



## 1. INTRODUCCIÓN

En este capítulo se estudiará:

- Las características sensoriales de los estímulos externos al organismo que van a llevar a que el sujeto se encuentre motivado a ejecutar ciertas conductas.
- Otro tipo de motivación en la que no existe un incentivo externo que la provoque y las conductas se desencadenan porque el sujeto desea realizarlas sin más y siente el impulso de hacerlo. Se trata de las **expectativas** que se crean frente a las situaciones.

## 2. LA CONDUCTA EXTRÍNSECA E INTRÍNSECAMENTE MOTIVADA

**Motivación extrínseca:** Son las características de los estímulos externos lo que determina la dirección de nuestra conducta. La motivación regulada por el ambiente es fruto del aprendizaje.

**Motivación intrínseca:** Cuando el sujeto persiste en una conducta sin un estímulo exterior que lo justifique. Existe ausencia de una contingencia externa aparente.

La principal diferencia entre ellas es que intrínsecamente la motivación emana de fuentes internas y extrínsecamente 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**. Una misma actividad suscitará motivaciones diferentes dependiendo de la persona o incluso para la misma persona en momentos diferentes.

**Teoría del incentivo (Dickinson):** La dirección hacia una meta es fruto de la interacción entre estados emocionales y expectativas cognitivas.

Ha habido discrepancia entre autores. Para *Skinner* (conductismo) eran las causas externas las que determinaban la conducta. Otros autores sostenían que los seres humanos son sustancialmente activos por su curiosidad, es decir, motivos internos.

## 3. MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA

Hace referencia a los factores del ambiente que nos llevan a dar una determinada respuesta, a repetirla y a adquirirla. Esta atracción depende de la historia personal con el reforzador y de ciertas características personales.

Esto está relacionado con el condicionamiento de segundo orden que veíamos en el condicionamiento clásico. El proceso es el siguiente:

- A) Por **condicionamiento clásico**, los objetos del ambiente adquieren propiedades hedónicas
- B) Por **condicionamiento operante** el sujeto emite respuestas voluntarias para acceder o huir de estos estímulos

La motivación basada en la anticipación de las propiedades del reforzador (ya sean buenas o malas) se denomina **motivación de incentivo**.



**En definitiva:** Es la experiencia hedónica producida por las propiedades sensoriales de los reforzadores lo que refuerza la conducta motivada.

### Efecto del incentivo en los niveles de motivación

El incentivo facilita la ejecución por las expectativas que crea, y por esta razón 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.

**Importante:** El valor del incentivo se aprende mediante la experiencia.

Y ahora pasamos a distinguir 3 conceptos que pueden liar un poco:

**Recompensa:** Objeto ambiental agradable. Su objetivo es el incremento de una conducta.

**Castigo:** Objeto ambiental desagradable. Su objetivo es reducir una conducta.

**Incentivo:** Objeto ambiental que se conoce de antemano que se va a conseguir si se realiza determinada ejecución y atrae a la persona a realizarla. Es el componente motivacional de la acción.

Un mismo objeto puede actuar como recompensa e incentivo y como castigo e incentivo.

**Diferencia entre incentivo y reforzador:**

**Incentivo:** Se adelanta al comportamiento. Refuerza o debilita el inicio de la conducta.

**Reforzador:** Se da al final de la respuesta. Determina el que se vuelva a dar la respuesta.

El incentivo externo afecta a la ejecución porque distrae la atención del proceso de aprendizaje hacia las conductas necesarias para obtener la recompensa cuanto antes.

### Consecuencias del incentivo agradable sobre la motivación

Saber que a determinada conducta le siguen consecuencias favorables para el organismo, le va a conducir a repetir la respuesta..

Vamos a estudiar 5 elementos que afectan a la motivación de incentivo cuando se está aprendiendo una conducta que es premiada:

#### 1) Contingencia incentivo-conducta motivada

**Programa de refuerzo continuo:** La conducta emitida es reforzada en todos los ensayos.

Sin embargo en la vida real esto no sucede, ya que no obtenemos siempre obtenemos los mismos resultados aunque realicemos la misma conducta. Por lo tanto decimos que en la vida real, la ejecución de la conducta motivada no siempre es **contingente** con el incentivo esperado. Entonces tenemos un:

**Programa de refuerzo parcial:** La emisión de la respuesta no siempre tiene las consecuencias que se desean. Estos programas se pueden llevar a cabo de 2 maneras:



- A) Programa de refuerzo de razón: Se manipula el número de respuestas que se tiene que emitir para recibir el incentivo. **Vendedor de enciclopedias que sólo obtiene la comisión cada 20 unidades vendidas.** (en el programa de razón fija, como su propio nombre indica, se da el incentivo después de un número fijo de respuestas. Si el número cambia es programa de razón variable.)
- B) Programa de refuerzo de intervalo: Que el incentivo se dispense después de un tiempo determinado. Durante el intervalo de tiempo el sujeto puede dar la respuesta motivada, pero sólo recibirá el incentivo cuando haya pasado el tiempo preestablecido. Al aproximarse el final del intervalo el sujeto incrementa su número de respuestas. **Conforme se acerca la fecha de un examen, el alumno está más motivado para aumentar sus horas de estudio.** (igual que antes, aquí también tenemos programas de intervalo fijo en los que la duración del intervalo es siempre la misma, y programas de intervalo variable en los que la tasa de respuestas es más estable ya que al individuo le es difícil hacerse unas expectativas respecto a la situación)

## 2) Cantidad y calidad del incentivo

La ejecución de la conducta motivada aumenta conforme se incrementa la magnitud o cantidad del estímulo reforzante por las expectativas que conlleva. Y es importante saber la historia previa del individuo con el incentivo para establecer su cantidad óptima.

**Efecto de contraste:** Los cambios en la cantidad o calidad del incentivo durante la adquisición de una conducta provocan cambios exagerados en la conducta motivada.

**Efecto de contraste conductual positivo (o efecto de elación):** Si a un sujeto se le entrena con una magnitud de recompensa determinada y luego se incrementa, el sujeto estará más motivado y dará mayor número de respuestas en menos tiempo.

**Efecto de contraste conductual negativo (o efecto de depresión):** Lo contrario al positivo. Si a lo largo del experimento se disminuye la magnitud de la recompensa, los sujetos responderán 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.

Respecto a la calidad el libro habla poco pero más o menos podemos tener la misma consideración que con respecto a la cantidad.

## 3) Detección de causalidad

**Conducta supersticiosa:** Se da cuando el sujeto empareja de manera accidental una conducta con un premio cuando en realidad no están relacionados. En este contexto no se da contingencia ya que la respuesta en estas circunstancias no es la causante del incentivo. **Aprobar un examen un día que llevamos calcetines rojos y a partir de ahí ponernos siempre calcetines rojos para ir a los exámenes.**



#### **4) Demora del incentivo**

Demoras en el acceso al incentivo retardan la ejecución debido a que no se establece claramente una relación conducta motivada-incentivo. Además el sujeto puede seguir realizando otras conductas y cuando aparece el incentivo no saber cuál de ellas ha sido la que lo ha originado (para los que tengan Psicología del Aprendizaje, esto se ve en el tema 5)

Para solucionar este problema aparecen estímulos de marcaje que actúan como incentivos secundarios que sí son contingentes con la conducta motivada. Estos estímulos de marcaje pueden ser simplemente decirle a un niño desordenado “muy bien” cada vez que recoja algo de su habitación. Cuando la habitación esté completamente ordenada se le podrá llevar a la feria que sería el incentivo principal.

**Decuento de la demora:** La demora del premio produce que se reduzca su valor de incentivo. Aquí se da la curiosidad que cuando un mayor incentivo se demora un largo tiempo, se preferirá un incentivo menor pero antes. Trabajadores a los que por cumplir los objetivos de noviembre se les obsequia con un fin de semana en un parador a final de ese mes u 8 días en un hotel de lujo en las vacaciones de verano. Conforme se acerca el fin de semana muchos comienzan a valorar esta elección.

**Margen de vulnerabilidad:** Margen de tiempo en el que se cambia el criterio de decisión y se pasa a preferir el reforzador más inmediato. Depende de la magnitud y demora del reforzador y del autocontrol e impulsividad del sujeto.

#### **5) Niveles de motivación y la ejecución**

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

#### **Efecto de la retirada del incentivo agradable sobre la conducta**

**Entrenamiento de omisión:** Su objetivo es suprimir una conducta. El valor de incentivo determina que no se ejecute la conducta para que no se retire el estímulo agradable. El carnet por puntos es un ejemplo.

#### **Consecuencias del incentivo desagradable sobre la conducta**

2 tipos:

- 1- Situación de escape/evitación:** La aparición de la conducta tiene como efecto que desaparezca el estímulo desagradable o que no llegue a presentarse.
- 2- El castigo:** Si un sujeto ejecuta la respuesta aparece el castigo. Se trata de un procedimiento para reducir la aparición de una conducta. A continuación veremos unas variables que afectan a los resultados del castigo:

**Intensidad:** Cuanta mayor intensidad tenga el incentivo aversivo, mayor efecto tendrá sobre la (omisión) de la conducta.

**Duración:** Cuanto más prolongado sea el castigo, mayor efecto tendrá sobre la conducta.



Contingencia del castigo: Siempre se debe administrar el castigo ante la conducta inadecuada para que tenga el máximo efecto.

Efecto de la demora: Para que sea eficaz un castigo debe aplicarse de inmediato.

Disponibilidad de una respuesta alternativa: Si a la vez que castigamos una respuesta, premiamos una diferente, la probabilidad de ocurrencia de la respuesta castigada disminuirá.

Otro concepto importante:

**Indefensión aprendida:** Se produce cuando se expone a un sujeto a estímulos aversivos de los que no se puede escapar.

### Resultados de la desaparición del incentivo sobre la conducta motivada

Si una conducta no va seguida de incentivo, su probabilidad decrece hasta que desaparece. Es lo que se conoce como la **extinción**.

Inicialmente cuando desaparece el incentivo, el sujeto incrementa la magnitud y la intensidad de las respuestas llegando incluso a producir agresividad debido a su frustración de no obtener el incentivo.

¿Cómo podemos medir la extinción?

Mediante la **resistencia a la extinción**, es decir, midiendo el número de veces que se sigue emitiendo la respuesta aunque el incentivo no esté presente.

Las variables que afectan a la extinción son las siguientes:

Contingencia incentivo-conducta motivada: Con programas de refuerzo parcial la extinción se produce más lentamente que con reforzamiento continuo. Si siempre se da el incentivo tras la conducta y de repente se omite, la extinción ocurrirá rápido. Si por el contrario se ha seguido un refuerzo parcial en el que a veces había incentivo y a veces no, la extinción será más duradera porque a pesar de no obtener incentivo, el sujeto seguirá realizando la conducta ya que anteriormente hubo momentos en que no obtuvo incentivo pero posteriormente volvió a obtenerlo.

Si el aprendizaje se ha efectuado en distintos ambientes: La extinción es más difícil.

El efecto de la magnitud de la recompensa: Cuantas más veces se haya realizado el entrenamiento y obtenido el incentivo, la extinción será más larga.

La demora del incentivo: Cuando se utilizan intervalos diferentes de demora, la extinción es más larga.



## 4. MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

Es la motivación para implicarse en una actividad por su propio valor. Una conducta se encuentra intrínsecamente motivada cuando se produce en ausencia de un estímulo externo. La recompensa se haya en la propia ejecución de la conducta.

Son varias las necesidades que nos llevan a actuar intrínsecamente:

**Curiosidad:** Sentimos deseo de conocer el entorno. *Berlyne* (1965) sostiene que el ser humano desarrolla altos niveles de estimulación sin explicación biológica aparente. Es lo que él mismo denomina "curiosidad intelectual" cuya base se haya en algún tipo de disonancia conceptual que nos lleva a buscar más información.

También hay otros aspectos subjetivos que explican la motivación intrínseca:

- **Autocompetencia y eficacia:** Las personas tienen la necesidad de sentirse competentes y de actuar eficazmente en el entorno.
- **Causación personal:** Conductas que inicia una persona para producir cambios en el ambiente.
- **Autodeterminación:** A partir de lo anterior (causación personal) el hombre deja de ser una marioneta (al depender de los estímulos externos) y es iniciador de su propia conducta

**Importante:** La **paradoja del incentivo:** Aquellos incentivos externos incorporados a actividades intrínsecamente motivadas llegaban a disminuirla. Lo normal es pensar que si ya de por sí realizábamos una actividad y además nos premiaban por ella, la actividad se incrementaría, sin embargo esto no ocurre así. Existen varias explicaciones y teorías que vamos a ver a continuación y que explican porqué esto ocurre así.

### Teorías explicativas de la motivación intrínseca

Lo común a todas las teorías es que no son las condiciones estímulares lo que determina la motivación, sino la manera activa e intencionada en que las personas ponen a prueba sus competencias.

#### Teoría de la sobrejustificación

*Mark R. Lepper* (1973). La percepción que tiene uno mismo de las causas que provocan su conducta determina e influye en su motivación. El interés por una actividad disminuirá si la acción se convierte en un instrumento para conseguir una meta extrínseca. Si a un arquitecto que disfruta con el proyecto de un paseo marítimo se le presiona con dinero, su interés intrínseco disminuirá (pero aumentará el extrínseco).

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

Costo oculto de la recompensa: (*Lepper y Green, 1978*): Es el resultado que produce el incentivo externo sobre una conducta que ya se encuentra motivada intrínsecamente.



### Teoría de la autodeterminación

Parte de los enfoques de autocompetencia y causación. Se define la autodeterminación como una tendencia innata que lleva a involucrarse en comportamientos que despiertan interés en lugar de obligación. Es el mismo sujeto quien decide su propia conducta y el grado en que se implica en una tarea.

### Teoría de la evaluación cognitiva

La satisfacción innata de sentirse autónomo y competente hacia una tarea incita la motivación intrínseca. El objetivo de esta teoría es especificar los factores que explican la variabilidad de la motivación intrínseca y conocer cómo la persona elige aquellas conductas que le llevarán a la meta que es satisfactoria en sí misma.

Los incentivos externos que se reciben cuando se realiza una conducta tienen 2 aspectos:

**Informativo:** Que suministra retroalimentación de su competencia.

**Controlador:** Que provoca relación instrumental entre la ejecución y las consecuencias.

Ambos efectos guardan una relación inversa sobre la conducta. **Es decir, si un incentivo tiene un efecto poco controlador promoverá la autodeterminación e incrementará la motivación intrínseca, pero si el incentivo es controlador dañará la autodeterminación y perjudicará la motivación intrínseca hacia la tarea. De igual forma, si la información hace que el individuo se perciba como muy competente, se estimulará su motivación intrínseca hacia la tarea, pero ocurrirá lo contrario si la información hace énfasis en los fallos y transmite la idea de baja competencia.**

### Teoría de la autoeficacia

Albert Bandura (1987) – La percepción que tenga la persona de su dominio de 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.

Autoeficacia percibida: Es una valoración de la capacidad de uno para organizar y llevar a cabo un tipo concreto de actuación.

Expectativa de resultados: Es la apreciación acerca de la probabilidad de que se den las consecuencias de tales actuaciones.

Ambos conceptos hacen que aumente la motivación intrínseca y se faciliten los aprendizajes posteriores.

### Efectos de la tarea sobre la motivación intrínseca

**A continuación vamos a ver dos aspectos que afectan a la motivación intrínseca:**

- Grado de dificultad de la tarea
- Empleo de incentivos durante la realización de la tarea



### Grado de dificultad de la tarea

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. Si la tarea es muy fácil para su capacidad, la persona se aburrirá, si por el contrario es muy difícil para su capacidad le entrará ansiedad.

Un psicólogo húngaro de fácil nombre, *Csikszentmihalyi*, ha planteado la existencia de un “flow” (flujo) que sólo emerge cuando uno mismo percibe congruencia entre los retos presentados y las propias competencias. En la situación de flujo se realiza la acción sin esfuerzo debido a un estado de total concentración por parte del individuo.

Para que la experiencia de flujo pueda ocurrir, hacen falta 3 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.

*Deci* (1985): Cuando se está motivado intrínsecamente se buscan situaciones con un grado óptimo de reto.

### Características del incentivo que afectan a la motivación intrínseca

Diversos experimentos han concluido que las recompensas tienen un efecto destructivo sobre las tareas creativas. Existen 4 factores que limitan las circunstancias en las que la aparición de la recompensa externa reduce la motivación intrínseca:

1. La expectativa de recompensa: La perspectiva de una recompensa anunciada provoca que la obligación con la tarea se mantenga hasta que se reciba el premio.
2. El carácter material de la recompensa: Si la recompensa es material, afecta más a la motivación intrínseca que si no es tangible (elogios).
3. Las recompensas esperadas y tangibles: no solo ponen en riesgo la motivación intrínseca sino que además interfieren en el proceso y la calidad del aprendizaje. Si a un aprendiz de joyero se le recompensa mucho al principio por engastar piedras, no se preocupará por aprender el resto del oficio.
4. El efecto de sapiencia de la recompensa: Cuando el incentivo está a la vista del sujeto, desciende el interés intrínseco por la tarea.

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

## 5. ¿MOTIVACIÓN INTRÍNSECA O MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA?

No hay pruebas concluyentes. Unos enfoques mantienen que la motivación externa favorece el rendimiento y otros destacan sus efectos perjudiciales

Cuando el sujeto no está intrínsecamente motivado, el empleo de incentivos externos inicialmente puede hacer aumentar su motivación al cobrar interés por la tarea.



Para finalizar y a modo de resumen entre los dos tipos de motivaciones:

- Los individuos intrínsecamente motivados hacia una tarea seleccionan tareas de dificultad moderada, mientras que los extrínsecamente motivados son menos creativos y eligen tareas fáciles que tengan más posibilidades de conseguir el premio.
- Cuando la conducta se mantiene sólo por una recompensa exterior, se pone fin a la actividad al obtener el producto deseado.
- Si los sujetos participan en una actividad voluntaria, su motivación intrínseca será más elevada.
- Los factores extrínsecos percibidos como informativos sobre la propia competencia, facilitan la motivación intrínseca, mientras que aquellos percibidos como controladores la disminuyen.