



COMPORTAMIENTOS QUE AYUDAN A CREAR CONTEXTOS INTERACCIONALES PARA SATISFACER LAS NECESIDADES PSICOLÓGICAS ORGÁNICAS

NECESIDAD DE GREGARISMO

Recomendaciones específicas para establecer con las personas relaciones desinteresadas, cálidas, seguras y nutritivas, es decir, interacciones propicias para satisfacer la necesidad de gregarismo y convertir el vínculo en fuente de salud, bienestar y felicidad:

Mejorar la calidad de esta relación requiere que las personas le dediquen **tiempo, interés y atención** a los demás (Lo opuesto sería la indiferencia, el olvido o el rechazo).

- 1.- Dedicar tiempo para enterarse de las preocupaciones del otro.** Conversar con él propiciando un ambiente agradable, libre de reclamos o cuestionamientos persecutorios o de imposiciones.
- 2.- Mostrar atención a la otra persona, con la mirada, la escucha, etc.** sobre todo cuando él lo solicite o cuando esté comportándose de una manera adecuada, a través de un elogio, una caricia, etc. (Cuando esté cumpliendo con sus responsabilidades, cuando esté realizando un esfuerzo significativo, cuando se esmere por hacer un trabajo bien hecho, etc.)
- 3.- Conocer en detalle lo que le sucede día a día.** Interesarse por su diario vivir. (Sin que lo viva como un intento de vigilancia o control)
- 4.- Expresar abierta y sinceramente cariño, aceptación, aprecio (Sonrisas, miradas, contacto físico, elogios, etc.)
- 5.- Disfrutar de la presencia del otro.** Propiciar al menos una vez al día unos minutos de interacción agradable.
- 6.- Mostrar indulgencia** (Comprensión, simpatía, tolerancia, etc.)
- 7.- Compartir gustosamente recursos personales** como tiempo, energía, interés y apoyo emocional.

Este tipo de comportamiento no debe escatimarse, ni usarse como medida de presión cuando se amenaza con retirarlo o se deja de dar como una forma de castigo. Debe ser **incondicional**. Esto nos obliga a pensar en otro tipo de consecuencias para incentivar los buenos comportamientos de la otra persona. También nos exige **aprender a expresar el enojo** que nos puede despertar su comportamiento de una manera adecuada, convirtiéndolo en un medio de aprendizaje, más que en una causa de ruptura y dolor.

Un prerrequisito indispensable para lograr lo anterior es el cultivo cotidiano de los valores:

Respeto: tomar en cuenta las necesidades del otro.

Paciencia: tener la fuerza y la sabiduría para esperar.

Constancia: *“Una gota horada una piedra, no por su fuerza, sino por su constancia”.*

Prudencia: saber adaptar los medios de que disponemos a los fines que pretendemos alcanzar.



NECESIDAD DE AUTODETERMINACIÓN

Recomendaciones específicas para propiciar el contexto interpersonal que favorece la autonomía, con la que se satisface la necesidad de autodeterminación.

Un ambiente favorable de la autonomía es el que involucra, nutre y satisface las necesidades de autodeterminación. Los ambientes favorables de la autonomía incitan a la gente a tomar sus propias elecciones, establecer sus propias metas, elegir sus propias formas de desarrollo, resolver los problemas de manera personal y básicamente seguir sus propios intereses. Estos ambientes no son, sin embargo, contextos sociales que se caracterizan por ser permisivos, negligentes o indulgentes. En lugar de ello, cuando la gente se esfuerza por crear ambientes favorables de la autonomía, lucha de manera diligente para identificar y apoyar los intereses, necesidades y afanes del otro.

Cuatro elementos de un ambiente favorecedor de la autonomía.

- 1) **Enfatiza el punto de vista del individuo.** Un prerequisite para apoyar la autodeterminación de otra persona consiste en identificar las necesidades, intereses, preferencias y aspiraciones de dicha persona. Una vez identificados, entonces uno puede empezar a encontrar formas de apoyar y nutrir dichas necesidades y preferencias de manera que cultiven un sentimiento de control interno y un sentido de elección y de voluntad. En el centro de un ambiente favorable de la autonomía reside el empeño de la autoridad por comprender, conocer, apreciar verdaderamente, valorar y responder a la perspectiva o punto de vista de la otra persona.
- 2) **Incita la elección y la iniciativa.** Las mayores oportunidades de elección ocurren cuando a las personas se les proporciona una variedad de proyectos a realizar, cierta flexibilidad en sus horarios, la información que les facilita tomar elecciones y decisiones con conocimiento de causa, opciones en torno a con quién trabajar, opciones en cuanto a tareas particulares y el orden de dichas tareas. Las mayores oportunidades para la iniciativa giran en torno a personas que toman decisiones, establecen prioridades, diagnostican problemas e implementan sus propias formas de resolver problemas y de superar los obstáculos que surgen.
- 3) **Comunica razones para el control social.** Esto es, comunica las razones para cualquier regla, límite o restricción del comportamiento que se incluya en los planes y en las conductas del subordinado. La lógica de comunicar las razones plenas de información consiste en que la persona a la que se limitará o restringirá estará más dispuesta a interiorizar y aceptar de manera voluntaria las reglas, restricciones y límites.
- 4) **Emplea un estilo de comunicación abundante en retroalimentación positiva no controladora.** Los ambientes favorables de la autonomía consideran a los rendimientos insatisfactorios y a los comportamientos inapropiados como problemas a ser resueltos, y no como blancos para la crítica. En lugar de presionar a la gente para hacer lo que deben o tienen que hacer, un estilo de comunicación no controladora toma el punto de vista de la otra persona y pregunta por qué el desempeño es insatisfactorio o la conducta es desadaptada (Por ejemplo: "he notado que no estas estudiando en las tardes ¿Sabes a qué se debe? ¿Sabes qué consecuencias te traerá? ¿Puedes hacer algo para remediarlo? ¿Necesitas ayuda? ¿Estás dispuesto a aceptar las consecuencias de tu comportamiento?"). El estilo de



comunicación que favorece la autonomía resiste la tentación de la crítica devaluatoria y en lugar de ello hace un esfuerzo por identificar los puntos que pueden mejorar y desarrollarse (“habías estado cumpliendo muy bien con tu compromiso, pero últimamente veo que no ¿lo has notado? ¿Puedes hacerlo mejor? ¿Por qué? ¿Cómo? ¿Te ayudo?”). Las comunicaciones no controladoras invitan a quienes tienen rendimientos deficientes a emprender sus propias soluciones; la retroalimentación positiva (reconocer lo que está bien hecho) informa a dichas personas los puntos de progreso y logro.

NECESIDAD DE COMPETENCIA

SENTIMIENTO DE COMPETENCIA

Todo Mundo quiere y se empeña por ser competente. Desea interactuar de manera efectiva con su entorno y este deseo de ser eficaz se extiende a todos los aspectos de la vida de cada uno: la escuela, el trabajo, las relaciones y durante la recreación y los deportes. Todos quieren desarrollar habilidades, y cada uno quiere expandir y mejorar sus capacidades, talentos y potencial. Todo mundo quiere avanzar y hacer progresos. Cuando una persona siente que adquiere dominio y que está progresando, experimenta algunas de sus emociones más positivas y satisfactorias. En otras palabras, todos tienen una **necesidad de competencia**.

El sentimiento de competencia es una necesidad psicológica que proporciona una fuente de motivación inherente para buscar y superar desafíos óptimos, que son retos apropiados para el desarrollo; de modo que solo algunos aspectos de la escuela, el trabajo o los deportes prueban de manera exitosa las habilidades de una persona exactamente en el punto que resulta más apropiado para el nivel actual de habilidad o talento de esa persona. Definida de manera formal, **la competencia es la necesidad de ser cada vez mejor en las interacciones con el ambiente y refleja el deseo de ejercitar las capacidades y habilidades propias; al hacerlo, la persona busca y supera desafíos óptimos** (Deci y Ryan, 1985).

Para ser eficaz, las habilidades no sólo deben emerger, sino también deben ejercitarse, ampliarse, mejorarse y refinarse. La necesidad de competencia genera el deseo de buscar situaciones que les permitan oportunidades para ejercitarse, concentrar, mejorar y refinar las habilidades y capacidades personales.

Cuando la gente ejercita sus habilidades, provoca efectos en el ambiente. Un ambiente responsivo comunica el grado en el que las habilidades personales pueden o no alterar el ambiente en una forma deseada.

MOTIVACIÓN DE EFECTIVIDAD

A lo largo del tiempo y a través de innumerables áreas de habilidad, una historia acumulada de experiencias competentes se añaden a una creencia personal de que uno posee las habilidades necesarias para interactuar con éxito (es decir, de manera competente) con el ambiente. Esta sensación acumulada de que una persona puede (o no puede) interactuar de manera efectiva en el mundo, constituye **la motivación de efectividad** (Harter, 1978; White, 1959). Mientras mayor sea la motivación de efectividad de uno, mayor será el deseo personal de buscar y allegarse situaciones que desafíen las habilidades existentes.

LA COMPETENCIA COMO NECESIDAD.

Cuando las habilidades llevan a cabo con éxito un cambio intencional (“quise hacer eso”), la necesidad de competencia se satisface y el sentido generalizado de la motivación de efectividad



personal aumenta. Mientras mayor sea el bagaje de motivación de efectividad, mayor será el deseo personal de búsqueda y dominio de los desafíos óptimos.

La competencia como una necesidad implica que la gente, de manera intencional y voluntaria, se esfuerza para dominar su ambiente y controlar los resultados que obtiene. Lo anterior motiva a las personas a poner atención y aprender las relaciones causa-efecto que existen entre su comportamiento y las reacciones y respuestas de su ambiente.

DESAFÍO ÓPTIMO Y FLUJO

La principal condición ambiental que propicia la necesidad de competencia es el desafío óptimo (el desafío óptimo despierta el interés por la tarea).

La principal condición ambiental que satisface la necesidad de competencia es la retroalimentación positiva (la que informa que se están haciendo bien las cosas, que hay progresos).

El flujo es un estado de concentración que involucra una absorción total en una actividad. Al fluir, la acción no representa esfuerzo, y quien la ejecuta concentra la atención en la tarea que proporciona un desafío óptimo a sus habilidades y capacidades actuales. El fluir es una actividad tan placentera que los individuos con frecuencia repiten la tarea con la esperanza de experimentar el flujo una vez más (Csikszentmihalyi y Nakamura, 1989).

Cuando el desafío sobrepasa la habilidad (la habilidad es menor; el desafío es grande), las personas se preocupan por el hecho de que las exigencias de la tarea superan o rebasan sus habilidades. **El desafío excesivo amenaza el sentimiento de competencia y puede generar preocupación y angustia. Esto aumenta la probabilidad de que abandone la tarea y no la quiera repetir.**

Cuando el desafío y la habilidad son perfectamente iguales, la concentración, el interés por la tarea y el placer aumentan al máximo para proporcionar en conjunto la experiencia psicológica de flujo.

Cuando la habilidad rebasa el desafío (la habilidad es grande y el desafío pequeño), el compromiso con la tarea se caracteriza por una concentración reducida, un mínimo interés por la tarea y una sensación de tedio o aburrimiento. La preocupación, la ansiedad y el aburrimiento significan la antítesis del flujo.

Ser desafiado en exceso o tener demasiada habilidad provoca problemas emocionales y experiencias desagradables, pero **el peor perfil de experiencia emana de la conjunción entre un desafío mínimo y una habilidad escasa, lo que genera un estado de profunda apatía.**

TOLERANCIA AL ERROR, TOLERANCIA A LA FRUSTRACIÓN Y TOMA DE RIESGOS

Antes de que la gente se comprometa de manera libre y persevere en tareas de desafío óptimo, el contexto social debe tolerar (e incluso valorar) la frustración y la comisión de errores (es decir, adoptar un clima de rendimiento rico en “tolerancia a la frustración” o “tolerancia al error”; Clifford 1988, 1990). El desafío óptimo implica que la comisión considerable de errores es esencial para optimizar la motivación.

La tolerancia al error, la tolerancia a la frustración y la toma de riesgos se basan en la creencia de que aprendemos más a partir del fracaso que del éxito. La frustración produce oportunidades de aprendizaje porque tiene sus aspectos constructivos cuando la gente identifica sus causas, intenta nuevas estrategias, busca consejo e instrucción, etc.

Cuando nuestro ambiente (familia, escuela, trabajo, deporte) tolera la frustración y nuestros errores y valora con sinceridad la contribución que hacen para nuestro aprendizaje y desarrollo, entonces, como parte activa, percibimos una luz verde emocional para hacer caso a la necesidad de



competencia y al deseo que ésta genera en nosotros a fin de buscar e intentar dominar los desafíos óptimos (más que los sencillos) (Clifford, 1984, 1990).

SATISFACCIÓN DE LA NECESIDAD DE COMPETENCIA: RETROALIMENTACIÓN POSITIVA

El hecho de que los individuos estén concientes de su rendimiento para ser competentes o incompetentes con frecuencia significa una tarea ambigua. Para realizar tal evaluación, una persona necesita retroalimentación, la cual proviene de una (o más) de las tres fuentes siguientes: la tarea misma, la comparación del rendimiento personal actual con los rendimientos personales pasados, y la evaluación de otros. (Bogguiano y Ruble, 1979; Dollinger y Telen, 1978; Grolnick, Frodi y Bridges, 1984; Koestner, Zuckerman y Koestner, 1987; Schunk y Hanson, 1989).

La percepción de progreso constituye una importante señal de competencia.

ESTRUCTURA QUE PROPICIA EL ESTADO DE FLUJO

- 1) Comunicar expectativas claras para el desarrollo de la tarea y el respeto a las reglas. Genera un desafío óptimo.
- 2) Administra la retroalimentación de rendimiento en una forma oportuna, consistente, predecible y contingente.
- 3) Ofrece ayuda instrumental cuando se solicita.
- 4) Ajusta el estilo de interacción para equiparlo con las capacidades del individuo.

Camilo Sabag