

CRECIMIENTO PSICOLOGICO: COMO ES AFECTADO POR EL LOGRO, EL PODER POSITIVO Y EL ESTRES

*Colombia Salom de Bustamante,
Oswaldo Romero García
Universidad de los Andes
y ROGYA, C. A.*

Resumen

El estudio estuvo dirigido a mostrar cómo el Crecimiento Psicológico es influido por la Motivación de Logro, el Poder Positivo y un adecuado manejo del estrés. Los sujetos fueron 101 trabajadores. Se utilizó el modelo causal del análisis de pasos con una variable exógena (Motivación de Logro) y tres variables endógenas (Poder Positivo, Estrés y Crecimiento). Se hipotetizó y encontró que la Motivación de Logro tiene un efecto directo sobre el Crecimiento y un efecto indirecto, mediado por el Poder Positivo y el Estrés. Los resultados brindaron apoyo a la conceptualización planteada. Se presentan las ventajas, tanto a nivel personal como empresarial, que ofrece la Motivación al Logro como variable que influye en el Crecimiento. Se discuten las aplicaciones de estos hallazgos para las organizaciones.

Summary

The present study was aimed at pointing out how psychological growth was influenced by achievement motivation, positive power and a suitable handling of stress. Subjects were 101 workers. The stepwise causal model was used with an exogen variable (achievement motivation) and three endogen ones (positive power, stress and growth). It was hypothesized and also found that achievement motivation had a direct effect on growth and an indirect one, mediated by positive power and stress. The results provided support to the proposed conceptualization.

El Crecimiento Psicológico

Hemos concebido el Crecimiento Psicológico como un "proceso a través del cual la persona genera cons-

trucciones integradoras cada vez más complejas sobre su realidad interior (individual) y exterior (social) que le significan cambios positivos como ser humano" (Romero García, 1991, p.

15). Esta definición postula el Crecimiento como un proceso de trabajo cognitivo, a través del cual el hombre va cambiando progresivamente su autoimagen en direcciones favorables para él como individuo y para la misma especie. Las construcciones son interpretaciones sobre su propia realidad y sobre la realidad exterior. Pero esas construcciones son integradoras, no integradas, queriendo significar que ellas representan superación de los estados existenciales actuales y no adaptación mecánica al entorno, o aceptación resignada de una identidad personal o cultural específica. Esta postura teórica es de la mayor necesidad en sociedades como la venezolana, en la cual las presiones culturales más fuertes operan en la dirección de eliminar la diferenciación personal en aras de un igualitarismo empobrecedor, tanto a nivel material como espiritual.

Asumimos que el Crecimiento Psicológico es alimentado por las motivaciones sociales dominantes en una cultura determinada. En la nuestra esas motivaciones son el Logro, el Poder y la Afiliación. Conviene, por lo tanto, explicar nuestra concepción de esas motivaciones con relación al Crecimiento Psicológico. Esta concepción es presentada en el libro *Crecimiento Psicológico y Motivaciones Sociales* (Romero García, 1991).

Las Motivaciones

La Motivación al Logro es definida más allá de los términos tradicionales, comúnmente centrados en metas realistas, persistencia productiva, competitividad y búsqueda de la excelencia (McClelland, 1961; Atkinson, 1964). En nuestra conceptualización, el Logro es la motivación

para el desarrollo personal. Desde hace varios años hemos sostenido que incrementar nuestra Motivación al Logro "es desarrollar una manera particular de percibir, sentir y pensar acerca de los sucesos que a diario ocurren en nuestras vidas, acerca de la gente que amamos, los compañeros de trabajo, la empresa u organización... El logro personal... es fundamentalmente un proceso de crecimiento interior en el cual las comparaciones son hechas con relación a niveles de ejecución precedentes" (Romero García, 1986, p. 138).

Más recientemente hemos definido la Motivación al Logro como una "red de conexiones cognitivo-afectivas relacionadas con el desarrollo personal, implicando un uso exigente de capacidades y destrezas para beneficio personal y colectivo" (Romero García, 1991, p. 41). En esta definición se establece claramente la condición de la Motivación al Logro como la motivación para el desarrollo personal y, además, se reconoce su expresión exterior a través de su impacto sobre otras personas o la colectividad. Es una motivación más amplia en lo individual y más altruista en lo social.

El poder es definido como "red de conexiones cognitivo-afectivas relacionadas con el control de nuestra propia conducta y la conducta de los demás" (Romero García, 1991, p. 50). Y la Afiliación es definida como "red de conexiones cognitivo-afectivas relacionadas con el sentirnos bien con nosotros mismos y los demás" (Romero García, 1991, p. 46).

Los indicadores principales de la Motivación al Logro, en su expresión interior, son la Experticia, la Eficiencia y la Excelencia, las tres E del desarrollo personal. Hacia el exterior, el Lo-

gro se manifiesta como apoyo al crecimiento personal de otros significativos, como mejoramiento de la calidad de vida y como desarrollo económico nacional. Los indicadores de la afiliación interior son la autoestima y la satisfacción personal; y de la afiliación exterior, el amor familiar, el apoyo afectivo ante eventos felices o adversos y la capacidad de compartir. Los indicadores del poder interior son el autocontrol y la fortaleza interior; y del poder exterior, la asertividad y el poder socializado. En nuestro modelo general de Crecimiento Psicológico (Romero García, 1991), la Motivación al Logro causa el impacto mayor sobre ese Crecimiento, es decir, tiene un efecto directo superior al de las otras dos motivaciones incluidas: el Poder Positivo y la Afiliación Positiva.

Asume el modelo que cambios favorables en la Motivación al Logro ocasionan ganancias en los aspectos positivos del Poder y la Afiliación, pero cambios positivos en las dos últimas variables no afectan necesariamente a la Motivación al Logro. De ser esto así, el Logro tendría un efecto indirecto sobre el Crecimiento a través de los incrementos en Poder y Afiliación Positivos, derivados de ganancias importantes previamente ocurridas en la propia Motivación al Logro. El modelo teórico es lineal, no interactivo, y adecuado, por lo tanto, para ser puesto a prueba a través del Análisis de Pasos.

En el presente estudio se incluyó como variable exógena la Motivación de Logro Interior (medida por los componentes de Experticia, Eficiencia y Excelencia) y como variables endógenas el Poder Positivo para el Crecimiento (medido como Fortaleza Interior y Asertividad), y el propio

Crecimiento Psicológico, medido por el Inventario CRECO (Romero García y Salom de Bustamante, 1992), quedando excluida la Afiliación. Además, agregamos otra variable endógena: el manejo del estrés en el trabajo. Nos corresponde ahora explicar nuestra concepción del estrés y su papel dentro del modelo.

El Estrés

Nuestro interés en el Crecimiento Psicológico dentro de las organizaciones nos llevó a incluir una variable de la mayor relevancia en esos ambientes: el Estrés Ocupacional. Entendemos el estrés en la tradición de Lazarus y Folkman (1986), y más particularmente en la concepción constructista de Morales de Romero (1992). El estrés es definido por Lazarus y Folkman como la interacción entre el individuo y su entorno evaluado por él como abrumador, excediendo sus propios recursos y dañando su bienestar. En esta definición se asume que el estrés está determinado por la apreciación o evaluación cognitiva que hace la persona de la relación entre las exigencias exteriores, sus demandas personales y su capacidad para manejar, mitigar o alterar esas demandas en beneficio de su bienestar. Morales de Romero enfatiza la noción de estrés como proceso de construcción. Lo define como un proceso emocional, cognitivo y fisiológico de construcción que hace la persona ante el evento incierto que desea o tiene que enfrentar y requiere de ella un estado de preparación y alerta, que puede ser desbordante y abrumador de gran parte de recursos como persona.

En las organizaciones, el estrés tiene repercusiones desfavorables no solamente en la productividad de

ejecutivos o personal supervisorio sino también de los trabajadores u operarios de cualquier nivel. Nuestra posición es que las personas con alta Motivación al Logro sufren menos de estrés o lo manejan mejor una vez que lo están sufriendo. Datos provenientes de dos investigaciones recientes así lo atestiguan. En un trabajo de Pérez de Maldonado y Romero García (1992) se encontró que la Motivación al Logro y el estrés están relacionados negativamente. Mientras mayor Motivación al Logro, menor estrés. Pero, en cambio, mientras mayor Motivación de Poder Exterior (del tipo explotador), mayor estrés. La Afiliación general, por su parte, no resultó asociada al estrés, pero un indicador específico de Afiliación (la capacidad de compartir) sí contribuyó a evitar el estrés, aunque en un porcentaje muy pequeño. En otro estudio por Salom de Bustamante y D'Anello Koch (1992) se encontró de nuevo que la Motivación al Logro mantiene una relación negativa con el estrés.

Como la concebimos nosotros, la Motivación al Logro inocula contra el estrés. La persona con alta Motivación al Logro, sobre todo si labora en ambientes organizacionales complejos, no huye del estrés, no lo evita. No quiere decir esto que lo busque y lo disfrute, sino que ha entendido que el estrés tiene niveles y que hay un nivel óptimo para ella. Ha comprendido que no logramos altos niveles de desempeño apoltronados frente a un televisor o huyéndole a las decisiones importantes. La persona construye las situaciones aparentemente abrumadoras como retos, como oportunidades para usar sus capacidades a niveles de exigencia capaces de ofrecer productos ex-

traordinarios. Así, lo que la mayor parte de las personas percibe como amenazante, es construido por la persona con alta Motivación de Logro como estimulante y desafiante. Son dos construcciones distintas: una conduce a niveles de desempeño superior y otra posiblemente al fracaso, acompañado de pérdida de autoestima y deterioro físico. Es probable que, ante la situación presuntamente estresante, la persona de alta Motivación al Logro use mejores recursos cognitivos, puesto que no está emocionalmente perturbada. Tal reacción le permitiría alcanzar un nivel óptimo de funcionamiento (ver Salom de Bustamante y D'Anello Koch, 1992).

En resumen, nuestro razonamiento global es que en las organizaciones, el Crecimiento Psicológico de las personas está energizado básicamente por la Motivación al Logro, mediado por los aspectos positivos del poder y por una construcción positiva del estrés, o por su manejo eficiente. Por ello se incluyó también como variable endógena el manejo positivo del estrés, mediado por la Escala de Estrés en el Trabajo (ETRA) de Romero García (1990). De esta manera nuestras expectativas eran que la Motivación al Logro explicara de manera directa el Crecimiento Psicológico de los trabajadores, y que lo hicieran también de manera indirecta a través del Poder Positivo (Fortaleza Interior y Asertividad) y del manejo positivo del estrés.

METODO

Sujetos y Procedimiento

Los sujetos fueron 101 trabajadores, con un promedio de 23 años de

edad (mínimo=18, máximo=32), y 11 años de escolaridad (mínimo=6, máximo=15). Todos los sujetos eran de sexo masculino. Los instrumentos fueron aplicados bajo condiciones estándar en grupos de aproximadamente 20 personas.

Instrumentos

Subescala de Logro del Inventario MOSAL (Romero García y Salom de Bustamante, 1992). Mide la Motivación al Logro Interior. Está conformada por tres subescalas que miden los componentes de Experticia (12 ítems), Eficiencia (9 ítems) y Excelencia (15 ítems). Todos los ítems (36) están fraseados en formato tipo Likert de 6 puntos, variando de completo desacuerdo (1) a completo acuerdo (6). La confiabilidad es de .80 (Spearman-Brown) y .74 (Cronbach). Presenta indicadores de validez convergente (con Internalidad .31) y discriminante (con Creencias Inhibidoras de Logro -.26).

Subescala de Asertividad del Inventario MOCRE (Romero García y Salom de Bustamante, 1992). Consta de 8 ítems escritos en formato Likert de 6 puntos que van de completo desacuerdo (1) a completo acuerdo (6). Los puntajes van de 8 hasta 48. Los índices de confiabilidad determinados mediante los métodos Spearman-Brown y Cronbach son .68 y .65, respectivamente. La correlación entre Asertividad y Autocontrol (.50) se presenta como prueba de validez concurrente.

Subescala de Fortaleza Interior del Inventario MOCRE (Romero García y Salom de Bustamante, 1992). Consta de 18 ítems escritos en for-

mato Likert de 6 puntos que van de completo desacuerdo (1) a completo acuerdo (6). Los puntajes van de 18 hasta 108. Los índices de confiabilidad determinados mediante los métodos Spearman-Brown y Cronbach son .72 y .65, respectivamente. La correlación entre Fortaleza y Asertividad (.48) se presenta como prueba de validez concurrente.

Escala ETRA (Romero García, 1990). Mide Estrés en el Trabajo. Consta de 16 ítems fraseados en formato tipo Likert de 6 puntos que van de completo desacuerdo (1) a completo acuerdo (6). Contiene cuatro componentes de cuatro ítems cada uno: sobrecarga en el trabajo, relaciones interpersonales, conflicto de roles, e interferencia en el desempeño. Los índices de confiabilidad determinados mediante los métodos Spearman-Brown y Cronbach son .84 y .81 respectivamente. La correlación entre ETRA y Motivación de Poder (.29) se presenta como prueba de validez concurrente. Para usar los puntajes en la Escala ETRA como indicadores del manejo eficiente del estrés, los ítems fueron corregidos de manera inversa. Mientras mayor el puntaje, menor el estrés.

Inventario CRECO (Romero García y Salom de Bustamante, 1992). Consta de 10 ítems escritos en formato Likert de 6 puntos que van de completo desacuerdo (1) a completo acuerdo (6). Los puntajes van de 10 hasta 60. Los índices de confiabilidad determinados mediante los métodos Spearman-Brown y Cronbach son .64 y .62, respectivamente. La correlación entre CRECO y Logro (.47) se presenta como prueba de validez concurrente.

Variables, Diseño y Análisis de los Resultados

Cuatro variables conforman el modelo de la investigación: una exógena (Motivación de Logro); y tres endógenas: Poder Positivo (Fortaleza Interior y Asertividad), Manejo del Estrés, y Crecimiento Psicológico.

Para someter a prueba las hipótesis se empleó la técnica estadística del Análisis de Pasos (Path Analysis), la cual permite determinar la porción de la correlación entre dos variables que es debida al efecto directo de una causa y la porción debida al efecto indirecto. Primero se calcularon las correlaciones de orden cero entre todas las variables. Posteriormente, se realizó un análisis de regresión múltiple ($R_{1,234}$) a fin de calcular los coeficientes de regresión estandarizados que se corresponden con los coeficientes de paso necesarios para el análisis.

Los coeficientes de paso así obtenidos cuantifican los Efectos Directos (ED). Mediante la regresión $R_{1,234}$ se obtuvieron los siguientes coeficientes de paso: de Motivación de Logro a Crecimiento (p_{41}), de Manejo de Estrés a Crecimiento (p_{42}) y de Poder Positivo a Crecimiento (p_{43}). El coeficiente de paso (p_{21}) de M Logro a Manejo de Estrés y el coeficiente de paso (p_{31}) de M Logro a Poder Positivo son equivalentes a la correlación de orden cero entre dichas variables (r_{12} y r_{13}). El Efecto Indirecto (EI) se cuantifica por el producto de los sucesivos coeficientes de paso, e indica el efecto de una variable sobre otra mediada por una o más variables. En este modelo el efecto indirecto se determinó mediante la suma de los pro-

ductos de los coeficientes de paso responsables de dicho efecto ($p_{31}p_{43} + p_{21}p_{43}$). Ello indica el efecto de la primera variable sobre la cuarta, mediada por la segunda y tercera variables en la secuencia.

RESULTADOS

Correlación entre las Variables

En la Tabla 1 se reportan las correlaciones entre las variables del modelo: Motivo de Logro (M Logro), Poder Positivo (Poder +), Manejo del Estrés (Estrés) y Crecimiento Psicológico (Creci). Todas las asociaciones resultaron en la dirección esperada y con un nivel significativo a .01.

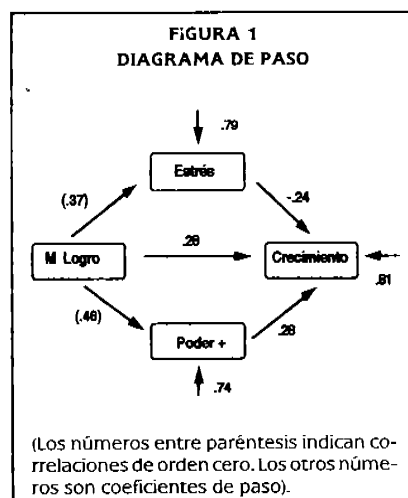
TABLA 1 COEFICIENTES DE CORRELACIONES ENTRE LAS VARIABLES				
	M Logro	Estrés	Poder +	Creci
M Logro	1			
Estrés	.37	1		
Poder +	.46	-.33	1	
Creci	.49	-.43	.48	1

A partir de estos datos se realizó el análisis de pasos para la puesta a prueba de las hipótesis.

Efectos Directo e Indirecto del Motivo de Logro sobre el Crecimiento

Conviene señalar en primer lugar que el 35% de la varianza observada en Crecimiento es explicada por el M Logro, Poder + y Manejo Eficiente del Estrés, $F(3,100)=18.82$, $p < .001$.

Los resultados del modelo causal hipotetizado que vincula las cuatro variables del estudio se muestra en la Figura 1:



Tal como lo establecía el modelo, se encontró un efecto directo del Motivo de Logro sobre el Estrés, expresado mediante el coeficiente de paso $p_{41} = .28$, ($p < .01$). Igualmente, los resultados reflejan el efecto indirecto del Motivo de Logro sobre el Crecimiento, mediado por el Poder Positivo y el Estrés, $EI = .21$, también significativo ($p < .01$).

La correlación de la Motivación al Logro con el Manejo del Estrés se reproduce mediante la suma de los efectos directo e indirecto; esto es, $.28 + .21 = .49$, indicando que el modelo se ajusta a los datos.

Los efectos directos e indirectos del Motivo de Logro sobre el Estrés también fueron calculados en términos de la varianza explicada. Los resultados señalan que del 35% de varianza explicada por los tres predictores de Crecimiento Psicológico, la Motivación al Logro explica directamente el 20% y el restante 15 por ciento es explicado por el efecto combinado del Poder Positivo y Manejo del Estrés organizacional.

En la Tabla 2 se resume la información obtenida en el análisis de pasos.

TABLA 2 COEFICIENTES DE PASO DE LOS EFECTOS HIPOTETIZADOS EN EL MODELO				
Variable depend.	Variable predictora	Efecto direc.	Efecto indirec.	Efecto no caus.
Creci	M Logro	.28	.21	.00
	Estrés	.23		
	Poder +	.28		

DISCUSION

Nuestro modelo propone que el Crecimiento Psicológico está directamente determinado por la Motivación al Logro. Los resultados del análisis del análisis de paso ofrecieron apoyo empírico a la hipótesis. La Motivación al Logro, es sin duda, la motivación para el desarrollo personal. Las razones son sencillas. Para crecer como persona, debe comenzarse por usar las potencialidades a un nivel de exigencia mayor que el convencional. Sólo ante situaciones de reto o desafío las personas hacen uso óptimo de su potencial. En el funcionamiento psicológico cotidiano no nos conformamos con niveles promedio de desempeño. Pero ante demandas exigentes del medio ambiente, aumentamos nuestros niveles perceptuales, de activación, de búsqueda de la información y de su procesamiento. Esta apertura mayor para el aprendizaje permite que realicemos construcciones cada vez más complejas e integradoras, las cuales son expresivas de mayor crecimiento. Esto ha sido observado en el rendimiento de los estudiantes de bachillerato.

En situaciones de clases normales, los estudiantes de alto potencial motivacional y cognitivo obtienen un mismo promedio de calificaciones. Pero si todo ese grupo es sometido a un entrenamiento más exigente, entonces aparecen las diferencias: Los de mayor potencial rinden más que los de menor, aunque todos tienen un relativamente alto potencial (Romero García y Salom de Bustamante, 1992). En situaciones de trabajo que implican la interacción ocasional de miembros provenientes de distintos ambientes laborales, se nota que las personas que acuden al sitio de mayor exigencia funcionan a altos niveles de rendimiento mientras permanecen en él. Posiblemente la situación de reto y cierta competitividad intra o interpersonal hacen que la persona se exija un nivel de desempeño mayor que el acostumbrado.

Pero una vez de regreso a su entorno cotidiano, menos exigente, la persona disminuye su producción y productividad. En tales personas, la Motivación al Logro no está suficientemente desarrollada para influenciar de manera permanente su construcción del mundo y su puesto de ella en ese mundo. Las construcciones de las situaciones como oportunidades o desafíos duran sólo el tiempo de permanencia en el ambiente enriquecido y son dependientes de ese ambiente. De vuelta al ambiente convencional, sus construcciones son más conformistas y externalizantes. Tales personas no llegarán nunca a altos niveles de desarrollo a menos que introduzcan cambios sustanciales en sus construcciones de logro, que las hagan menos dependiente de las exigencias ambientales. Sus exigencias de crecimiento deben

surgir de su interior, constituir demandas de su propio sistema de construcción de su vida y de su entorno; no del ambiente que no les es propio.

Una situación peor ocurre cuando la persona construye que las demandas de la situación superan ampliamente sus recursos cognitivos y emocionales. Entonces las conductas de evitación o huida se hacen presentes. Son defensas naturales contra el estrés. Viejas conductas que creímos sepultadas cobran vida a veces envueltas en un manto de falsa humildad, a veces de maneras francamente hostiles. En cualquiera de estas formas estamos en presencia de una detención del crecimiento que puede ser temporal, cuando la persona ha subestimado su potencial, o definitiva cuando la evaluación de las capacidades y la situación ha sido objetiva. La interrupción del crecimiento afecta un área específica; no tiene que ser necesariamente global.

El efecto indirecto de la Motivación al Logro sobre el Crecimiento a través del Poder Positivo merece un comentario especial. En investigaciones anteriores no discriminábamos el Poder Positivo para el crecimiento del poder dañino para él. A partir de la presentación de nuestro modelo de crecimiento (Romero García, 1991) comenzamos a producir los instrumentos necesarios para medir las nuevas variables. Los datos de este estudio muestran que el poder expresado en forma de Fortaleza (Poder Interior) y Asertividad (Poder Exterior) contribuye positivamente al Crecimiento Psicológico. Esto quiere decir que no basta con tener altos niveles de Motivación al Logro. Para expresarla eficientemente, sobre todo

en sociedades como la nuestra, se requiere de coraje y asertividad. Hay que tener Fortaleza Interior para vencer las tentaciones de la comodidad y el facilismo reinantes en el entorno y hay que ser asertivo para hacer respetar nuestras metas y nuestra instrumentación de esas metas. No se alcanza la Experticia, la Eficiencia y la Excelencia sin enfrentar serios combates interiores y exteriores. En la lucha por expresar nuestra Motivación al Logro, la Fortaleza Interior y la Asertividad son aliadas importantes.

Un estudio reciente, paralelo al presente, apoya los resultados aquí obtenidos. Eljuri Febres y Salom de Bustamante (1992) reporta que la Motivación al Logro tiene un efecto directo sobre el Crecimiento Psicológico mayor que la motivación de poder, encontrándose también que la afiliación no tiene ningún efecto sobre el crecimiento.

Debemos también comentar el papel del estrés en favor del crecimiento. El estrés, visto como construcción de un evento futuro (Morales de Romero, 1992), permite una comprensión y un manejo distinto de situaciones potencialmente perjudiciales para el funcionamiento psicológico. La persona puede construir el evento futuro como amenazante o como estimulante, esto es, como algo potencialmente dañino o como algo retador, algo que exige el uso de nuestras mejores capacidades. Es esta última construcción la que surge en las personas de alta Motivación al Logro. Al percibir la situación como retadora de su potencial, la persona se compromete a realmente usar las capacidades que les permiten mostrarse a sí misma que ese potencial realmente existe, que no es una fantasía suya.

Este abordaje elimina prácticamente la emergencia del estrés negativo, nocivo para el funcionamiento psicológico, el desempeño y la salud. En su lugar emerge en la persona una sensación de estar usando sus capacidades a niveles superiores, de estar siendo más inteligentes, de estar procesando más información y de estar usando esta información más sabiamente. Ocurre una apertura mayor de los canales perceptuales y el procesamiento de la información es más veloz. Los umbrales perceptuales sufren un asenso y la persona experimenta la grata sensación de saberse capaz, competente, en control de la situación. A eso llamamos un nivel óptimo de estrés y creemos que ese nivel óptimo también contribuye a maximizar el efecto de la Motivación al Logro sobre el Crecimiento Psicológico.

Recuérdese que las tres variables predictoras (logro, poder + y manejo eficiente del estrés) explicaron el 35% de la varianza en Crecimiento Psicológico. El efecto directo del motivo de logro fue de 20% y el indirecto, a través del Poder Positivo y el manejo del estrés, fue del restante 15%. Puede así decirse que el estudio muestra a la Motivación al Logro como la variable más determinante del crecimiento personal. Ese efecto es ejercido de manera directa a través de la búsqueda de la Experticia, la Eficiencia y la Excelencia. E indirectamente a través de la Fortaleza Interior y la Asertividad (indicadores de Poder Positivo para el crecimiento) y de un manejo óptimo del estrés. Debemos subrayar que el estrés medido fue el que surge en los medios laborales, ya que nuestro modelo está particularmente interesado en el Crecimiento Psicológico de las personas que tra-

bajan en industrias u otro tipo de organizaciones donde las situaciones potencialmente estresantes son comunes.

Los aportes de este estudio al mundo organizacional, van en el sentido de mostrar que: (a) Estimular el enriquecimiento de la Motivación de Logro es una sana medida para el desarrollo del personal. Aumentar la Motivación al Logro significa incrementar el Crecimiento Psicológico de las personas. Al hacerlo las ganancias son múltiples: (a1) el personal hace un uso más productivo de sus potencialidades. (a2) El personal se estresa menos porque construye las situaciones más como retos que como amenaza. (a3). Probablemente experimenta mayor satisfacción por encontrarle mayor significado personal al trabajo, como es mostrado en un estudio paralelo al presente (Salom de Bustamante y D Anello Koch y, 1992). Sí, además, la organización fomenta el uso del Poder Positivo (fortaleza y asertividad), entonces el impacto del logro sobre el crecimiento será aún más potente. Como investigadores nosotros aportamos los conocimientos. Como interventores estamos en capacidad de aplicarlos eficientemente. Corresponde a las empresas invertir en el desarrollo de su personal, que es la vía más segura para mantener altos niveles de productividad y calidad.

REFERENCIAS

- Atkinson, J. W. (1964). **An introduction to motivation**. Princeton: Van Nostrand.
- Eljuri Febres, M. y Salom de Bustamante, C. Motivaciones Sociales y Crecimiento Psicológico en Trabajadores Industriales. **Memorias EVEMO 4**.
- Lazarus, R. y Folkman, S. (1986). **Estrés y Procesos Cognitivos**. Madrid, España: Martínez Roca S. A.
- McClelland, D. C. (1967). **The achieving society**. New York: The Free Press.
- Morales de Romero, N. (1992). El Proceso del Estrés. **Memorias EVEMO 4**.
- Pérez de Maldonado, I. y Romero García O. (1992). Motivaciones Sociales y Estrés en el Trabajo. **Memorias EVEMO 4**.
- Romero García, O. (1986). Construcción Motivacional de la Supervisión. En O. Romero García: **Motivación en la Educación y la Industria**. Mérida, Ediciones ROGYA, 1990.
- Romero García, O. (1991) **Motivaciones Sociales y Crecimiento Psicológico**. Mérida: Ediciones ROGYA, C. A.
- Romero García, O. y Salom de Bustamante, C. (1990). Poder, Afiliación, Estrés y Estado General de Salud. **Memorias EVEMO 3**, 444-449.
- Romero García, O. y Salom de Bustamante, C. (1992a). **Instrumentos de Medición para el Crecimiento Psicológico y las Motivaciones Sociales**. ROGYA, C. A. Papel no Publicado.
- Romero García, O. y Salom de Bustamante, C. (1992b). **Los Estudios Exitosos: ¿Cómo son Ellos?** Mérida Ediciones ROGYA.
- Salom de Bustamante, C. y D'Anello Koch, S. (1992). Motivación de Logro, Actitud hacia el Trabajo, Satisfacción Laboral y Estrés. **Memorias EVEMO 4**.