

Reseña bibliográfica

The Rewards and Intrinsic Motivation: Resolving the Controversy¹

Juan Manso-Pinto

*Facultad de Ciencias Sociales
Universidad de Concepción, Chile*

Dirección postal: Casilla 650. Concepcion, Chile.
Ce: jmanso@udec.cl

Por largo tiempo, la idea que las recompensas externas debilitan la motivación intrínseca ha venido siendo ampliamente aceptada entre profesionales de la conducta. Contrariamente a tal punto de vista, en este libro, sus autores, Judy Cameron -Titular de Psicología en el Departamento de Educación de la Universidad de Alberta- y W. David Pierce -Director del Centro de Sociología Experimental- en la misma universidad, sostienen que las recompensas (y refuerzos positivos) usadas apropiadamente fortalecen el interés, el desempeño y la motivación intrínseca de la persona. Como los autores lo expresan “no existe apoyo empírico que permita continuar sosteniendo la errónea idea, tan en boga en muchos profesionales de la conducta (y continuamente reiterada en textos de psicología, educación y de administración de personal) que el uso de recompensas externas debilita la motivación y el desempeño” (pag, 7). Cameron y Pierce acometen su empresa clarificando los principales aspectos histórico y contemporáneo asociados al tema de las recompensas y la motivación intrínseca; presentando los principales hallazgos empíricos que sobre el tópico en cuestión se han obtenido en los últimos quince años, y describiendo diferentes estrategias a través de las cuales las recompensas pueden ser aplicadas provechosamente en diferentes campos del quehacer humano.

Cameron, J., W. David Pierce. (2002). *Rewards and Intrinsic Motivation: Resolving the Controversy*. Westport, CT: Bergin and Garvey, pp 255. ISBN 0-89789-677-7

El libro se compone de doce capítulos, distribuidos en siete partes. En la primera parte, intitulada “Introducción”, se incluye un breve capítulo a través del cual se introduce al lector a la cuestión del papel de las recompensas en la motivación intrínseca, mostrándose además los contenidos que componen el texto.

La segunda parte, “Recompensas y Motivación Intrínseca: Una mirada a los primeros estudios”, la componen dos capítulos a través de los cuales los autores describen y evalúan la temprana investigación (anterior a 1970) que en apoyo a los "supuestos efectos perjudiciales" de los incentivos externos en la motivación intrínseca se suelen citar en los estudios actuales.

La tercera parte, denominada “Controversias Teóricas Sobre Recompensas y Motivación Intrínseca”, está conformada por dos capítulos. En ellos se discuten los diferentes enfoques teóricos que destacan los efectos dañinos que las recompensas externas tienen para el ser humano, así como las teorías que se centran en los efectos positivos de las recompensas y refuerzos positivos.

La cuarta parte, intitulada “Evidencias Empíricas del Impacto de las Recompensas sobre la Motivación Intrínseca”, la componen cuatro capítulos y, bien puede decirse constituye la parte medular del libro. Aquí, Cameron y Pierce revisan y evalúan la literatura e investigaciones que en los últimos 30 años se han realizado en el esfuerzo por esclarecer si los incentivos externos debilitan o no la motivación intrínseca y el desempeño. Se revisan los meta-análisis realizados por Rummel y Feinberg (1988), Wiersma (1992), Tang y Hall (1995), Deci, Ryan y Koestner (1999) y los realizados por los mismos Cameron y Pierce (1994; 2002). En base a los resultados obtenidos en su propio meta-análisis, los autores derivan importantes conclusiones, entre algunas de estas: En general, las recompensas no son, en sí, ni buenas ni malas. Pueden tener efectos negativos, pero estos son más bien específicos, limitados y fácilmente previsible; En general, las recompensas extrínsecas no disminuyen la motivación intrínseca, y en algunas situaciones pueden aumentarla cuando es medida a través de auto-informes de interés, disfrute o satisfacción en la tarea; Las recompensas tangibles, esperadas y administradas en condiciones de tareas contingentes sólo reducen la motivación intrínseca cuando esta es medida a través del tiempo empleado en la realización de la tarea, durante un período de libre elección; Las recompensas administradas en condiciones de desempeño contingente no reducen la motivación intrínseca y pueden incrementar el interés de los sujetos en la realización de la tarea. Esta cuarta parte, se cierra con un Apéndice Técnico en el que se presentan los principales aspectos metodológicos de los meta-análisis realizados por Cameron y Pierce.

La quinta parte, “Recompensas y Motivación Intrínseca: Una perspectiva Socio-histórica”, la compone un solo capítulo en el cual los autores examinan el contexto socio-histórico en que surge el debate entre conductismo y otras perspectivas psicológicas y este contribuyó a que las recompensas fuera consideradas como dañinas para el ser humano.

La sexta parte del libro, “Aplicaciones Prácticas de las Recompensas”, incluye un solo capítulo. Aquí, los autores presentan una serie de interesantes estrategias para fortalecer -a través del uso de recompensas y refuerzos positivos- la motivación intrínseca y el desempeño, particularmente en los campos de la educación y de la administración de personal. Cameron y Pierce concluyen que dado el estado de avance de las ciencias de la conducta ya no es necesario como lo fue en el pasado emplear el castigo y la coerción para lograr objetivos valorados; por el contrario, la libertad y la felicidad humana se pueden mejor promover y alcanzar a través de la aplicación inteligente de recompensas y refuerzos en los diferentes ámbitos en que se lleva a cabo la vida cotidiana.

Finalmente, en una breve séptima parte, intitulada “Conclusión”, los autores presentan un resumen general de lo tratado a través del libro.

En suma, se trata de un libro que ofrece al lector con notable calidad académica el “estado del arte” de un tópico tan relevante como lo es el papel de las recompensas externas en la motivación intrínseca y el rendimiento. Por otra parte, el libro contiene un extenso listado de actualizada bibliografía (alrededor de 300 títulos) que no solo contribuyen a enriquecerlo como texto, sino que además contribuyen a hacer de él una fuente obligada de consulta para profesionales y estudiantes de psicología y áreas relacionadas. Si algún aspecto negativo se puede agregar a lo dicho, es que si bien el texto no es extenso (255 páginas) varios de sus capítulos son innecesariamente repetitivos lo que contribuye a debilitar el “interés intrínseco” del lector por su lectura. Una traducción de éste libro al idioma español, en un nuevo diseño de su estructura y estilo, habrá de ser una grata noticia para los profesionales de la ciencia de la conducta.

Referencias

- Cameron, J., Banko, K.M. & Pierce, W. D. (2001) Pervasive negative effects of rewards. *Journal of Personality and Social Psychology*, 31, 599-605.
- Cameron, J. & Pierce, W. D. (1994). Reinforcement, reward and intrinsic motivation: A meta-analysis. *Review of Educational Research*, 64, 363-423
- Deci, E.L., Koestner, R. & Ryan, R.M. (1999). A meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation. *Psychological Bulletin*, 125, 627-668.
- Rummel, A. & Feinberg, R. (1988). Cognitive evaluation theory: A meta-analytic review of the literature. *Social Behaviour and Personality*, 16, 147-164
- Tang, S.H. & Hall, V.C. (1995). The over justification effect: A meta-analysis. *Applied Cognitive Psychology*, 9, 365-404.
- Wiersma, UJ. (1992). The effects of extrinsic rewards in intrinsic motivation: A meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65, 101-114