

DEFINE TU MOTIVACIÓN, DESCÚBRELA



Al hablar de la motivación y, en concreto, de motivación intrínseca, lo primero que nos planteamos es: ¿qué impulsa a las personas a actuar de la forma que lo hacen?, ¿qué hace que una persona persista en el logro de una meta (como aprobar unas oposiciones) pese al dolor y al esfuerzo que ello supone?, ¿por qué hay personas capaces de persistir en una tarea y en cambio otras la aplazan o empiezan otras al mismo tiempo sin terminar ninguna de ellas?

El estudio de la motivación intrínseca es un tópico de la Psicología Básica. Sabemos que el ser humano actúa por motivos: o bien para conseguir lo que necesita (comida, dinero, prestigio...), o bien para evitar lo que teme (obstáculos, enfermedades, castigos...). En este artículo vamos a intentar descubrir qué es y por qué es tan importante.

Breve repaso histórico de la motivación intrínseca

Para comprender de dónde viene el constructo psicológico de la motivación intrínseca, es importante saber cuáles son los orígenes de este concepto vinculado a los procesos mentales vinculados a lo que nos motiva. Estos se remontan a tiempos en los que ni siquiera existía la psicología como ciencia.

La motivación ha sido objeto de presencia en todas las épocas. Ya Platón hablaba de la ira, el valor, los instintos, Aristóteles mencionaba las metas, Epicuro se centró en la búsqueda del placer y la huida del dolor.

Desde la fundación de la Psicología científica recordaremos a McDougall (1908) quien recurrió a los instintos como explicación de la conducta, a Freud (1910) con la motivación inconsciente. Aunque el conductismo de Watson y de Skinner no se ocuparon de este tema ya que entendían el aprendizaje como único motor de la acción, hasta que el neoconductismo a través de Clark Hull (1943) vio que no bastaba el aprendizaje para ejecutar una conducta.

No es hasta las teorías de causación personal de los años 70 (De Charms) y la teoría de la autodeterminación, allá por los años 80 (Deci y Ryan), que se empieza a hablar de motivación intrínseca.

¿Qué es la motivación intrínseca?

La motivación intrínseca tiene su origen dentro del individuo, y está dirigida por las necesidades de exploración, experimentación, curiosidad y manipulación, las cuales se consideran conductas motivadoras en sí mismas. Dicho de otro modo, la motivación intrínseca es el tipo de motivación que es autoadministrado, y que predispone al individuo a esforzarse por aproximarse a la consecución de una meta.

La motivación intrínseca, según Deci, es una necesidad subyacente en el individuo de competencia social y autodeterminación. Es decir, aquellas conductas que se realizan en ausencia de cualquier contingencia externa aparente se consideran intrínsecamente motivadas. La realización de la actividad es un fin en sí mismo y su realización permite al sujeto sentirse autónomo y competente, fundamental para el buen desarrollo de la autoestima sana

Todos podemos poner algún ejemplo de motivación intrínseca en nuestras vidas: participar en un voluntariado, actos altruistas, hacer bien nuestro trabajo,

búsqueda de más conocimiento, superación personal en la realización de un deporte, realización de hobbies...

En definitiva, los motivos que llevan a activar un patrón conductual son inherentes a la persona. No se necesitan estímulos externos como en la motivación extrínseca, pero no son mutuamente excluyentes. Es decir, se puede llevar a cabo una actividad por la que se está motivado intrínsecamente (ayudar a los demás) pero también obtener una recompensa externa (dinero).

A diferencia de lo que se logra con la motivación extrínseca (recompensas externas), con la motivación intrínseca logramos vivencias, sentimientos de eficacia y de dominio de la tarea. Suelen aparecer tres sentimientos vinculados:

- **La autodeterminación y autonomía:** ser los directores de nuestra propia vida.
- **La competencia:** controlar lo que hacemos, experimentar el dominio de nuestras habilidades.
- **Relaciones:** interactuar, estar conectados y preocuparnos por los demás.

Satisfacción por hacer algo propio y familiar

Al principio se pensó que ambos tipos de motivación eran independientes, pero Deci y Lepper mostraron que una actividad que contaba con un alto interés intrínseco podría verse disminuida si se introducían recompensas, a este hecho lo denominaron efecto de sobrejustificación. Curiosamente, el sujeto perdía interés. El efecto negativo de la recompensa se conoce como el precio oculto de la recompensa.

¿Qué es mejor, la motivación intrínseca o la extrínseca?

Debemos aclarar que ni la motivación extrínseca o la intrínseca son “malas” per se, sino que dependerá de lo presentes que estén en la vida de cada persona, el contexto de la misma y su situación psicológica y personal.

La motivación extrínseca está impulsada desde el exterior, ya sea por la fuerza del premio o bien por la fuerza del posible castigo (p. ej., aquel estudiante que

empieza a estudiar la noche de antes por miedo a suspender y tener que pagar una tasa más elevada de créditos académicos).

En estos casos, el sujeto se puede ver a sí mismo haciendo algo que no le guste simplemente por la recompensa (pensemos en todas aquellas personas que realizan un trabajo que no les motiva intrínsecamente por la recompensa económica). Este



tipo de motivación está disponible en la sociedad entera, incluso el sistema educativo está extrínsecamente motivado. El gran hándicap de esta motivación es que no puede satisfacer la necesidad de autodeterminación.

Por ello es necesario el desarrollo y cambio desde lo extrínseco a lo intrínseco, lo cual es posible haciendo que el sujeto alcance niveles de autonomía en la tarea que realiza y ofreciendo un contexto o ambiente que facilite las relaciones interpersonales.

Un ejemplo muy claro de esta última reflexión es empezar a educar a los niños fomentando su autonomía y autorrealización por el proceso en sí (lo intrínseco) en vez de centrarnos únicamente en los premios/castigos extrínsecos para que lleven a cabo las tareas. Esto no es tan fácil: a la hora de realizar actividades y ponerlas en marcha, la motivación extrínseca es en muchas ocasiones necesaria para empezar rutinas, sobre todo en los niños. Sin embargo, una vez se han iniciado y se han ido incorporado a la rutina del sujeto, sería que se mantuvieran por motivación intrínseca.

Gracias a la Psicología se sabe que cuando la motivación viene del interior, se es capaz de hacer que tendamos a perseverar en la tarea durante más tiempo; por eso es tan importante incentivarla en procesos como los estudios, oposiciones o en deportistas de alto rendimiento. Esto es así, entre otras cosas, porque al ser

intrínseca no depende tanto de las situaciones que surgen a nuestro alrededor, y nos ayuda a adaptarnos a cada situación y a cada obstáculo.

Por otro lado, hay que tener en cuenta que no existe la motivación intrínseca "pura", dado que esta siempre está vinculada a eventos que ocurren a nuestro alrededor. Que nos sea más útil entenderla como un elemento que se da en el individuo, en vez de como algo que llega desde el exterior, no quita que a la práctica individuo y ambiente estén íntimamente relacionados.

¿Cómo se promueve este tipo de motivación?

Nos basaremos fundamentalmente en lo que propone la teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan. Uno de los objetivos fundamentales para pasar de lo extrínseco a lo intrínseco es centrarnos en satisfacer nuestras necesidades de autonomía y autodeterminación.

En el ámbito laboral, pensar en términos de “tengo que”, “debería hacer...” nos lleva a sentirnos agobiados, presionados, y a sentir que estamos llenos de tareas “obligatorias” impuestas. Nos sentimos atados y, aunque se nos pague por estas actividades (lo que promueve la motivación extrínseca), puede ser que no sea suficiente para sentirnos bien.

Es positivo intentar dejar de lado la mochila de los “tengo y debo” y empezar a pensar en el “quiero”. Cuando pensamos en lo que queremos hacer estamos satisfaciendo nuestras necesidades de autonomía y autodeterminación. Hoy en mi trabajo: ¿quiero sentir que he contribuido en algo positivo? ¿quiero sentir que he ayudado a otra persona? ¿quiero sentirme satisfecho por el esfuerzo que he realizado? ¿quiero aprender cosas nuevas?

A continuación, podemos preguntarnos: “para conseguir eso que quiero hacer, ¿qué puedo hacer para conseguirlo?”. Cuando nos planteemos lo que podemos hacer, estamos incentivando la necesidad de sentirnos competentes y el control en lo que hacemos, y nos estamos colocando en el asiento de conductor de nuestra vida. Está en nuestra mano elegir hacer bien nuestro trabajo, elegir

ayudar a otra persona, elegir buscar más información para aprender un poco más...

Obviamente, no en todas las situaciones vamos a poder aplicar este cambio de perspectiva, pero sí puede ser útil reflexionar sobre el por qué hacemos las cosas y cómo podemos cambiar aquellas que no nos hacen sentir bien y son modificables.

