

TEMA 5 - LOS MOTIVOS ADQUIRIDOS

Table of Contents

- TEMA 5 - LOS MOTIVOS ADQUIRIDOS
- 1. Introducción
- 2. Los motivos o necesidades adquiridas
- 3. Teorías sobre las necesidades
 - 3.1. La pirámide de las necesidades de Maslow
 - 3.2. La jerarquía de Alderfer
 - 3.3. Las tres necesidades dominantes según McClelland
- 4. Motivo de logro
 - 4.1. Concepto y definición del motivo de logro
 - 4.2. Primeros estudios sobre el motivo de logro
 - 4.3. La conducta desencadenada por el motivo de logro
 - 4.4. La adquisición y desarrollo del motivo de logro
 - 4.5. Estilos de motivo de logro
 - 4.6. Motivo de logro y personalidad
- 5. Motivo de afiliación e intimidad
 - 5.1. Concepto y definición del motivo de afiliación e intimidad
 - 5.2. Las conductas desencadenadas por el motivo de afiliación y el motivo de intimidad
 - 5.3. La adquisición y desarrollo del motivo de afiliación
- 6. Motivo de poder
 - 6.1. Concepto y definición del motivo de poder
 - 6.2. La conducta desencadenada por el motivo de poder
 - 6.3. La adquisición y desarrollo del motivo de poder
 - 6.4. Motivo de poder y liderazgo
 - 6.5. Motivo de poder y conducta de agresión
- 7. Motivo de autorrealización

1. Introducción

Con el estudio de los motivos humanos se demuestra que existe una evidente diferencia entre unos motivos innatos (cubren necesidades biológicas y fisiológicas) y otros adquiridos (cubren necesidades aprendidas).

En este tema nos centraremos en los segundos: motivaciones que están relacionadas con el crecimiento potencial de los seres humanos. Encontramos su origen en el carácter social del ser humano, en la necesidad de agruparse y estar unido a otras personas, por eso también se denominan *Motivos sociales*. Encuentran su verdadera justificación expresándose en relación con los demás.

Hay muchos motivos adquiridos posibles, pero solo tres de ellos tienen respaldo científico suficiente para considerarse importantes: el motivo de logro, el motivo de poder y el motivo de afiliación.

2. Los motivos o necesidades adquiridas

En el ser humano, la motivación tiene una relevancia extra: no solo garantizar la supervivencia (como en otras especies), sino también el **desarrollo psicológico: superarse a sí mismos, competir con los demás... autorrealización y crecimiento potencial**.

El desarrollo del ser humano surge de la combinación de tres niveles:

- **Nivel biológico:** los órganos llevan a cabo funciones que ayudan a preservar el equilibrio del cuerpo
- **Nivel psicológico:** responder a influencias que ayudan al organismo a desenvolverse en su medio. Establecimiento de relaciones entre los objetos del medio y las necesidades, lo que supone una actividad cognitiva.
- **Nivel social:** el ser humano asimila la conciencia social y la cultura de la sociedad, surgen las necesidades individuales de la persona humana (autorrealización, autovaloración, empatía, bienes materiales...). Se corresponde con necesidades sociales como sentido del deber, dedicación al trabajo, amor a los demás...

Los niveles biológico y psicológico son comunes entre humanos y animales. El social es exclusivo del ser humano.

Aunque sean autónomos, se relacionan indirectamente e influyen entre sí: procesos psicológicos y biológicos influyen en los sociales.

La motivación humana es principalmente social, puesto que el ser humano ha adquirido y asimilado una conciencia social.

3. Teorías sobre las necesidades

Existen muchas teorías más, pero estas son las que los autores consideran más relevantes

3.1. La pirámide de las necesidades de Maslow

Introducida por Abraham Maslow en 1943, en *Teoría de la Motivación Humana*. 5 niveles, divididos en dos categorías:

- **Necesidades de orden inferior:**
 - **Fisiológicas:** satisfacer las necesidades relacionadas con la supervivencia: comer, beber, dormir, etc.
 - **De seguridad:** aspectos que garantizan la vida y la tendencia a la conservación frente al peligro: protección, estabilidad familiar/laboral, salud. Se pretende encontrar la necesidad de estabilidad
- **Necesidades de orden superior:**
 - **Sociales:** satisfacer la parte social del ser humano: relacionarse con los demás, ser parte de un grupo, sentirse integrado y querido por él (ejemplos: casarse, tener una familia, tener una religión, ser parte de un club social...)
 - **Estima:** (también conocidas como necesidades del ego o de autoestima). Dos consideraciones: **factores internos** (respeto a uno mismo y los demás, autovaloración y deseo de logro... en

general, la valoración que uno tiene de sí mismo) y **factores externos** (sentirse apreciado, ser reconocido, tener prestigio... en general, la valoración que los demás tienen de uno mismo).

- **Autorrealización:** trascender o desarrollar al máximo su talento o potencial personal.

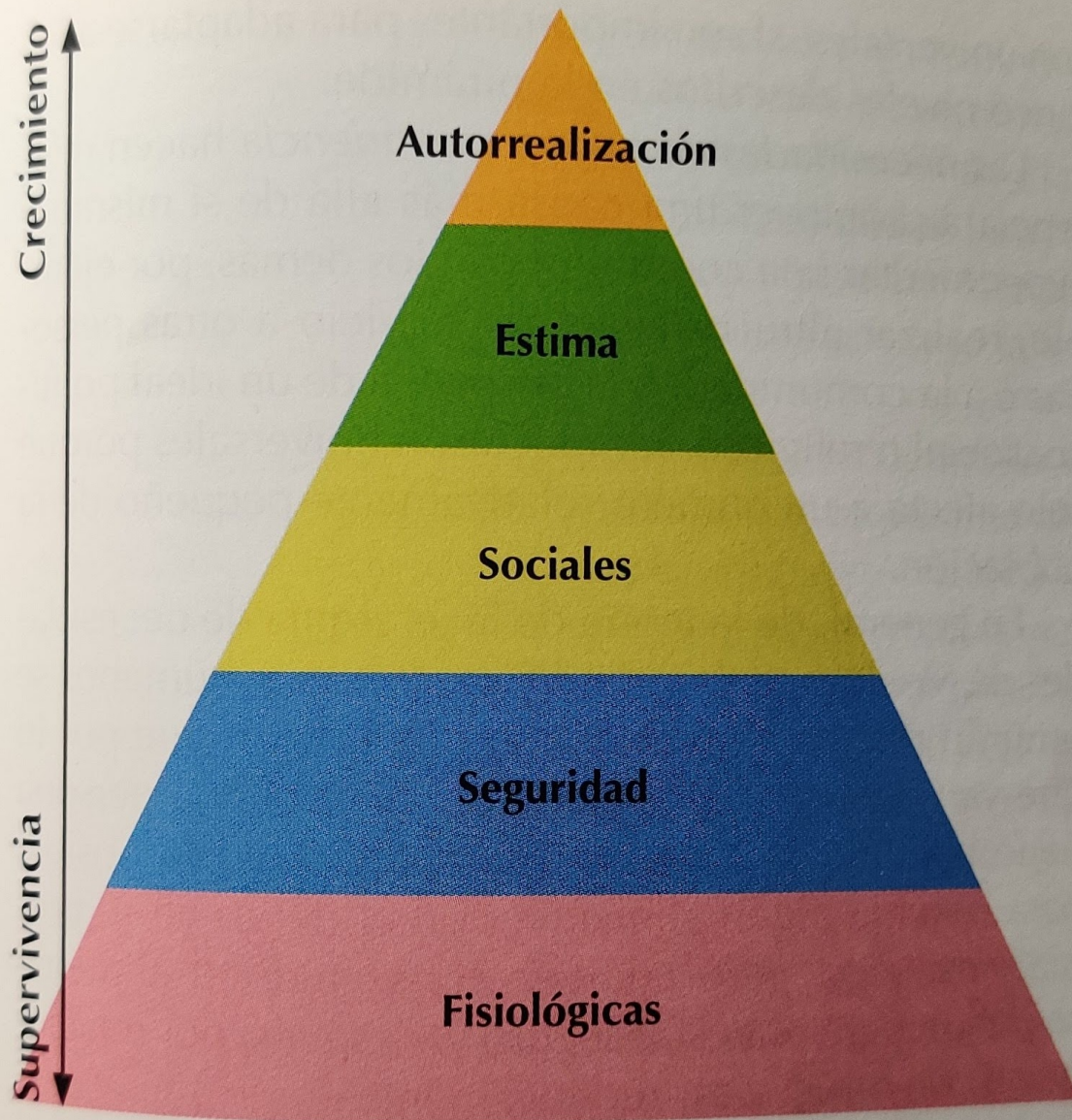


Figura 5.1

Pirámide de las necesidades de Maslow.

En 1970 Maslow realizó una actualización y añadió tres necesidades nuevas:

- **Necesidades estéticas:** motivarse por belleza exterior y experiencias estéticas
- **Necesidades cognitivas:** deseo de ser curiosos y conocer lo que nos rodea
- **Necesidades de auto-trascendencia:** promover una causa más allá de sí mismo (e.g. voluntariado, búsqueda de un ideal político)

Un detalle importante es que los humanos **se sienten más motivados por lo que buscan que por lo que ya tienen**, siempre buscamos pasar al siguiente nivel en lugar de quedarnos en el que estamos.

OJO: la investigación científica no ha respaldado la teoría de Maslow, no tiene ningún apoyo empírico.

3.2. La jerarquía de Alderfer

Remodelación de la teoría de Maslow. Agrupa las necesidades en 3 grupos: **existencia, relación y crecimiento, formando la teoría ERC**

- **Necesidades de Existencia:** requerimientos más básicos de supervivencia: comer, beber, dormir, tener seguridad propia y de la familia... Se corresponde con necesidades fisiológicas + de seguridad de Maslow
- **Necesidades de Relación:** el deseo que tenemos de mantener relaciones con los demás y el deseo que tenemos de tener estatus, ser reconocidos. Se corresponde con necesidades sociales + componente externo de necesidades de estima de Maslow
- **Necesidades de Crecimiento:** satisfacción del deseo intrínseco de desarrollo personal, aquellas capacidades que valoramos positivamente en nosotros mismos. Se corresponde con necesidades de autorrealización + componente interno de necesidades sociales de Maslow.

Además, **Alderfer se carga la pirámide: todas las necesidades pueden operar al mismo tiempo, no hay una jerarquía rígida entre ellas.** Además, **el orden no es el mismo para todos: dos personas distintas pueden tener distintas prioridades/valores y dedicarse a unas necesidades en vez de a otras.** En esto también influye la cultura, la familia, etc.

Presenta el **Principio de frustración-regresión: cuando no somos capaces de satisfacer una necesidad de orden superior** (e.g. crecimiento), **se centrará en mejorar aún más en mejorar otras de nivel inferior** (e.g. existencia), **en lugar de seguir luchando por una necesidad nueva**

La teoría ERC representa una visión más válida que la de Maslow (aunque tampoco está validada 100%)

3.3. Las tres necesidades dominantes según McClelland

McClelland señala que la motivación busca satisfacer tres necesidades dominantes: la de logro, la de afiliación y la de poder.

Todas las personas poseen las tres, aunque género, edad, cultura... pueden influir en cuál tiene más fuerza. **La satisfacción de un individuo dependerá de las tres necesidades dominantes, y del grado de intensidad que tiene cada una en su escala de valores.** Según sea esta, se motivará de una u otra manera y cambiará su necesidad de actuar.

- **Necesidad de logro:** esfuerzo por sobresalir, por destacar, por conseguir éxito personal (superar las metas propias)
- **Necesidad de afiliación:** deseo de establecer relaciones de amistad y cercanía con los demás
- **Necesidad de poder:** necesidad de tener influencia, haciendo que los demás se comporten como uno desea, controlarlos.

En el sistema de McClelland todos los motivos dominantes son aprendidos y **con entrenamiento adecuado se podía modificar el perfil de una necesidad**

4. Motivo de logro

4.1. Concepto y definición del motivo de logro

McClelland, 1961: **afán o interés por lograr o conseguir una norma de excelencia**. Atribuyó a este motivo la función de impulsar el desarrollo histórico de los pueblos, puesto que se incita al ser humano al éxito.

4.2. Primeros estudios sobre el motivo de logro

Murray

El primero en señalar el motivo de logro. Observó grandes diferencias entre sujetos en como se enfrentaban a los obstáculos que había en el camino a sus metas. Su definición: *la necesidad de realizar algo difícil, [...] superar obstáculos y obtener un alto standing, sobreponerse a sí mismo [...] y en definitiva, aumentar la autoconsideración debida a la ejecución exitosa y al talento personal*. Creyó que **el placer del logro no estaba en el objetivo, sino en el proceso**.

(Importante) Desarrolló un test, **Test de Apercepción Temática o TAT** para medir la tendencia hacia el logro. Mostraban personas en situaciones que no se ven claramente, como difuminadas, de manera que resultara difícil saber si estaban alegres, tristes... se pedía al paciente que interpretara la situación, y como no se veía clara, lo que el paciente interpretaba eran sus motivos inconscientes.

McClelland

El que más lo ha investigado. Adaptó el TAT para descubrir la motivación y fantasía de los sujetos a los que estudiaba.

Su aportación más importante fue la **conducta dirigida a la meta: el sujeto es consciente de la meta y anticipan las consecuencias afectivas de éxito o fracaso en la obtención de la meta**

1980: investigaciones sobre los aspectos afectivos y sociales del motivo de logro. Descubrió que es **el deseo o necesidad de realizar las cosas del mejor modo posible, no para satisfacer a los demás o conseguir su aprobación sino para obtener la propia satisfacción**. De aquí sacaron que **algunos están motivados por el placer del éxito, y otros por el miedo al fracaso**.

Winterbottom

Trató de averiguar cómo se adquiría este motivo. Hipótesis: se adquiere en la infancia, dependiendo de la relación entre padres e hijos. Descubrió que los padres de niños con alto motivo de logro: 1) hacían mucho hincapié en que sus niños sean independientes lo antes posible (ordenando su habitación, cuidaran su ropa...) 2) no utilizaban castigos, sino recompensas. En cambio, en niños con bajo motivo de logro ocurría lo contrario.

Confirmado en otro estudio por Rosen y D'Andrade: los padres de niños con alto motivo de logro les animaban pero no se interponían, y los de niños con bajo motivo de logro siempre les ayudaban.

McClelland (1961)

Confirmó que se adquiría en la infancia, *entrenamiento temprano de la independencia*. Estudió si esto ocurría en distintas culturas o solo en la norteamericana. Dos variables muy relacionadas: 1) nivel de aspiraciones de los padres 2) Nivel de autoestima que transmiten a sus hijos

Infancia y adolescencia ejercen una clara influencia sobre el modo en que el niño se enfrenta a sus primeras metas.

Artola, Barraca, Mosteiro

McClelland (1965, 1969)

Estudio del efecto del motivo de logro en una sociedad, en el desarrollo de un país. **Descubrió correlación positiva entre motivo de logro y desarrollo económico.** Lo estudió estudiando los cuentos, leyendas, mitos más representativos de cada país como exponente de su fantasía nacional

Atkinson (1984)

Teoría matemática sobre el motivo de logro: **motivo de afán de logro de preferencias de riesgo: la conducta de logro dependía es el resultado del conflicto entre esperanza de éxito + temor al fracaso, combinado con la probabilidad de cada uno.**

Los sujetos con mucha motivación de logro eligen tareas de dificultad intermedia (un poco difícil, pero con posibilidad de conseguirlo); los que no la tienen, eligen tareas o muy fáciles o muy difíciles (esto último no lo pudo confirmar con sus estudios).

La teoría de Atkinson tuvo mucha repercusión, ha dominado la investigación sobre conducta de logro durante varios años.

4.3. La conducta desencadenada por el motivo de logro

Se caracteriza por una preocupación por hacer las cosas mejor que antes, superando criterios o estándares de excelencia. **Ante cualquier situación de logro, el individuo evaluará su propia actuación, comparándose con el nivel de ejecución de otras personas o de el que se ha impuesto a sí mismo y se asignará una reacción de éxito o fracaso**

Características de las personas con conductas desencadenadas por el motivo de logro, según Chóliz (1995, 2004):

- **Buscan activamente el éxito profesional**, asumiendo ciertos riesgos pero sin exceder sus capacidades reales
- **Emprendedoras**
- **Siempre asumen las consecuencias de su conducta**
- **Se interesan por recibir feedback**
- **Innovadoras**
- **Ejecutan con más eficacia las tareas desafiantes**
- **Rinden más que el resto ante tareas que suponen motivación intrínseca** (hacen las cosas por el gusto de hacerlas lo mejor posible)
- **Eligen tareas de dificultad moderada** (las fáciles son fáciles, las difíciles corren el riesgo de no ser terminadas. Las intermedias exigen pero son posibles)
- **Capaces de asumir riesgos calculados** (no extremos)
- **Conscientes de sus capacidades, midiendo y asumiendo las consecuencias de su actuación**

En resumen: personas con amplio sentido de la superación, deseando desarrollarse en todos los ámbitos para crecer y alcanzar el mayor logro personal

4.4. La adquisición y desarrollo del motivo de logro

Winterbottom (1953): el factor más diferenciador es a qué edad los padres hacen a sus hijos comportarse de manera independiente (hacer tareas de casa, etc). El hecho de que los niños tuvieran que realizar tareas cuando son incluso demasiado pequeños hacía que después les resultara más fácil generalizar a otras tareas que también suponían destreza e independencia (e.g. resultados escolares)

Chóliz (1995): la clave es un ambiente familiar estricto + permisivo:

- Estricto porque los padres ponen unas normas de conducta claras y bien definidas
- Permisivo porque los padres dan autonomía a los hijos para que adquieran control sobre su conducta y responsabilidad sobre su comportamiento

Más estudios, pero todos coinciden en que **el motivo de logro se adquiere en la infancia potenciando la independencia**

4.5. Estilos de motivo de logro

- **Estilo directo de logro:** los individuos consiguen el éxito mediante sus propios medios y esfuerzos. Personas que han luchado mucho solas, se han hecho a sí mismas. Aunque el fin es muy importante, no justifica los medios, se ciñen a las reglas que se marcan. Tres variaciones
 - Directo intrínseco: comparan sus ejecuciones con su propio modelo interior
 - Directo competitivo: comparan con logros de los demás
 - Directo orientado al poder: tratan de controlar situaciones y personas
- **Estilo instrumental de logro:** los individuos consiguen el éxito manipulando a otras personas y aprovechando sus éxitos. Son conscientes de que se aprovechan y manipulan, todo tiene un precio para ellos y el fin justifica los medios, lo importante es alcanzar el objetivo como sea. Tres variaciones:
 - Instrumental personal: utilizan sus propias circunstancias personales para conseguir sus objetivos en los demás
 - Instrumental social: se aprovechan de las relaciones interpersonales con los demás
 - Instrumental basado en la confianza: manipulan a los demás, pero confían en que les permitirán aprovecharse.
- **Estilo relacional de logro:** los individuos consiguen el logro a través de su relación con otros que ya lo han conseguido. Tres aspectos:
 - Relacional basado en la colaboración: participan en las tareas como uno más. Trabajadores de equipo, asumen y comparten responsabilidades y recompensa (entiende el logro como una perspectiva de grupo, como en deportes de equipo)
 - Relacional basado en la contribución: ponen sus éxitos a disposición de otros para que también los consigan (también entiende el logro desde una perspectiva de equipo)
 - Relacional vicario: sienten el éxito como propio sin participar en él para nada. *Ejemplo: los seguidores de un equipo de fútbol.*

4.6. Motivo de logro y personalidad

No hay muchos estudios que relacionen motivo de logro y personalidad.

Estudiaron cinco factores de personalidad y su relación con el motivo de logro:

- **Neuroticismo:** dimensión de la emocionalidad. Personas neuróticas = aquellas que tienden a experimentar más emociones negativas (miedo, ira, culpabilidad), menos capaces de controlar impulsos y enfrentarse al estrés.
 - **Relación con el motivo de logro:** relación inversa (alto motivo de logro <--> personas emocionalmente estables, tranquilas, baja tendencia a la depresión o culpabilidad... Se perciben capaces de manejarse en situaciones difíciles)
- **Extraversión:** medida de la sociabilidad. Personas a las que les gusta estar vinculadas con gente, activas y habladoras
 - **Relación con el motivo de logro:** relación directa (alto motivo de logro <--> alta extraversión/sociabilidad)
- **Apertura a la experiencia:** interés por conocer el mundo exterior e interior y tener una vida enriquecida. Abiertos a nuevas ideas y valores.
 - **Relación con el motivo de logro:** relación directa (alto motivo de logro <--> alta apertura a la experiencia)
- **Amabilidad:** dimensión de tendencias interpersonales. Personas altruistas, que simpatizan con los demás y están dispuestos a ayudarles.
 - **Relación con el motivo de logro:** relación directa (alto motivo de logro <--> alta amabilidad)
- **Responsabilidad:** proceso activo de planificación, organización y ejecución.
 - **Relación con el motivo de logro:** relación directa (alto motivo de logro <--> alta responsabilidad)

5. Motivo de afiliación e intimidad

5.1. Concepto y definición del motivo de afiliación e intimidad

- **Motivo de afiliación:**
 - Palmero, 1997: **tendencia de los sujetos a asociarse con otros individuos, a buscar el contacto social frecuente y a formar grupos estables**
 - Reeve, 2010: **necesidad por establecer, mantener o restaurar una relación afectiva positiva con otras personas.** Con esto puede parecer que necesidad de afiliación == sociabilidad/extraversión, pero no. Se encuentra más relacionada con el temor al rechazo interpersonal y a la desaprobación. **Las personas con una alta necesidad de afiliación se perciben como "dependientes", no como cordiales o amistosas.**
 - Dan McAdams, 1980: **necesidad de aprobación, aceptación y seguridad en las relaciones interpersonales.**
- **Motivo de intimidad:**
 - McAdams, 1980: **Disposición a experimentar un intercambio cálido, cercano y comunicativo con otra persona.** Implica poco miedo al rechazo, **se preocupa por la calidad de las relaciones.**
 - McAdams, 1989: **Características: compromiso e interés por las relaciones interpersonales sin que implique deber u obligación, o necesidad de restitución.** Personas más cálidas y

afectuosas, más proclives a fomentar la amistad

En resumen:

- Intimidad --> parte positiva - Participar en relaciones cálidas y cercanas
- Afiliación --> parte negativa - Necesidad ansiosa por las relaciones

5.2. Las conductas desencadenadas por el motivo de afiliación y el motivo de intimidad

- **Motivo de afiliación:**
 - **Principal característica:** privación de interacción social, se expresa como un motivo asociado a una deficiencia. Evita las situaciones de soledad, rechazo, separación
 - Personas con elevado motivo de afiliación intentan interactuar lo máximo posible con los demás, esforzándose por evitar conflictos y situaciones competitivas. Experimentan altos niveles de ansiedad al ser evaluados por temor a ser rechazados.
- **Motivo de intimidad:**
 - **Principal característica:** necesidad de interacción social que surge a partir del afecto y calidez. Motivo orientado al crecimiento potencial
 - Las personas con un elevado motivo de intimidad satisfacen su necesidad a través de cercanía y calidez en una relación. Encuentran satisfacción al escuchar, observar, reír y sonreír más durante interacciones.

5.3. La adquisición y desarrollo del motivo de afiliación

Se adquiere desde el nacimiento, con la relación entre el recién nacido y sus padres

Durante infancia, se desarrolla. Surgen relaciones con otros niños que incrementan la necesidad.

En la adolescencia la necesidad de afiliación con sus iguales es necesaria para el desarrollo, sirve de apoyo emocional y favorece pertenencia a grupo. Se va perdiendo a medida que el individuo desarrolla su identidad personal.

En resumen: **es una de las variables imprescindibles para entender cómo se constituyen los grupos sociales y para comprender por qué alguien relega una necesidad individual por una del grupo** (puesto que así también satisface en parte una necesidad individual, la de afiliación)

6. Motivo de poder

6.1. Concepto y definición del motivo de poder

Motivo de poder = interés por dominar y controlar el comportamiento de los demás

Dos aproximaciones:

- **Miedo a perder el poder y/o a sufrir el poder de otros**
- **Atracción al poder en sí mismo**

Winter, 1973:

- Lo define como **la necesidad de tener impacto, control o influencia sobre otra persona, grupo o el mundo en general**. Se impone esta manera de considerar el motivo porque así lo separa totalmente con el motivo de logro, afiliación o intimidad.
 - Impacto: lo que permite a los individuos que inicien y establezcan el poder
 - Control: lo que ayuda a mantenerlo
 - Influencia: lo que posibilita extenderlo o recuperarlo
- La definición es muy amplia, pero la clave está en **influir en la conducta o los sentimientos de otra persona**. Por eso el concepto de motivo de poder estaría **muy cercano a las necesidades de dominancia, reputación, posición y estatus**. Por ello, hay muchos sinónimos de *motivo de poder*, por ejemplo: *necesidad de poder, necesidad de dominancia, necesidad de influencia, impulso de poder, voluntad de poder*.

De Santamaría, 1987: matiza que el motivo de poder es la necesidad **de controlar los medios** para tener impacto, control... Es un matiz importante por que da importancia al procedimiento para conseguirlo.

McClelland, 1985:

- El motivo de poder tiene los requisitos para ser considerado importante
 - **Función energizante**: está relacionado con la activación del Sistema Nervioso simpático
 - **Función orientadora**: los individuos con mayor motivo de poder presentan mayor actividad cerebral ante estímulos relacionados con el poder vs estímulos neutros
 - **Función selectiva de la conducta**: los individuos con mayor motivo de poder recuerdan mejor escenas y experiencias relacionadas con el poder

McAdams, 1982: hay diferencias de sexo, clase social o maduración:

- Hombres más competitivos y asertivos que las mujeres
- Clase baja más agresiva que clase media-alta
- Dependiendo del estadio evolutivo, comportamientos más o menos espontáneos

Diferencia entre motivo de poder y motivo de logro: motivo de poder --> comportamiento más conservador, intentan mantener la situación. motivo de logro --> más progresistas, aceptan los cambios si favorecen al rendimiento general

6.2. La conducta desencadenada por el motivo de poder

Las personas con alto motivo de poder:

1. **Intentan convencer y persuadir a los demás**
2. **Eligen profesiones en las que pueden tener influencia sobre los demás**
3. **Hombres: asertivos. Mujeres: no**
4. **Realizan conductas cuyo objetivo es lograr prestigio**
5. **Utilizan en su propio beneficio a los miembros del grupo**
6. **Suelen hacer alianzas de conveniencia, y las deshacen cuando no consiguen el beneficio esperado**
7. **Pueden llegar a ser buenos líderes**, aunque su tendencia a hacer que los demás se adhieran a sus planes puede ser negativa para el resto del grupo
8. **Se guían por estereotipos**

Hay correlación con reacciones fisiológicas: **las personas con elevado motivo de poder tienen activación crónica del sistema nervioso simpático --> alta presión sanguínea y liberación de catecolaminas (adrenalina, noradrenalina)**. Por eso se enfadan más y discuten más, o tienen dificultades para dormir. **Si se inhibe o bloquea la activación simpática (e.g. mediante exigencias de su jefe) la activación simpática no recompensada puede producir una enfermedad física**

6.3. La adquisición y desarrollo del motivo de poder

Ocurre en la edad temprana. Factores más determinantes: pautas educativas familiares, pautas escolares, y entorno sociocultural

McClelland, Pillon (1983): amplia relación entre la educación de las madres cuando somos pequeños. Cuanta más tolerancia al sexo y a la agresión cuando somos pequeños, mayor motivo de poder. Esto ocurre porque esta tolerancia produce una activación simpática en las áreas corticales donde se activan el sexo y la agresión, y esto libera catecolaminas (que son una de las hormonas implicadas en el motivo de poder)

****Amplia correlación** El desarrollo del motivo de poder tiene cuatro etapas:

- **Adquisición:** obtención de metas materiales
- **Autonomía:** manifestación explícita de su independencia
- **Asertividad:** intentos de la persona de controlar su emotividad e integrarse en la sociedad (e.g. inhibir la ira porque no está bien vista). Es la etapa más estudiada porque aquí se produce la configuración del liderazgo.
- **Pertenencia:** el sujeto acerca su productividad a la sociedad, trata de aportar su trabajo al grupo

6.4. Motivo de poder y liderazgo

Motivo de poder y rol de liderazgo están muy relacionados, pero **alguien con motivo de poder no tiene porqué ser un líder**

Chóliz (2004): las funciones del líder son descubrir e iniciar los objetivos del grupo, dirigirlo hacia metas determinadas, establecer normas, transmitir seguridad y **buscar el beneficio del grupo**. Define dos tipos de líder:

- **Líder socioemocional:** encargado de crear un clima de armonía
- **Líder de tarea:** encargado de que las actividades se realicen, y de que se realicen adecuadamente

Reeve (2010): **el motivo de liderazgo es una variante especial del motivo de poder**. Una persona con motivo de liderazgo cumple tres características:

- **Alta necesidad de poder**
- **Baja necesidad de afiliación/intimidad**
- **Inhibición de conductas mal vistas por la sociedad** En definitiva, personas que quieren ejercer una influencia, no se preocupan por agradar a los demás y muestran autocontrol y disciplina.

6.5. Motivo de poder y conducta de agresión

Hay mucha relación entre motivo de poder y conducta de agresión.

Zimbardo (1972): si a un sujeto se le da la oportunidad de controlar la conducta de otros, tiende a mostrar su autoridad mediante agresión

Dos tipos de conductas agresivas:

- **Agresión colérica/hostil:** consecuencia de una causa emocional
- **Agresión instrumental:** la agresión como instrumento para conseguir un objetivo.

McClelland (1975) y Boyatzis (1973): las personas con alto motivo de poder presentan mayor tendencia a impulsos violentos (tanto hombres como mujeres).

Las personas con alto motivo de poder suelen inhibir estas conductas, pero cuando se prescinde de esas inhibiciones hay más conductas agresivas que en individuos normales. Numerosos estudios demuestran que varones con alto motivo de poder presentan agresividad después de consumir alcohol (que se supone inhibidor)

Como la sociedad inhibe las conductas agresivas, suelen quedarse solo en impulsos. A veces también se liberan de otras formas que dan ilusión de mayor poder: acciones de riesgo, consumir alcohol y drogas, hacer gestos o aspavientos obscenos

Mason y Blankenship (1987): varones altamente motivados por el poder suelen utilizar abusos físicos para resolver sus problemas de relación.

Correlaciones del motivo de poder:

- **Con el motivo de afiliación:** correlación débil y negativa (si hay un, no está el otro)
- **Con el motivo de logro:** no hay correlación.

El motivo de poder es un motivo mucho más complejo que los demás, porque abarca el sentimiento del propio poder sobre los demás y el que los demás ejercen sobre nosotros

7. Motivo de autorrealización

El más importante de los motivos para Maslow. **La realización de las potencialidades de la persona, para llegar a ser todo lo que uno puede conseguir, con el propósito de ser plenamente humano, contemplando el logro de una identidad e individualidad completa"**

Varía mucho de individuo a individuo, pero en resumen, se trata de personas que son libres para ser ellas mismas. Siguen las normas de la sociedad y obedecen su sentido del deber, pero si interfieren con quienes son se rebelan contra ellas.

Se encuentran las necesidades de satisfacer nuestras capacidades personales, desarrollar nuestro potencial, hacer aquello para lo cual tenemos aptitudes.