

REMY: EJEMPLO DE MOTIVACIÓN DE LOGRO Y EMPRENDIMIENTO

M. Consuelo Morán Astorga

Universidad de León

mcmora@unileon.es

María José Fínez Silva

Universidad de León

mjfins@unileon.es

*Recepción Artículo: 07 noviembre 2019
Admisión Evaluación: 09 noviembre 2019
Informe Evaluador 1: 14 noviembre 2019
Informe Evaluador 2: 15 noviembre 2019
Aprobación Publicación: 30 noviembre 2019*

RESUMEN

El propósito de este trabajo fue valorar el potencial emprendedor de Remy, protagonista de la película *Ratatouille*, en la variable psicológica motivación de logro. Se trata de un estudio de caso, en el que 12 sujetos adultos, estudiantes del grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de León, evaluaron a Remy a través del Test de Motivación para Emprendedores. Este test tiene 20 ítems; fue construido para evaluar características que muestran las personas emprendedoras según los estudios experimentales de David McClelland. Los resultados muestran que los estudiantes valoraron que Remy posee una alta motivación de logro, la cual le impulsa a plantearse metas retadoras, donde el esfuerzo, la preparación, el trabajo bien hecho tiene como recompensa el éxito profesional. Otros resultados fueron que el instrumento de medida posee propiedades psicométricas suficientes para evaluar la motivación de logro en personas adultas.

Palabras clave: emprendimiento; motivación de logro; motivación humana; David McClelland; *Ratatouille*.

ABSTRACT

Remy: example of motivation of achievement and entrepreneurship. The aim of this work was to evaluate the entrepreneurial potential of Remy, protagonist of the *Ratatouille* movie, in the psychological variable: achievement motivation. It was used a Single-Case Design, in which 12 students of the degree in Labor Relations and Human Resources of the University of León, assess Remy with the Test of Achievement Motivation to Entrepreneurs. This test has 20 items; it was built to evaluate characteristics of entrepreneur's people, according to David McClelland's experimental studies. The results show that Remy has a high achievement motivation, that drives him to consider challenging goals, where the effort, training, and a job well done has as reward the professional success. Other results were: the measurement instrument has sufficient statistical properties to evaluate achievement motivation in adults' people.

Keywords: entrepreneurship; achievement motivation; human motivation; David McClelland; *Ratatouille*.

PERFIL PSICOLÓGICO DEL EMPRENDEDOR

¿Cuáles son las características psicológicas de las personas emprendedoras? Muchos estudiosos de diferentes áreas han tratado de averiguar ese patrón de comportamiento, tan necesario para el avance de las economías en la actualidad.

En "*La sociedad ambiciosa*", McClelland (1977) señaló que una alta necesidad de logro debe hacer especialmente probable que los sujetos se interesen por los negocios y se muestren capaces en esa actividad, porque los negocios requieren que las personas asuman ciertos riesgos y la responsabilidad de sus propias acciones. Además, deben prestar mucha atención a la retroinformación en términos de costes y beneficios, así como encontrar modos innovadores de obtener un nuevo producto o de prestar un nuevo servicio.

También señaló McClelland que, en términos generales, los jóvenes de distintos países, con superior necesidad de logro se sienten más atraídos hacia el mundo de los negocios. La asociación entre alta necesidad de logro y capacidad emprendedora tiene lugar en diversas culturas y en diferentes países.

Definió McClelland la motivación de logro (o necesidad de logro) como el impulso de sobresalir, de alcanzar la consecución de metas, de esforzarse por tener éxito. El incentivo natural de la necesidad de logro es "hacerlo mejor", es el actuar bien por sí mismo, por la satisfacción intrínseca de hacer las cosas cada vez mejor.

En un experimento realizado por French (1955), uno de los colaboradores de McClelland, halló que el incentivo de logro venía definido por la dificultad intrínseca o reto de la tarea. Si el incentivo es "hacerlo mejor", ni una tarea muy fácil ni otra muy difícil proporcionan una oportunidad de mejorar, ya que si la tarea es fácil no cabe tratar de hacerlo mejor, porque cualquiera puede realizarla; si es muy difícil, tampoco, porque es probable que todo el mundo falle en el intento.

De esto se deduce que las tareas moderadamente difíciles son las que ofrecen la mayor oportunidad de demostrar que se pueden hacer mejor. Otros estudios empíricos (DeCharms y Carpenter, 1968; Atkinson, 1957; Weiner, 1980; en McClelland, 1989) demostraron que los sujetos con alta necesidad de logro prefieren trabajar en tareas moderadamente difíciles en las que la probabilidad de éxito es alta, esto es, prefieren trabajar bajo condiciones en las que el incentivo de logro sea máximo. Los sujetos con baja necesidad de logro presentan una curva de preferencias completamente distinta.

Otra característica de las personas con una alta necesidad de logro es que prefieren asumir personalmente la responsabilidad del resultado de su rendimiento porque sólo en esas condiciones podrían sentir la satisfacción de hacer algo mejor.

Investigó también McClelland, en situación de laboratorio, la capacidad de innovar, entendida como el hecho de hacer algo de un modo distinto al de antes, de manera que esta nueva vía suponga una forma más corta o más eficaz de conseguir el objetivo. Los sujetos con una alta necesidad de logro se mostraron más inquietos a la hora de buscar información para encontrar nuevos modos de hacer mejor las cosas, así como para evitar la rutina. El mismo hecho de que siempre estén buscando tareas moderadamente retadoras significa que tienden a desplazarse de lo que están haciendo para hacer algo más desafiante.

Diversos estudios también demostraron que los sujetos con alta necesidad de logro prefieren trabajos en situaciones donde obtengan retroinformación sobre el modo en que están actuando. De otra forma no tendrían manera de saber si lo están haciendo mejor o no. En situaciones de aprendizaje programado, en el que una máquina de enseñanza da retroinformación inmediata sobre la calidad de cada paso realizado para aprender algo, los sujetos con alta necesidad de logro se aprovechan más de estas condiciones que los de baja.

Atkinson también halló que cuando se utiliza el dinero como medio de proporcionar retroinformación del rendimiento sobre el modo en cómo están actuando, los sujetos con baja necesidad de logro rinden significativamente más con un incentivo monetario mayor que con uno menor, aunque este efecto no es diferente en los sujetos con alta necesidad de logro.

Aunque en un principio pensaron que los sujetos con alta necesidad de logro persistían más en la realización de cualquier tarea, Feater (1961) afirmó que la persistencia debería depender de la probabilidad de éxito. Es decir, que los sujetos con alta necesidad de logro persistirían más tiempo cuando comenzaran a fracasar en una tarea

fácil que cuando fracasasen en una tarea muy difícil. Así, el hecho de que los sujetos con alta necesidad de logro persistan cuando comienzan a fracasar en una tarea depende mucho de la dificultad percibida en ésta.

La consecuencia social de una intensa necesidad de logro es el éxito profesional. Los resultados de las investigaciones realizadas en situación de laboratorio con estudiantes universitarios pudieron generalizarse, llegando a la conclusión de que las personas con alta necesidad de logro tendían a hacerlo mejor en tareas moderadamente retadoras, a asumir la responsabilidad personal de su rendimiento, a buscar una retroinformación de rendimiento sobre la forma en que estaban actuando y a ensayar nuevas y más eficaces maneras de hacer las cosas (McClelland, 1989).

Estos estudios también llevaron a la conclusión de que el motivo de logro es un factor clave en el desarrollo económico, que tiene, en el mundo real, unas aplicaciones entre las que se incluye una comprensión mejor de la manera en que un motivo básico influye en el bienestar económico de las naciones.

Otra de las consecuencias sociales es que los individuos con alta necesidad de logro mostraron una mayor movilidad ascendente que los de baja. Por otra parte, Bryant y Veroff (1982) hallaron que los hombres de los Estados Unidos con alta necesidad de logro se encuentran orientados positivamente hacia el trabajo, manifiestan una mayor satisfacción por el mismo, evalúan sus empleos como interesantes, no consideran el trabajo como un obstáculo para la familia y prefieren estar ocupados que ociosos. Quizás como resultado de su excelente acomodación al trabajo, manifiestan escasos síntomas de mala salud, califican de alta su felicidad general, acuden frecuentemente a la iglesia y no toman fármacos para aliviar la tensión (McClelland, 1989).

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

En este trabajo nos planteamos como objetivo valorar si el protagonista de la película *Ratatouille*, Remy, es un ejemplo de personaje con alta motivación de logro, utilizando para ello la hetero-evaluación de 12 estudiantes de Grado. Otro objetivo fue hallar las propiedades psicométricas del Test de Motivación para Emprendedores que se presenta en Anexos 1 y 2.

METODOLOGÍA

Participantes

Se trata de un estudio de caso único. El sujeto analizado es Remy, personaje principal de la película *Ratatouille*. Remy es una rata azul marino, urbana que persuade a su familia para que deje de comer los desechos de la comida humana y elaboren su propia comida. Como no lo consigue se aparta del grupo y busca por su cuenta aprender a cocinar. El azar le lleva a uno de los mejores restaurantes de París donde consigue realizar los mejores platos en complicidad con el nuevo, inexperto y patoso dueño del restaurante. Llegan a ser los mejores cocineros de París y, aunque tienen que dejar ese restaurante, consiguen éxito en otro nuevo donde humanos y ratas pueden cocinar en equipo. Doce estudiantes de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos respondieron al test y evaluaron a *Ratatouille*. Como se planteó de manera anónima no se conocen datos de los evaluadores.

Instrumento de medida

Se aplicó el Test de Motivación para Emprendedores (Morán, Anexos 1 y 2), diseñado siguiendo la teoría de David McClelland sobre la motivación de logro y las características de las personas emprendedoras. El test fue sometido a juicio de expertos para comprobar su validez de contenido.

Consta de 20 ítems que se responden en una escala tipo Likert de 4 puntos donde 1 es nada y 4 equivale a mucho, con puntuaciones intermedias. Ejemplo de ítem son: 1. Es innovador, busca nuevas formas de hacer las cosas; 2. Quiere hacer las cosas bien, cada vez mejor; 14. Alcanza el éxito en lo que emprende. La puntuación mínima que se puede obtener es 20 y la máxima 80; y a mayor puntuación mayor es la motivación de logro. El test se presenta en sus dos versiones: una para la auto-aplicación y otra para la hetero-aplicación.

REMY: EJEMPLO DE MOTIVACIÓN DE LOGRO Y EMPRENDIMIENTO

Procedimiento

Se invitó a estudiantes de Psicología del Trabajo a ver la película *Ratatouille*, tantas veces como fuera necesario para conocer bien a Remy. A continuación, se les pidió que completaran el Test de Motivación para Emprendedores para valorar a Remy en cada uno de sus ítems. El test se confeccionó en Google Drive y se facilitó, a través de la plataforma Moodle, la URL del test. Las respuestas van directamente a una hoja de Excel, y de ahí se trasladaron al SPSS para analizarlas.

RESULTADOS

1) Fiabilidad del instrumento de medida

Tabla 1. Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,622	,750	20

El Test de Motivación para Emprendedores alcanza una fiabilidad alta ($\text{Alfa}=,750$). Teniendo en cuenta que sólo tenemos 12 participantes, consideramos que puede ser un instrumento útil para evaluar este constructo.

2) Estadísticos descriptivos y de frecuencia

Tabla 2. Estadísticos descriptivos

	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Están.	Mediana	Moda
TOTAL	61	75	69	4,767	69,50	74

La puntuación media en motivación de logro obtenida por Remy es 69 (d.t.=4,767), siendo la menor calificación dada por los estudiantes de 61 y la mayor de 75.

También vemos en la tabla 2 que la mediana (69,5) y la moda (74) están cerca de la máxima puntuación que se puede obtener en el test.

CONCLUSIONES

El Test de Motivación para Emprendedores puede ser un instrumento útil para evaluar la motivación de logro conceptualizada por David McClelland en su libro *Estudio de la motivación humana*, ya que reúne propiedades estadísticas suficientes como son la fiabilidad y la validez de contenido. Si bien se necesita un mayor número de participantes para poder tomar decisiones más idóneas en función del análisis factorial y del estudio de los ítems.

Remy, protagonista de la película *Ratatouille* es valorado muy alto en los 17 primeros ítems del test, no así en los tres últimos, dos de los cuales hablan de costes económicos y de dinero como reforzador principal, y en el film no se manifiestan estos aspectos, por lo que algunas puntuaciones fueron muy bajas. También en el último ítem, que hace referencia a la familia no tiene el significado que McClelland le dio: que hace referencia a la familia creada, no a la familia de origen. Aquí se evaluó la relación con la familia de origen.

Remy, según estos resultados, puede ser considerado como un ejemplo de personaje motivado por el logro puesto que, en la mayoría de los ítems, y en el total de la escala puntúa muy alto, situado al menos cuatro desviaciones típicas por encima de la puntuación considerada como media (50). Remy posee en alto grado la mayoría de los rasgos de personalidad que distinguen a los sujetos con alta motivación de logro, lo que le hace ser un potencial emprendedor de éxito.

Uno de los puntos débiles de esta investigación está en el número de sujetos que rellenaron el test, escaso para hallar los estadísticos del propio test, que podrá subsanarse en sucesivas investigaciones aumentando la muestra.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bryant, F.B. y Veroff, J. (1982). The structure of psychological well-being: A sociohistorical analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 43(4), 653-673.
- Decharms, R. y Carpenter, V. (1968). Measuring Motivation in Culturally Disadvantaged School Children. *The Journal of Experimental Education*, 37(1), 31-41, DOI:10.1080/00220973.1968.11011086
- Feater, N.T. (1961). The relationship of persistence at a task to expectation of success achievement related motives. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 63, 552-561.
- French, E.G. (1955). Some characteristics of achievement motivation. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 53, 96-99. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.43.4.653>
- López-Moya, M. y Morán, M.C. (2016). Diseño de un programa de motivación de logro desde el ámbito de la educación superior. *International Journal of Developmental and Educational Psychology. Revista INFAD de Psicología*, 3(1), 61-70.
- McClelland, D. (1977). *La sociedad ambiciosa. Factores psicológicos en el desarrollo económico*. (Original de 1961). Madrid: Guadarrama.
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Madrid: Narcea
- Morán, M.C. et al. (2015). Estrategias de Evaluación por pares para valorar competencias transversales en estudiantes universitarios a través de Moodle. *Trabajo*, 33, 31-44.
- Morán, M.C. y Menezes dos Anjos, E. (2016). La motivación de logro como impulso creador de bienestar: su relación con los cinco grandes factores de la personalidad. *International Journal of Developmental and Educational Psychology. Revista INFAD de Psicología*, 1(2), 31-40.
- Rizzato, S.C. y Moran, M.C. (2013). Empreendedorismo e personalidade: o perfil em estudantes brasileiros. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 3(13), 279-291.
- Weiner, B. (1980). *Human motivation*. Nueva York: Holt, Rinehart and Winston.

Anexo 1

TEST DE MOTIVACIÓN PARA EMPRENDEDORES

Auto-aplicación

INSTRUCCIONES

Piensa en ti y en tu manera de hacer las cosas. Lee atentamente cada uno de los siguientes ítems y responde, en la columna de la derecha, según el grado de acuerdo utilizando las puntuaciones de la siguiente escala. Gracias por tu sincera colaboración.

1	2	3	4
nada	poco	bastante	mucho

		Punt.
1.	Soy innovador: Busco nuevas formas de hacer las cosas.	
2.	Me planteo metas y me esfuerzo en conseguirlas.	
3.	Asumo los riesgos necesarios para alcanzar mis planes.	
4.	Soy capaz de trabajar duro y de hacer esfuerzos extraordinarios.	
5.	Quiero hacer las cosas bien, cada vez mejor.	
6.	Me siento satisfecho de hacer las cosas bien.	
7.	Busco mejorar la sociedad.	
8.	Cuando tengo un problema, busco la mejor manera de resolverlo.	
9.	Me gustan las tareas moderadamente retadoras.	
10.	Me gustan los retos moderadamente desafiantes.	
11.	Tiendo a evitar la rutina buscando nuevas formas de hacer las cosas.	
12.	Asumo la responsabilidad de mis actuaciones.	
13.	Cuando fracaso en una tarea, persisto en ella hasta conseguirla.	
14.	Alcanzo el éxito en lo que emprendo.	
15.	Busco la respuesta inmediata de mis resultados.	
16.	Me gusta trabajar.	
17.	Me gusta hacer bien mi trabajo.	
18.	Presto mucha atención a la relación entre costes y beneficios.	
19.	El dinero es secundario.	
20.	La familia es un facilitador para mi trabajo.	
TOTAL		

Anexo 2

TEST DE MOTIVACIÓN PARA EMPRENDEDORES

Forma hétero-aplicación

INSTRUCCIONES

Valora a Remy (Ratatouille) en cada uno de estos ítems en función del grado en que lo cumple, según tu criterio, de acuerdo con la siguiente escala:

1	2	3	4
nada	poco	bastante	mucho

		Punt.
1.	Es innovador: Busca nuevas formas de hacer las cosas.	
2.	Se plantea metas y se esfuerza por conseguirlas.	
3.	Asume los riesgos necesarios para alcanzar sus planes.	
4.	Es capaz de trabajar duro y de hacer esfuerzos extraordinarios.	
5.	Quiere hacer las cosas bien, cada vez mejor.	
6.	Se siente satisfecho de hacer las cosas bien.	
7.	Busca mejorar la sociedad.	
8.	Cuando tiene un problema, busca la mejor manera de resolverlo.	
9.	Le gustan las tareas moderadamente retadoras.	
10.	Le gustan los retos moderadamente desafiantes.	
11.	Tiende a evitar la rutina buscando nuevas formas de hacer las cosas.	
12.	Asume la responsabilidad de sus actuaciones.	
13.	Cuando fracasa en una tarea, persiste en ella hasta conseguirla.	
14.	Alcanza el éxito en lo que emprende.	
15.	Busca respuesta inmediata de sus resultados.	
16.	Le gusta trabajar.	
17.	Le gusta hacer bien su trabajo.	
18.	Presta mucha atención a la relación entre costes y beneficios.	
19.	El dinero es secundario.	
20.	La familia es un facilitador para su trabajo.	
TOTAL		

