

Tema 8 - Motivación y cognición

Table of Contents

- [Tema 8 - Motivación y cognición](#)
- [1. Introducción](#)
- [2. Motivación y pensamiento](#)
 - [2.1. Motivación cognitiva](#)
 - [2.1.1. Primeros intentos](#)
 - [2.1.2. Componente motivacional de los planes](#)
 - [2.1.3. Componente motivacional de las metas](#)
 - [2.2. Intencionalidad](#)
 - [2.2.1. Conducta molar: espacio vital](#)
 - [2.2.2. Papel de la motivación en la conducta propositiva](#)
 - [2.3. Motivación y expectativas](#)
 - [2.3.1. Indefensión aprendida](#)
 - [2.4. Motivación y atribución](#)
 - [2.5. Consistencia](#)
 - [2.5.1. Disonancia cognitiva](#)
- [3. Motivación y necesidades psicológicas básicas](#)
 - [3.1. Motivación intrínseca](#)
 - [3.2. Teorías explicativas sobre la motivación intrínseca](#)
 - [3.2.1. Teoría de la sobrejustificación](#)
 - [3.2.2. Teoría de la autoeficacia](#)
- [4. Grados de motivación](#)
 - [4.1. Teoría de la autodeterminación](#)
 - [4.1.1. Teoría de la evaluación cognitiva](#)
 - [4.1.2. Teoría de la integración orgánica](#)
 - [4.2. Efectos de la tarea sobre la motivación intrínseca](#)
 - [4.2.1. Grado de dificultad de la tarea](#)
 - [4.3. Características de la recompensa que afectan a la motivación intrínseca](#)
- [5. Motivación y acción](#)
- [6. Motivación y cambio](#)
 - [6.1. La entrevista motivacional](#)
 - [6.2. Fases de la entrevista motivacional](#)
 - [6.3. La entrevista motivacional en la actualidad](#)

1. Introducción

Conforme se fue avanzando en la investigación sobre la motivación, se comienzan a reconocer estados de motivaciones positivos, es decir, que nos empujan a conseguir algo agradable y no solo a suplir una carencia. Desde esta nueva perspectiva, se reconoce al hombre como poseedor de metas y objetivos, con capacidad para superar dificultades.

2. Motivación y pensamiento

Psicología cognitiva: estudia los procesos mentales que se dan en un individuo para investigar cómo se percibe el mundo y cómo adapta su comportamiento según el conocimiento que surge de estos procesos

2.1. Motivación cognitiva

La motivación cognitiva tiene tres elementos cognitivos centrales

- **Planes**
- **Metas**
- **Consistencia**

2.1.1. Primeros intentos

Miller, Gallanter y Pribam (1960): plantearon de qué forma un plan motiva para la acción. Consideraban que los planes actúan como una secuencia de procesos con el orden de los procesos que seguir para lograr una meta. Esta conducta planificada nos permite reducir la discrepancia entre el estado inicial y el ideal. **Esta discrepancia es precisamente lo que pone en marcha la estrategia cognitiva y el plan de acción de la conducta motivada** (si no me funciona el coche, voy mirando los indicadores uno por uno a ver cuál es el que falla). Es como la *Teoría de reducción del impulso* de Hull, pero buscando un equilibrio cognitivo en lugar de uno fisiológico.

2.1.2. Componente motivacional de los planes

Las personas somos conscientes del estado actual de nuestra conducta y nuestro entorno, y al mismo tiempo tenemos representaciones mentales de los estados ideales. La discrepancia entre ambos estados produce una **incongruencia que tiene propiedades motivacionales, puesto que dispone energía para resolver la discrepancia y el plan que permitirá el procedimiento cognitivo a seguir** (activación y dirección).

Los planes no son estáticos, sino que **se actualizan de forma dinámica: no se terminará de planificar hasta que se consiga el objetivo deseado**. Esto permite no solo actuar, sino retroalimentarnos continuamente en función de las consecuencias de nuestras acciones

2.1.3. Componente motivacional de las metas

Meta: finalidad u objetivo que alguien se traza.

La meta también activa la conducta motivacional por la discrepancia entre estado inicial e ideal. Pero la motivación en el plan actúa para reducir la discrepancia entre estados, mientras que **en las metas la discrepancia se establece entre la meta (cuando la conseguimos) y el rendimiento**

Existen dos maneras de enfrentarse a dicha discrepancia:

- **Reducción de discrepancia:** obtener información del entorno que nos indique que no hemos conseguido la meta ideal (*ejemplo: el profesor de autoescuela nos indica que no hemos puesto el intermitente al aparcar*)

- **Creación de discrepancia:** el sujeto de forma proactiva se ve motivado para establecer una meta superior (*ejemplo: decimos al profesor de autoescuela que queremos ir por calles complicadas*)

Dos importantes diferencias dependiendo de cómo nos enfrentamos a la discrepancia:

- Reducción de discrepancias:
 - a) **motivación correctiva basada en el plan.** Postula que los planes no deben ser estáticos, sino estar sujetos a posibles revisiones
 - b) **reactiva, correctiva y reguladora de la deficiencia**
- Creación de discrepancias:
 - a) **motivación vinculada a la creación de metas**
 - b) **proactiva y busca el crecimiento personal**

Reeve (2003, 2010): características que determinan la eficacia de la meta:

- **Las personas que se plantean metas obtienen mejores rendimientos que aquellas que no se las proponen** (*ej: aprender inglés porque es bueno para mejorar laboralmente > aprender inglés porque la academia nos pilla cerca de casa*)
- **La meta presenta mejor aceptación cuando es propia que cuando es impuesta** (*ej: dejar de fumar por querer > por presión social*)
- **Las metas optimizan el resultado si hay feedback de los resultados:** el feedback nos permite ajustar nuestro comportamiento en función de si necesitamos más rendimiento (esforzarnos más) o si lo estábamos haciendo bien (seguir como íbamos)
- **Grado de credibilidad de quién plantea la meta:** una meta tendrá mejor resultado si la plantea alguien en quien confiamos vs si la plantea alguien solamente por autoridad
- **A mayor dificultad, mayor motivación del sujeto** (dentro de unos límites)
- Cuando las metas son específicas, difíciles y desafiantes conllevan cuatro posibilidades de resolución: dirigir la atención a la tarea, movilizar el esfuerzo, aumentar la persistencia o promover el desarrollo de estrategias eficaces
- Conviene recordar que **las metas se ven afectadas por variables no puramente motivacionales** (entrenamiento, habilidad, recursos)

2.2. Intencionalidad

2.2.1. Conducta molar: espacio vital

Conducta molar: hace referencia a una conducta general, considerando la totalidad vs la conducta molecular, específica, considerando el nivel individual (referencia a la física de los campos de fuerzas, como se comporta un mol vs una molécula individual)

Kurt Lewin, 1953: **Teoría del campo de fuerzas: la conducta viene definida por la situación de un campo vital en un momento concreto**

¿Qué es ese campo vital? **La totalidad de conductas internas + externas que vienen a determinar la conducta en un momento determinado.** Se centra en cómo el entorno afecta a una persona determinada. Lewin da un enfoque homeostático: la persona se encuentra afectada por necesidades fisiológicas + psicológicas que le generan un estado de tensión, que es el que genera la motivación para actuar.

Establece que:

$$C = f(E)$$

- C: Conducta
- E: Espacio vital

Es decir: **la conducta es una función del espacio vital**

Valencia: el valor que el individuo otorga a los objetos en un momento determinado (*una gasolinera solo nos resultará atractiva si necesitamos repostar*)

Resumiendo: Lewin recurre a cuatro constructos motivacionales para explicar la conducta

- **Tensión:** ocurre ante una necesidad del organismo.
- **Necesidad:** puede ser fisiológica o psicológica
- **Valencia:** lo deseable que resulta un objeto o actividad
- **Fuerza:** la tendencia a realizar la acción

2.2.2. Papel de la motivación en la conducta propositiva

(Propositiva = relacionada con un propósito)

Surge de Edward Tolman en 1932, estudiando una rata que corría por un pasillo para alcanzar un premio. No era solo E-R, porque si se inundaba el pasillo, la rata también llegaba a la meta (nadando). **El animal obtenía un propósito: aprendía claves situacionales que podían utilizarse de forma refleja en situaciones totalmente diferentes.** A esas claves las llamó **mapas cognitivos**.

Tolman usa dos conceptos para explicar la propositividad:

- Demanda: Surge por necesidades corporales
- Expectativa: Crea para intentar satisfacer una demanda

A su vez, las expectativas motivan la conducta y conducen a la elaboración de mapas cognitivos.

Expectativas, propósitos y cognición son los pilares que guían nuestro comportamiento

Resumen: **los mapas cognitivos reproducen el conocimiento sobre las posibilidades de la conducta. Al combinar eso con los aprendizajes, crea motivaciones estables.**

Principal diferencia con Lewin: Lewin se centra en espacio vital (entorno, contexto) y por tanto sólo se centra en el momento concreto. Tolman al introducir mapas cognitivos, asociaciones, permite que se establezca motivación a largo plazo

2.3. Motivación y expectativas

Expectativa: representación mental de que, emitiendo cierta conducta, se conseguirá alcanzar un objetivo. También incluye las consecuencias que creemos que tiene lograr ese objetivo

La expectativa es la predicción subjetiva de la probabilidad de una situación. La persona la crea basada en experiencias pasadas de éxito y fracaso

Las expectativas tienen un gran efecto en la motivación, **determinan el nivel de motivación con el que nos dedicamos a la tarea.**

Teorías de expectativa-valor: la probabilidad de estar motivado para emitir una respuesta depende del valor que se conceda a la meta + las expectativas sobre la posibilidad de conseguirla.

Dos formas de expectativas:

- **Expectativa de resultados:** se valoran los resultados de una acción determinada cuando la consigamos. **Estima la probabilidad de que una conducta produzca el resultado deseable**
 - Cuatro determinantes: historia de resultados personales, comparación social, dificultad de la tarea y personalidad.
- **Expectativa de eficacia:** se valora la capacidad para llevar a cabo una tarea. **Estima la probabilidad de que seamos capaces de completar la tarea**
 - Cuatro determinantes: historia de resultados personales, observación de la conducta en otra persona, información verbal de nuestro entorno y estado fisiológico propio (limitaciones físicas, capacidad mental, etc).

No son independientes: la expectativa de eficacia afecta a la de resultados

2.3.1. Indefensión aprendida

Expectativa de que no se puede hacer nada ante una situación aversiva. Como hay sensación de incontrolabilidad (aunque no sea cierta) se dejan de emitir respuestas para remediar la situación.

Según Reeve (2010), se fundamenta en 3 componentes:

- **Contingencia respuesta-resultados:** si no hay correlación entre realizar un comportamiento y obtener el resultado que esperamos, no sabremos cómo actuar.
- **Cogniciones que se generan de la situación:** la indefensión aprendida se basa en la comprensión *subjetiva* que tenemos de la situación. No es realmente que no tengamos control, sino que creamos que no lo tenemos. Prejuicios, atribuciones, etc influyen en la percepción que nos hacemos.
- **Comportamiento/Personalidad:** las personas apáticas/pasivas presentarán indefensión aprendida con mayor frecuencia.

2.4. Motivación y atribución

Atribución: explicación que damos a un hecho o una conducta

Esto se ve mayormente en otras asignaturas. Aquí solo lo veremos por encima

Teoría ingenua de la conducta

Fritz Heider, 1958. Las personas intentamos considerarnos a nosotras mismas como parte de la causa de lo que nos ocurre.

El resultado de una acción = factores de la persona (capacidad, esfuerzo) + factores del entorno (suerte, dificultad de la tarea).

Teoría de las atribuciones causales

Weiner, 1985 y 1992. Intenta explicar la conducta mediante la explicación que damos a logros anteriores y las consecuencias de esas explicaciones. Los éxitos del pasado nos animan a creernos más capaces, y los fracasos nos hacen creer menos.

Ojo: las atribuciones pueden no ser la causa real. Pero como es la que nosotros le damos, pues es la que creemos. Hay sesgos derivados de este error (**sesgos atribucionales**), siendo el más famoso el **sesgo de autocomplacencia: nos responsabilizamos de nuestros éxitos, pero no de nuestros fracasos** ("he aprobado" vs "me han suspendido"). Así protegemos nuestra autoestima y expectativas de nuestra capacidad.

Weiner establece 3 dimensiones:

- **Locus:** el lugar donde se establece la causalidad. Puede ser interna (e.g. capacidad) o externa (e.g. dificultad de la tarea)
- **Estabilidad:** estable (e.g. inteligencia) o variable (e.g. estado de ánimo)
- **Controlabilidad:** si la causa es controlable (e.g. esfuerzo propio) o no (e.g. esfuerzo de nuestros compañeros).

2.5. Consistencia

Tenemos la tendencia de mantener un equilibrio entre nuestras actitudes, pensamientos, convicciones y nuestra conducta

Si hay información nueva que produce un desequilibrio, aparece una motivación interna para restaurarlo.

2.5.1. Disonancia cognitiva

Disonancia cognitiva: cuando la conducta y lo cognitivo no se corresponden. Genera un desequilibrio homeostático que afecta a la motivación, hará que intentemos recuperar la congruencia interna.

Cuando se produce una disonancia cognitiva, **la motivación irá en la dirección de corregirla**

- **Cambiando la creencia original**
- **Modificando la conducta**
- **Transformando la parte del entorno que crea conflicto**
- **Introduciendo creencias nuevas**

Una disonancia cognitiva puede producirse fundamentalmente por 4 motivos:

- **Tener que elegir entre dos opciones**
- **Cuando somos conscientes que damos una justificación insuficiente sobre nuestro comportamiento** (dar evasivas sobre el por qué de nuestra conducta)
- **Cuando tenemos que justificar excesivamente el esfuerzo realizado porque no se corresponde con el requerido** (no sé cambiar una rueda así que me cuesta dos horas, pero digo que es que no se podían aflojar los tornillos)
- **Si realizamos un comportamiento que sabemos que tiene consecuencias negativas** (autoconvencerme de que mi empresa actual está bien si me llega una oferta mejor pero la rechazo por miedo al cambio)

3. Motivación y necesidades psicológicas básicas

Existen dos posibles formas de motivación

- **Motivación extrínseca:** cuando hay algún evento externo que nos motiva
- **Motivación intrínseca:** cuando el propio hecho de realizar la conducta nos motiva.

3.1. Motivación intrínseca (MI)

Es **el deseo de involucrarse en una actividad simplemente por el placer de participar en ella**. Una conducta se halla intrínsecamente motivada cuando se produce en ausencia de un estímulo externo.

Se basa en necesidades psicológicas (ejemplo: curiosidad).

La mayoría de estudios sobre la MI inciden en aquellos aspectos subjetivos que la determinan. Ejemplos: autocomplacencia, causación personal, autodeterminación y autoeficacia.

Robert White, 1959:

- Las conductas intrínsecamente motivadas son aquellas en las que participamos para considerarnos competentes y con determinación para actuar sobre el ambiente.
- La percepción de la propia competencia influye en las metas a las que la persona se compromete, en su planificación y en el esfuerzo y persistencia que se realiza sobre ellas.
- Factores que afectan a la conducta intrínsecamente motivada: proactividad, persistencia temporal y estrecha vinculación con la necesidad vital de sentirse competente

Causación personal: el hombre se esfuerza por ser el causante de su conducta. Si no, solo se explica nuestra conducta con factores externos (autodeterminación, que seamos libres para elegir nuestros comportamientos). **Hombre como "origen" vs hombre como "peón":** elegimos vs ejecutamos.

La causación personal no es un motivo en sí, sino un principio guía sobre el que se construyen el resto de los motivos.

Vallerand et al (1989, 1992, 1993) distingue **3 tipos de motivación intrínseca:**

- **MI hacia el conocimiento:** el placer que se obtiene al intentar saber algo nuevo
- **MI hacia la ejecución o logro:** placer cuando se intenta hacer algo, o superarse a uno mismo.
- **MI hacia la estimulación:** centrada en alcanzar sensaciones placenteras

3.2. Teorías explicativas sobre la motivación intrínseca

3.2.1. Teoría de la sobrejustificación

De Mark R. Lepper, 1973

La percepción propia de las causas que provocan nuestra conducta determina e influye en la motivación.

Una forma equivalente de decirlo, es que **si pasamos a tener motivación externa, la MI disminuirá, porque se verá excesivamente justificada** (ejemplo: empezar teniendo mucha MI por trabajar en AWS

porque es una empresa puntera y con muchos retos interesantes, pero que esta se vaya perdiendo porque el sueldo es alto y eso "justifica" la motivación)

Otro ejemplo: alguien que empieza programando en su tiempo libre por placer, pero que empieza a darse cuenta de mucha gente lo hace por tener una marca personal e intenta ser mejor que los demás. Esto hará que se pierda el placer por programar en sí, puesto que la motivación pasará a ser "competir"

Experimento de Lepper et al, 1973: si el premio es inesperado, tampoco afecta a la motivación intrínseca. Incluso aunque en el futuro se repita la situación.

Coste oculto de la recompensa: el efecto que produce un premio externo por una conducta que se encuentra motivada intrínsecamente. La recompensa puede afectar negativamente a la motivación intrínseca por la actividad. También conocida como *paradoja del incentivo*

Ejemplo: los futbolistas de élite. Empiezan porque les gusta el deporte, pero pueden terminar perdiendo la pasión porque al final su motivación es cumplir con su trabajo (externa)

3.2.2. Teoría de la autoeficacia

Albert Bandura, 1927. Es una teoría descriptiva, pero no define los mecanismos subyacentes.

La percepción que tengamos sobre nuestro dominio de una tarea determinará:

- Nuestras **expectativas de éxito**
- Nuestra **persistencia en la ejecución**
- La **cantidad de esfuerzo que invertimos**

Personas con alto nivel de autoeficacia se encuentran más motivadas intrínsecamente, se plantean metas de aprendizaje más altas, persisten más en ellas y experimentan menos reacciones emocionales adversas

Por el contrario, personas con dudas sobre su capacidad evitarán participar en una tarea, le dedicarán menos esfuerzo y abandonarán más fácilmente al encontrar dificultades (*ejemplo: gente que se metía a Teleco por vocación vs gente que se metía porque no le había dado la nota para otra cosa*)

4. Grados de motivación

4.1. Teoría de la autodeterminación

Es la teoría más completa y el mejor intento de explicar todo el espectro de la conducta motivada, abarcando motivación intrínseca + extrínseca.

Autores: Deci y Ryan (1985).

Autodeterminación: tendencia innata que nos lleva a involucrarnos en los comportamientos que nos interesan, y no en los que nos son obligados. El sujeto es quien decide su propia conducta y el grado que se implica en una tarea. **Las personas autodeterminadas inician su propia conducta, seleccionan los resultados deseados, y escogen las conductas a realizar para obtenerlos**

La teoría de la autodeterminación es una macroteoría explicativa de los distintos aspectos de la motivación humana. Se halla compuesta por cuatro microteorías:

- **Teoría de la evaluación cognitiva:** describe los factores que explican por qué varía la motivación intrínseca
- **Teoría de la integración orgánica:** explica los distintos tipos de motivación, desde autodeterminada hasta no autodeterminada
- **Teoría de la orientación de la causalidad:** estudia las distintas formas en las que personas individuales enfocan su determinación (si es autónoma, controlada o impersonal).
- **Teoría de la necesidad:** estudia cómo las necesidades de competencia, autonomía y relación con los demás afectan al bienestar y la salud mental.

4.1.1. Teoría de la evaluación cognitiva

Su principal objetivo es **especificar los factores que explican la variabilidad de la motivación intrínseca.**

Hay dos elementos fundamentales:

- **El nivel de competencia percibida:** si el sujeto siente que es capaz de completar las tareas y de hacerlas bien, su motivación intrínseca aumentará. Por el contrario, si se le transmite la sensación contraria, su MI disminuirá.
- **La causa de la conducta:** o más bien, su origen. Causas internas aumentarán nuestra motivación intrínseca ("lo hago porque quiero") mientras que causas externas / recompensas disminuirán nuestra motivación intrínseca, solo habrá comportamiento si se recibe una recompensa.

Todos los premios externos que se reciben tienen dos componentes que afectan a la percepción de competencia + autonomía de nuestra conducta

- **Informativo:** da feedback sobre la competencia. Informa de cómo de eficaces somos. Facilita aumentar la motivación intrínseca. *Ejemplo: a alguien que acaba de sacarse el carnet de conducir y conduce bien, le decimos que conduce bien y con seguridad*
- **Controlador:** relaciona la respuesta y las consecuencias, marca la conducta como una herramienta para conseguir la recompensa. Reduce la motivación intrínseca. *Ejemplo: a alguien que acaba de sacarse el carnet de conducir y conduce bien, le decimos que si sigue así no le pondrán multas*

4.1.2. Teoría de la integración orgánica

El hecho de que la motivación sea intrínseca/extrínseca no es blanco-negro, es una escala de grises.

Hay motivaciones extrínsecas que se acercan más a la autodeterminación (*estudiar porque queremos ser el mejor de la clase*) y otras cuya recompensa es totalmente externa (*estudiar porque nuestros padres nos obligan*).

Deci y Ryan lo definen como un continuo:

- **En un extremo, la motivación intrínseca:** hacer las cosas porque de verdad nos da placer hacerlas
- **En otro extremo, la desmotivación:** no querer si quiera hacer las cosas (porque no damos valor a las consecuencias, no nos sentimos competentes, no creemos que vayamos a obtener el resultado deseado...)
- **Entre medias, motivación extrínseca.**

La Teoría de la Autodeterminación de Deci y Ryan define varios tipos de motivación extrínseca en función de su posición en este continuo

- **Regulación externa:** la única motivación es obtener la recompensa, que es externa. Es en la que menos esfuerzo hay *Ejemplo: el niño que come fruta porque si no sus padres no le dan postre*
- **Regulación introyectada:** la recompensa es interna, pero se actúa movido por causas externas. Hay mayor esfuerzo, pero también puede haber ansiedad *Ejemplo: hago ejercicio porque quiero que los demás me vean mejor*
- **Regulación integrada:** la más cercana a la motivación intrínseca, a la conducta autodeterminada. Aún hay algo de instrumentalidad, pero toda la motivación es propia. *Ejemplo: hago ejercicio porque es bueno para mi salud*

4.2. Efectos de la tarea sobre la motivación intrínseca

4.2.1. Grado de dificultad de la tarea

La dificultad de la tarea en relación con nuestras competencias afecta a la motivación intrínseca: tareas muy fáciles nos aburrirán, pero tareas muy difíciles nos generarán ansiedad.

Csikszentmihalyi (psicólogo húngaro): concepto de **Flow: cuando hay una armonía entre nuestras habilidades y la dificultad de la actividad que realizamos. Durante el Flow funcionamos a pleno rendimiento, estamos concentrados en la actividad, nos olvidamos del tiempo y del yo, y experimentamos una felicidad más profunda que el simple placer**

El flow está muy relacionado con el concepto de **reto óptimo: cuando la tarea es de la dificultad perfecta para nosotros**. Para que se mantenga en el tiempo, la dificultad de la tarea tiene que ir aumentando a medida que lo hacen nuestras habilidades también.

Se definen 6 condiciones para que ocurra el *flow*:

- Unión efectiva entre acción y pensamiento
- Sensación de control sobre la tarea
- Concentración máxima en la tarea
- Tarea y meta están equilibradas
- Que el objetivo a cumplir sea claro
- Que el feedback se produzca inmediatamente y no sea ambigüo

4.3. Características de la recompensa que afectan a la motivación intrínseca

Coste oculto de la recompensa: el efecto que produce un premio externo por una conducta que se encuentra motivada intrínsecamente. La recompensa puede afectar negativamente a la motivación intrínseca por la actividad. También conocida como *paradoja del incentivo*

La recompensa **también puede poner en riesgo el aprendizaje:** el foco se pone en la recompensa final, en lugar de en el proceso de aprender en sí. Esto se nota mucho, por ejemplo, si solo unas tareas concretas aumentan la probabilidad de conseguir la recompensa: las demás se ignorarán (*ejemplo: los estudiantes que ignoran completamente las secciones de las que el profesor dice "Esto no entra en el examen"*)

No obstante, no se da siempre. Se han encontrado **cuatro factores que previenen el "coste oculto" de la recompensa:**

- **Expectativa:** si la recompensa no se esperaba, aunque se reciba, no afectará a la motivación intrínseca
- **Caracter material:** si la recompensa es intangible, no afecta *tanto* a la motivación intrínseca (ejemplo: elogios).
- **Efecto de saliencia:** si el premio no está a la vista o no se menciona durante la realización de la tarea (si se le ignora un poco, podríamos decir), el efecto de reducción de la motivación intrínseca es menor.

5. Motivación y acción

Parece que hay estudios contrarios sobre la combinación de motivación intrínseca + premios.

Conclusiones sobre la relación Motivación intrínseca - Motivación extrínseca:

	Intrínseca	Extrínseca
Dificultad	Moderada	Fácil (más probabilidad de premio)
Placer	En realizar la tarea	En los beneficios de realizar la tarea
Sensación al realizar la tarea	Placer, se disfruta el proceso	Tensión, presión social, miedo a fallar
Tipo de premio buscado	Afectivo (placer), autodeterminación	Social (reconocimiento) o material
Efecto	Mejora procesos cognitivos, alivia estrés	Ayuda a completar tareas que no nos interesan
Al obtener el premio	La conducta continua	La conducta cesa
Sensación de control	Si es alta, aumenta	Si es baja, disminuye MI
Influencia de factores externos	Informativos: la aumentan	Controladores: disminuyen la MI

6. Motivación y cambio

Aunque normalmente la motivación que se ve afectada por fuentes externas es la motivación extrínseca, **existen ciertas actividades que permiten afectar la motivación intrínseca. Consisten en ayudar al paciente a descubrir cuáles son sus razones motivadoras**

6.1. La entrevista motivacional

Es un proceso que permite **hacer al paciente más consciente de cuáles son las motivaciones que puede tener para cambiar y estar más motivado intrínsecamente**. Hay varios principios muy importantes:

- Es el paciente el que debe manifestar las razones para cambiar. El terapeuta ayuda, pero no puede forzar. Tampoco es bueno "llevarlo de la mano", puesto que el paciente puede recaer al dejar de ir a terapia.

- Busca aumentar la motivación intrínseca del paciente a través de su autodeterminación
- Emplea estrategias reflexivas (no correctivas)
- Establece una atmósfera positiva para el cambio
- Usa terapia centrada en el paciente (empatía, aceptación condicional, autenticidad)
- Utiliza el modelo de cambio circular transteórico (ver sección siguiente)

6.2. Fases de la entrevista motivacional

Prochaska y Diclemente (1982) propusieron el **modelo de cambio circular transteórico: cuando las personas están cambiando, pasan por distintas etapas donde se comportan de forma distinta. Estas etapas se pueden repetir hasta que se modifica la conducta, y actúan de forma circular.**

Etapas:

- **Precontemplación:** el paciente no es consciente del problema. El psicólogo debe retroalimentar lo que dice el paciente, pero no dar consejos. *Ejemplo: alguien que piensa "para qué voy a hacer régimen si no voy a adelgazar"*
- **Contemplación:** se empieza a tomar consciencia del problema, pero no se está motivado para cambiar. Hay contradicciones entre lo que se dice y se hace. *"Sé que no es bueno comer mucho, pero disfruto tanto..."*
- **Preparación/determinación:** se es consciente de que los costes del comportamiento actual son mayores que los beneficios.
- **Acción:** se pone en práctica la decisión tomada
- **Mantenimiento:** se ha conseguido el cambio, pero se plantea la autodeterminación de mantenerlo *Tras conseguir adelgazar, continuar teniendo una dieta saludable para no engordar de nuevo*
- **Recaída:** se vuelve a fases anteriores, y hay que renovar el proceso potenciando la autoeficacia.

Para que la entrevista motivacional funcione, es fundamental la autoeficacia: el paciente tiene que terminar siendo consciente de que es capaz de conseguir su objetivo.

La sección siguiente muestra cómo trabajar la motivación intrínseca de una persona para cambiar sus hábitos de conducta:

1. **Hacemos que sienta la incoherencia de lo que dice vs lo que hace:** esto promueve el cambio, pero no insiste en él *"Fumo, pero puedo dejarlo cuando quiera"*
2. **Hacer que se enfrente a esas incoherencias:** la persona tiene que estar tomando sus propias decisiones para de verdad cambiar.
3. **Lograr que se sienta capaz de conseguirlo:** no solo es eficaz, sino que debe creérselo

Resumen: **La entrevista motivacional utiliza la motivación intrínseca para facilitar la adquisición y mantenimiento de conductas. Para ello utiliza una entrevista semiestructurada, centrada en el paciente. Esta le ayuda a explorar y resolver sus propias incoherencias y resistencias al cambio**

6.3. La entrevista motivacional en la actualidad

Habitualmente se había centrado la entrevista motivacional en el campo de las adicciones, pero hoy en día se ha extendido mucho más (tabaquismo, enfermedades cardiovasculares, prevención de conductas...)