultantes en ambos instrumentos (ver 'número de respuestas' en la Tabla 7).

En dicha técnica también se analiza qué tanta coincidencia existe entre las respuestas. Para cumplir tal fin se identificaron el número de palabras iguales en las dos muestras y se obtuvo el índice de consenso. Para valorarlo, se calculó la media del número de palabras en cada par de preguntas (ej. número de adjetivos dados en el cuestionario A más los adjetivos del B, dividido entre dos). Finalmente, se dividió el número de palabras coincidentes entre la media calculada previamente y se multiplicó por 100.

Luego se requirió identificar qué tanta coincidencia hubo en la configuración de las respuestas, para lo cual se ordenaron todas las palabras dadas por los participantes, de acuerdo con la frecuencia y se les asignó un número consecutivo (frecuencias iguales, recibían el mismo número ordinal correspondiente), después se extrajeron las palabras en las que coincidieron los estudios A y B y se calculó la r_s .

Resultados

En la Tabla 1 se muestran las atribuciones al actor que alcanza metas. Éstas fueron perseverante (34.9%), constante (20.6%), exitoso (19.0%) y para las metas labora-

les fueron perseverante (25.4%), dedicado (17.5%) y responsable (17.5%).

Las acciones atribuidas al actor para las metas en general fueron concentrarse en la tarea (25.0%), esforzarse (18.8%) y trabajar

duro (15.6%), mientras que, para las metas laborales fueron prepararse para la tarea (31.7%), planear (23.8%) y concentrarse en la tarea (15.9%), ver Tabla 2.

En la Tabla 3 aparecen los datos de la

Tabla 1. *Atribuciones al actor, estudios A y B*

A Metas N=63			B Metas laborales N=63		
Adjetivos	<i>f</i>	%	Adjetivos	<i>f</i>	%
Perseverante	22	34.9	Perseverante	16	25.4
Constante	13	20.6	Dedicado	11	17.5
Exitoso	12	19.0	Responsable	11	17.5
Capaz	7	11.1	Exitoso	10	15.9
Emprendedor	7	11.1	Constante	8	12.7
Tenaz	7	11.1	Inteligente	8	12.7
Triunfador	7	11.1	Persistente	8	12.7
Persistente	5	7.9	Honesto	7	11.1
Dedicado	4	6.3	Tenaz	7	11.1
Inteligente	4	6.3	Trabajador	7	11.1
Responsable	4	6.3	Triunfador	7	11.1
Trabajador	4	6.3	Capaz	5	7.9
			Cumplido	5	7.9
			Ambicioso	4	6.3
			Eficaz	4	6.3
			Eficiente	4	6.3
			Luchador	4	6.3
			Preparados	4	6.3

Tabla 2. *Acciones atribuidas al actor, estudios A y B*

A Metas N=64			B Metas laborales N=63		
Acciones	<i>f</i>	%	Acciones	<i>f</i>	%
Concentrarse en la tarea	16	25.0	Prepararse para la tarea	20	31.7
Esforzarse	12	18.8	Planear	15	23.8
Trabajar duro	10	15.6	Concentrarse en la tarea	10	15.9
Ser constante	9	14.1	Tener claridad en la meta	9	14.3
Utilizar recursos	7	10.9	Esforzarse	6	9.5
Querer superarse	7	10.9	Cumplir	5	7.9
Perseverar	7	10.9	Ser constante	4	6.3
Tener claridad en la meta	6	9.4	Tener la meta en la mente	4	6.3
Planear	6	9.4	Organizarse	4	6.3
Ser dedicado	5	7.8	Tener interés	4	6.3
Tener la meta en mente	4	6.3	Trabajar duro	4	6.3
Sacrificarse	4	6.3	Perseverar	4	6.3

atribución a las metas para ser alcanzables. Para el estudio A fueron reales (23.8%), realistas (15.9%) y para las metas laborales en el estudio B fueron objetivas (14.5%). Los participantes definieron a las metas que se alcanzan como logros (22.6%) y reales (12.9%); a las laborales, como éxitos (14.8%) y logros (14.8%), ver Tabla 4.

Los aspectos externos a las personas a los que se les atribuye participación en el alcance de metas fueron el ambiente (25.4%), los recursos económicos (23.8%), el apoyo (19.0%) y el tiempo (14.3%), mientras que para las metas laborales fueron el ambiente

de trabajo (26.2%), los jefes (14.8%) y los compañeros (13.1%), ver Tabla 5.

Las atribuciones realizadas sobre el ambiente en el que la persona se encuentra para alcanzar metas, aparecen en la Tabla 6. Éstas fueron agradable (12.9%) para las metas en general y agradable (32.2%) y armonioso (11.9), para las laborales.

No hubo una diferencia estadísticamente significativa en el número de palabras por pregunta entre los estudios A y B y sólo la hubo en la configuración de las palabras coincidentes en las atribuciones al ambiente (ver Tabla 7).

Tabla 3. *Atribuciones a las metas, estudios A y B*

A			B		
Metas			Metas laborales		
N=63			N=62		
Características	<i>f</i>	%	Características	<i>f</i>	%
Reales	15	23.8	Objetivas	9	14.5
Realistas	10	15.9	Accesibles	6	9.7
Posibles	7	11.1	Reales	6	9.7
Alcanzables	6	9.5	A corto plazo	5	8.1
Medibles	6	9.5	Alcanzables	5	8.1
Objetivas	5	7.9	Claras	5	8.1
Cualquier meta es alcanzable	4	6.3	Factibles	5	8.1
Que tengan tiempo definido	4	6.3	Concretas	4	6.5
			Posibles	4	6.5

Tabla 4. *Descripciones atribuidas a las metas, estudios A y B*

A			B		
Metas			Metas laborales		
N=62			N=61		
Descripción de la meta	<i>f</i>	%	Descripción de la meta	<i>f</i>	%
Logro(s)	14	22.6	Éxito(s)	9	14.8
Reales	8	12.9	Logro(s)	9	14.8
Triunfo(s)	6	9.7	Satisfacción	7	11.5
Dan satisfacción	5	8.1	Retos	4	6.6
Alcanzables	4	6.5			
Realistas	4	6.5			

Tabla 5. *Atribución a aspectos externos a la persona, estudios A y B*

A Metas N=63			B Metas laborales N=61		
Aspectos externos	f	%	Aspectos externos	f	%
Ambiente	16	25.4	Ambiente de trabajo	16	26.2
Recursos económicos	15	23.8	Jefe(s)	9	14.8
Apoyo	12	19.0	Compañeros	8	13.1
Tiempo	9	14.3	Factores económicos	7	11.5
Otras personas	7	11.1	Familia	6	9.8
Circunstancias	6	9.5	Material y herramientas de trabajo	4	6.6
Esfuerzo	4	6.3	Ganas	4	6.6
Recursos	4	6.3	Estabilidad emocional	4	6.6
Familia	4	6.3	Empeño	4	6.6
Amigos	4	6.3			

Tabla 6. *Atribuciones al ambiente, estudios A y B*

A Metas N=62			B Metas laborales N=59		
Ambiente	f	%	Ambiente	f	%
Agradable	8	12.90	Agradable	19	32.20
Positivo	6	9.68	Armonioso	7	11.86
Adecuado	5	8.06	Cordial	6	10.17
Cualquiera	5	8.06	De respeto	5	8.47
			Competitivo	4	6.78

Tabla 7. *Comparación del estudio A y B en respuestas, consenso y configuración*

Variable	A		B		χ^2	Consenso		rs
	No. de respuestas	No. de palabras	No. de respuestas	No. de palabras		No. de palabras	Índice	
Atribuciones al actor	182	72	223	90	(1, N=162)=2.0	43	53.1%	0.70**
Acciones atribuidas al actor	146	49	146	52	(1, N=101)=0.4	31	61.4%	0.45*
Atribuciones a las metas	139	68	146	85	(1, N=153)=1.9	24	31.4%	0.71**
Descripciones atribuidas a las metas	115	59	104	63	(1, N=122)=0.1	23	37.7%	0.69**
Atribución a aspectos externos a la persona	175	78	152	78	(1, N=156)=0.0	25	32.1%	0.56**
Atribuciones al ambiente	119	71	134	78	(1, N=149)=0.3	27	36.2%	0.34

* $p < .05$

** $p < .01$

DISCUSIÓN

Si bien las metas son idiográficas, los estudios efectuados han sido nomotéticos, esto es, han utilizado categorías de análisis que permiten comparar las metas en ciertas dimensiones compartidas. Es el caso de este estudio, en el cual se analizaron las metas a partir de las posibles atribuciones en diferentes aspectos.

Las atribuciones al actor fueron rasgos de personalidad, principalmente. Puede decirse que la perseverancia, constancia y dedicación son similares en cuanto al papel que cumple el actor con respecto del tiempo que dedica a la actividad necesaria para el logro. Según algunos autores (Bandura, 1982, 1986, 1991, 2001; Latham y Locke, 1991) la perseverancia se vincula con la motivación cognitiva o con la conducta pasada y el control ambiental (Ajzen, 1985, 1991).

Para Blank (1982), el éxito es consecuencia de llevar a cabo las acciones indicadas en las metas, por lo tanto, alguien exitoso es quien ha logrado sus metas, lo cual coincide con la atribución efectuada por los participantes.

En lo que concierne a las acciones a llevar a cabo para alcanzar metas hace referencia a la planeación y a hacer lo que debe hacerse, con la preparación necesaria. Esto hablaría de procesos de control de la acción en los cuales se controlan los distractores y se corrigen las acciones hasta llegar al estándar predeterminado (Carver y Scheier, 1982, 2000, 2003). Asimismo, las respuestas coinciden con los hallazgos de Latham y Locke (1991), Lee et al. (1989), Locke y Latham (2002) y Perry et al. (2006), sobre el papel mediador del desempeño de variables tales como tener dirección, desarrollar una estrategia, esforzarse y ser persistente.

Todas las características antes mencionadas de las metas SMART sugeridas por Latham (2003), aparecieron como respuestas, mas no con una frecuencia grande, quizá debido a que los sinónimos no se agruparon por considerar que cada palabra

tiene un significado connotativo diferente. Reales y realistas fueron las más frecuentes para las metas generales, que pudieran ser el equivalente a alcanzables y objetivas la más frecuente para las metas laborales, atributo que también pudiera ser equivalente a la especificidad.

Se corroboró que las metas alcanzables o que se alcanzan pueden definirse como logros y éxitos, tal como se encontró en un estudio con redes semánticas naturales modificadas empleando la técnica de Reyes (1993, ver López et al., 2008).

Las atribuciones sobre los aspectos externos a las personas que participan en el alcance de metas, pueden clasificarse como de oportunidad. Los participantes no mencionaron el azar o la suerte en las metas laborales, pero sí en las generales en las que aparecieron las circunstancias. Puede notarse entonces que la atribución externa se refiere a aspectos ambientales, a otras personas o a aspectos que normalmente se conocen como recursos en el sentido en el que los describen y clasifican Read y Miller (1989). Éstos pueden ser recursos personales, recursos requeridos según la naturaleza de la situación y recursos relacionales, entre los cuales se encuentran los aportados por los participantes. Además de los factores situacionales (Bandura, 1989), se reconoció la participación activa del ser humano, cuando se mencionaron el conocimiento o el esfuerzo; si bien éstos no son externos a la persona, aparecieron en las respuestas.

Los participantes contestaron que para que alguien pudiera alcanzar metas, el ambiente debería ser agradable y armonioso. Este aspecto es acorde con la Teoría de los Factores Motivacionales de Frederick Herzberg. No podría decirse con seguridad si el conflicto entre metas (Peterson, 1989), dimensión importante en la evaluación de las metas y que agrega valor a la dificultad, pudiera considerarse como un aspecto que trabaja en contra de la armonía en el ambiente.

Los resultados entonces indican que en el alcance de metas, se reconoce el papel primordial de la persona y de la oportunidad que ofrecen las circunstancias, lo cual es acorde con la teoría motivacional de la atribución de Weiner (2000).

Con respecto de la comparación entre metas en general y metas laborales, el número de palabras dadas por pregunta resultaron similares, lo cual implica que la construcción del significado es parecido. Un número de palabras grande, indicaría cierta indefinición o ambigüedad en el mismo. En todo caso, de haberlo, sería para ambos tipos de meta. Es importante recalcar que la atribución más parecida fue la que se hizo sobre las acciones, pues se tuvieron el mismo número de respuestas y un número semejante de palabras emitidas. Las atribuciones al actor, fue la que siguió en parecido, sin embargo también tuvo mayor variedad en palabras y número de respuestas originadas, sobretodo para las metas laborales. Muy probablemente, esto se debió al no agrupamiento de los sinónimos y a que son muchas las variables del actor que intervienen en el alcance, lo cual recuerda la importancia de las variables volitivas.

Puede considerarse que la configuración de las respuestas dadas para las metas

en general y para las laborales, son muy parecidas, excepto en atribuciones al ambiente. Quizá porque las metas laborales siendo más específicas elicitaban palabras particulares que difirieron en la frecuencia de aquellas dadas para las metas en general.

Se confirmó entonces el supuesto de que las características del actor y de las metas, así como los aspectos externos intervinientes en el logro son semejantes, independientemente de la meta de que se trate, pero que puede haber variaciones en la idoneidad del ambiente cuando las metas son diferentes. Debido a que no se preguntó en qué meta estaba pensando la persona al responder, se desconoce si cuando respondieron al cuestionario A de metas en general, se estaban refiriendo a una meta laboral, pudiendo ser la razón para que hayan resultado parecidas.

Para futuros estudios se sugiere comparar las metas de manera más cuantitativa, partiendo incluso de las respuestas de esta investigación y hacer pruebas estadísticas más específicas que permitan identificar el grado de similitud no sólo entre estos dos tipos de metas, sino entre otras que también sean familiares o claramente definidas para asegurarse que el contenido, según el tipo de meta, sea entendido de la misma manera por los participantes.

Referencias

- Ajzen, I. (1985). From intentions to actions: A Theory of Planned Behavior. En J. Kuhl & J. Beckmann (Eds.), *Action Control: From cognition to behavior* (pp. 11-39). Alemania: Springer-Verlag.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211.
- Allport, G. W. (1985). *Desarrollo y cambio: Consideraciones básicas para una psicología de la personalidad* (N. Sito & M. Accinelli, Trads.). Barcelona: Paidós. (Trabajo original publicado 1955).
- Austin, J. T. & Vancouver, J. B. (1996). Goal constructs in psychology: structure, process, and content. *Psychological Bulletin*, 120 (3), 338-375.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37 (2), 122-147.
- Bandura, A. (1986). Social foundations of thoughts and action: A *Social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

- Bandura, A. (1989). Self-regulation of motivation and action through internal standards and goal systems. En L. A. Pervin (Ed.), *Goal concepts in personality and social psychology* (pp. 19-85). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 248-287.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1-26.
- Bandura, A. (2006). Toward a psychology of human agency. *Perspectives on Psychological Science*, 1 (2), 164-180.
- Bandura, A. & Cervone, D. (1986). Differential engagement of self-reactive influences in cognitive motivation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 38, 92-113.
- Blank, T. O. (1982). A social psychology of developing adults. USA: Wiley.
- Cantor, N. & Langston, C. A. (1989). Ups and downs of life tasks in a life transition. En L. A. Pervin (Ed.), *Goal concepts in personality and social psychology* (pp. 127-167). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Emmons, R. A. (1986). Personal strivings: an approach to personality and subjective well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 (5), 1058-1068.
- Erez, M. & Zidon, I. (1984). Effect of goal acceptance on the relationship of goal difficulty to performance. *Journal of Applied Psychology*, 69 (1), 69-78.
- Fishbach, A., Shah, J. Y. & Kruglanski, A. W. (2004). Emotional transfer in goal systems. *Journal of Experimental Social Psychology*, 40, 723-738.
- Gollwitzer, P. M. (1999). Implementation intentions: Strong effects of simple plans. *American Psychologist*, 54 (7), 493-503.
- Gouveia, V. V., Milfont, T.L., Fischer, R. & Schultz, P. W. (2007, July). *A functional theory of human values: Testing its adequacy in fourteen iberoamerican cultures*. Ponencia presentada en el 31º Congreso Interamericano de Psicología, Mexico DF.
- Hull, C. L. (1931). Goal attraction and directing ideas conceived as habit phenomena. *Psychological Review*, 38, 487-506. En A. Amsel & M. E. Rashotte (1984), *Mechanism of adaptive behavior: Clark L. Hull's theoretical papers, with commentary* (pp. 157-176). New York: Columbia University Press.
- Latham, G. P. (2003). Goal setting: A five-step approach to behavior change. *Organizational Dynamics*, 32 (3), 309-318.
- Latham, G. P. & Ernst, C. T. (2006). Keys to motivating tomorrow's workforce. *Human Resource Management Review*, 16, 181-198.
- Latham, G. P. & Locke, E. A. (1991). Self-regulation through goal setting. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 212-247.
- Latham, G. P. & Locke, E. A. (2006). Enhancing the benefits and overcoming the pitfalls of goal setting. *Organizational Dynamics*, 35 (4), 332-340.
- Lee, T. W., Locke, E. A. & Latham, G. P. (1989). Goal setting theory and job performance. En L. A. Pervin (Ed.), *Goal concepts in personality and social psychology* (pp. 291-326). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Locke, E. A. (1991). The motivational sequence, the motivation hub, and the motivation core. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 228-299.
- Locke, E. A., Frederick, E., Lee, C. & Bobko, P. (1984). Effect of self-efficacy, goals, and task strategies on task performance. *Journal of Applied Psychology*, 69 (2), 241-251.

- Locke, E. A. & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation. *American Psychologist*, 57 (9), 705-717.
- López Suárez, A. D., Reyes, I. y Uribe, J. (2008). Exploración de los significados de meta, logro y éxito: Comparación intra y entre estímulos. En S. Rivera, R. Díaz, R. Sánchez e I. Reyes (Eds.), *La psicología social en México, XII* (pp. 497-503). México: AMEPSO, Universidad de Guanajuato y UNAM.
- Madsen, K. B. (1972). *Teorías de la motivación: Un estudio comparativo de las teorías modernas de la motivación* (Jorge Piatigorsky, Trad.) (2ª ed.). Buenos Aires: Paidós.
- Markus, H. & Ruvolo, A. (1989). Possible selves: Personalized representations of goals. En L. A. Pervin (Ed.), *Goal concepts in personality and social psychology* (pp. 211-241). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- McClelland, D. C., Atkinson, J. W., Clark, R. A. & Lowell, E. L. (1953). *The achievement motive*. USA: Halsted Press Division.
- McDougall, W. (1908). An Introduction to Social Psychology. En W.S. Sahakian (Ed.), *Social psychology: Experimentation, theory & research* (pp. 22-26). Scranton, PA: Intext Educational.
- Murray, E. J. (1964). *Motivation and emotion*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Perry, J. L., Mesch, D. & Paarlberg, L. (2006). Motivating employees in a new governance era: the performance paradigm revisited. *Public Administration Review*, 66 (4), 505-514.
- Peterson, D. R. (1989). Interpersonal goal conflict. En L. A. Pervin (Ed.), *Goal concepts in personality and social psychology* (pp. 327-361). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Phillips, J. J. & Gully, S. M. (1997). Role of goal orientation, ability, need for achievement, and locus of control in the self-efficacy and goal setting process. *Journal of Applied Psychology*, 82 (5), 792-802.
- Read, S. J. & Miller, L. C. (1989). Interpersonalism: Toward a goal-based theory of persons in relationships. En L. A. Pervin (Ed.), *Goal concepts in personality and social psychology* (pp. 413-472). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Reyes, I. (1993). Las redes semánticas naturales, su conceptualización y su utilización en la construcción de instrumentos. *Revista de Psicología Social y Personalidad*, IX (1), 81-97.
- Scriven, M. (1991). *Evaluation Thesaurus* (4th ed.). USA: SAGE.
- Tollefson, N. (2000). Classroom applications of cognitive theories of motivation. *Educational Psychology Review*, 12 (1), 63-83.
- Tolman, E. C. (1967). *Purposive behavior in animals and men*. USA. Irvington Publishers. (Trabajo original publicado 1932).
- VandenBos, G. R. (Ed.). (2007). *APA Dictionary of Psychology*. España: Herder.
- VandeWalle, D. (2001). Goal orientation: Why wanting to look successful doesn't always lead to success. *Organizational Dynamics*, 30 (2), 162-171.
- Weiner, B. (2000). Intrapersonal and interpersonal theories of motivation from an attributional perspective. *Educational Psychology Review*, 12 (1), 1-14.