

Construcción y validación psicométrica de una Escala de Intención de Meta¹

Generation and psychometric validation of a Goal-Intention Scale

ANA DELIA LÓPEZ SUÁREZ², ISABEL REYES LAGUNES³ Y JESÚS FELIPE URIBE PRADO⁴.

RESUMEN

Se presenta la metodología para construir y para validar un conjunto de subescalas que miden la Intención de Meta. Su construcción fue inductiva. Los participantes fueron estudiantes de doctorado de una universidad pública de México. Se trató de un estudio prospectivo, sustentado en las teorías de establecimiento de metas, socio-cognoscitiva de la motivación y el modelo de fases de acción. Se comprobaron 12 subescalas, en su mayoría unifactoriales que presentaron una confiabilidad acorde con el área de medición. Se sugiere aumentar el número de participantes y probar la escala en población general para mejorar los niveles de confiabilidad.

1 Se agradece al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología de México (CONACYT) por la beca proporcionada a Ana Delia López Suárez para hacer estudios de Doctorado de los cuales deriva este artículo, así como al Dr. Rolando Díaz-Loving y a los estudiantes Berenice Bedolla Ramírez, Lidia Aurora Ferreira Nuño, Manuel González Navarro y Areli Reséndiz Rodríguez por sus valiosas aportaciones en la construcción de la escala.

2 Doctora. Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Graduada del Doctorado en Psicología Social y Ambiental. Bernardo Casal No. 29.Col. Nueva Nestlé.Coatepec, Veracruz, México C.P. 91500.

Teléfono y fax (228) 8 16 24 35.anadelia_lopez@yahoo.com

3 Doctora.Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Profesora Emérita, Facultad de Psicología. Facultad de Psicología, UNAM.

4 Doctor. Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Profesor de tiempo completo, Facultad de Psicología. Facultad de Psicología, UNAM.

Palabras clave: Medición, Validez, Confiabilidad, Análisis factorial, Estudiantes de posgrado.

ABSTRACT

This paper shows a methodology to generate and validate a set of subscales to assess Goal Intention. Its construction was inductive. Participants were PhD students from a public University in Mexico. It was a prospective study concerns with some theories such as goal setting, social cognitive motivation and model of action phases. Results confirm 12 subscales, most of them unifactorial, which show a confidence due to measure topic. It is recommendable to do a research with a bigger sample and to prove the scale in a wider population.

Key words: Assessment, Validity, Confiability, Factorial analysis, Graduate students.

INTRODUCCIÓN

La intención de meta especifica lo que se quiere lograr, sea un resultado o un comportamiento, sea algo concreto o abstracto (Gollwitzer, 1999). En la frase ¡Yo me propongo o intento alcanzar X!, la intención de meta aparece representada con la letra X (Gollwitzer & Brandstätter, 1997). Para Bandura (2001) una intención es la representación de un curso de acción a desarrollarse en el futuro y con el cual se está comprometido, mientras que para Fishbein y Ajzen (1975) una intención conductual es la probabilidad subjetiva de que la persona llevará a cabo determinada conducta.

Una meta es un estado final que alguien se esfuerza en alcanzar (VandenBos, 2007) dentro de un periodo

determinado (Latham & Ernst, 2006; Latham & Locke, 2006). Es una representación cognoscitiva de lo que se desea (Bandura, 1986; Cantor & Langston, 1989; Emmons, 1986) en términos de resultados, eventos o procesos (Austin & Vancouver, 1996).

La motivación y la volición son las grandes áreas de la psicología en las que se halla inserto el alcance de metas. Entremezcladas estas áreas con los enfoques cognoscitivos, personalísticos, entre otros, hacen posible modelos conceptuales que son, en mayor o menor medida, compatibles entre sí. De ellos derivan constructos tales como: meta (Lee, Locke & Latham, 1989), intención (Gollwitzer, 1999), proyectos personales (Little, 1983), tareas de vida (Cantor & Langston, 1989), esfuerzos persona-

les (Emmons, 1986, 1989), entre otros, los cuales permiten diferenciar objetos de investigación, al enfatizar ciertos aspectos. Por ejemplo, cuando se habla de intención, el foco está en la acción para el alcance, mientras que cuando se trata de metas, el estudio se centra en las características de esta última.

Austin y Vancouver (1996) consideran que los constructos de meta se estudian en su contenido, estructura y proceso. El contenido se refiere a las taxonomías resultantes de su agrupamiento por temáticas (véase Chulef, Read & Walsh, 2001). La estructura incluye a las propiedades, a la organización y a las dimensiones. Las propiedades son las características de las metas según enfoques sistémicos (i.e. equifinalidad). La organización hace referencia a la relación que guardan unas metas con otras, dentro de una jerarquía (i.e. metas-submetas) y las dimensiones son las características compartidas por las metas, en torno a las cuales varían en grado.

Dos dimensiones comunes son la dificultad y la importancia. La primera es el grado de competencia, destreza o nivel de desempeño requerido para alcanzar la meta (Lee et al., 1989) o el conjunto de creencias sobre cuánto esfuerzo sería necesario invertir y si el éxito será posible (Horvath, Herleman & Mckie, 2006). La importancia es el valor que la persona deposita en la meta, con base en su apreciación del

resultado. Este valor incluye el interés o disfrute de llevar a cabo la tarea, la importancia de desempeñarse bien, la utilidad para las metas actuales o futuras y el costo de involucrarse en la tarea (Eccles & Wigfield, 2002).

El proceso hace mención a las etapas que deben cubrirse para el alcance de metas, que son establecimiento, planeación, ejecución y retroalimentación (véase Austin & Vancouver, 1996; Barlas & Yasarcan, 2006). Little (1983) llama principio al establecimiento y considera que abarca la conciencia, la identificación, la pre-evaluación y la aceptación. Esto indica que al interior de esa etapa ocurren procesos tales como la elección entre alternativas, el establecimiento y la aceptación de la meta. Algunos aspectos como la dificultad, el interés en la tarea (Horvath et al., 2006), las interpretaciones de logros y fracasos (Bandura, 1977), así como la opinión de los otros (Latham & Locke, 1991) afectan a esa primera etapa de alcance.

La planeación consiste en determinar el curso de acción que llevará al logro. Raabe, Frese y Beehr (2007) consideran que un buen plan contiene la separación de los pasos, el tiempo específico para la implementación, los obstáculos o riesgos potenciales, los planes alternativos, las marcas de tiempo para el monitoreo y la mezcla de las perspectivas de corto y largo plazo. La implementación de la intención es un constructo parecido a la planeación,

pues ocurre cuando la persona especifica la conducta a realizar (cómo) y el contexto en que se llevará a cabo (cuándo y dónde), además de anticiparse a los obstáculos (Gollwitzer, 1999).

Por último, la ejecución es realizar las acciones pertinentes para el alcance y la retroalimentación es tener información después de realizar la acción (Raabe et al., 2007).

A lo largo del proceso de alcance, se encuentran insertas variables motivacionales, tales como el interés, el compromiso, la persistencia y el esfuerzo. El interés es un estado psicológico que comprende la atención focalizada, el incremento en el funcionamiento cognoscitivo y el involucramiento afectivo (Hidi, 2000; Renninger, 2000).

El compromiso es el grado de apego a la meta y se manifiesta en la determinación para alcanzarla y mantenerse en ella a pesar de los obstáculos (Latham & Locke, 1991). En este punto, el compromiso está relacionado con la persistencia, la cual es la tendencia a concluir las tareas iniciadas y a perseverar frente a los obstáculos (Aguilar Villalobos, 1993). El esfuerzo se refiere a la cantidad total de energía invertida en el proceso de alcance (Zimmerman & Risemberg, 1997 en Guan, 2004).

El enfoque cognoscitivo es uno de los predominantes en el estudio de las metas. Éste explica que los procesos mentales permiten que una persona se motive, gracias a la anticipación de las

recompensas que obtendrá por el logro (Bandura, 1986). En el enfoque, las expectativas juegan un papel primordial. Éstas son las creencias que determinan subjetivamente la probabilidad de éxito o fracaso (Atkinson, 1974). Existen por lo menos dos creencias de expectativa, las de eficacia y las de resultado (Bandura, 1989). La autoeficacia son las creencias sobre la posesión de habilidades que indican que la persona es capaz de ejecutar exitosa y satisfactoriamente un curso de acción (Bandura, 1977), mientras que las segundas son las creencias acerca del resultado que se obtendrá por desempeñar cierta(s) conducta(s).

Otra área de investigación en el campo de las metas es la referente a los instrumentos de medición (Chulef et al., 2001). Las investigaciones realizadas con los constructos de meta han sido experimentales o estudios aplicados con enfoques idiográficos y nomotéticos. Mientras que en los primeros se plantea a los participantes una situación para que resuelvan una tarea, en la investigación aplicada se les pide que describan la meta para después calificarla en ciertas dimensiones. En ambos tipos de estudio se aplican cuestionarios breves, en su mayoría en escala tipo Likert, en los que cada pregunta mide una dimensión de la meta. Sólo en ocasiones se calcula la confiabilidad o se realiza el análisis factorial (véase Cantor & Langston, 1989; Emmons, 1989).

Dos dificultades en la medición de este fenómeno son 1) que existen muchos modelos explicativos con su respectivo constructo de meta y que a su vez, 2) cada abordaje encierra una variedad de objetos de estudio (i.e. pasos de alcance, dimensiones, taxonomía, variables de personalidad, etc.).

Un aspecto que agrega complejidad es que algunos conceptos sólo varían en su designación, como sucede con el nivel de aspiración de Kurt Lewin (Deutsch & Krauss, 1965), el desafío de Bandura (1989) y la dificultad de Lee et al. (1989), que se definen igual. Otros constructos están indiferenciados conceptualmente como es el caso del compromiso y la persistencia. Es un reto por lo tanto, generar instrumentos abarcativos que no sean repetitivos y que además sean congruentes teórica y conceptualmente.

A partir de la problemática anterior, se buscó validar varias subescalas que indicaran la Intención de Meta, la cual se definió como las creencias que tiene una persona, las evaluaciones que hace y las acciones que lleva a cabo, cuando se ha propuesto alcanzar una meta.

Para cumplir este propósito, se organizó un plan de prueba en donde convergían cuatro áreas de incidencia y cuatro pasos para el alcance de metas (ver Cuadro 1). Éste se efectuó a partir de la integración de constructos provenientes de las teorías de establecimiento de metas (Locke & Latham, 2002), sociocognoscitiva de la motivación (Bandura, 1986) y del modelo de fases de acción (Gollwitzer, 1990 en Gollwitzer & Brandstätter, 1997). Los puntos de convergencia determinaron las subescalas a desarrollar.

Organización del plan de prueba para la Escala de Intención de Meta

ÁREAS DE INCIDENCIA	PASOS PARA EL ALCANCE			
	ELECCIÓN-ESTABLECIMIENTO	ACEPTACIÓN	PLANEACIÓN	EJECUCIÓN
Cognoscitiva	Dificultad Importancia	Creencias de viabilidad Creencias de alcance		
Afectiva	Costos Beneficios			
Motivacional	Interés	Compromiso		Esfuerzo Persistencia
Conductual		Premeditación	Planeación	Ejecución

Para que el instrumento fuera culturalmente relevante, los reactivos derivaron de tres estudios exploratorios (López Suárez, 2011). En el primero se examinaron las definiciones de los constructos meta, logro y éxito; en el segundo se indagaron las características de las metas, de las personas que alcanzan metas, del ambiente propicio y de las acciones implicadas en el logro y en el tercero se buscó encontrar los pensamientos surgidos, los sentimientos experimentados y las acciones realizadas ante el alcance de una meta, mediante una narración del hecho.

La generación del instrumento que aquí se presenta obedeció a la necesidad de medir las áreas cognoscitiva, afectiva, motivacional y volitiva en personas exitosas. Se decidió entonces que los estudiantes de doctorado reunían esas características, al destacar, por lo menos, en el ámbito académico. En México menos del 0.015% de la población llegaba hasta ese nivel de posgrado (calculado con datos del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática [INEGI], 2005, recuperado de <http://www.inegi.gob.mx/est/contenido/s/espanol/rutinas/ept.asp?t=medu20&c=3288> y de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior [ANUIES], 2004, recuperado de http://www.anui.es.mx/servicios/e_educacion/docs/Anuario_Estadistico_2004_Posgrado.pdf).

También debía identificarse una meta cuyo logro fuera indicador de éxito, reconocido tanto por su actor como por otras personas; que además fuera similar en cuanto al contenido, circunstancias para su alcance y criterios para determinar su consecución. La meta por lo tanto, se definió como la representación cognoscitiva del estado final aceptado con criterios de alcance objetivos (dictamen) y subjetivos (grado de alcance percibido y satisfacción).

Ante ello, se eligió como meta a estudiar, la aprobación de los exámenes importantes durante el doctorado. En el caso de la Universidad seleccionada, éstos fueron el de postulación, el de candidatura y el de grado, los cuales requerían la entrega de un documento y la defensa del mismo ante un jurado.

En la postulación se presentaba una revisión del estado del arte del fenómeno a estudiar y el proyecto de investigación a desarrollar, con el propósito de avalar el proyecto y dar inicio a la etapa de investigación; en la candidatura se entregaba el documento de tesis ya con resultados y un avance del apartado de discusión y de conclusiones, con la finalidad de retroalimentar al sustentante, para mejorar el trabajo de investigación efectuado, por último, en el examen de grado se presentaba la tesis terminada, con la finalidad de obtener el grado.

MÉTODO

Participantes

Estudiantes de doctorado de una Universidad pública de México (N=89) que tenían la intención de presentar exámenes de postulación (26.97%), candidatura (50.56%) o grado (12.36%), en el semestre febrero-agosto 2008, agosto 2008-febrero 2009 o febrero-agosto 2009, sin que tuvieran establecida la fecha para hacer el examen, con lo que se garantizaba que la meta estuviera establecida solamente como intención. Los hombres conformaron el 51.69% y el resto fueron mujeres. La edad se distribuyó entre 24 y 58 años ($M=35.29$, $DE=8.84$). El 58.43% estudiaba el doctorado en psicología y el 13.48%, en historia. El 31.40% estudiaba el tercer semestre, el 20.93% estaba en séptimo semestre y el 12.79%, en octavo.

Instrumento

Se presentaron 87 reactivos en escala tipo Likert con 7 opciones de respuesta (totalmente de acuerdo-totalmente en desacuerdo; siempre-nunca), con una media teórica de 4 y una desviación estándar teórica de 1, que buscaban medir 13 constructos (subescalas). Los reactivos de las subescalas mezclaron entre sí.

El instrumento se presentó en versión electrónica. Se trató de una hoja

de cálculo de Excel®, en la que ponían una X en las preguntas de opción múltiple o escribían la respuesta en un recuadro verde cuando eran abiertas, como fue el caso de algunas preguntas de datos generales. La hoja de cálculo se programó para que al codificar las respuestas, automáticamente se generara el vaciado en una hoja oculta.

Procedimiento

Al inicio del semestre correspondiente, se enviaron invitaciones por correo electrónico a estudiantes de doctorado. La invitación tenía información sobre la población a la que iba dirigida la investigación y el tiempo que les tomaría responder. Se recalca que su participación era voluntaria y que los datos serían manejados confidencialmente. Esta invitación llevaba adjunta la hoja de cálculo en la que estaba el instrumento. Cuando se suscitaron preguntas por parte de los participantes (e.g. sobre el momento en que debían responder, cómo responder, etc.), se redactaron las indicaciones para contestar lo mismo en todos los casos.

Al devolver los instrumentos contestados, si faltaba alguna respuesta, se pedía al participante la(s) respondiera(n). Se aplicó el procedimiento de regresión del programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS®), para cubrir los datos faltantes, sólo en los casos en que había

como máximo tres respuestas omitidas por persona, considerando todos los reactivos.

Se les agradeció su colaboración y se les explicó el objetivo de la investigación una vez analizados los resultados.

RESULTADOS

Se enviaron 382 correos electrónicos a estudiantes de doctorado, se recuperaron 94 instrumentos y se eliminaron 5 por no cumplir con lo requerido para este estudio, pues ya tenían establecida la fecha en que harían el examen o faltaron muchas preguntas de responder.

Los reactivos se identificaron con el nombre de la variable y un número secuencial. La calificación asignada a la escala fue de 1 a 7 puntos, el 1 se asignó a las respuestas que implicaban menor cantidad del atributo (totalmente en desacuerdo y nunca) y el 7 a las respuestas de mayor cantidad (totalmente de acuerdo y siempre). Once reactivos se calificaron de manera inversa, éstos se identificaron con 'R' al final de su clave de identificación (costo3R, costo4R, costo6R, costo7R, costo10R, costo13R, bene6R, bene7R, crealc1R, crealc2R y crealc3R).

Para validar el instrumento, se efectuó para cada subescala, el análisis sugerido por Reyes Lagunes y García y Barragán (2008). A continuación, se describen los pasos y los resultados co-

rrespondientes. En la Tabla 1 aparecen los datos psicométricos y la decisión tomada para cada reactivo.

1. Indagar si la cantidad de opciones de respuesta fue adecuada, verificando que la frecuencia de las opciones hubiera sido mayor a cero.

Se encontró que la cantidad de opciones de la escala fue adecuada para los 87 reactivos.

2. Comprobar que el sesgo de la distribución de cada variable fuera el esperado (distribución normal vs. sesgada).

Dada la población y los constructos que se abordaron, se esperaban distribuciones sesgadas. Este tipo de distribución la tuvieron 79 reactivos.

En este momento, se eliminaron 4 reactivos de la subescala Costos (costo6R, costo7R, costo9, costo10R), debido a una mala redacción.

3. Verificar que cada reactivo tuviera capacidad de discriminación, entre quienes habían puntuado alto y bajo en dicha pregunta. Se generaron dos grupos, el de aquellos que puntuaron alto y el de quienes tuvieron un puntaje bajo, teniendo como puntos de corte a los percentiles 75 y 25, respectivamente; posteriormente se les aplicó la prueba t de Student para muestras independientes.

Se eliminaron 4 reactivos (costo3R, costo4R, bene7R, ejecu10), porque no se encontró una diferencia estadísticamente significativa entre las medias de los grupos.

Resumen de las características psicométricas y la decisión por reactivos de la Escala de Intención de Meta

Subescala (n=89)	Reactivos	M	DE	Sesgo	Kurtosis	t	Cumplimiento		Decisión (incluido en <<factor>> o eliminado)
							Direc- ciona- lidad	α	
Dificultad	dif1	6.30	1.15	-2.17	5.83	$t(26.05)=-5.80, p<.001$	Si	Si	Dificultad (unifactor)
	dif2	6.36	1.10	-2.49	7.86	$t(22.81)=-5.60, p<.001$	Si	Si	Dificultad (unifactor)
	dif3	5.22	1.93	-0.93	-0.34	$t(34.69)=-8.41, p<.001$	Si	Si	Dificultad (unifactor)
	dif4	1.76	1.70	2.36	4.35	$t(32)=-4.16, p<.001$	No	No	Eliminado
Importancia	imp1	6.72	0.92	-4.75	24.85	$t(22)=-3.01, p=.007$	Si	Si	Importancia (unifactor)
	imp2	6.66	0.88	-3.40	12.67	$t(22)=-3.50, p=.002$	Si	Si	Importancia (unifactor)
	imp3	6.85	0.44	-3.97	19.99	$t(22)=-2.87, p=.009$	Si	Si	Importancia (unifactor)
	imp4	6.75	0.76	-5.48	38.10	$t(22)=-2.68, p=.01$	Si	Si	Importancia (unifactor)
	imp5	5.02	1.93	-0.95	-0.26	$t(24.02)=-10.57, p<.001$	Si	No	Eliminado
Costos	costo1	2.93	2.03	0.70	-0.94	$t(35.08)=-7.04, p<.001$	Si	Si	Eliminado
	costo2	5.31	1.61	-0.90	0.01	$t(37.46)=-3.32, p=.002$	No	Si	Costos→Costo personal
	costo3R	2.17	1.69	1.61	1.91	$t(48)=-0.72, p=.48$	-	-	Eliminado
	costo4R	2.30	1.86	1.39	0.70	$t(48)=0.28, p=.78$	-	-	Eliminado
	costo5	2.72	1.96	0.79	-0.68	$t(43.95)=-4.79, p<.001$	Si	Si	Costos→Costo social
	costo6R	5.92	1.82	-1.60	1.35	-	-	-	Eliminado
	costo7R	4.58	2.34	-0.32	-1.48	-	-	-	Eliminado
	costo8	4.78	1.92	-0.47	-1.02	$t(48)=-5.19, p<.001$	Si	Si	Costos→Costo personal
	costo9	4.61	2.06	-0.41	-1.23	-	-	-	Eliminado
	costo10R	3.64	2.10	0.30	-1.26	-	-	-	Eliminado
	costo11	4.55	2.03	-0.51	-1.06	$t(42.78)=-3.32, p=.002$	No	Si	Costos→Costo social
	costo12	3.99	1.82	-0.26	-1.24	$t(48)=-5.41, p<.001$	Si	Si	Costos→Costo social
	costo13R	3.56	2.35	0.25	-1.53	$t(43.89)=-5.20, p<.001$	Si	No	Eliminado

Beneficios	bene1	5.75	1.70	-1.30	0.64	$t(22.49)=-8.13, p<.001$	Si	Si	Si	Beneficios (unifactor)
	bene2	5.65	1.60	-1.26	0.87	$t(27.44)=-6.54, p<.001$	Si	Si	Si	Beneficios (unifactor)
	bene3	4.97	2.11	-0.73	-0.78	$t(27.07)=-9.05, p<.001$	Si	Si	Si	Beneficios (unifactor)
	bene4	5.03	2.24	-0.74	-0.94	$t(24.83)=-11.82, p<.001$	Si	Si	Si	Beneficios (unifactor)
	bene5	6.38	1.02	-2.62	9.33	$t(23.49)=-4.11, p<.001$	No	Si	Si	Beneficios (unifactor)
	bene6R	5.19	2.53	-0.89	-1.09	$t(22.76)=-4.51, p<.001$	No	No	-	Eliminado
	bene7R	2.60	1.95	1.20	0.31	$t(45)=-0.70, p=.49$	-	-	-	Eliminado
	creevia1	6.62	0.83	-4.13	23.75	$t(21.80)=-3.12, p=.005$	No	Si	Si	C. de viab. → Autoeficacia
	creevia2	6.60	0.90	-3.87	19.11	$t(22.83)=-3.13, p=.005$	No	Si	Si	C. de viab. → Autoeficacia
	creevia3	6.53	1.14	-3.14	10.54	$t(21)=-4.42, p<.001$	No	Si	Si	C. de viab. → Autoeficacia
	creevia4	6.66	0.80	-4.55	28.74	$t(22.64)=-2.26, p=.03$	No	Si	Si	C. de viab. → Autoeficacia
	creevia5	6.39	1.07	-2.66	9.09	$t(22.62)=-3.48, p=.02$	Si	Si	Si	C. de viab. → Familiaridad
	creevia6	6.65	0.87	-4.06	21.35	$t(21.71)=-3.38, p=.003$	No	Si	Si	C. de viab. → Exp de resultado
	creevia7	6.43	0.95	-2.74	11.35	$t(21.85)=-3.86, p<.001$	No	Si	Si	C. de viab. → Familiaridad
	creevia8	6.07	1.38	-2.03	4.14	$t(23.28)=-4.62, p<.001$	Si	Si	No	Eliminado
	creevia9	5.04	1.86	-0.63	-0.63	$t(21.44)=-8.24, p<.001$	Si	Si	Si	C. de viab. → Exp de resultado
Creencias de alcance	crealc1R	5.72	1.69	-1.34	0.82	$t(25.20)=-4.41, p<.001$	No	Si	Si	C. de alc. → Honestidad
	crealc2R	4.74	1.88	-0.39	-1.06	$t(35.87)=-5.06, p<.001$	Si	Si	Si	C. de alc. → Honestidad
	crealc3R	6.81	0.50	-3.19	12.29	$t(21)=-2.16, p=.04$	No	Si	Si	C. de alc. → Honestidad
	crealc4	4.39	1.93	-0.32	-1.17	$t(39.94)=-6.96, p<.001$	Si	Si	Si	C. de alc. → Valores p/el traba
	crealc5	6.36	1.34	-2.77	7.46	$t(22)=-4.05, p<.001$	No	Si	Si	C. de alc. → Valores p/el traba
	crealc6	6.10	1.26	-1.62	2.28	$t(30.92)=-3.01, p=.005$	No	No	-	Eliminado
	crealc7	5.60	1.35	-1.30	1.57	$t(33.35)=-2.62, p=.01$	No	Si	Si	C. de alc. → Inclusión de otros
	crealc8	5.87	1.11	-1.26	1.66	$t(30.83)=-4.97, p<.001$	Si	Si	Si	C. de alc. → Inclusión de otros

Interés	interes1	6.81	0.74	-6.14	44.95	$t(22)=-2.51, p=.02$	No	Si	Si	Interés (unifactor)
	interes2	6.66	1.00	-4.45	22.39	$t(22)=-3.48, p=.002$	No	Si	Si	Interés (unifactor)
	interes3	6.51	1.09	-2.96	10.02	$t(22)=-4.91, p<.001$	No	Si	Si	Interés (unifactor)
	interes4	6.70	0.83	-4.48	25.79	$t(22)=-3.04, p=.006$	No	Si	Si	Interés (unifactor)
	interes5	6.69	0.87	-4.14	21.43	$t(22)=-4.01, p<.001$	No	Si	Si	Interés (unifactor)
	interes6	5.93	1.20	-1.23	1.36	$t(22)=-7.01, p<.001$	Si	No	-	Eliminado
Compromiso	compro1	6.65	0.80	-4.61	28.95	$t(40.04)=-2.84, p=.007$	No	Si	Si	Compromiso (unifactor)
	compro2	6.65	0.93	-4.26	21.46	$t(33.67)=-3.49, p=.001$	No	Si	Si	Compromiso (unifactor)
	compro3	6.55	0.66	-1.17	0.20	$t(43.18)=-6.88, p<.001$	Si	Si	Si	Compromiso (unifactor)
	compro4	6.85	0.36	-2.04	2.21	$t(44.50)=-3.21, p=.002$	No	Si	Si	Compromiso (unifactor)
	compro5	2.09	1.37	1.43	1.81	$t(38.80)=-4.99, p<.001$	No	No	-	Eliminado
	esfuerzo1	2.06	1.54	1.62	1.71	$t(28.77)=-4.20, p<.001$	-	-	-	Eliminado
Esfuerzo	esfuerzo2	6.20	1.47	-2.42	5.41	$t(41.09)=-3.40, p=.001$	-	-	-	Eliminado
	esfuerzo3	2.15	1.39	1.38	1.18	$t(25.79)=-7.13, p<.001$	-	-	-	Eliminado
	persiste1	6.57	0.56	-0.88	-0.22	$t(35.21)=-5.48, p<.001$	No	Si	Si	Persistencia (unifactor)
	persiste2	6.29	1.08	-2.28	6.89	$t(28.53)=-4.28, p<.001$	No	Si	Si	Persistencia (unifactor)
	persiste3	6.64	0.69	-2.29	5.48	$t(30.01)=-3.40, p=.002$	No	Si	Si	Persistencia (unifactor)
	persiste4	6.58	1.09	-3.98	17.19	$t(27.15)=-3.11, p=.004$	No	Si	Si	Persistencia (unifactor)
Persistencia	persiste5	5.31	1.64	-1.15	0.53	$t(30.80)=-6.18, p<.001$	Si	No	-	Eliminado
	persiste6	5.91	1.98	-1.71	1.43	$t(27)=-5.97, p<.001$	No	No	-	Eliminado
	premed1	5.98	1.28	-1.76	3.31	$t(28.38)=-4.62, p<.001$	Si	Si	Si	Premeditación (unifactor)
	premed2	5.90	1.18	-1.25	1.57	$t(33.27)=-6.69, p<.001$	Si	Si	Si	Premeditación (unifactor)
	premed3	6.53	0.92	-3.24	14.83	$t(46)=-2.55, p=.01$	No	Si	Si	Premeditación (unifactor)
	premed4	5.27	1.66	-0.93	0.01	$t(34.91)=-5.96, p<.001$	Si	Si	Si	Premeditación (unifactor)
Planeación	premed5	5.02	1.74	-0.69	-0.46	$t(33.79)=-6.95, p<.001$	Si	Si	Si	Premeditación (unifactor)
	plan1	5.65	1.46	-1.31	1.08	$t(28.45)=-8.94, p<.001$	Si	Si	Si	Planeación (unifactor)
	plan2	6.51	0.74	-1.82	4.66	$t(24)=-6.35, p<.001$	Si	Si	Si	Planeación (unifactor)
	plan3	6.11	1.03	-1.26	1.30	$t(26.81)=-7.48, p<.001$	Si	Si	Si	Planeación (unifactor)
	plan4	5.09	1.70	-0.87	-0.14	$t(32.72)=-8.56, p<.001$	Si	Si	Si	Planeación (unifactor)
	plan5	5.92	1.15	-1.77	4.17	$t(27.26)=-6.71, p<.001$	Si	Si	Si	Planeación (unifactor)

Ejecución	ejecu1	5.57	1.36	-1.19	1.10	$t(30.99)=-5.50, p<.001$	Si	Si	No	Eliminado
	ejecu2	6.06	1.18	-1.85	4.40	$t(26.28)=-5.98, p<.001$	Si	Si	Si	Ejecución→ Flexibilidad
	ejecu3	5.70	1.30	-1.35	1.97	$t(29.79)=-4.67, p<.001$	Si	Si	Si	Ejecución→ Organización
	ejecu4	5.89	1.20	-1.87	5.00	$t(42)=-3.44, p=.001$	Si	Si	Si	Ejecución→ Organización
	ejecu5	6.58	0.58	-1.05	0.14	$t(30.55)=-3.21, p=.003$	No	Si	Si	Ejecución→ Flexibilidad
	ejecu6	6.24	1.08	-2.50	8.31	$t(25.10)=-3.38, p=.002$	No	Si	Si	Ejecución→ Organización
	ejecu7	5.92	1.28	-1.87	3.82	$t(26.83)=-4.23, p<.001$	Si	Si	Si	Ejecución→ Flexibilidad
	ejecu8	5.47	1.44	-1.04	0.68	$t(28.65)=-6.19, p<.001$	Si	Si	No	Eliminado
	ejecu9	5.34	1.59	-1.15	0.89	$t(28.10)=-5.13, p<.001$	Si	Si	Si	Ejecución→ Flexibilidad
	ejecu10	4.65	1.94	-0.60	-0.82	$t(42)=-1.83, p=.07$	-	-	-	Eliminado
	ejecu11	3.19	1.92	0.63	-0.89	$t(42)=-2.89, p=.006$	Si	Si	No	Eliminado

4. Identificar la congruencia en la direccionalidad de los reactivos. Para examinar lo anterior, se generaron tablas de contingencia para los 79 reactivos restantes. En las líneas se colocaron a los grupos con puntaje bajo y alto y en las columnas a las opciones de respuesta de la escala. Se verificó que el grupo con puntaje bajo tuviera mayor frecuencia en las opciones de menor valor (e.g. 1, 2, 3) y ninguna o muy pocas en las de mayor valor (6, 7). Lo contrario debería ocurrir para el grupo con puntaje alto.

Solamente 43 reactivos tuvieron un comportamiento adecuado en este aspecto.

5. Calcular la confiabilidad de la subescala mediante el alpha de Cronbach, con la finalidad de eliminar los reactivos que tenían poca relación con los demás y que por ende, disminuían la confiabilidad de la subescala.

Se eliminaron 9 reactivos (dif4, imp5, costo13R, bene6R, crealc6, inte6, compro5, persiste5, persiste6), porque disminuían la confiabilidad de su subescala. Se excluyeron, además, los tres reactivos planteados para medir esfuerzo, pues aunque tuvieron respuestas sesgadas y discriminaron, la confiabilidad arrojó puntajes negativos. Se probó invirtiendo su dirección pero el resultado fue el mismo. Quedaron 67 reactivos para el siguiente paso.

6. Efectuar un análisis factorial, determinando el tipo de rotación, según la

fuerza de la correlación entre reactivos.

En todas las subescalas, la correlación entre reactivos fue de mediana a baja, por lo que se empleó la rotación ortogonal en cada uno de los análisis factoriales de tipo exploratorio. Se eliminaron 2 reactivos que no cargaron en ningún factor (creevia8, ejecu11) y otros 2 porque tuvieron carga en dos factores (costo1, ejecu1). Esto puede apreciarse en la Tabla 2.

Las subescalas Importancia, Dificultad, Beneficios, Interés, Compromiso, Persistencia, Premeditación y Planeación fueron unidimensionales.

De la subescala Costos se extrajeron un indicador y un factor, nombrados Costo personal y Costo social, respectivamente. En la subescala Creencias de viabilidad se obtuvieron el factor Autoeficacia y los indicadores Expectativa y Familiaridad; en esta subescala apareció otro indicador, pero no se consideró debido a que su varianza explicada era muy poca. En la subescala de Creencias de alcance se hallaron el factor Honestidad y los indicadores Valores para el trabajo e Inclusión de otros. En Ejecución se obtuvieron tres factores; se eliminó al último debido a la poca cantidad de varianza explicada, quedando solamente los de Flexibilidad y Organización.

7. Calcular la confiabilidad para la conformación final de la subescala y para cada factor o indicador.

La confiabilidad más baja en las

subescalas unidimensionales fue para Premeditación, que tuvo .53 y la más alta para Beneficios con .85. Las varianzas que explicaron fueron desde 36.98% para Premeditación, hasta 67.28% para Dificultad.

Como era de esperarse, en las subescalas que tuvieron más de una dimensión, los indicadores fueron los más bajos en confiabilidad. Familiaridad tuvo .38, Expectativa tuvo .39, Inclusión de otros .40 y Valores para el trabajo .44, mientras que el factor Autoeficacia fue el más alto en confiabilidad, ya que tuvo .81. Las varianzas explicadas fueron de 14.16% a 30.66%, en el primer caso se trató de Familiaridad y en el segundo, de Costo personal (ver Tabla 2).

DISCUSIÓN

Se esperaba una correlación alta entre reactivos, lo cual no sucedió. Esta expectativa se apoyaba en la idea de Austin y Vancouver (1996), quienes consideraron que las dimensiones de las metas no son ortogonales, que muchas veces covarían y que son difíciles de separar.

Debe reconocerse que dos aspectos que pudieron haber disminuido la correlación entre reactivos fue 1) la redacción tan específica de los reactivos y que en muchos de ellos, 2) el área afectiva estaba presente. Un ejemplo del primer caso, fueron reactivos tales como Estoy familiarizado con las ac-

Análisis factorial exploratorio para 12 subescalas de Intención de Meta.

SUBESCALA/ÍTEMS		FACTORES QUE INTEGRAN			TOTAL
<i>Subescala 1: Dificultad</i>		Dificultad			
Es un desafío (dif1)		.92			
Es un reto (dif2)		.89			
Las acciones implicadas son difíciles (dif3)		.62			
<i>R²</i>		67.28%			
<i>α</i>		.67			
<i>Subescala 2: Importancia</i>		Importancia			
Es importante para mí (imp1)		.91			
Es un elemento importante para mi superación personal (imp2)		.78			
Me ayudará a conseguir otras metas (imp4)		.75			
Será un logro importante para mí (imp3)		.56			
<i>R²</i>		57.56%			
<i>α</i>		.75			
<i>Subescala 3: Costos*</i>		Costo personal	Costo social		
Me causa estrés (costo8)		.81	.16		
Me demanda mucho tiempo (costo2)		.76	-.08		
Afectará mi salud física o psicológica (costo1) ^a		.70	.42		
Me alejo de personas o actividades teniendo periodos de soledad (costo11)		-.14	.77		
Despertará envidias (costo5)		.18	.65		
Desatiendo a mi familia y amigos (costo12)		.24	.59		
<i>R²</i>		30.66%	26.14%		56.79%
<i>α</i>		.57	.46		.52

<i>Subescala 4: Beneficios</i>		Beneficios				
Traerá beneficios sociales en mi vida (bene1)		.87				
Me generará reconocimiento social (bene2)		.87				
Traerá beneficios económicos (bene3)		.82				
Me dará independencia (bene4)		.76				
Me traerá bienestar (bene5)		.71				
R^2		65.31%				
α		.85				
<i>Subescala 5: Creencias de viabilidad**</i>		Autoeficacia	Expectativa de resultado	Familiaridad	Indicador ^b	
Voy a lograrla gracias a mis habilidades y capacidades (creevia4)		.86	.05	-.09	-.07	
Soy capaz de llevar a cabo las acciones exitosamente (creevia1)		.83	.22	.18	.05	
Se deberá a mi dedicación (creevia2)		.81	-.01	.24	-.03	
Cuento con el apoyo de otros (tutores, familia, pareja, amigos, etc.) (creevia3)		.67	.12	-.04	.47	
Es probable que consiga el resultado deseado (creevia6)		.02	.85	.06	-.04	
Las circunstancias me ayudarán a lograrla (creevia9)		.18	.74	.10	.15	
Ya he alcanzado exitosamente metas parecidas (creevia5)		.00	.07	.89	-.09	
Estoy familiarizado con las acciones a realizar (creevia7)		.20	.10	.59	.28	
Cuento con los recursos necesarios (creevia8) ^c		-.03	.06	.09	.91	
R^2		28.97%	15.10%	14.16%		58.23%
α		.81	.39	.38		.68

Subescala 6: Creencias de alcance**		Honestidad	Valores para el trabajo	Inclusión de otros	
R-Me permito romper reglas con tal de lograrla (crealc1R)		.85	-.02	.09	
R-Me tienen que presionar (crealc2R)		.73	.31	-.19	
R-Paso por encima de otro(s), incluso siendo conocido(s) (crealc3R)		.64	-.28	.04	
Necesito ser honesto(a) (crealc5)		-.05	.79	-.02	
Debo trabajar en equipo (crealc4)		.01	.71	.25	
Busco el apoyo de otras personas (crealc7)		-.09	-.06	.87	
Tomo en consideración lo que los otros me dicen (crealc8)		.10	.31	.65	
R ²		24.13%	20.01%	18.53%	62.67%
α		.56	.44	.40	.44
Subescala 7: Interés		Interés			
Me hará sentir satisfecho(a) (inte1)		.91			
Me hará sentir orgulloso (inte2)		.89			
Me motiva (inte3)		.81			
Me interesa mucho lograrla (inte4)		.78			
Implica hacer cosas que me gustan o disfruto (inte5)		.55			
R ²		63.43%			
α		.84			
Subescala 8: Compromiso		Compromiso			
Estoy comprometido(a) con su alcance (compro1)		.81			
Me siento involucrado(a) (compro2)		.79			
Asumo los riesgos que ésta implica (compro3)		.75			
Estoy determinado(a) a alcanzarla (compro4)		.53			
R ²		52.89%			
α		.69			

<i>Subescala 9: Persistencia</i>		Persistencia			
Persevero en las actividades aún en la adversidad (persiste1)		.77			
Insisto en alcanzar la meta a pesar de los obstáculos (persiste4)		.66			
Debo ser tenaz o persistente (persiste3)		.65			
Me mantengo firme y soy constante (persiste2)		.65			
R^2		46.93%			
α		.57			
<i>Subescala 10: Premeditación</i>		Premeditación			
Me doy el tiempo para reflexionar antes de actuar (premed1)		.70			
La tengo siempre presente y me sirve de guía (premed2)		.67			
Me veo consiguiéndola con éxito (premed3)		.64			
Establezco la relación costo-beneficio de la meta para determinar su viabilidad (premed5)		.53			
Pienso demasiado en la meta (premed4)		.47			
R^2		36.98%			
α		.53			
<i>Subescala 11: Planeación</i>		Planeación			
Determino en dónde llevar a cabo las acciones (plan3)		.75			
Me preparo para desempeñar bien la tarea (plan2)		.74			
Identifico los posibles obstáculos y hago planes para enfrentarlos (plan1)		.72			
Elaboro un plan de trabajo general que incluya tiempos y submetas (plan4)		.71			
Planeo la secuencia de las acciones (plan5)		.58			
R^2		49.26%			
α		.71			

Subescala 12: Ejecución ^{**}	Flexibilidad	Organización	Factor 3 ^b	
Corrijo las acciones o los planes cuando NO me llevan al logro (ejecu2)	.80	.27	.15	
Aprovecho las oportunidades para actuar (ejecu7)	.78	-.17	.01	
Soluciono los problemas que se me presentan (ejecu5)	.54	.33	-.12	
Negocio con las personas (ejecu9)	.52	.04	.58	
Me formo hábitos (ejecu1) ^a	.51	.44	.00	
Organizo mi tiempo (ejecu3)	.08	.82	-.03	
Cumplo con los plazos señalados (ejecu4)	.15	.77	-.17	
Administro los recursos a los que tengo acceso (ejecu6)	.01	.54	.50	
Verifico constantemente el grado de alcance (ejecu8)	.36	.40	.32	
La cambio cuando creo que NO voy a poder lograrla (ejecu11) ^c	-.09	-.23	.80	
R^2	22.48%	21.68%		44.15%
α	.65	.62		.71
Las cargas factoriales > .40 están en negritas. Método de extracción: Componentes principales. * Rotación ortogonal con normalización Kaiser, obtenida en 3 iteraciones.				
^a Reactivo eliminado por cargar en dos factores.				
Las cargas factoriales > .40 están en negritas. Método de extracción: Componentes principales. ** Rotación ortogonal con normalización Kaiser, obtenida en 5 iteraciones. R= Al inicio del reactivo, indica que se recodificó antes del análisis factorial.				
^b Factor o indicador eliminado por tener una varianza explicada no significativa. ^c Reactivo eliminado por no cargar en ningún factor.				
Las cargas factoriales > .40 están en negritas. Método de extracción: Componentes principales. R= Al inicio del reactivo, indica que se recodificó antes del análisis factorial.				
Las cargas factoriales > .40 están en negritas. Método de extracción: Componentes principales. ** Rotación ortogonal con normalización Kaiser, obtenida en 5 iteraciones. R= Al inicio del reactivo, indica que se recodificó antes del análisis factorial.				
^a Reactivo eliminado por cargar en dos factores. ^b Factor o indicador eliminado por tener una varianza explicada no significativa. ^c Reactivo eliminado por no cargar en ningún factor				

ciones a realizar y Ya he alcanzado exitosamente metas parecidas, pues quizá al decir exitosamente, se hizo una diferencia cualitativa importante y alejó el haber hecho algo, de haberlo hecho muy bien. En el segundo caso, quizá el ejemplo representativo fueron los reactivos Persevero en las actividades aún en la adversidad e Insisto en alcanzar la meta a pesar de los obstáculos.

Considerando tanto la conformación de los factores, como las correlaciones medianas y bajas que se presentaron, pudiera decirse que las dimensiones guardan cierta independencia entre sí.

Por otra parte, en los estudios previos que utilizaron análisis factoriales, se muestra cómo no todas las dimensiones de meta logran agruparse en factores. Emmons (1989) obtuvo tres factores a partir de 19 dimensiones de la meta, quedando fuera diez de ellas y Cantor y Langston (1989) con 11 dimensiones encontraron tres factores, excluyéndose dos dimensiones de meta. Webb y Sheeran (2005) hallaron 12 factores con 53 reactivos, sin embargo, a partir del tercer factor las varianzas explicadas fueron inferiores a .08.

En el presente estudio de validación, la confiabilidad para algunos factores fue baja, lo que quizá pudo deberse a que se tendió a representar con amplitud al dominio del constructo mediante pocos reactivos. Debería

analizarse minuciosamente si la baja confiabilidad ocurre frecuentemente, pues en un estudio similar (Webb & Sheeran, 2005) se encontraron índices de .47 para un constructo y de .43 para un factor. En dicho estudio, la confiabilidad mejoró cuando se calculó a partir de los factores hallados (análisis factorial practicado con los reactivos de todos los constructos), que cuando se calculó según los constructos propuestos inicialmente.

CONCLUSIONES

En este trabajo se trató de integrar variables propias de teorías y modelos compatibles, para lo que se conformaron subescalas que permitieran hacer una validación de reactivos. Debe decirse que el fenómeno del alcance de metas además de dinámico es complejo, pues éste recibe influencia de muchas variables que inclusive están imbricadas, lo cual entorpece su esclarecimiento conceptual y por ende, su medición.

Austin y Vancouver (1996) mencionan que medir constructos latentes o dimensiones de la meta con autoinformes implica un proceso de inferencia, especialmente cuando se trata de deseos o conductas típicas, ya que tanto los participantes, como el investigador, suponen que ciertas acciones se activaron para conseguir la meta.

Si bien el autoinforme conlleva un

sesgo por parte del actor y del tiempo transcurrido entre el evento y la respuesta al cuestionario, podría mejorarse complementando la información con otro instrumento. Como en este caso se trató de un estudio prospectivo, la medición podría contrastarse con una escala que se aplicara después del alcance de la meta, para determinar lo que verdaderamente pensó, evaluó e hizo la persona para conseguir la meta. Con lo anterior, podría tenerse completo el espectro de pensamiento y acción desde la intención hasta la consecución.

Es recomendable llevar a cabo esta investigación con población general y con un mayor número de personas, pues quizá los datos psicométricos hallados tienen que ver con las particularidades de los participantes. En este caso, no fue posible porque se requería una población específica para estudios posteriores.

Queda como tema pendiente resolver la indiferenciación entre constructos. Esto pudiera hacerse mediante un esquema tridimensional que permitiera

contrastarlos espacialmente, considerando dos ejes cuyos extremos fueran motivación-volición y disposicional-situacional. Otra opción es lo que se propuso en el plan de prueba, con la convergencia de tipo de variables y pasos de alcance. Por ejemplo, ubicar temporalmente a las variables motivacionales, facilita su diferenciación, como puede apreciarse a continuación. Interés, compromiso, persistencia y esfuerzo son constructos enmarañados, que se aclaran cuando se considera que el interés aparece en la elección, el compromiso en la aceptación y el esfuerzo y la perseverancia en la ejecución.

Si bien no se lograron resolver los problemas en la medición de los constructos de meta, antes mencionados, siempre será un avance presentar qué ocurre en el abordaje del fenómeno en investigaciones como la que se presenta y por supuesto, estar abierto a la discusión para continuar dando pasos pequeños hacia la mejor comprensión de los objetos de estudio complejos.

REFERENCIAS

- Aguilar Villalobos, J. (1993). *Elaboración de escalas de autorregulación y sus relaciones con el desempeño en una tarea experimental y la frecuencia de actos de desorganización*. Tesis de Doctorado inédita, Universidad Nacional Autónoma de México, México, DF.
- Atkinson, J. W. (1974). The mainsprings of achievement-oriented activity. In J. W. Atkinson & J. O. Raynor, *Motivation and achievement* (pp. 13-41). USA: Winstons & Sons.

- Austin, J. T., & Vancouver, J. B. (1996). Goal constructs in psychology: structure, process, and content. *Psychological Bulletin*, 120(3), 338–375.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215.
- 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. In L. A. Pervin (Ed.), *Goal concepts in personality and social psychology* (pp. 19–85). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Bandura, A. (1993). Perceived Self-Efficacy in Cognitive Development and Functioning. *Educational Psychology*, 28(2), 117–148.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1–26
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Barlas, Y., & Yasarcan, H. (2006). Goal setting, evaluation, learning and revision: A dynamic modeling approach. *Evaluation and Program Planning*, 29, 79–87.
- Cantor, N., & Langston, C. A. (1989). Ups and downs of life tasks in a life transition. In L. A. Pervin (Ed.), *Goal concepts in personality and social psychology* (pp. 127–167). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Chulef, A. S., Read, S. J., & Walsh, D. A. (2001). A hierarchical taxonomy of human goals. *Motivation and Emotion*, 25(3), 191–232.
- Deutsch, M., & Krauss, R. M. (1965). *Theories in social psychology*. USA: Basic Books, Inc.
- Eccles, J. S., & Wigfield, A. (2002). Motivational beliefs, values and goals. *Annual Review of Psychology*, 53, 109–132.
- Emmons, R. A. (1986). Personal strivings: an approach to personality and subjective well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(5), 1058–1068.
- Emmons, R. A. (1989). The personal striving approach to personality. In L. A. Pervin (Ed.), *Goal concepts in personality and social psychology* (pp.87–126). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention and behavior: An introduction to theory and research*. USA: Addison-Wesley Publishing Company.
- Gollwitzer, P. M. (1999). Implementation intentions. Strong effects of simple plans. *American Psychologist*, 54(7), 493–503.

- Gollwitzer, P. M., & Brandstätter, V. (1997). Implementation intentions and effective goal pursuit. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(1), 186-199.
- Guan, J. (2004). *Achievement goals among high school students in physical education*. Unpublished doctoral dissertation, Texas A&M University, Texas.
- Hidi, S. (2000). An interest researcher's perspective: The effects of extrinsic and intrinsic factors on motivation. In C. Sansone y J. M. Harackiewicz (Eds.), *Intrinsic and extrinsic motivation: The search for optimal motivation and performance* (pp. 309-339). USA: Academic Press.
- Horvath, M., Herleman, H., & Mckie, R. L. (2006). Goal orientation, task difficulty, and task interest: A multilevel analysis. *Motivation and Emotion*, 30(2), 169-176.
- 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. In L. A. Pervin (Ed.), *Goal concepts in personality and social psychology* (pp. 291-326). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Little, B. R. (1983). Personal projects: A rationale and method for investigation. *Environmental Behavior*, 15(3), 273-309.
- 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., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation. *American Psychologist*, 57(9), 705-717.
- 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.
- López Suárez, A. D. (2011). *Factores que predicen el alcance de metas en ambientes académicos*. Tesis de Doctorado inédita. Universidad Nacional Autónoma de México, México, DF.
- 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.
- 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.
- Raabe, B., Frese, M., & Beehr, T. A. (2007). Action regulation theory and career self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 70(2), 297-311.
- Renninger, K. A. (2000). Individual interest and its implications for understanding intrinsic motivation. In C. Sansone y J. M. Harackiewicz (Eds.), *Intrinsic and extrinsic motivation: The search for optimal motivation and performance* (pp. 373-404). USA: Academic Press.
- Reyes Lagunes, I. y García y Barragán, L. F. (2008). Procedimiento de validación psicométrica culturalmente relevante: Un ejemplo. En S. Rivera Aragón, R. Díaz Loving, R. Sánchez Aragón e I. Reyes Lagunes (Eds.), *La psicología social en México*, XII (pp. 625-630). México: AMEPSO, Universidad de Guanajuato y UNAM.
- VandenBos, G. R. (Ed.). (2007). *APA Dictionary of Psychology*. España: Herder.
- Webb, T. L., & Sheeran, P. (2005). Integrating concepts from goal theories to understand the achievement of personal goals. *European Journal of Social Psychology*, 35, 69-96.