



Objetivo

El objetivo de este capítulo es conocer cómo la motivación es un importante factor determinante del control de la acción. Nos centraremos en las posibles contingencias del incentivo y sus efectos sobre la conducta, la calidad, cantidad y demora del incentivo, la detección de las relaciones causales entre los elementos constitutivos de la conducta y, finalmente cómo los distintos niveles de motivación afectan a la ejecución.

1 INTRODUCCIÓN:

En sus inicios la motivación hacía referencia a reacciones instintivas y, posteriormente, se centró en estudiar *ciertos estados internos de necesidad que se activaban ante la aparición de una carencia* en el organismo, y que motivaban el comienzo de determinadas conductas cuyo principal objetivo era corregir ese déficit.

2 LA CONDUCTA EXTRÍNSECA E INTRÍNSECAMENTE MOTIVADA:

Por medio del aprendizaje se aprende qué respuesta se debe dar en cada momento, pero *es a través de la motivación cómo se obtiene la fuerza para emitir esas respuestas*. De esta forma, la motivación dirige la conducta pero también la energiza y, así, estemos más o menos motivados, daremos más respuestas y más rápidas o nos mantendremos más tiempo emitiendo esa respuesta.

Cuando son las características de los estímulos externos lo que determina la dirección de nuestra conducta, hablamos de *motivación extrínseca*. Según esto, *la motivación regulada por el ambiente es fruto del aprendizaje*, ya que los incentivos externos son una consecuencia aprendida, de tal forma que los agentes externos aportan la motivación para realizar o no la conducta; cuando el sujeto persiste en una conducta sin un estímulo exterior que lo justifique nos estamos refiriendo a la *motivación intrínseca*, de tal manera que una conducta está intrínsecamente motivada si se realiza en *ausencia de alguna contingencia externa aparente*.

Hay dos formas de disfrutar de una actividad: de forma extrínseca y de forma intrínseca.

Ejemplo: un libro se puede leer simplemente por el placer de hacerlo (motivación intrínseca), o para acabar un trabajo exigido en clase (motivación extrínseca).

La principal diferencia entre estos dos tipos de motivaciones se halla en la fuente que energiza la conducta: *si la motivación es intrínseca, ésta emana de fuentes internas, mientras que si es extrínseca surge de los incentivos*.

El nivel de ambos tipos de motivación que nos lleva a realizar un comportamiento, *depende del momento y de la actividad*.

3 MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA:

La motivación externa hace referencia a *los factores del ambiente que nos llevan a dar una determinada respuesta, a repetirla y, finalmente, a adquirirla*. La ME surge a partir de incentivos y consecuencias ambientales, así el incentivo tira del organismo, pero *esa atracción depende de la historia personal con el reforzador y ciertas características personales*.

Un estímulo neutro al asociarse en el tiempo con otro que provoca automáticamente una situación, puede llegar a provocar esa misma respuesta. El proceso es el siguiente:

- *Por condicionamiento clásico los objetos del ambiente adquieren propiedades hedónicas, tanto agradables como aversivas.*
- *Por condicionamiento operante el sujeto emite respuestas voluntarias para acceder a esos estímulos o huir de ellos.*

La motivación basada en la anticipación de esas propiedades del reforzador se denomina motivación de incentivo.

La ME al encontrarse regulada por el ambiente es aprendida por condicionamiento operante, si bien por condicionamiento clásico los estímulos adquieren sus características hedónicas. Por condicionamiento operante se configura nuestra conducta dirigida a una meta, siendo los incentivos agradables los que provocan las conductas de aproximación a esa meta y los incentivos aversivos los que inducen las conductas de evitación. Los incentivos funcionan, entonces, por su valor hedónico. En definitiva, es la experiencia hedónica producida por las propiedades sensoriales de los reforzadores lo que refuerza la conducta motivada. El incremento o el descenso del reforzador durante la adquisición de una conducta afectará sobremanera a la ejecución.

Ejemplo: *supongamos que a un trabajador le conceden dos días de vacaciones cuando cumple los objetivos, si por esta misma ejecución pasan a otorgarle sólo un día, su nivel de motivación se verá afectado por cambiar el valor del incentivo, incluso sus ejecuciones posteriores variarán más que las de aquel otro empleado al que siempre se le concedió un día por los objetivos cumplidos.*

3.1 EFFECTO DEL INCENTIVO EN LOS NIVELES DE MOTIVACIÓN:

Solamente la idea de que tal conducta llevará a tal premio, puede hacer que la conducta se realice de forma más motivada. Así, se pueden aprender respuestas tanto anticipando los premios como las consecuencias negativas. En definitiva, el incentivo facilita la ejecución por las expectativas que crea y, por eso el valor del incentivo es aprendido. *El valor del objeto no se encuentra en sí mismo, sino en el sujeto que lo percibe e interpreta.*

Ejemplo: *supongamos que el premio principal de un concurso televisión es un apartamento en la playa, no tendrá el mismo valor para un concursante que posea un chalet a orillas del mar, que para aquel otro que no pueda permitirse veranear en la playa.*

Los incentivos siempre preceden a la ejecución creando una expectativa de futuras consecuencias buenas o malas sobre la conducta. Los incentivos no causan la conducta, pero afectan a la probabilidad de que se repita la respuesta.

Hay que diferenciar entre recompensa, castigo e incentivo, ya que el estudio de la motivación extrínseca se basa en la discriminación de estos tres conceptos:

- *Recompensa es un objeto ambiental agradable que se da al final* de una secuencia conductual y su objetivo es el incremento de esa conducta (medallas, trofeos, galletas, etc...)
- *Castigo es un objeto ambiental desagradable que se da al final* de una secuencia conductual y su finalidad es reducir la probabilidad de que se vuelva a emitir esa respuesta (la crítica después de un mal partido).
- *Incentivo es aquel objeto ambiental que se conoce de antemano* que se va a conseguir si se realiza determinada ejecución y, en este sentido, atrae a la persona a realizarla. *Es el componente motivacional de la acción.*

Se puede comprobar que un mismo objeto puede actuar como recompensa, si se dispensa después de la acción e incrementa su posibilidad de repetición a través de su valor como refuerzo y, también, puede funcionar como incentivo si nos permite anticipar las consecuencias favorables de la ejecución de la conducta, motivando, con ello, la conducta de aproximación. Por ese mismo mecanismo, un estímulo aversivo puede actuar como castigo e incentivo aversivo: como castigo su objetivo es la disminución de la conducta, mientras que como incentivo aversivo provoca que no se emita la respuesta para no sufrir las consecuencias desagradables.

Los incentivos difieren de los reforzadores en su momento de aparición y en cómo motivan el comportamiento. Mientras que el reforzador al darse al final de la respuesta determina el que se vuelva a emitir, el incentivo, al adelantarse al comportamiento, refuerza o debilita el inicio de la conducta.

3.2 CONSECUENCIAS DEL INCENTIVO AGRADABLE SOBRE LA MOTIVACIÓN:

El saber que a determinada conducta le siguen ciertas consecuencias favorables para el organismo, le va a conducir a repetir la respuesta para conseguir el premio e, incluso, se va a dar esa respuesta más rápidamente conforme ese incentivo posea más valor para la persona que ejecuta la acción. Los elementos que afectan a la motivación de incentivo cuando se está aprendiendo una conducta que es premiada son los siguientes: la contingencia incentivo-conducta motivada, la cantidad y la calidad del incentivo, la detección de causalidad, la demora del incentivo y el efecto de los niveles de motivación sobre la ejecución.

3.2.1 CONTINGENCIA INCENTIVO – CONDUCTA MOTIVADA:

En las situaciones expuestas hasta el momento, se había empleado lo que se conoce como un *programa de refuerzo continuo porque la conducta emitida era reforzada en todos los ensayos.*

No siempre por hacer lo mismo en circunstancias similares obtenemos los mismos resultados. La misma ejecución a veces se refuerza y otras no. Del mismo modo, haciendo y dedicando el mismo esfuerzo y las mismas horas al estudio de dos asignaturas, una de ellas se aprueba y la otra se suspende, con lo cual en una se obtiene la recompensa esperada y en la otra no, afectando estos resultados a nuestro nivel de motivación para preparar la asignatura en la que se ha fallado.

Cuando la ejecución de la conducta motivada no siempre es contingente con el incentivo esperado, nos encontramos ante lo que se denomina un programa de refuerzo parcial, es decir, la emisión de la respuesta no siempre tiene las consecuencias que se deseaban. Los programas de refuerzo parcial simple, son aquellos en los que el sujeto sólo debe emitir un tipo de respuesta en cada ensayo.

Los programas de refuerzo simple se pueden llevar a cabo de dos maneras diferentes: bien manipulando el número de respuestas que se tiene que emitir para recibir el incentivo o, bien, se puede establecer que el incentivo se dispense después de un período de tiempo determinado. *Cuando el sujeto debe ejecutar la respuesta un número de veces determinado antes de recibir el incentivo, nos encontramos ante un programa de refuerzo de razón. Si lo que establecemos es una situación en la que sólo daremos el incentivo cuando haya transcurrido un tiempo determinado, nos encontraremos ante un programa de refuerzo de intervalo.*

Ejemplo: una rata sólo tiene acceso a la comida cuando oprime cuatro veces la palanca en la caja de Skinner, o el vendedor que trabaja a comisión, sólo se le da el incentivo por cada veinte unidades vendidas.

Todas estas situaciones se denominan programas de razón fija porque en todas ellas se dispensa el incentivo emitidas un número predeterminado de respuestas, y en todas ellas se producen una tasa de respuesta consistente con una característica: el sujeto crea unas expectativas ante la situación que hacen que la respuesta se interrumpa temporalmente nada más recibir el incentivo, pasada esta pausa la respuesta vuelve a emitirse con vigor.

Existe otra situación de refuerzo parcial que tiene en cuenta el número de respuestas y que se denomina: *programa de razón variable, en la que el número de respuestas que debe emitir el sujeto para obtener el incentivo varía de un ensayo a otro.* Los programas de razón variable son los que operan en las máquinas tragaperras.

Veamos aquellas situaciones de programas de intervalo en las que se permite el acceso al incentivo al emitir la respuesta pasado un tiempo determinado. A medida que se va adquiriendo la respuesta, lógicamente el sujeto va aprendiendo la situación y adecuando sus expectativas, lo que le lleva a predecir la aparición del incentivo y provoca que, anteriormente a él no emita la respuesta, pero al aproximarse la finalización del plazo de tiempo, el sujeto incrementa significativamente su número de respuestas. La evaluación durante el curso académico escolar.

Ejemplo de Programa de Intervalo: Conforme se acerca la fecha del examen, el alumno estará motivado para incrementar sus horas de estudio y, una vez realizada la prueba, dejará de estudiar unos días.

Se ha presentado una situación en la que se dispensa el incentivo pasado un tiempo fijo establecido previamente, por lo que se denomina programa de intervalo fijo.

En otras ocasiones *se puede manipular un intervalo de tiempo medio*, que se varía de un ensayo a otro. En estos *programas de intervalo variable* la tasa de respuestas es más estable y la cantidad de respuestas se ve influenciada por la duración del intervalo, debido a que el sujeto le es difícil crearse unas expectativas sobre la situación.

Ejemplo: se puede observar durante una cacería en la que el cazador puede obtener su presa después de esperar pacientemente y, en otras, el animal puede aparecer inmediatamente.

Comparando los dos tipos de programa, razón e intervalo, se concluye en que los de razón emiten mayor número de respuestas y los de intervalos suelen darse pausas después de recibir los reforzadores.

3.2.2 CANTIDAD Y CALIDAD DEL INCENTIVO:

Se ha comprobado que *la ejecución de la conducta motivada aumenta conforme se incrementa la magnitud o cantidad del estímulo reforzante por las expectativas que conlleva*. Se pondrá más interés y esfuerzo y, por lo tanto, se hará mejor un trabajo si con ello se consigue un ascenso que si no es así. Un aspecto muy importante para establecer la cantidad óptima de un incentivo habrá que conocer la historia previa del sujeto. Así, no podremos premiar con ir al cine a un niño que ha cuidado de su hermana, cuando sus padres lo llevan todos los fines de semana. Si la gratificación que se da a un empleado por el trabajo realizado fuera del horario habitual es menor de lo esperado, aún siendo un dinero extra, provocará que no se desee realizar en sucesivas ocasiones.

Crespi probó de forma experimental que los cambios en la magnitud o en la calidad del incentivo, durante la adquisición de una conducta, provocan cambios en la conducta motivada, de tal forma que producen efectos exagerados en ella. Se conoce como efecto de contraste.

Se denomina efecto de *contraste conductual positivo, también llamado efecto de elación*, al hecho por el que si a un sujeto se le ha entrenado con una magnitud de recompensa determinada y luego ésta se incrementa, el sujeto estará más motivado y su número de respuestas aumenta y el tiempo que tarda en emitirlos disminuirá.

El efecto de *contraste conductual negativo es conocido igualmente como efecto de depresión*. Si a lo largo del experimento se disminuye la magnitud de la recompensa, los sujetos responden menos o peor.

Ambos efectos tienen que ver con *las reacciones emocionales que se producen en el sujeto ante el cambio en las expectativas que se crean sobre la situación de incentivo*.

3.2.3 DETENCIÓN DE CAUSALIDAD:

Cuando se produce un emparejamiento accidental de una conducta con un premio, se crean unas expectativas de la situación en el sujeto que aumentan la probabilidad de que se repita esa respuesta. En este contexto no se da contingencia puesto que *la respuesta en estas circunstancias no es la causante del incentivo*, pero, sin embargo, el sujeto los liga y tiende a repetirlo, es lo que se ha denominado *conducta supersticiosa*.

3.2.4 DEMORA DEL INCENTIVO:

El aprendizaje es mejor cuando el incentivo se aplica inmediatamente a la realización de la respuesta y, asimismo, que *demoras en el acceso al incentivo retardan la ejecución*, debido a que no se establece claramente la asociación entre ambos elementos: conducta motivada-incentivo.

En un principio se creyó que la demora en la aplicación del incentivo afectaba a la adquisición de la conducta a partir de un determinado periodo de tiempo, el aprendizaje se hacía imposible. Se ha comprobado que no es exactamente así, dado que en la propia situación aparecen estímulos de marcaje o *estímulos marca* que actúan como incentivos secundarios para que se emita la respuesta, aunque no esté el premio disponible. Y *estos incentivos secundarios sí son contingentes con la conducta motivada*, con lo que minimizan los efectos de la demora del incentivo.

En el caso del ser humano, los reforzadores verbales, actúan como marcas que permiten demoras prolongadas del incentivo sin que afecten a la ejecución de la conducta.

Ejemplo: así un niño con problemas de hiperactividad que se le está enseñando a recoger su habitación, se le dará un reforzador cada vez que recoja un objeto. Posteriormente, avanzando en el programa se le dirá <<bien, muy bien>> cada vez que recoja un objeto y sólo se le dará el incentivo cuando haya recogido toda la habitación.

Se ha comprobado que *la demora del premio produce que se reduzca su valor de incentivo*, lo que ha venido a llamarse *descuento de la demora*.

Se ha comprobado que aunque inicialmente se hubiera elegido un incentivo muy demorado de gran magnitud por encima de otro menos demorado y menos interesante, cuando se empieza a aproximar el plazo de cumplimiento del incentivo inferior que se dispensaba antes, los sujetos pasan a preferir éste por ser más inmediato, dado que su nivel motivacional se dispara, y renuncian a seguir esperando el de mayor magnitud.

El margen de tiempo en el que se cambia de criterio de decisión y se pasa a preferir el reforzador más inmediato, se denomina *margen de vulnerabilidad*. Se puede afirmar que *el margen de vulnerabilidad depende de la magnitud y la demora del reforzador, por una parte, y del autocontrol y la impulsividad del sujeto, por otra*.

3.2.5 NIVELES DE MOTIVACIÓN Y LA EJECUCIÓN:

Cuanto más intensa es la motivación en una tarea, mejor es la ejecución del sujeto y, asimismo, más tiempo tarda en dejar de emitir la respuesta aunque no reciba el reforzador ante su ejecución.

3.3 EFFECTO DE LA RETIRADA DEL INCENTIVO AGRADABLE SOBRE LA CONDUCTA:

Hay situaciones en las que la aparición de una conducta determinada provoca que desaparezca el premio. Así *el valor de incentivo determina que no se ejecute la conducta para que no se retire el estímulo agradable. Este tipo de entrenamiento se denomina de omisión* y su objetivo es suprimir una conducta.

Ejemplo: al futbolista que se le saca del terreno de juego por hacer una entrada fuerte a un compañero mientras el resto sigue jugando, se le está aplicando la pérdida de la oportunidad de recibir el incentivo.

3.4 CONSECUENCIA DEL INCENTIVO DESAGRADABLE SOBRE LA CONDUCTA:

Se pueden establecer dos situaciones en las que se emplea un estímulo desagradable pero con consecuencias diferentes sobre la ejecución. En la situación de escape/evitación, la aparición de la conducta tiene como efecto que desaparezca el estímulo desagradable o que no llegue a presentarse y, en este caso, el valor de incentivo llevará a ejecutar la conducta para no sufrir los efectos del estímulo desagradable. En la situación de castigo la respuesta provoca que aparezca un estímulo aversivo, por lo que la adquisición de expectativas al respecto, llevará a no ejecutar la conducta.

3.4.1 LA SITUACIÓN DE ESCAPE / EVITACIÓN:

Las expectativas que crea el sujeto ante la situación es lo que le permite no sufrir las consecuencias del estímulo desagradable.

Ejemplo: Si nos sentó mal la comida de un restaurante, evitaremos volver a entrar en él.

3.4.2 EL CASTIGO:

En este caso, si un sujeto ejecuta la respuesta aparece el castigo, es un procedimiento para reducir la aparición de una conducta, tanto en su intensidad como en su frecuencia. Se han establecido una serie de variables que afectan a los resultados del castigo:

- **Intensidad del Incentivo Aversivo:** La eficacia del castigo depende de su intensidad, se debe presentar en su máxima intensidad para alcanzar mayores niveles de motivación. Se sabe que un castigo débil tiene poco efecto sobre la conducta que se pretende eliminar y, en cualquier caso, dicho efecto es transitorio.
- **Duración del Incentivo Desagradable:** Cuanto más prolongado sea el castigo, mayor efecto supresor tendrá.
- **Contingencia del Castigo:** Para que sea eficaz siempre se debe administrar el castigo ante la conducta inadecuada. Si no se aplica de forma continua el estímulo aversivo, la respuesta tardará más en suprimirse. *Con programas de castigos intermitentes la conducta persiste durante más ensayos.*
- **Efecto de la Demora:** esta variable influye sobremanera en el grado de supresión de la respuesta. Para que se eficaz un castigo debe aplicarse de inmediato.
- **Disponibilidad de Una Nueva Respuesta Alternativa:** la disponibilidad de una fuente alternativa de incentivo aumenta enormemente el efecto supresor del castigo. Esto es, si a la vez que castigamos una respuesta premiamos otra diferente, la probabilidad de ocurrencia de la respuesta castigada, disminuirá drásticamente. Su mal empleo o su utilización constante provocan ansiedad en el que lo padece.

Cuando se expone a un sujeto a estímulos aversivos de los que no se puede escapar se produce un estado que se denomina indefensión aprendida e induce, fundamentalmente, a que no se sepa responder ante otras situaciones. La indefensión aprendida provoca un retraso en futuros aprendizajes. Cuando un sujeto muestra indefensión aprendida se considera incapaz de evitar otras situaciones desagradables y, en general, se ve inepto para dar solución a cualquier situación con la que se tenga que enfrentar.

3.5 RESULTADOS DE LA DESAPARICIÓN DEL INCENTIVO SOBRE LA CONDUCTA MOTIVADA:

Cuando sucesivamente la ejecución de una conducta nova seguida del incentivo esperado, la intensidad de la respuesta decrece, su probabilidad disminuye hasta que llega un momento en que desaparece. Esta situación se denomina de *extinción*. En la vida diaria *la extinción puede ser tan adaptativa como la adquisición*, ya que es lógico pensar que si una

conducta deja de recibir las consecuencias que provocaba su repetición, es más económico dejar de responder.

Inicialmente cuando desaparece el incentivo, el sujeto incrementa tanto el número como la magnitud de sus respuestas debido a su nivel de motivación y, a su vez, aparece una reacción emocional intensa de frustración por la falta del incentivo, que en algunos casos produce agresividad.

Una forma de medir la extinción es comprobando las veces que el sujeto da la respuesta cuando no se presenta el incentivo. Así, por *resistencia a la extinción* se entiende el número de veces que se sigue emitiendo la respuesta aunque el incentivo no esté presente. Las variables que afectan a la extinción se miden por los efectos que producen en dicha resistencia.

- *La contingencia incentivo–conducta motivada* empleada en la fase de adquisición es determinante de la resistencia a la extinción que manifieste la conducta. Una conducta que se ha adquirido consiguiendo siempre el premio ante su ejecución, se extinguirá más rápidamente porque se cambiarán antes las expectativas sobre la posible ejecución, que una conducta que se haya adquirido recibiendo ante su ejecución unas veces el incentivo y otras no. *Con programas de refuerzo parcial la extinción se produce más lentamente que con reforzamiento continuo.*
- Si el aprendizaje se ha efectuado en *distintos ambientes*, la extinción es más difícil dado que el estímulo de incentivo posee más claves contextuales.
- El efecto de la *magnitud de la recompensa* depende de la cantidad de veces que se haya ejecutado la conducta, de tal forma que a igual magnitud un entrenamiento largo provoca mayor resistencia a la extinción, mientras que un entrenamiento breve produce menor resistencia.
- La *demora del incentivo* durante la adquisición provoca mayor resistencia a la extinción cuando se han empleado demoras diferentes mientras se aprendía la conducta. En el caso de haber utilizado la misma demora, entonces esta variable no afecta a la extinción.

4 MOTIVACIÓN INTRÍNSECA:

La motivación intrínseca (MI) se refiere a la motivación para implicarse en una actividad por su propio valor, encontrándose u obteniéndose la misma recompensa en la realización de la tarea. Una conducta se encuentra intrínsecamente motivada cuando se produce *en ausencia de un estímulo externo*, por lo que la recompensa, en este caso, se hallaría en la propia ejecución de la conducta dado que no existe una contingencia externa que la provoque.

La MI se basa en una serie de necesidades psicológicas responsables de la iniciación y persistencia de la conducta, frente a la ausencia de fuentes extrínsecas de motivación.

Una de esas necesidades psicológicas es la *curiosidad*, siendo las características de novedad, imprevisibilidad y complejidad de los hechos las que determinan el grado de curiosidad. Berlyne ha demostrado que el ser humano desarrolla altos niveles de estimulación sin explicación biológica aparente; sería lo que él mismo denomina <<*una curiosidad intelectual*>> en cuya base se halla algún tipo de *disonancia conceptual*. Esa disonancia crea un conflicto que aumenta conforme se incrementa la discrepancia entre las respuestas posibles, siendo de esa forma como se genera curiosidad y

motivación para aprender. En definitiva, el conflicto conceptual aparece ante situaciones que provocan duda, perplejidad, contradicción, confusión o inadecuación.

La mayoría de los estudios sobre la MI van a incidir en los aspectos subjetivos que la determinan y en la consideración definitiva del hombre como agente causal de su propia actividad conductual. Esos aspectos subjetivos hacen referencia a conceptos tales como *autocompetencia*, *causación personal*, *autodeterminación* y *autoeficacia*. Términos todos ellos que buscan las causas determinantes de la MI, basándose en las autopercepciones o, dicho con otras palabras, la percepción que tiene uno de sí mismo.

Robert White ha defendido la idea de que las personas tienen *la necesidad de sentirse competentes y de actuar eficazmente en el entorno*. Este autor mantuvo que las conductas intrínsecamente motivadas eran aquellas en las que la persona participa par auto-evaluarse como competente y auto-determinante en relación con su entorno.

El concepto de causación personal corresponde a Richard De Charms y con él se refiere a las conductas que inicia una persona con la intención de producir cambios en el ambiente.

A partir de los trabajos sobre causación personal, el estudio de la MI tomó especial relevancia al dejar en evidencia la *paradoja del incentivo*, pues se había demostrado que aquellos incentivos externos incorporados a actividades intrínsecamente motivadas, llegaban a disminuirla.

4.1 TEORÍAS EXPLICATIVAS DE LA MOTIVACIÓN INTRÍNSECA:

Lo común a todas las teorías relativas a la MI es la consideración de que no son las condiciones estimulares lo que determina la motivación, sino *la manera activa e intencionada en que las personas ponen a prueba sus competencias*. Otro denominador común es la consideración de la conducta motivada como propositiva y espontánea, puesto que aparece impulsada por planes, metas y objetivos personales.

4.1.1 TEORÍA DE LA SOBREJUSTIFICACIÓN:

La teoría de la Sobrejustificación de Mark. R. Lepper defiende que la percepción que tiene uno mismo de las causas que provocan su conducta determina e influye en su motivación. Esta teoría establece que el interés por una tarea se verá afectado si se induce al sujeto a comprometerse en esa actividad, como instrumento para alcanzar alguna meta extrínseca. Así, *el interés por la actividad disminuirá si la acción se convierte en un instrumento para conseguir una meta extrínseca*, de tal manera que si se percibe que los incentivos externos controlan la conducta, la MI descenderá porque se encontrará <<sobrejustificada>>. La conducta pasa de depender de factores internos a hacerlo de factores externos.

Ejemplo: *si un arquitecto famoso que disfruta con el proyecto del paseo marítimo en el cual trabaja, se le presiona con una cantidad importante de dinero, su interés intrínseco por la tarea disminuirá.*

Según esta teoría, *la percepción que se tiene de las causas de nuestra conducta, determina e influye en la futura motivación.*

Los premios introducen autopercepciones de instrumentalidad, provocando un descenso de la MI.

Lepper y Green denominaron costo oculto de la recompensa, al resultado que produce el incentivo externo sobre una conducta que ya se encuentra motivada

intrínsecamente. Es falsa la idea generalizada de considerar que si una actividad se realiza por placer y, además, se ofrece un incentivo externo por su realización, se verá doblemente fortalecida. Por el contrario, demostraron que la recompensa puede afectar negativamente a la MI de la persona hacia la actividad. Pensemos en los futbolistas, todos han empezado porque les gustaba la actividad en sí como entretenimiento, pero pueden terminar perdiendo el control, pues se pasa de ser una causa interna la que controla la conducta a ser una causa externa.

4.1.2 TEORÍA DE LA AUTODETERMINACIÓN:

La teoría de la autodeterminación parte de los enfoques de autocompetencia y causación. Se basa fundamentalmente en considerar que los comportamientos son volitivos en distintos grados, por lo que las personas reflexionan sobre sus acciones y se comprometen en ellas, se define la autodeterminación como una tendencia innata que lleva a involucrarse en comportamientos que despiertan interés, en lugar de aquellos que suponen obligación. Así, desde esta teoría se defiende que *es el mismo sujeto quien decide su propia conducta y el grado en que se implica en una tarea.*

Para estos autores, la actuación humana está regulada por la forma en que se asumen los valores sociales y las contingencias extrínsecas que, paulatinamente, se van haciendo propios y pasan a transformarse en valores y motivaciones personales. De esta forma, *la MI se modifica a través de los acontecimientos sociales y los incentivos que conducen a un sentimiento de competencia durante la acción.*

4.1.3 TEORÍA DE LA EVALUACIÓN COGNITIVA:

Una subteoría de la teoría de la autodeterminación es la teoría de la evaluación cognitiva. En ella se señala que *la satisfacción innata de sentirse autónomo y competente hacia una tarea inicia la MI.* Por el contrario, la percepción del control de la conducta por estímulos externos, disminuye el sentimiento de autonomía y, con ello, el nivel de MI. La necesidad de competencia hace que necesitemos sentirnos competentes en las interacciones con los demás, mientras que la necesidad de autonomía se refiere a experimentar una sensación de control o de que uno mismo es el que decide en sus interacciones con el entorno. La noción de competencia no se refiere a las capacidades del sujeto, sino a la percepción que se tenga de ellas: si alguien se considera capacitado de hacer algo, será más fácil que lo consiga que si se siente incapaz de hacerlo.

El objetivo de esta teoría es especificar los factores que explican la variabilidad de la MI, y *conocer cómo la persona elige aquellas conductas que le llevarán a la meta que es satisfactoria en sí misma.* Señala dos procesos a través de los cuales influyen los estímulos exteriores en la variabilidad de la MI. El primero de ellos es un cambio en la percepción de competencia y autonomía, el segundo proceso es un cambio en el origen de la causa de la conducta. Se puede cambiar la percepción de una causalidad interna <<hago lo que quiero>>, a una causalidad externa <<hago lo que me indican>>, lo que genera un descenso de la MI y en la persistencia e interés por la tarea.

Todos los incentivos externos que se reciben cuando se realiza una conducta tienen dos aspectos sobre ella que determinarán su competencia y autonomía:

- *Uno informativo que suministra retroalimentación de su competencia*, o sea, la eficacia de la acción recompensada.

Ejemplo: decir a un niño ante un examen: <<muy bien, se ve que te has esforzado>>.

- *Otro controlador que provoca la relación instrumental* entre la ejecución y las consecuencias, lo que disminuye la MI por la tarea ya que se percibe una relación instrumental entre la ejecución y la recompensa.

Ejemplo: decirle al niño <<muy bien, has estudiado como tus compañeros>>.

Si la información hace que el individuo se perciba como muy competente, se estimulará su MI hacia la tarea, pero ocurre lo contrario si la información hace énfasis en los fallos y transmite la idea de baja competencia.

4.1.4 TEORÍA DE LA AUTOEFICACIA:

Plantea que la percepción que tenga la persona de su dominio sobre la tarea determinará sus expectativas de éxito, a la vez que su persistencia en la ejecución y la cantidad de esfuerzo invertido en la realización de dicha tarea. Según esto, cuando los estudiantes muestran dudas sobre su capacidad, tienen a evitar participar en la tarea, le dedican menos esfuerzos y no persisten ante las dificultades, lo que provoca un rendimiento más bajo que aquellos estudiantes que se sienten capaces de afrontarla.

La autoeficacia percibida es una valoración de la capacidad de uno para organizar y llevar a cabo un tipo concreto de actuación, mientras que la expectativa de resultados es la apreciación acerca de la probabilidad de que se den las consecuencias de tales actuaciones. Para Bandura saberse capaz de lograr algo (expectativa de autoeficacia) y obtener un resultado positivo (expectativa de resultado), hace que aumente la MI y se faciliten los aprendizajes posteriores.

La motivación depende de recompensas externas y, también y sobre todo, de recompensas internas y autogeneradas que regulan el comportamiento.

4.2 EFFECTOS DE LA TAREA SOBRE LA MOTIVACIÓN INTRÍNSECA:

Hay elementos que afectan a la MI marcadamente como son:

- El grado de dificultad de la tarea a la que se enfrenta el sujeto.
- El empleo de incentivos durante la realización de la tarea.

4.2.1 GRADO DE DIFICULTAD DE LA TAREA:

El grado de la dificultad de la tarea afecta a los niveles de MI, *una situación de reto óptimo es aquella en la que el nivel de dificultad de una tarea es semejante a las habilidades para llevarla a cabo.*

El psicólogo Csikszentmihalyi ha planteado que existe un <<flow>>, que se ha traducido por <<flujo>>, entre la dificultad de la tarea frente a las habilidades del sujeto para resolverla.

Para que la experiencia de flujo pueda ocurrir hacen falta tres condiciones previas:

- Ser capaces de concentrarse en la tarea.
- Que la tarea y la meta a cumplir estén claramente establecidas.
- Que la retroalimentación por la ejecución se proporcione inmediatamente.

Cuando se está motivado intrínsecamente se buscan situaciones con un grado óptimo de reto, para intentar superar ese desafío.

4.2.2 CARACTERÍSTICAS DEL INCENTIVO QUE AFECTAN A LA MOTIVACIÓN INTRÍNSECA:

Amabile pidió 72 escritores que escribieran una poesía. Dividió a los sujetos en tres grupos: un grupo fue recompensado extrínsecamente por escribir, otro grupo recibió una lista de razones intrínsecas (el disfrute de jugar con las palabras, satisfacción de autoexpresión, etc...), y un tercer grupo se consideró de control y no se hizo ningún tipo de intervención. Los resultados obtenidos indicaron que aquellos escritores a los que se les dio recompensa, fueron menos creativos, según estos hallazgos, *las recompensas tenían un efecto destructivo sobre las tareas creativas.*

El efecto negativo de la recompensa es lo que se conoce como <<el costo o precio oculto>> de la recompensa. Se ha llegado a establecer cuatro factores que limitan las circunstancias en las que la aparición de la recompensa externa reduce la MI:

- La Expectativa de Recompensa: la recompensa esperada afecta a la MI, pero si no se espera, aunque se reciba, no afectará al nivel final de MI.
- El Carácter Material de la Recompensa: si la recompensa es material afecta más a la MI que si no es tangible, como elogios. Las recompensas verbales, si son informativas, favorecen la motivación intrínseca.
- Las Recompensas Esperadas y Tangibles: ponen en riesgo la MI y además, interfieren en el proceso y la calidad del aprendizaje, ya que la recompensa desvía el procesamiento del aprendizaje solamente hacia su producto final.
- El Efecto de Saliencia de la Recompensa: se ha comprobado que cuando el incentivo está a la vista del sujeto o se le recuerda con frecuencia durante la ejecución de la tarea, disminuye el interés intrínseco por ella. Si se nombra continuamente la gratificación que se dará al finalizar un trabajo, éste deja de tener interés en sí.

La recompensa no afecta a la motivación intrínseca, salvo que sea esperada, tangible y excesivamente saliente.