

2. Teorías de la motivación

El estudio de la **motivación** humana trata de identificar y comprender los procesos y contenidos afectivos y cognitivos que orientan intencionalmente el comportamiento de las personas hacia la satisfacción de sus deseos, intereses y metas personales.

Los psicólogos de la motivación intentan saber qué factores son responsables del inicio, la intensidad y la dirección de la conducta, conocer la fuente de energía responsable de activar la conducta de los individuos. Esta activación necesita esfuerzo y persistencia hasta conseguir la meta final. El **proceso motivacional** pretende garantizar la supervivencia y guiar nuestro crecimiento personal.

La psicología de la motivación puede ser estudiada desde tres grandes perspectivas: **biológica** (teoría del impulso: reducir la tensión), **humanística** (desarrollo completo del sujeto) y **cognitiva** (actuar de forma propositiva para conseguir metas).

2.1. La teoría de la reducción del impulso de C. Hull

Todos los organismos poseen mecanismos reguladores que funcionan como termostatos para mantener la producción hormonal, la concentración de azúcar en la sangre o la temperatura corporal. Por ejemplo, en los seres humanos la temperatura normal del cuerpo es de 36 °C y se defiende contra las alteraciones por medio de varios mecanismos homeostáticos.

Si entramos en una cámara refrigeradora, nuestro cuerpo se defiende contrayendo los capilares sanguíneos, temblando, etc. En cambio, si entramos en una sauna, la temperatura del cuerpo se defiende con la dilatación de los vasos sanguíneos y el sudor. Estos mecanismos son muy eficaces, ya que la temperatura corporal no cambia aunque existan grandes variaciones en la temperatura ambiental.

La **homeostasis fisiológica** es la tendencia de todos los organismos a corregir las desviaciones del estado normal y mantener el equilibrio interno.



0.3. Círculo de necesidades de Clark Hull.

Clark Hull, en su obra *Principios de la conducta*, expone su teoría de la reducción del impulso, basada en el concepto de homeostasis, para explicar el estado biológico de los organismos cuando se produce una necesidad: comida, agua, sexo, sueño, etc. El desequilibrio interno crea un estado de necesidad que hace aparecer el «impulso» que mueve al organismo para satisfacer esa necesidad. La pulsión es una reserva de energía compuesta de las alteraciones fisiológicas presentes en cada momento.

La fuerza de la respuesta (E) es una función del hábito (H) y del impulso (D, de *drive*, «energía» en inglés) o elemento activador de la respuesta. Ambos se multiplican para determinar la conducta manifiesta o la acción. Posteriormente Hull se vio forzado a añadir un tercer elemento, el incentivo (K), el elemento de persistencia hacia la meta, que depende de la cantidad y calidad de los refuerzos.

Toda motivación depende de estas variables: $E = H \times D \times K$. Es decir: la fuerza de la respuesta depende de multiplicar el hábito por el impulso y por el incentivo.

Pongamos un ejemplo. Supongamos que tenemos hambre. Se produce una necesidad a causa de un desequilibrio homeostático (privación de comer), este desequilibrio produce un impulso a iniciar la conducta de buscar comida, que reduce el impulso y termina el estado de necesidad. El impulso depende del estado de privación y el incentivo nos hace dirigirnos a una conducta concreta y determinada.

Hull considera que la necesidad fisiológica no basta para explicar la dinámica de la motivación, también es importante el atractivo de la meta buscada para reducir esa necesidad.

Cita

«... he figurado entre los que
... al viento sus propias certezas
... si fueran una bandera. Es tal
... tendencia a sopesar todos los
... y contras que, a menudo, me
... lo sin palabras.»

AMIN MAALOUF

«... onde está el límite entre el dere-
... la felicidad personal y a un
... o amor, por un lado, y al desen-
... hedonista que destrozaría a la
... ia y a los hijos, por el otro?»

IVAN KLÍMA

«... ginar una vida de impulsos
... entáneos, de acciones a corto
... o, carente de rutinas sosteni-
... una vida sin hábitos, es ima-
... r, justamente, una existencia
... sata.»

RICHARD SENNETT

2.2. La teoría humanista de A. Maslow

Abraham Maslow analiza la motivación en el contexto de una teoría de la personalidad, que él denominó «el hombre autorrealizado». Maslow sostiene que es absurdo aplicar al hombre los datos obtenidos en el estudio de los animales y que las necesidades fisiológicas no son un modelo para las necesidades humanas superiores.

Los seres humanos no son víctimas de la vida o juguetes del destino, y deben desarrollarse al ritmo de sus necesidades. Maslow establece una organización jerárquica de los diferentes motivos humanos, una pirámide que consta de cinco niveles.

Los cuatro primeros niveles pueden ser agrupados como necesidades de carencia, y el nivel superior es la necesidad de crecimiento personal. En la base de la pirámide se encuentran las necesidades **fisiológicas** (agua, alimento, sueño y sexo); el segundo nivel corresponde a las necesidades de **seguridad** (sentirse seguro, evitar el dolor y el malestar). La satisfacción de estas necesidades permitirá acceder al tercer nivel, que son las necesidades de pertenencia (ser aceptado por otros, amor, intimidad).

La satisfacción de las necesidades básicas permite el desarrollo de motivos superiores: necesidad de **saber y explorar**, y necesidades **estéticas** (simetría, orden y belleza). La cúspide de la pirámide está representada por la tendencia a la **autorrealización** de la persona.

La autorrealización es un proceso individual que consiste en el desarrollo integral de las posibilidades personales. «Si deliberadamente planeas ser menos de lo que eres capaz de ser, te aseguro que serás muy desdichado», decía Maslow.

Las características de una persona autorrealizada son las siguientes:

- Percepción clara y eficiente de la realidad.
- Se acepta a sí misma sin sentimientos de vergüenza o culpa.
- Es espontánea y abierta a nuevas experiencias.
- Es autónoma e independiente.
- Es creativa, original y capaz de resolver problemas.
- Ama la soledad, necesita «vida privada». Sabe disfrutar de la vida.
- Buenas relaciones interpersonales.
- Actitudes democráticas.
- Buen sentido del humor, capacidad amorosa, no es agresiva.
- No es una idiota moral, distingue el bien del mal.
- Acepta cambios en los valores sociales. No es rebelde contra una autoridad razonable, y no le falta valor para enfrentarse a la injusticia.

Biografía



Abraham Maslow (1908-1970). Nació en Brooklyn, Nueva York. Sus padres eran inmigrantes rusos, sin educación y miembros de la religión judía. En un principio estudió leyes para satisfacer a sus padres, pero después se decantó por la Psicología y consiguió el doctorado en 1934, gracias a una investigación sobre el comportamiento de los primates. Durante la Segunda Guerra Mundial abandonó la psicología experimental e intentó comprender las causas del odio, los prejuicios y la guerra. Más tarde, trabajó como profesor de Psicología en la Universidad de Nueva York y en la de Brandeis y fue uno de los principales fundadores de la psicología humanista junto con Carl Rogers. En 1968 fue elegido presidente de la Asociación Americana de Psicólogos. Sus obras más importantes son *Motivación y personalidad* (1954) y *Hacia una psicología del ser* (1962).



Fig. 10.4. Pirámide de necesidades según Abraham Maslow.



5. Factores que determinan la acción humana.

2.3. Teoría cognitiva

La teoría cognitiva combina las características personales y ambientales para explicar la conducta de un sujeto. Esta teoría describe cómo la explicación que la gente da al éxito o al fracaso en su vida incide en la motivación.

La **atribución** es la representación que una persona tiene de la relación causal existente entre su esfuerzo y el resultado que logra en una tarea.

Los seres humanos quieren saber por qué ocurren los acontecimientos, por qué tienen éxito o fracasan en ciertas situaciones de la vida y se hacen preguntas de este tipo: ¿por qué suspendí el examen de biología?, ¿por qué mi amigo dejó de hablarme?, ¿por qué no me dieron el trabajo?

Los resultados predecibles de un acontecimiento no suelen necesitar atribuciones (por ejemplo, averiguar por qué el tren llegó a su hora), sin embargo, los resultados inesperados provocan incertidumbre cognitiva. El éxito y el fracaso inesperados necesitan una explicación.

A. La atribución de Fritz Heider

Fritz Heider (1958) considera que las acciones humanas están causadas por dos clases de fuerzas: personales (internas) y ambientales (externas), que pueden ser estables o inestables. Las fuerzas **personales** son capacidad y motivación.

- La **capacidad**. Consiste en las habilidades físicas y psíquicas exigidas para realizar una acción. La capacidad depende de varios factores: aprendizajes previos, actitudes y creencias personales, estado de ánimo o autoestima personal.
- La **motivación**. Está compuesta de dos elementos: la intención, componente direccional de la motivación, y el esfuerzo, componente cuantitativo, y supone el grado en que la persona intenta, por ejemplo, estudiar.

Las fuerzas **ambientales** pueden ser estables o inestables.

- Las **estables**. Son duraderas en el tiempo y se mantienen constantes, la dificultad de la tarea es constante hasta que se termina la acción.
- Las **inestables**. Son transitorias, como la suerte (fluctuaciones incontrolables del ambiente) que afecta a los resultados de la acción. La suerte puede cambiar el equilibrio entre la capacidad y la dificultad de la tarea.

Hacer atribuciones automáticas sobre una acción es arriesgado porque nos lleva a cometer errores. Un error común es que la gente suele hacer atribuciones internas después de un éxito y atribuciones externas después de un fracaso, por ejemplo, un alumno que afirma «aprobé matemáticas y me suspendieron francés».

Hoy sabemos que el éxito o el fracaso en tareas escolares se deben en gran medida a la percepción de las causas. Hay causas que se perciben asociadas a la inteligencia, al esfuerzo, a la dificultad de la tarea o incluso a la suerte.

B. La teoría de Bernard Weiner

Bernard Weiner (1985) reformuló la teoría de Heider sobre la atribución aplicada al ámbito académico, añadiendo dos dimensiones más: que las causas sean controlables o incontrolables. De la clasificación de Weiner podemos extraer estas conclusiones:

- La controlabilidad es la dimensión más importante. A mayor control sobre las causas de una acción, mayor es la motivación para esforzarse.
- Las causas internas y controlables del fracaso provocan humillación y vergüenza, y las causas externas producen enfado y rebeldía.
- Si percibimos la causa del fracaso como estable e incontrolable, perderemos la motivación para realizar cualquier tarea.

	Internas	Externas
Personales	Capacidad	Dificultad de la tarea
Ambientales	Esfuerzo	Suerte

6.2. Las dimensiones causales de la atribución, según F. Heider.

Desde mi juventud he estado alejado de casi todas las pequeñas desgracias y especialmente de los problemas. Para decirlo con más precisión: nunca tuve problemas, en realidad no tuve problemas absolutos. Lo que me evita problemas en mi infancia no fueron el dolor o la desgracia, sino los problemas en los que yo también tenía capacidad para controlarlos. [...]

«Creí en un mundo infeliz, sino en un mundo mentiroso. Y si algo me salvó, la desgracia no se hace por mucho; viene por sí sola, simplemente.»

ZORN: *Bajo el signo de Marte*, Barcelona, Anagrama, 2009.

3. La frustración

La conducta motivada está dirigida a conseguir metas. Un atleta o un virtuoso del violín practican muchas horas de entrenamiento y ensayo, uno intenta batir algún récord y el otro dominar a la perfección su instrumento musical. Sin embargo, no siempre alcanzamos los objetivos que perseguimos y, cuando no podemos satisfacer alguna necesidad o motivo, sufrimos un desengaño o *frustración*.

La **frustración** es una experiencia emocional desagradable, inducida por la retirada de recompensas, y produce tristeza, decepción y rabia. También implica una desorganización de la conducta: uno no sabe a qué atenerse o reacciona de forma incontrolada.

La frustración está originada por varias causas:

- Insuficiencias físicas o psicológicas: una persona quiere jugar al baloncesto y no tiene la estatura suficiente; Juan quiere salir con Beatriz y nunca se lo dice.
- Obstáculos físicos: «ya han cerrado el hipermercado»; o sociales: «prohibida la entrada a esta discoteca».
- Demora en el reforzamiento: vas a entregar la solicitud de la beca y te dicen «vuelva usted mañana».
- Extinción del reforzamiento: Ana está bailando en la discoteca con Alberto, y le abandona en cuanto aparece Javier.
- Conflictos: Existen varios motivos incompatibles que interfieren en la conducta del sujeto, que expresa no saber qué hacer.

3.1. Los conflictos según Kurt Lewin

El **conflicto** es una fuente de tensión y ansiedad y aparece cuando algo interfiere en el intento de alcanzar una meta. Puede surgir cuando tenemos que elegir entre varios objetivos, pero un obstáculo nos impide realizar la actividad deseada o que esta tenga efectos positivos y negativos. Cualquiera que sea el origen, el conflicto es desagradable y genera tensión.

Toda persona tiene su ambiente psicológico, un mundo en el que piensa, siente y actúa. La conducta de un individuo surge para satisfacer necesidades y aquellos objetos, actividades o personas que satisfacen alguna necesidad tienen valencia positiva, pero, si una persona teme o evita algo, diremos que tiene valencia negativa.

La conducta es el resultado del conjunto de necesidades que producen un estado de tensión o estado motivacional en el sujeto.

Kurt Lewin distingue varios tipos de conflictos:

- **Conflicto de atracción-atracción.** A veces nos sentimos atraídos por dos objetivos o actividades deseables que se excluyen mutuamente, como decidir entre varias películas para ver el fin de semana.
- **Conflicto de evitación-evitación.** Con frecuencia vivimos situaciones donde tenemos que elegir entre dos alternativas indeseables y nos encontramos «entre la espada y la pared». Por ejemplo, tu padre te amenaza «o arreglas tu habitación o te vas a fregar los platos».
- **Conflicto de atracción-evitación.** Se presenta cuando un mismo objetivo tiene simultáneamente elementos positivos y negativos. Por ejemplo, durante una visita al dentista, quieres curar tu caries, pero tienes miedo de que te haga daño.
- **Doble conflicto de atracción-evitación.** Se produce cuando el sujeto se encuentra ante dos objetivos con valencia positiva y negativa. Por ejemplo, voy de vacaciones a París y gasto mucho dinero, o ahorro dinero para comprar un piso, aunque no disfrute en verano.

Relaciona

Lillian Glass, autora de *Hombres tóxicos* (Paidós, 2012), nos enseña a identificar y evitar a estos hombres y cómo recuperarnos de una relación dañina. Veamos algunos tipos:

1. **El sociópata.** Es engreído, carece de escrúpulos, no expresa emociones, es incapaz de asumir responsabilidades, y no le importan los derechos de los demás.
2. **El mediocre.** La abulia, la desidia y el pasotismo son muy contagiosos. Los mediocres pueden estropear a las personas abiertas y vitales si siguen su camino.
3. **El sabelotodo.** Es soberbio, vanidoso y pedante, y está convencido de estar siempre en lo cierto y tomar las mejores decisiones.
4. **El victimista.** Piensa que el mundo está en su contra. Su resentimiento es tan intenso que contagia su pesimismo. Es muy hábil para hacer que otros se sientan culpables de su situación desesperada.
5. **El humillador.** Es uno de los seres tóxicos más terribles. Goza rebajando a sus víctimas hasta desequilibrarlas emocionalmente.
6. **El envidioso.** No acepta que alguien triunfe por tener talento y trabajar con tesón, o que tengan más que él. Siembra cizaña en forma de críticas infundadas.
7. **El agresivo verbal.** Su objetivo es hacernos sentir débiles e ineptos. Su violencia psíquica puede dejarnos más huella que el maltrato físico.
8. **El jefe autoritario.** A veces, nuestro superior se vuelve un déspota que goza imponiendo su voluntad y necesita constantemente sentirse legitimado a base de humillar a quienes trabajan con él.
9. **El cotilla.** Es especialista en crear mal ambiente en el trabajo sin ningún remordimiento. Pretende saberlo todo de todos. Nuestra mejor defensa es no contarle nada.
10. **El neurótico.** Vive poniéndose metas inalcanzables. Su perfeccionismo se convierte casi siempre en manía y quiere controlarlo todo, incluso recurre al chantaje emocional.