

CRECIMIENTO PSICOLOGICO Y MOTIVACIONES SOCIALES

Oswaldo Romero García
Universidad de los Andes y
ROGYA, C. A.

Resumen

Se presenta un modelo de crecimiento psicológico y una nueva conceptualización de las motivaciones sociales. El crecimiento es definido como un proceso a través del cual la persona genera construcciones integradoras cada vez más complejas sobre su realidad interior (individual) y exterior (social) que le significan cambios positivos como ser humano. Los motivos son contruidos como expresándose en dos dimensiones distintas: una interior y otra exterior. Su expresión ocurre además en pistas que le son propias, legítimas, y en las pistas de otros motivos. Estas "invasiones de pistas" suelen ocasionar problemas individuales y organizacionales. Los motivos tienen aspectos positivos y negativos para el crecimiento. Los aspectos negativos son debidos a exceso o debilidad de uno o más de los componentes operacionales. Se mantiene que el crecimiento psicológico es alimentado fundamentalmente por la motivación al logro. Ella afecta al crecimiento de manera directa e indirecta (a través de los otros motivos). Además, los cambios favorables en la motivación al logro provocan cambios en los motivos de afiliación y poder. Sin embargo, cambios positivos en estos dos motivos no ocasionan necesariamente repercusiones favorables en el área del logro personal.

Summary

A model of psychological growth and a new conceptualization of social motives are presented. Psychological growth is defined as a process by which a person produces integrating constructions, every time more complex, on his (her) inner reality (individual) and outer reality (social), that mean positive changes as a human being. Motives are conceived as expressing themselves in two different dimensions: inner and outer. Motives have positive and negative aspects of growth. Negative aspects are due to excess or deficiency of one or more of operational components. It is assumed that psychological growth is fundamentally feeded by achievement motivation.

1. CONCEPTOS

Crecimiento Psicológico

El crecimiento psicológico es definido como un **proceso a través del cual la persona genera construcciones integradoras cada vez más complejas sobre su realidad interior (individual) y exterior (social) que le significan cambios positivos como ser humano**. Conviene definir los conceptos involucrados.

Proceso

El crecimiento es concebido como proceso, no como resultado definitivo. Como proceso el crecimiento psicológico es construcción o reconstrucción de pensamientos, afectos y conductas que conducen a la conquista de metas superiores. Las metas pueden pertenecer a cualquiera de las motivaciones sociales, según la situación específica de cada persona. Pero para que la meta represente crecimiento su conquista debe significar un cambio en una dirección valiosa para la sobrevivencia de la especie humana.

Construcción Integradora

Una **construcción** es simplemente una interpretación de la realidad (Kelly, 1963; Viney, 1987). Cada ser humano es un intérprete activo de los mundos que habita, confiriendo significado y finalidad a eventos percibidos como aislados o como formando parte de conjuntos. Y la persona que crece es aquella que desarrolla construcciones cada vez más complejas de sí misma, de quienes la rodean y de la realidad toda.

Siempre debe entenderse que el individuo reacciona ante la realidad como la percibe y experiencia, es decir, como la construye. En cierto

sentido, la realidad es para cada persona su propio campo perceptual, como lo mantiene Rogers (1965) en su teoría de la personalidad y la conducta.

En nuestro contexto, **integración** no significa adaptar una nueva cognición a un sistema ya existente. Para que realmente haya integración, el sistema operante debe sufrir modificaciones positivas.

Una **construcción integradora** ocurre cuando la incorporación de consignaciones, afectos y conductas significan cambios hacia niveles superiores de la condición humana. Los niveles superiores de construcción integradora suelen conducir a la superación del Conocimiento Cultural Compartido (CCC), que es el conjunto de creencias que la sociedad enseña a sus miembros de todos los niveles de estatus socio-económico (Romero García, 1990). El individuo comprende las limitaciones del medio social en que vive y elabora construcciones que le permiten rebasar esas limitaciones.

Sin embargo, esta construcción sólo es realmente integradora en la medida en que la persona es capaz de funcionar eficientemente en la cultura mayor predominante. Es necesario que también participe de los pequeños haceres que permiten mantener el buen humor y los sentimientos de felicidad, tal como es documentado en el libro de Argyle (1987). Este bienestar es parte natural del equipamiento psicológico de la Persona-En-Crecimiento.

Las construcciones integradoras de nivel superior implican:

(a) Explicaciones más complejas y, por lo tanto, más vulnerables, en el sentido de ser sólo conjeturas y no

conocimiento definitivo. Crecimiento significa manejo abierto y creativo de la incertidumbre sobre los hechos y la gente, sin exigir una consistencia o definición totales. Estos niveles son superiores por ser más comprensivos y permeables que los niveles inferiores, en los cuales se exige de uno mismo y de los otros un comportamiento totalmente lineal y consistente.

(b) Mayor comprensión, en el sentido de manejo inteligente del fracaso propio y ajeno. Tal actitud significa un recurso efectivo para vencer las dificultades, fortaleza emocional para triunfar y no para encubrir el fracaso. El fracaso requiere ser construido dentro de un marco positivo, valorando debidamente el componente informacional y usándolo para introducir las modificaciones cognitivas, afectivas o conductuales que fueren necesarias. Una integración es superior a otra en la medida en que organiza la información de manera tal que facilita el seguir aprendiendo sobre uno mismo, la persona o el evento.

Construcción integradora interior alude al trabajo cognitivo, emocional y conductual exigido por todo cambio intrapersonal profundo. Abrirse a otras personas, reconocer errores, escuchar el feedback y procesarlo, cambiar pensamientos, afectos y conductas, son indicadores del trabajo de construcción o re-construcción integradora. Desde una perspectiva muy amplia, construcción integradora significa la aceptación del propio proceso de crecimiento como mutaciones personales con finalidad. La finalidad del crecimiento es seguir creciendo, permanecer en la vivencia del proceso de continuar integrando nuevas experiencias, hechos o conocimientos a nuestra propia identidad.

Es por este motivo que hablamos de construcción integradora, no de construcción integrada, ni tampoco de simple integración. Como mantuvo Hilgard (1968, p 377) la personalidad saludable debe alcanzar una organización integradora para ser capaz de manejar las demandas plurales de la sociedad contemporánea.

Construcción integradora exterior alude a la capacidad del sujeto para funcionar armónica y eficientemente en su entorno social. Para ello es necesario construir válidamente ese entorno. Es decir, construirlo de una manera tal que permita la comunicación y el compartir en el plano básico de la igualdad humana. Crecimiento superior no debe significar insensibilidad, incompreensión o desprecio hacia los que están debajo. Muy al contrario, el conocimiento superior debe ir acompañado de mayor sensibilidad, comprensión y aprecio hacia los naturalmente menos dotados y hacia los oprimidos por circunstancias sociales que a veces resultan insuperables para ellos.

Maslow (1970), en un estudio sobre gente autorrealizada, reporta que esas personas tienen una percepción de la realidad más eficiente y que sus relaciones con ella son más confortables. Otras características importantes de estos individuos son la aceptación propia, de otras personas y de la naturaleza, así como la espontaneidad y la naturalidad. Todo este conjunto de predisposiciones personales son de gran ayuda para construcciones exteriores genuinamente integradoras.

La construcción integradora exterior incluye: (a) aceptación y comprensión de conductas distintas a las propias en padres, hermanos, y de-

más familiares; (b) satisfacción familiar (cónyuge, hijos); (c) relaciones placenteras con Otros Significativos (amigos, conocidos); (d) comportamiento productivo en el ambiente laboral, comprensión y manejo inteligente de roles y estatus, y disfrute de las relaciones interpersonales en ese ambiente; (e) satisfacción con la vida misma, en el sentido de disfrutar la naturaleza y las creaciones más refinadas del hacer humano, como los productos artísticos, científicos y tecnológicos, esto es, disfrutar la condición humana en las amplias implicaciones de ser y existir.

El verdadero crecimiento psicológico involucra las dos dimensiones. Para alcanzar un crecimiento auténtico no se debe crecer en el plano interior solamente, o exclusivamente en el plano exterior. Ambos crecimientos son frágiles porque la persona es una, indivisible.

Cambios positivos como ser humano

Concebimos el crecimiento psicológico como un proceso de construcciones integradoras intra- e interpersonales con finalidad. Esa finalidad es el disfrute de niveles superiores de humanidad, definidos como formas de comportamiento que van en la dirección de expresar los valores que la evolución de la especie ha demostrado como superiores. Cambios positivos para el crecimiento individual son aquellos que van en la dirección de la evolución filogenética: mayor y mejor uso de la inteligencia y la creatividad; mayor respecto por los otros miembros de nuestra misma especie y por sus obras; mayor sensibilidad para entender las diferencias con nuestros semejantes; mayor consideración por los más débiles, como niños, enfermos y ancianos. Si

esas son las direcciones, entonces podemos compartir la definición de crecimiento como "cambio en una dirección valorada" (Jourard, 1968).

2. MOTIVACIONES: COMPONENTES OPERACIONALES

En cada conducta motivada pueden diferenciarse tres componentes operacionales fundamentales: **las metas, la instrumentación y los resultados.**

Metas

Las metas usualmente son consideradas incentivos exteriores que contribuyen a la energización de la conducta motivada. Estrictamente hablando las metas no existen independientemente de la construcción que el sujeto hace de la situación. Psicológicamente definimos como metas **a aquellos resultados anticipados que contienen propiedades motivacionales.** Las verdaderas metas psicológicas son las intrínsecas, las que representan necesidades inherentes a la construcción que la persona ha hecho de la situación.

Instrumentación

La instrumentación se refiere al proceso de planificación, ejecución y evaluación parcial y final de las conductas que conducen a la obtención de la meta. Como tal, ella incluye el diseño y la ejecución de secuencias conductuales, auto feedback, eliminación de conductas inapropiadas, selección de nuevas conductas y evaluación de los resultados finales en términos de comparación con los resultados anticipados (metas). Puesto que una meta puede ser alcanzada siguiendo pistas motivacionales distintas, el análisis de la instrumentación ayuda a identificar el motivo responsable de la ejecución.

Resultados

Los resultados son las anticipaciones concretadas en productos de la instrumentación. El potencial energizante de los resultados depende del nivel de excelencia establecido para las metas. Si ese nivel ha sido bajo, los resultados logrados carecerán de propiedades energizantes fuertes. Si el nivel ha sido demasiado alto, prácticamente imposible de alcanzar, de nuevo los resultados no serán particularmente útiles para la iniciación de nuevas conductas. Pero cuando la meta ha sido de una dificultad de moderada hacia alta (difícil pero alcanzable), entonces los resultados son energizantes.

3. MOTIVACIONES: DIMENSIONES EXPRESIVAS

En cada motivo hemos diferenciado una **dimensión interior** (intrapersonal), relevante para la construcción integradora interior, y una **dimensión exterior** (interpersonal), relevante para la construcción integradora exterior. Al tratar cada motivo las dimensiones expresivas se harán transparentes.

Pistas

En esta construcción se asume la existencia de pistas motivacionales, es decir, **áreas de funcionamiento social en las cuales el motivo puede expresarse legítimamente**. La afiliación exterior se expresa con toda legitimidad en el campo de las relaciones interpersonales cercanas (familiares, amigos, conocidos) e íntimas (pareja), en las cuales juega papel fundamental la expresión sincera del afecto, el apoyo emocional y el compartir todas aquellas experiencias emocionales que dan color y

variedad a la existencia humana. El motivo de logro interior tiene su campo natural en el ámbito del trabajo, en el cual la competencia o experticia profesional, la responsabilidad, y el nivel de calidad de los resultados (excelencia), deberían determinar la asignación de individuos a las tareas y la compensación recibida por el desempeño. La motivación de poder puede expresarse legítimamente en el ejercicio de cargos de autoridad de diferentes niveles o características. Los cargos públicos, obtenidos mediante elección o nombramiento, son sólo un tipo de ellos. Pero el ejercicio del poder es legítimamente aceptado cuando quien lo sufre lo merece como protección (niños), o como ayuda (aprendices), o como castigo (delinquentes). Las diferencias de estatus (edad, riqueza) también suelen legitimar el ejercicio del poder, aunque ello no implique necesariamente justicia. La noción de pista ha sido introducida como un recurso para explicar el funcionamiento motivacional. Cuando los motivos son expresados en sus pistas naturales surgen menos problemas y ellos son más fáciles de resolver, puesto que afectan un menor número de áreas conductuales. Pero cuando un motivo se expresa en una pista que no es legítima, esto es, cuando **invade** otras pistas, entonces los problemas son mayores. Las dificultades no derivan solamente de la cantidad de áreas invadidas sino del esfuerzo de reconstrucción que significa para el individuo volver a la pista en la cual el motivo se manifiesta naturalmente. La inversión cognitiva y afectiva puede ser de tal magnitud que el regreso es percibido como imposible, o como demasiado detrimental para la autoestimación del sujeto.

4. MOTIVACIONES: ASPECTOS POSITIVOS PARA EL CRECIMIENTO PSICOLOGICO

Cada motivo presenta a su vez **aspectos positivos y aspectos negativos** para el crecimiento psicológico, tanto en la dimensión interior como en la exterior. La valencia de los aspectos está determinada por la presencia exagerada o disminuida de uno o varios componentes operacionales.

Logro

La motivación al logro es **una red de conexiones cognitivo-afectivas relacionadas con el desarrollo personal, implicando un uso exigente de capacidades y destrezas para beneficio personal y colectivo**. En su dimensión interior, el área natural para su expresión es el desarrollo personal, la concreción en hechos de aquellas demandas de hacer con significado personal. Las metas de la persona son importantes para ella y poco importa que para otros resulten nimias o despreciables. Y la importancia es sólo entendible dentro de la construcción global que la persona hace de su vida y de su mundo.

En su dimensión exterior la motivación al logro puede medirse como **interés por el crecimiento de otros (individuos, organizaciones, sociedad), manifestado a través de una instrumentación en términos de logro**. Esto se traduce en interés por las metas, persistencia y resultados excelentes de otros significativos. También puede expresarse como mejoramiento de la calidad de vida de otros, como cuando se enriquece el ambiente hogareño de los padres. Y también la motivación de logro se expresa hacia el exterior cuando la

persona crea o hace algo que realmente contribuye al desarrollo económico de la organización, la comunidad o la sociedad toda. (McClelland y Winter, 1971). Desafortunadamente, la cultura del subdesarrollo, como toda cultura, contiene en su interior los mecanismos que le permiten su sobrevivencia y perpetuación. Uno de esos mecanismos es inhibir la expresión al logro que espontáneamente muestran los niños (Salom de Bustamante y D'Anello Koch, 1990), y otro consiste en fortalecer las motivaciones alternativas del poder y la afiliación en los adultos. Esto último se logra muy efectivamente a través de las escuelas de todos los niveles y de los medios de comunicación de masas.

Afiliación

La motivación afiliativa es **una red de conexiones cognitivo-afectivas relacionadas con el sentirnos bien con nosotros mismos y los demás**. Ambas necesidades son inseparables. Constituyen dos caras de la misma moneda. El amor a nosotros mismos es un pre-requisito para amar a los demás y para que los demás nos amen. Este amor auto-referido pudiera ser conceptualizado como **Autoestima**. En Venezuela, la investigación psicosocial ha mostrado que los puntajes en escalas de autoestima no correlacionan significativamente con el desempeño académico, pero sí con la actuación social (Salom de Bustamante, 1990). Nuestra tesis es que la persona alimenta su autoestima de las fuentes motivacionales que la sociedad legitima. En sociedades desarrolladas esas fuentes pueden estar ubicadas en los dominios del logro (desempeño académico, laboral), y en sociedades subdesarrolladas en los dominios de las relacio-

nes interpersonales (aceptación grupal, simpatía). El comportamiento de los venezolanos pareciera corresponder a este último caso.

Volcada hacia el exterior, el campo natural de la motivación afiliativa es el de las relaciones interpersonales, comenzando por el **Amor familiar**, incluyendo todas las relaciones padre-hijos, madre-hijos, y demás vinculaciones afectivas existentes entre miembros de una misma familia. En las relaciones afiliativas más fuertes, como en las propias de las parejas, la intimidad es un requerimiento sustancial (Douvan, 1977). En las parejas, mientras mayor es el afecto, mayor la intimidad.

El **Apoyo afectivo** a amigos es un punto que requiere especial atención. La investigación sobre venezolanos no ha encontrado en ellos una presencia fuerte de la motivación afiliativa facilitadora del logro (McClelland, s. f.; Salom de Bustamante, Morales de Romero, y Romero García, 1984). Además, pareciera ser que nuestra motivación afiliativa está saturada de sensiblería y procura que quien la reciba se sienta bien independientemente de sus acciones. Terminamos, entonces, reforzando conductas inapropiadas o improductivas. Para que el **apoyo afectivo** contribuya positivamente con el crecimiento psicológico debe ser firme en la expresión de la solidaridad y maduro en la aceptación objetiva del fracaso o la adversidad. La motivación afiliativa también se expresa exteriormente a través de la **Capacidad de Compartir** experiencias individuales y sociales. Es como la capacidad de socializar por el solo placer de hacerlo, sin segundas intenciones, sin intereses ocultos.

Poder

La motivación de poder es **una red de conexiones cognitivo-afectivas relacionadas con el control de nuestra propia conducta y la conducta de los demás**. En su dimensión interior, las sensaciones de poder se originan en el éxito alcanzado en el **Autocontrol**, en la capacidad para dominar emociones, pensamientos y conductas, y en la **Fortaleza interior**, correspondiendo, según McClelland (1975), a la fase 2 de la evolución de este motivo.

El dominio de cogniciones, afectos y conductas es, sin duda, instrumental para el crecimiento psicológico. La persona necesita sentirse y actuar con fortaleza para enfrentar con éxito los retos del crecimiento.

Dirigida hacia el exterior, esta fortaleza interior puede expresarse en la forma de **Asertividad**, definida como una **demanda exitosa de respeto para nuestra construcción particular de la situación y para nuestra persona**.

Ella exige del actor el coraje necesario para inspirar respeto y suficiente autocontrol para no tornarse agresivo o autoritario. La asertividad es la forma interpersonal productiva de expresar el poder interior.

Otra expresión exterior del poder es la que llamamos **Poder altruista**. En la asertividad lo fundamental no es influenciar a los otros sino defender nuestras construcciones. En el poder altruista tampoco existe la intención manifiesta de dirigir o mandar, sino de ejercer una influencia que generalmente es solicitada por el beneficiario. **El poder altruista es definido como la utilización de nuestros propios recursos psicológicos, y de otros recursos humanos**

y materiales, para apoyar el desarrollo de otras personas. El elemento a ser subrayado es el uso de nuestros recursos interiores. Es nuestra capacidad para convencer o persuadir, y también nuestra capacidad de aparecer ante otros como modelo digno de ser imitado. Es una especie de "poder personal" usado para estimular a otros a obtener resultados beneficiosos para ellos mismos.

Nuestro concepto de poder altruista es distinto al denominado **Poder socializado** (McClelland, 1975), aunque ambos pudieran compartir

alguna varianza común. Por poder socializado entendemos el **uso de recursos exteriores para alcanzar las metas individuales o grupales**.

El poder socializado está muy ligado al ejercicio de roles de mando formal. Pero sabemos que el puro apoyo material exterior no es necesariamente suficiente para motivar o inspirar. Se necesita ese componente de poder interior contagioso que hemos adscrito al poder altruista.

La Tabla 1 presenta los aspectos positivos de los motivos sociales para el crecimiento psicológico.

TABLA 1 MOTIVOS SOCIALES: ASPECTOS POSITIVOS PARA EL CRECIMIENTO PSICOLOGICO			
	LOGRO	AFILIACION	PODER
Dimensión Interior	Experticia Eficiencia Excelencia	Autoestima Satisfacción personal	Autocontrol Fortaleza interior
Dimensión Exterior	Crecimiento psicológico de otros. Mejoramiento de Calidad de Vida. Desarrollo Económico Nacional.	Amor familiar Apoyo afectivo Capacidad de compartir	Asertividad Poder altruista Poder socializado

5. MOTIVACIONES: ASPECTOS NEGATIVOS PARA EL CRECIMIENTO PSICOLOGICO

Los aspectos negativos de las motivaciones sociales sobre el crecimiento psicológico pueden ser contruidos como excesos o deficiencias en uno o varios componentes operacionales de esas motivaciones. Este abordaje tiene la ventaja de llevar implícitas las conductas de ayuda dirigidas a fortalecer el proceso de crecimiento.

Exceso de Componentes Operacionales

Aunque las dimensiones positivas de los motivos favorecen el crecimiento, aceptamos que cualquier motivo puede conducir a extremos dañinos. Estos extremos pueden ser contruidos como excesos en uno o varios componentes operacionales. Para algunos, el perfeccionismo pareciera estar asociado exclusivamente al motivo de logro. Desde la perspectiva presentada en este papel, el perfeccionismo es una exageración

en los componentes Meta (M) y Resultados (R) en la dimensión interior de los motivos, traduciéndose como Meticulosidad en la pista del logro, como Narcisismo enfermizo en la pista de la afiliación y como Autocontrol incapacitante en la pista del poder.

Así como existe una motivación al logro que alimenta el desarrollo personal, el éxito, es observable que la presencia excesivamente fuerte de la necesidad de logro puede convertirse en Meticulosidad exagerada. En tal caso, la obsesión por los detalles, por disponer de todos los recursos y del tiempo estrictamente estimado, pueden traducirse en dudas, debilitamiento de las decisiones o franca inactividad o parálisis. La Meticulosidad deja de ser un recurso (medio) para asegurar la excelencia y se convierte en un fin en sí mismo, perdiendo funcionalidad y generando toda clase de problemas interpersonales. En lugar de favorecer el crecimiento, la Meticulosidad exagerada lo entorpece.

En el ámbito de la motivación afiliativa dirigida hacia el interior, una preocupación excesiva por el cuidado del propio cuerpo o de la apariencia personal, se transforma a veces en un narcisismo enfermizo. Necesitamos querernos a nosotros mismos y cuidar nuestro cuerpo, pero una excesiva concentración en la auto-imagen física o psicológica suele evitar aprehensiones más objetivas de nuestro comportamiento y de su impacto sobre los seres que nos rodean.

La motivación de poder interior, por su parte, puede llevarnos a exagerar el autocontrol hasta los extremos de la inhibición de comportamientos potencialmente favorables para nuestro crecimiento, o hasta la misma impotencia conductual. Un

exagerado autocontrol disminuye abiertamente las posibilidades de aprendizaje de la persona.

En la misma dimensión interior, un exceso en Instrumentación (Ins) puede conducir a resultados conductuales comúnmente designados con la misma etiqueta: aislamiento. Una fuerte necesidad de logro intrapersonal puede llevar al **aislamiento**. La persona se concentra tanto en su tarea que el mundo exterior carece de atractivos.

En el caso de la afiliación, un amor apasionado por otra persona cierra el campo perceptual. Sólo tiene significado lo expresado por la persona amada y las sugerencias provenientes de otros significativos carecen de valor. En ocasiones, el individuo o la pareja cultivan un **aislamiento** que les permite percibirse como distintos y hasta heroicos.

Y también la necesidad de poder suele conducir a la soledad, que es una forma de **aislamiento**. El poder excesivo provoca desconfianza y temor en quienes interactúan con el poderoso. Los sujetos en funciones de poder pueden ser adulados, complacidos, pero pocas veces verdaderamente entendidos y admirados. La soledad podría, por un lado, propiciar la reflexión y el crecimiento interior en los terrenos de la motivación al logro, pero en la pista del poder significa negarle al poderoso lo que él más busca y desea: el reconocimiento que le hace sentirse precisamente poderoso.

En la dimensión exterior, la cara negativa de los motivos también lleva a resultados conductuales similares, aunque de origen distinto. Desde nuestro punto de vista, construimos la ambición como exceso motivacional, tanto en el aspecto energiza-

dor como en la especificidad de la meta. Si la acumulación de riqueza deja ser un indicador de capacidad y éxito para convertirse en una obsesión enfermiza (avaricia), estamos en presencia de una **ambición** originada en la motivación al logro. Cuando una mujer se enamora de un hombre objetivamente inalcanzable (amor imposible) y elimina sus interacciones con otros hombres, estamos en presencia de una **ambición** afiliativa exagerada. Y cuando un hombre de capacidades moderadas y escasa preparación se obsesiona con el ejercicio de un alto cargo de poder (cargo inalcanzable), presen-

ciamos una **ambición** desmedida en el ámbito de la motivación de poder.

La explotación puede ser construida como un exceso en los tres componentes de los motivos. Se exageran las metas, haciéndolas prácticamente inalcanzables. Se exagera la instrumentación, requiriendo esfuerzos inhumanos. Y se exageran los resultados, siempre considerándolos injustamente insuficientes o inapropiados. Cada motivo puede derivar en explotación. Puede hablarse de un logro explotador, de una afiliación explotadora y de un poder explotador.

TABLA 2
MOTIVOS SOCIALES:
ASPECTOS POSITIVOS PARA EL CRECIMIENTO PSICOLOGICO

	LOGRO	AFILIACION	PODER
Dimensión Interior	Exceso en M y R: Perfeccionismo: Meticulosidad Exceso en Ins: Aislamiento: Concentración	Exceso en M y R: Perfeccionismo: Narcisismo enfermizo Exceso en Ins: Aislamiento: Amor obsesivo	Exceso en M y R: Perfeccionismo: Autocontrol excesivo Exceso en Ins: Aislamiento: Soledad del poderoso
Dimensión Exterior	Exceso en M y R: Ambición: Riqueza inalcanzable Exceso en M, R e Ins: Explotación Debilidad en Ins: Inhibición	Exceso en M y R: Ambición: Amor imposible Exceso en M, R e Ins: Explotación Debilidad en Ins: Inhibición	Exceso en M y R: Ambición: cargo inalcanzable Exceso en M, R e Ins: Explotación Debilidad en Ins: Inhibición
M= Metas R= Resultados Ins= Instrumentación			

Debilidad en Componentes Operacionales

La debilidad de uno o varios componentes operacionales se traduce en una disminución de la capacidad

energizadora del motivo. Por ejemplo, unas metas relativamente indefinidas pueden significar pérdida de esfuerzo y recursos, retardando la obtención de los resultados finales. En este caso el individuo no sufre necesariamente daños orgánicos.

Simplemente difiere involuntariamente la obtención de los beneficios, mostrando baja productividad. La situación es distinta cuando la persona presenta una alta saturación del motivo e **inhibe**, sin embargo, su expresión. Lo que se inhibe puede ser la comunicación de: (a) Estrategias que conducirían al éxito en una tarea particular (logro exterior); o (b) Afectos positivos hacia una persona que permitirían fortalecer una relación altamente valorada (afiliación exterior); o (c) Estrategias de influencia (poder altruista) o control (poder socializado) que ayudarían al éxito de una unidad de trabajo o toda una organización.

Los efectos nocivos del motivo de poder, posiblemente inhibido, han sido documentados en Venezuela. Romero García y Salom de Bustamante (1990) reportaron que supervisores industriales fundamentalmente orientados hacia el poder se estresaban más y sufrían más enfermedades (depresivo-ansiosas y migrañas y cefaleas) que sus colegas fundamentalmente orientados hacia la afiliación. Los aspectos negativos de los motivos para el crecimiento psicológico son presentados en la Tabla 2, página 16.

6. CRECIMIENTO PSICOLOGICO, INDIVIDUO Y SOCIEDAD

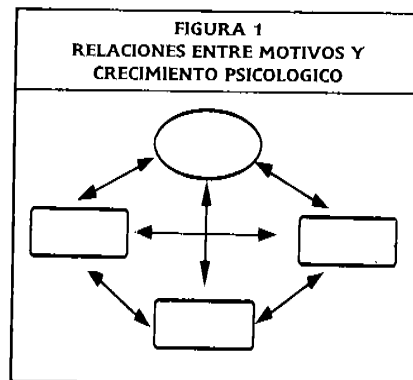
Crecimiento Psicológico Individual

A nivel individual el crecimiento puede ocurrir debido al fortalecimiento de los aspectos positivos de cualquiera de los tres motivos. Esto es, concebimos el crecimiento como influenciado por el logro, la afiliación y el poder. El fortalecimiento de cada

motivación es función de las carencias o excesos a ser corregidos para propiciar el crecimiento psicológico, esto es, la integración interior y exterior. Enfrentado a la tarea de ayudar efectivamente a una persona específica en un momento también específico, el interventor construirá la situación como demandando incrementos o decrementos en áreas motivacionales particulares del cliente. Y ello es razonable y efectivo para el crecimiento psicológico de individuos concretos.

Para un sujeto específico, el crecimiento puede requerir un aumento de la motivación al logro interior (mejor desempeño reconocido como incremento salarial), un aumento del poder interior (fortaleza) y exterior (asertividad), y un aumento de la afiliación interior (autoestima). Tal menú sería conveniente para un profesional que está demostrando excelencia en su desempeño, pero que está subpagado y no tiene fortaleza interior ni asertividad suficientes para hacer valer sus derechos ante el supervisor u otras instancias superiores en la organización, y como consecuencia de tal estado de cosas comienza a abrigar sentimientos de autodevaluación e insatisfacción personal. Los incrementos en fortaleza interior y asertividad facilitarán las demandas de una compensación proporcional al desempeño, y el éxito en esta lucha provocará seguramente el fortalecimiento de la autoestima. En otros casos, el menú puede ser distinto. Debe también aceptarse que la mayor parte de las personas no serán capaces de alcanzar grados elevados de autorrealización y que exigirlos sólo contribuiría a mantenerlas en un estado de constante ansiedad. Los resultados del crecimiento serán proporcionales al potencial de

la persona. No se trata de validar indirectamente la detención temprana del crecimiento presentada por muchos individuos, sino de aceptar con todo realismo los límites mayores impuestos por la naturaleza o la sociedad. Dentro de tales límites, sin embargo, la persona dispone de amplios espacios que serán imposibles de llenar aún dedicándoles toda la vida. Es en este sentido que la frase "el cielo es el límite" cobra pleno significado. Cada uno de nosotros tiene por delante espacios infinitos para nuestro propio crecimiento, siendo la altura de los techos función de nuestro propio esfuerzo. La Figura 1 ilustra la relación entre motivos y crecimiento psicológico.



Como lo muestra la Figura 1 los tres motivos están conectados entre ellos mismos y con el crecimiento. Una ganancia en autoestima o en poder interior pueden ayudar al crecimiento. Sin embargo esas ganancias no pueden ser bien comprendidas si son tomadas aisladamente. Es necesario la consideración global de la persona para evaluar acertadamente el papel jugado por cada motivo. Si una persona presenta una autoestimación ya bastante elevada y sin correspondencia razonable con

su nivel de ejecución, un incremento en la misma dirección más que una ganancia pudiera significar una barrera para un crecimiento realmente significativo. Esta autoestima alta, pero desligada completamente del desempeño, suele convertirse en obstáculo para la realización del sujeto. Así, su fuerte autoestima termina impidiéndole su crecimiento.

Lo anterior puede ocurrir en personas de bajo potencial intelectual, pero muy trabajadoras. Gracias a esfuerzos sostenidos y al uso de estrategias de influencia interpersonal culturalmente aceptadas, ellas llegan a conquistar posiciones de alta exigencia intelectual sin jamás alcanzar un manejo cognoscitivo realmente superior. Son dueñas de una posición, pero carecen del conocimiento profundo y de las actitudes de mesura intelectual correlativas. En general, cambios favorables en la cara positiva de los motivos de afiliación y poder no necesariamente implican ganancias en la motivación al logro. Un aumento en la autoestima puede provenir de éxitos alcanzados en el manejo de las relaciones interpersonales, sin involucrar ni siquiera tangencialmente la esfera del logro. O un incremento en poder interior puede estar originado en el éxito obtenido en el control de conductas de agresividad u odio, sin que tal éxito repercuta directamente en el nivel de logro del sujeto. Nótese que no se afirma que el éxito en el ámbito de la afiliación o el poder interior no puedan beneficiar el nivel de logro del sujeto, sino que no lo hacen **necesariamente**.

Pero ganancias en los aspectos positivos de la motivación al logro suelen ocasionar cambios favorables para el crecimiento en las motivaciones de afiliación y poder. Tampoco

creemos que en este caso el efecto sea inevitable, pero si asumimos que es mayor la probabilidad de que ese efecto ocurra. Piénsese en un profesional que después de 6 ó 7 años trabajando, siente la necesidad de obtener un doctorado en la disciplina que practica. Busca la información necesaria para elegir la institución y la modalidad académica más apropiada para su caso y finalmente implementa un sistema de actividades que le permiten combinar productivamente el trabajo y el estudio. En el tiempo estimado recibe su título de doctor, obteniendo además un alto promedio de calificaciones y sabiendo y sintiendo que realmente ha perfeccionado sus conocimientos y destrezas profesionales. Todas las conductas descritas provienen de una fuerte motivación al logro, y el éxito en este ámbito producirá casi inevitablemente ganancias en la autoestimación (satisfacción por lo realizado, incremento en autovaloración) y en el poder interior (mayor fortaleza, saberse fuerte para vencer obstáculos) y en el poder exterior (mayor asertividad, quizás mayor poder altruista y socializado).

Estas relaciones son posibles debido a las áreas de funcionamiento personal involucradas por la motivación al logro. Esta motivación implica el control personal interno, que viene a traducirse en responsabilidad directa por los resultados, y alude también a algo más profundo en el ser humano: su necesidad de explorar el ambiente y de controlarlo, implicando al mismo tiempo los sentimientos de auto-eficacia derivados de ese control. El hombre es más humano en la medida que aumenta sus conocimientos, que comprende mejor las relaciones entre los eventos y entre las personas. Ese cono-

cimiento lo capacita para anticipar los sucesos futuros, le permite planificar y evaluar anticipadamente los resultados.

El ejercicio de estas funciones definidoras de la humanidad tiene una repercusión mayor que las centradas en los afectos (afiliación) o en el simple control interpersonal (poder). Por eso es que estamos convencidos que la motivación por excelencia para el crecimiento psicológico es la motivación al logro, entendida en este amplio sentido de necesidad de desarrollo personal a través del uso exigente de las capacidades humanas. En esta amplia construcción la motivación al logro y la motivación de autorrealización (Maslow, 1970) podrían yuxtaponerse al menos parcialmente. Sin embargo, mantengamos nuestra concepción de la motivación al logro por considerarla más cercana al hombre común. Aceptamos que los niveles realmente superiores de desarrollo personal son alcanzados por pocas personas, pues requieren de esfuerzos casi imposibles para la persona promedio. Pero creemos que con una intensidad menor el crecimiento psicológico es posible para la mayor parte de las personas. Una actitud de apertura al feedback exterior y un constante diálogo interior son, sin embargo, pre-requisitos para este crecimiento. Es necesaria la apertura ante otras personas. La exposición desnuda ante otros lleva a descargar penas, sufrimientos y adversidades que nos han debilitado y llenado de temores. Durante la apertura, la persona llega a sentirse "liviana", despojada de malestares, capaz de re-iniciar conductas de autoafirmación y superación. Una audiencia cálida y nutritiva ayuda a este proceso. El diálogo anterior sirve para continuarlo.

REFERENCIAS

- Argyle, M. (1987). **The psychology of happiness**. London: Methuen & Co. Ltd.
- Douvan, E. (1977). Interpersonal relationship: Some questions and observations. In G. Levinger y Harold L. Raush. **Close relationships: Perspectives on the meaning of intimacy**. Amherst: University of Massachusetts Press.
- Hilgard, E. R. (1968). Human motives and the concept of the self. En C. Gordon y K. J. Gergen: **The self in social interaction**. (Vol. I). New York: John Wiley and Sons.
- Jemmott III, J. B. (1987). Social motives and susceptibility to disease: Stalking individual differences in health risk. **Journal of Personality**, **55**, 267-298.
- Jourard, S. (1968). Healthy personality and self-disclosure. En C. Gordon y K. J. Gergen: **The self in social interaction**. (Vol. I). New York: John Wiley and Sons.
- Kelly, G. A. (1963). **A theory of personality: The psychology of personal constructs**. New York: W. W. Norton & Co.
- Maslow, A. H. (1970). **Motivation and personality**. N. Y.: Harper & Row Publishers.
- McClelland, D. C. (1975). **Power: The inner experience**. New York: Irvington Publishers.
- McClelland, D. C. (s.f). **Informe sobre el perfil motivacional observado en Venezuela en los años 1930, 1950 y 1970**. Caracas: Fundación Venezolana para el Desarrollo de Actividades Socioeconómicas, Mimeo.
- McClelland, D. C., & Winter, D. G. (1971). **Motivating economic achievement**. New York: The Free Press.
- Rogers, C. R. (1965). **Client-centered therapy**. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Romero García, O. (1987). Investigación Motivacional en el Laboratorio de Psicología de la Universidad de los Andes. Mérida: Laboratorio de Psicología (ULA), Publicación **80**.
- Romero García, O. (1990). Cultura Mayor y Cultura industrial: Semelanzas y Diferencias: **Memorias EVEMO 3**, 247-254.
- Romero García, O. y Salom de Bustamante, C. (1990). Poder, Afiliación, Estrés y Estado General de Salud. **Memorias EVEMO 3**, 444-449.
- Salom de Bustamante, C. (1990). Necesidad de Logro, Exito y Fracaso en el Area Afiliativa y sus Efectos en la Autoestima Académica. **Memorias EVEMO 3**, 71-77.
- Salom de Bustamante, C. Morales de Romero, M., y Romero- García, O. (1984). Motivación de Logro en Guayana: Análisis Motivacional de la Revista Uyapar. Mérida: Laboratorio de Psicología (ULA), Publicación **42**.
- Salom de Bustamante, C. y D'Anello Koch, S. (1990). Motivaciones de Logro, Poder y Afiliación en Adolescentes. **Memorias EVEMO 3**, 176-182.
- Viney, L. L. (1987). **Interpreting the interpreters**. Malabar, Florida: Robert E. Krieger Publishing Company.