

MOTIVACIÓN: RELACIONES DE AFILIACIÓN Y PODER

1. Motivación, definición
2. Motivación primaria y psicológica
3. Motivaciones psicológicas
 - a. Motivación de estimulación
 - i. Teoría de la activación óptima
 - ii. Ley de Yerkes-Dodson
 - b. Motivación de afiliación
 - c. Motivación de logro
 - d. Teoría de la motivación del proceso oponente de Solomon
 - e. Motivación intrínseca y extrínseca
 - f. Jerarquía de motivos de Maslow

MOTIVACIÓN se refiere a un estado interno que activa y le da dirección a nuestros pensamientos, sentimientos y acciones. Es como el motor que nos hace dirigirnos o alejarnos de ciertos pensamientos, emociones o comportamientos. La motivación activa y dirige la conducta, sobre todo para cubrir el amplio espectro de nuestras necesidades.

Por ejemplo, Ana empezó a sentir un poco de hambre cuando un anuncio de comida en la tele la hizo sentirse muerta de hambre, le recordó que tenía comida en el frigorífico y la envió a la cocina. Si su motivo de hambre no se hubiera activado, quizás su motivo para tener éxito en la escuela la hubiese llevado a una situación diferente, tal vez no leer libros y no desear estudiar. Si ningún motivo se hubiera activado en ella, no estaría haciendo nada, sólo sentarse o quizás tomar una siesta. Los motivos están en el centro de nuestras vidas, despiertan y dirigen lo que pensamos, sentimos y hacemos.

Algunos motivos, como el hambre, están claramente basados en estados fisiológicos internos. Pero otros motivos, como el tener éxito, no están basados en simples estados fisiológicos internos. Sin embargo, para todos los motivos, las señales externas desempeñan una importante función. Por ejemplo, ver el anuncio de comida en la televisión fue una señal externa que estimuló el motivo de hambre en Ana, y escuchar a su compañera de clase en voz alta sobre aprobar su siguiente examen, sería una señal externa que podría haber estimulado su motivo para tener éxito en los estudios.

1.- MOTIVOS PRIMARIOS

Muchos motivos humanos derivan de la necesidad por las cosas que mantienen vivo a un organismo: Comida, calor, sueño, evitar el dolor, etc. A éstos los consideramos como motivos primarios, porque debemos cubrir estas necesidades biológicas o morir. El motivo sexual también se considera primario, no porque moriríamos si no cumpliéramos con él, sino porque las especies no podrían reproducirse y sobrevivir si el motivo sexual no fuera satisfecho.

Así, los motivos primarios son motivos humanos por las cosas que son necesarias para la supervivencia

2.- MOTIVOS PSICOLÓGICOS

Los motivos psicológicos no están directamente relacionados con la supervivencia biológica del individuo o de las especies. Son “necesidades” en el sentido de que la felicidad y bienestar de la persona dependen de estos motivos. Aún más que los motivos primarios, los motivos psicológicos varían considerablemente en el grado en el que están influidos por la experiencia. Algunos motivos psicológicos se

encuentran en cada miembro normal de una especie y parecen ser innatos, mientras que otros parecen totalmente aprendidos.

Motivos psicológicos: Motivos relacionados con la felicidad y el bienestar del individuo, pero no con la supervivencia

Veremos tres tipos de motivos psicológicos principales: la necesidad de nueva estimulación, la necesidad de afiliación con otros y la necesidad de logro (o poder).

2.1.- MOTIVACIÓN DE ESTIMULACIÓN: EN BUSCA DE NUEVA ESTIMULACIÓN

¿Alguna vez enciendes la radio o la televisión cuando estás a solas en casa sólo para matar el silencio? ¿Alguna vez has estado mucho tiempo haciendo una tarea a solas y de repente has sentido la necesidad de dar un paseo o hablar con alguien por pura distracción? La mayoría de gente se aburre fácilmente si hay poca estimulación o si la estimulación no cambia. Nosotros, y otros animales, tenemos un motivo aparente innato para la búsqueda de estimulación nueva.

Cuando nos quedamos sin actividad física por un rato, casi siempre empezamos a sentir la necesidad de actividad.

TEORÍA DE LA ACTIVACIÓN ÓPTIMA

Aunque ningún mecanismo homeostático conocido justifica nuestra necesidad de nueva estimulación, es claro que debemos contar con una cierta cantidad de ella para sentirnos a gusto. Pero, al igual que muy poca estimulación es desagradable y nos motivaría a incrementarla, demasiada estimulación es también desagradable y nos motivará a encontrar formas de disminuirla. Mucha gente hablando a la vez, demasiado ruido, o un cuarto que contiene varios colores chillones provocarían que una persona buscara algunos minutos de paz, calma y estimulación reducida. Aparentemente, existe un nivel óptimo de estimulación y nos sentimos incómodos estando por encima o por debajo de este nivel.

Nuestra aparente necesidad de un nivel óptimo de estimulación ha llevado a los psicólogos a sugerir que cada individuo se esfuerza en mantener un **nivel óptimo de activación** en el sistema nervioso. Activación, utilizada de esta forma, es un término muy vago, pero se refiere al estado global de alerta de cada persona. El individuo que está durmiendo se encuentra en un nivel muy bajo de activación, la persona relajada está en un nivel ligeramente superior, la persona activa y alerta funciona en un nivel moderado, la persona angustiada experimenta un nivel elevado de activación y la persona en pánico frenético se encuentra en un nivel extremadamente alto. Activación está ligada a la actividad de la formación reticular del encéfalo y a la división simpática del sistema nervioso autónomo. Sin embargo,

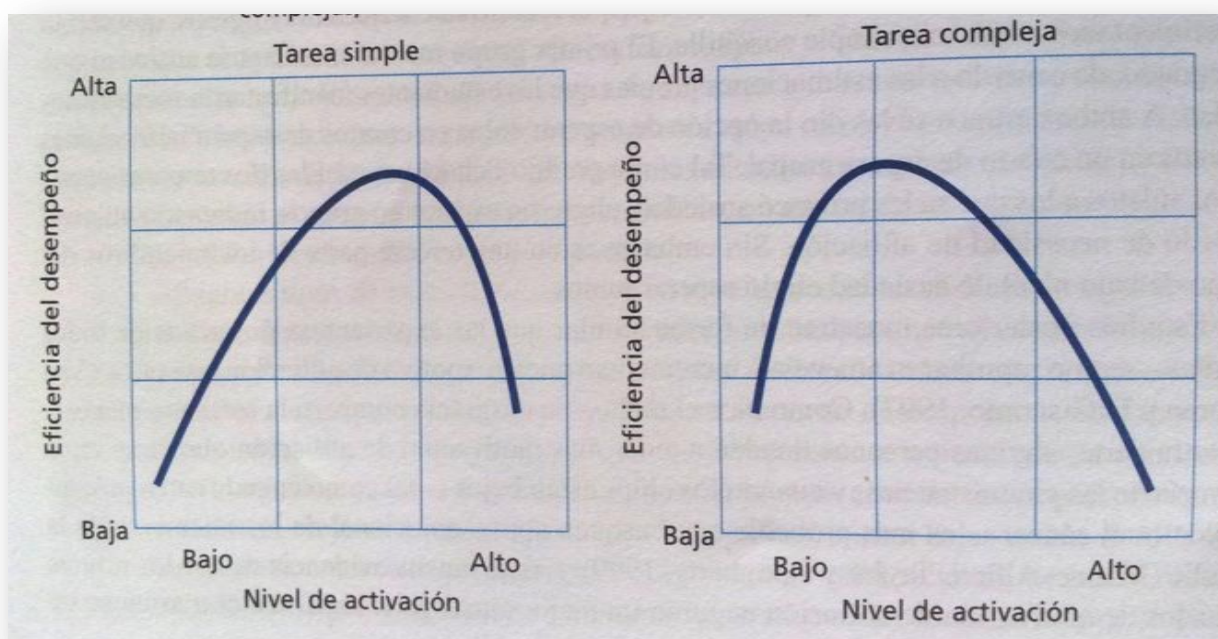
la teoría de la activación óptima no sugiere que hay una necesidad biológica de un nivel moderado u óptimo de activación. El individuo puede sobrevivir a niveles altos o bajos de activación, pero está motivado a conseguir un nivel óptimo y confortable de activación, actuando de formas que incrementen o disminuyan la estimulación.

ACTIVACIÓN Y DESEMPEÑO: LA LEY DE YERKES-DODSON

Activación no es sólo un concepto motivacional importante, está también ligado a la eficiencia de nuestro desempeño en diversas situaciones. Si la activación es muy baja el desempeño será inadecuado, si es muy alto, el desempeño puede verse interrumpido y tornarse desorganizado. Esta aparentemente simple noción se conoce por lo general como la **ley de Yerkes-Dodson**, y es en cierta forma más complicada de lo que parece en un principio.

El nivel ideal de activación para diferentes clases de desempeño varía considerablemente. Los futbolistas “calientan” y “se mentalizan” física y emocionalmente para alcanzar niveles elevados de activación para el juego. Sería difícil exceder el nivel ideal de activación necesario para deportes de fuerte contacto físico. Por otra parte, el desempeño de un artesano que trabaja la cerámica será mucho más eficiente en niveles inferiores de activación. Demasiada activación, como la que se presenta en niveles elevados de ansiedad, tendería a alterar el fino y delicado desempeño del ceramista.

En general, tanto una activación insuficiente como una excesiva resultan en un desempeño ineficiente. Sin embargo, el nivel óptimo de activación es mayor para tareas simples, físicamente activas que para tareas complejas, altamente calificadas.



2.2- MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN

¿Por lo general disfrutas al estar con amigos? ¿Te sientes solo/a durante periodos en los que tienes muchos amigos? Los seres humanos somos criaturas sociales. Si se da la oportunidad, en general preferimos tener contacto regular con otras personas. En este sentido, puede decirse que la gente tiene un **motivo de afiliación**, que es la necesidad de estar con otras personas y tener relaciones personales.

La necesidad de afiliación por lo común está presente en todos los seres humanos; sin embargo, la mayor parte de la investigación sobre este tópico se refiere a diferencias entre los individuos que tienen distintos niveles de este motivo. Por ejemplo, los individuos que tienen una elevada necesidad de afiliación, prefieren estar con otros, más que satisfacer otros motivos. Cuando se les pide llevar a cabo una tarea administrativa con un compañero, los individuos con elevada necesidad de afiliación pero baja necesidad de logro, escogen trabajar con un amigo, independientemente de lo competente en la tarea que este amigo sea. En contraste, los individuos con baja necesidad de afiliación pero elevada necesidad de logro, escogen al compañero más competente.

Dos teorías han sido propuestas para explicar nuestra aparente necesidad de afiliación. Algunos creen que la motivación de afiliación es una necesidad innata que se basa en la selección natural. Un humano de la edad de piedra que eligiera cazar solo, debió tener menos posibilidades de cazar animales grandes para obtener comida, así como de evitar ser presa de otros animales; y por ende de sobrevivir, que un humano que sintiera la necesidad de vivir y cazar con otros. De ahí que las fuerzas de la naturaleza seleccionaron aquellos humanos con necesidades de afiliación, dado que ellos fueron los que sobrevivieron. Sin embargo, otros psicólogos creen que cada humano aprende el motivo de afiliarse mediante sus propias experiencias de aprendizaje. Dado que en presencia de otro ser humano, los niños experimentan el ser alimentados, limpiados, que se les haga cosquillas, que se les mantenga calientes y otras experiencias positivas de la crianza, así que otros seres humanos pueden convertirse en “estímulos positivos” mediante aprendizaje. De forma similar, dado que las acciones que nos inducen a estar en presencia de otros (sonreír, estirar los brazos para recibir un abrazo y otras) a menudo producen resultados agradables, y es probable que las conductas afiliativas sean reforzadas positivamente.

El que este motivo de afiliación pueda estar relacionado de alguna forma a la mayor posibilidad de supervivencia que tienen los humanos que se afilian (andan juntos), recibe cierto fundamento del hecho de que la motivación de afiliación parece ser más fuerte cuando tememos por nuestro bienestar. Así, las experiencias dolorosas de cualquier tipo, incrementan nuestro motivo de afiliación con otros. Como dice el dicho: “la desgracia compartida se siente menos”.

Existe mucha evidencia científica de que los niveles elevados de motivación de afiliación auguran un mejor ajuste psicológicos en el transcurso de la vida, quizás en parte porque el motivo de afiliación promueve el apoyo social cuando los tiempos son difíciles.

3.- MOTIVACIÓN DE LOGRO

Motivación de logro es la necesidad psicológica de tener éxito, ya sea en la escuela, en el trabajo o en cualquier otro ámbito de la vida. Aunque el concepto de motivación de logro ha sido muy estudiada, en años recientes se ha revitalizado el concepto, demostrando que la motivación de logro es más compleja de lo que originalmente se pensaba. Los primeros trabajos formales sobre motivación de logro, la retrataban como una fuerza psicológica uniformemente positiva, la motivación que le permitió a mucha gente lograr su sueño financiero y de éxito ocupacional. Más recientemente, ha quedado claro que cada persona tiene diferentes definiciones de "éxito", así como motivos distintos para querer lograr su versión de éxito.

Hay tres factores para la motivación de éxito que son fundamentales. Pondremos como ejemplo la motivación de logro de un estudiante:

1. **Metas de dominio:** Las personas con elevadas metas de dominio están intrínsecamente motivadas para aprender nueva información interesante e importante. Disfrutan los cursos que implican un reto, si éstos los ayudan a dominar nueva información; y se decepcionan con los cursos en los que se obtiene una buena calificación pero aprenden muy poco.
2. **Metas de desempeño de aproximación:** Las personas con elevadas metas de desempeño de aproximación, están motivadas a trabajar duro para obtener mejores calificaciones que otros estudiantes, para ganar el respeto de los demás.
3. **Metas de desempeño de evitación:** Las personas con elevadas metas de desempeño de evitación, están motivadas a trabajar duro para evitar malas calificaciones y no parecerles inteligentes a los demás.

Cada una de estas metas de desempeño activará y dirigirá acciones que ayudarán a tener éxito, sin embargo llevan a consecuencias muy diferentes. Los estudiantes con las metas de dominio más altas serían los que más disfrutarían del curso.

También debemos considerar el temor al éxito para poder entender la motivación de una persona para lograr algo. Aunque superar a otros a menudo conlleva sentimientos privados de satisfacción, puede producir envidia, la cual a su vez tensa las relaciones sociales. A pesar de que esto no les preocupa a algunas personas, crea temor al éxito en otras y puede motivarlas a limitar sus logros por debajo de su potencial. El temor al éxito es más común entre mujeres que en hombres, sin

embargo, mujeres universitarias con actitudes feministas (no tradicionales respecto al rol sexual) tienen menos temor al éxito que mujeres con actitudes más tradicionales respecto al rol sexual. Aparentemente, las mujeres que se adhieren a roles sexuales tradicionales temen a la crítica y el rechazo si se desvían de los esperados roles pasivos femeninos. Lamentablemente, las mujeres con autoestima alta son más propensas a tener niveles elevados de temor al éxito, quizás porque sienten que si lo intentaran, podrían llegar a tenerlo (Kumari, 1996).

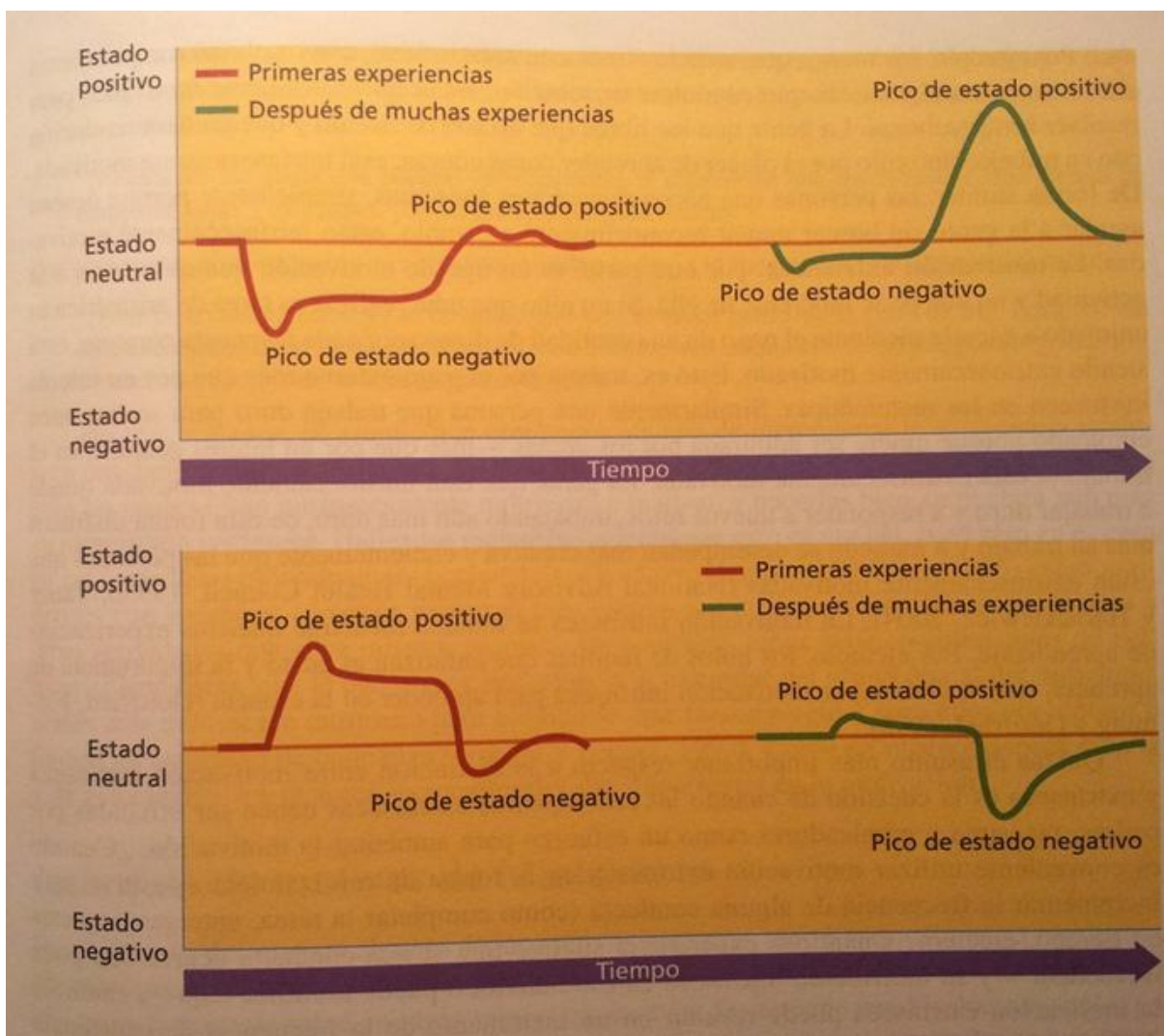
TEORÍA DE LA MOTIVACIÓN DEL PROCESO Oponente DE SOLOMON

Richard Solomon (1980) de la Universidad de Pennsylvania propuso una teoría que tiene implicaciones importantes para nuestro aprendizaje de los nuevos motivos, particularmente aquellos que son difíciles de entender de otra forma. ¿Por qué a algunas personas les gusta participar en combates de kárate o saltar en paracaídas? ¿Cómo es que otras se vuelven tan adictas a sus parejas que no pueden dejarlos, incluso cuando ya no disfrutan estando con ellos? Solomon proporcionó una respuesta intrigante a estas y otras cuestiones con su teoría de la motivación del proceso oponente. Explicó el ansia de cosas tan diversas como saltar en paracaídas y las drogas, así como el caso de los amantes disfuncionales mediante dos conceptos: a) cualquier estado de sentimiento positivo es seguido por un sentimiento negativo contrastante y viceversa y b) cualquier sentimiento (ya sea positivo o negativo) experimentado varias veces seguidas pierde algo de su intensidad.

El ejemplo clásico es saltar en paracaídas. Éste es aterrador al principio. Cuando el saltador novato aterriza, se encuentra en un ligero estado de choque pero pronto comienza a sonreír y a platicar con entusiasmo sobre el salto. Esto es, al estado negativo de temor le sigue el contrastante estado positivo de euforia. Pero después de varios saltos, el miedo se vuelve menos intenso. Hay una disminución del temor entre las primeras experiencias y los saltos posteriores. Sin embargo, conforme disminuye el temor, la euforia producida posteriormente se intensifica. Ésta es la explicación de Solomon del aprendizaje de nuevos motivos como el kárate, las carreras de motocicleta y correr. No sólo disminuye el estado inicial negativo debido a la repetición, sino que la persona se envicia por el contrastante cambio, buscando niveles cada vez más intensos de sentimiento positivo.

El proceso de volverse adicto a cosas que se sienten bien al principio, sigue la dirección opuesta. Por ejemplo, al sentimiento maravilloso (semejante a una droga) que provoca estar con la persona de la cual uno está enamorado, le sigue el sentimiento contrastante de extrañarla cuando no está con uno. No sólo resulta positivo estar con esta persona, sino que recuperarla se torna doblemente reforzante porque interrumpe el sentimiento negativo de extrañar. Más aún, conforme disminuyen los sentimientos positivos, el sentimiento de extrañar a la persona amada se vuelve más intenso. Si dejas de ver a dicha persona porque el sentimiento positivo se fue, es el sentimiento negativo de extrañar el que te motiva a regresar

con ella. Ésta es la explicación de Solomon de por qué a menudo es tan difícil terminar una relación en la que ya no hay amor. No es la felicidad la que te detiene, es el síndrome de abstinencia, el cual resulta muy difícil de superar. Si esto suena como una adicción a una droga, no es accidental. Solomon considera que las adicciones a la heroína y otras drogas se crean exactamente de la misma manera. Primero viene la placentera euforia, seguida de la desagradable sensación del bajón. Tras un uso frecuente, disminuye el placer de recurrir a la misma cantidad de droga, pero el malestar producido por la abstinencia es mucho peor. Es este malestar el que motiva poderosamente al adicto a tomar más de la droga, no el placer disminuido que la droga conlleva. La teoría de Solomon no es válida para todos los motivos, pero puede ayudarnos a entender el aprendizaje de algunos motivos complejos.



MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Y EXTRÍNSECA

Hablamos de motivación intrínseca cuando las personas están motivadas por la naturaleza inherente de la actividad, por el placer de llegar a dominar algo nuevo, o por las consecuencias naturales de la actividad. Por ejemplo, la gente que lee libros por el placer de aprender cosas nuevas, las personas que hacen donaciones anónimas, simplemente porque desean ayudar a la gente sin buscar mayor reconocimiento a cambio, están intrínsecamente motivadas.

La motivación extrínseca, es un tipo de motivación que es externa a la actividad y no una parte inherente de ella. Si un niño que odia hacer los problemas de matemáticas es animado a hacerla mediante el pago de una cantidad de dinero, está siendo extrínsecamente motivado. Esto es, trabaja por el pago externo más que por un interés intrínseco en las matemáticas. De igual manera, una persona que trabaja duro porque quiere ser admirado por los demás, más que por un interés genuino en el trabajo, está extrínsecamente motivada.

La gente que está intrínsecamente motivada tiende a trabajar duro y a responder a nuevos retos, trabajando aún más duro, de esta forma disfrutan más su trabajo y a menudo se desempeñan más creativa y eficientemente que las personas que están extrínsecamente motivadas. La motivación intrínseca se moldea mediante nuestras experiencias de aprendizaje.

LA JERARQUÍA DE MOTIVOS DE MASLOW

Tenemos muchas y variadas necesidades. Abraham Maslow propuso en 1970 una teoría muy interesante sobre nuestros numerosos motivos. De acuerdo con Maslow, no somos un conjunto caótico de motivos, por el contrario, nuestros motivos están organizados en una jerarquía que se encuentra ordenada desde lo más básico hasta lo más personal y avanzado.

La jerarquía de motivos (necesidades) de Maslow muestra que si las necesidades inferiores en la jerarquía no se satisfacen en su mayor parte, entonces los motivos más elevados no operarán. Las necesidades superiores yacen inactivas hasta que el individuo tiene la posibilidad de satisfacer las necesidades inferiores inmediatas, como el hambre, la sed y la seguridad. Cuando las necesidades inferiores han sido satisfechas, entonces los motivos para desarrollar relaciones con otros, para obtener una autoestima positiva y la realización personal ética, artística y filosófica (autorrealización) se vuelven importantes para el individuo.

La jerarquía de motivos de Maslow ayuda a explicar cosas como que el campesino hambriento no esté particularmente interesado en las filosofías políticas de gobiernos rivales, y porque, a través de la historia, la ciencia, el arte y la filosofía han sido producidas principalmente cuando una nación se ha encontrado en posibilidades financieras de contar con una clase privilegiada que no tuviera que trabajar para comer. El concepto de jerarquía de motivos también nos ayuda a

entender por qué una persona renunciaría a una carrera prestigiosa, pero absorbente en tiempo, para tratar de salvar su matrimonio con una persona a la que ama. Los motivos más elevados carecen de importancia cuando no se han satisfecho los inferiores.

Sin embargo, a pesar de lo útil que es la jerarquía de motivos de Maslow, hay algunas excepciones obvias. La jerarquía no explica por qué un individuo arriesgaría su vida para rescatar a un amigo de un edificio en llamas. La jerarquía no arroja ninguna luz sobre el suceso común de un individuo que ignora a su pareja e hijos para buscar la autoestima en una carrera. Obviamente, los seres humanos a veces están dispuestos a tolerar motivos inferiores no satisfechos, para perseguir otros más elevados. Aún así, la jerarquía de Maslow parece explicar más facetas de motivación de las que no consigue explicar.

