

```
001  VERSION: 5.0
002  SYSTEM ARCHITECTURE: AMD CPU FAMILY:64
003  BUILT-IN MEMORY: 513 MB
004  FREE MEMORY: 330 MB
005  MEMORY AVAILABLE: 463 MB
006  MEMORY USED: 50 %
007  IMAGE CACHE LEVELS: 4
008  USE IMAGE CACHE FOR HISTOGRAMS: NO
009  APPLICATION FOLDER: C:\PROGRAM FILES\
010  TEMPORARY FILE PATH: C:\DOC\TEMP\
011  ASYNC I/O DISABLED
012  SCRATCH VOLUME(S):
013  STARTUP: 37.26 GB, 6.27 GB FREE
014  PRIMARY PLUG-INS FOLDER: C:\FILES\PLUG-INS\
015  ADDITIONAL PLUG-INS FOLDER: C:\FILES\PLUG-INS\
```

# COGNICION

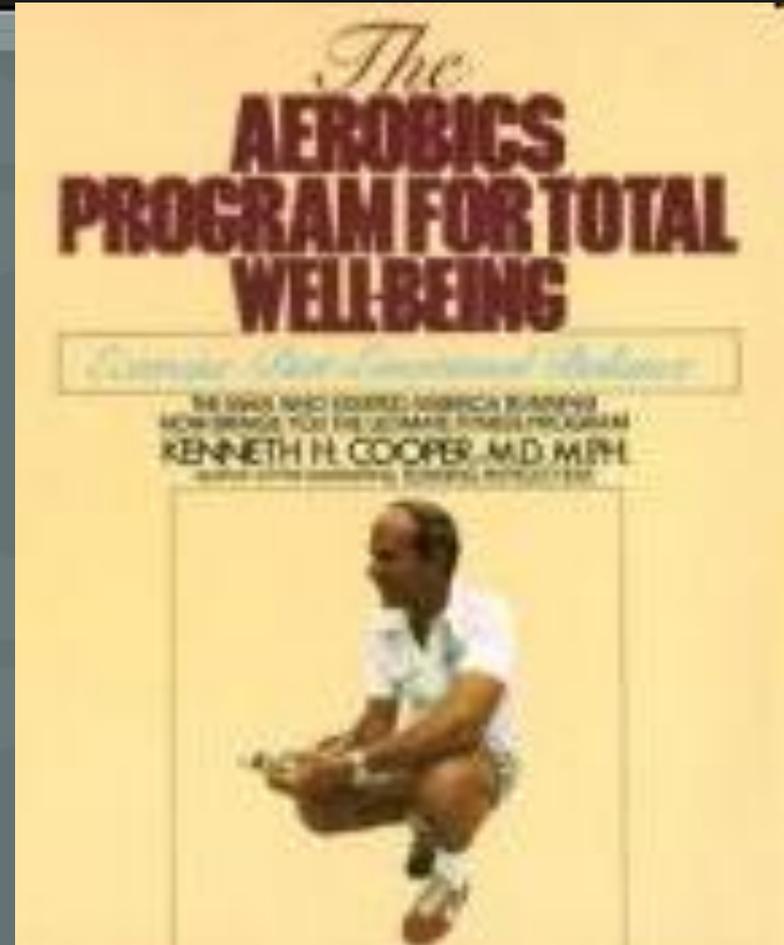
## PLANES Y METAS

**Curso: Motivación y Emoción**  
**Ileri Rojas**

**Profra: Ana Lilia Laureano-Cruces**

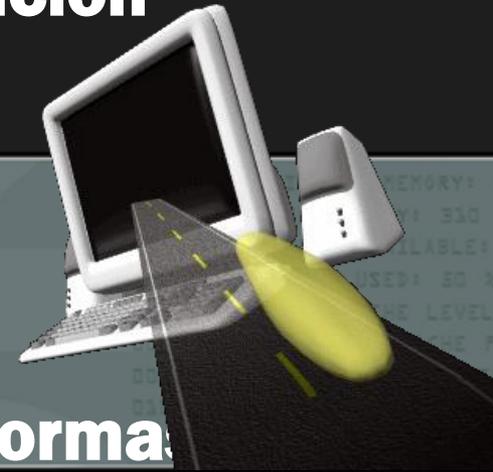
# “Los espejos no mienten”

- Como? Cuando? Que?



- Meta: 30 puntos por semana
- Primera semana: 20 puntos fue suficiente
- Luego de un mes: aumenta a 40 puntos

**Porque las actitudes mentales como las metas, movilizan el esfuerzo y aumentan la disposicion para actividades de largo plazo???**



**Se examinan los planes y las metas como formas de pensar que tienen propiedades motivacionales**

**Capaces de energizar y dirigir el comportamiento**

- 1. Construccion de planes y metas**
- 2. Formulacion de intenciones para realizar en verdad dichos planes y metas**

# Planes y Metas

- Naturaleza de la cognición
- Teóricos pioneros del método cognitivo de la motivación
- Planes
- Metas
- Implicaciones de implementación
- Autocontrol



```
003 VERSION: 3.0
002 SYSTEM ARCHITECTURE
003 BUILT-IN MEMORY: 8
004 FREE MEMORY: 810 K
005 MEMORY AVAILABLE:
006 MEMORY USED: 20 K
007 IMAGE CACHE LEVELS
008 USE IMAGE CACHE ON
009 APPLICATION FOLDER
010 TEMPORARY FILE FAT
011 ASYNC I/O DISABLED
012 SCRATCH VOLUME(S):
013 STARTUP: 27-26 40-
014 PRIMARY PLUS-DISK F
015 ADDITIONAL PLUS-DK
001 VERSION: 3.0
002 SYSTEM ARCHITECTURE
003 BUILT-IN MEMORY: 8
004 FREE MEMORY: 810 K
005 MEMORY AVAILABLE:
006 MEMORY USED: 20 K
007 IMAGE CACHE LEVELS
008 USE IMAGE CACHE ON
009 APPLICATION FOLDER
010 TEMPORARY FILE FAT
011 ASYNC I/O DISABLED
012 SCRATCH VOLUME(S):
013 STARTUP: 27-26 40-
014 PRIMARY PLUS-DISK F
015 ADDITIONAL PLUS-DK
```

# Naturaleza de la cognicion



Una perspectiva de la motivacion se enfoca en los procesos mentales como determinantes causales de la accion.

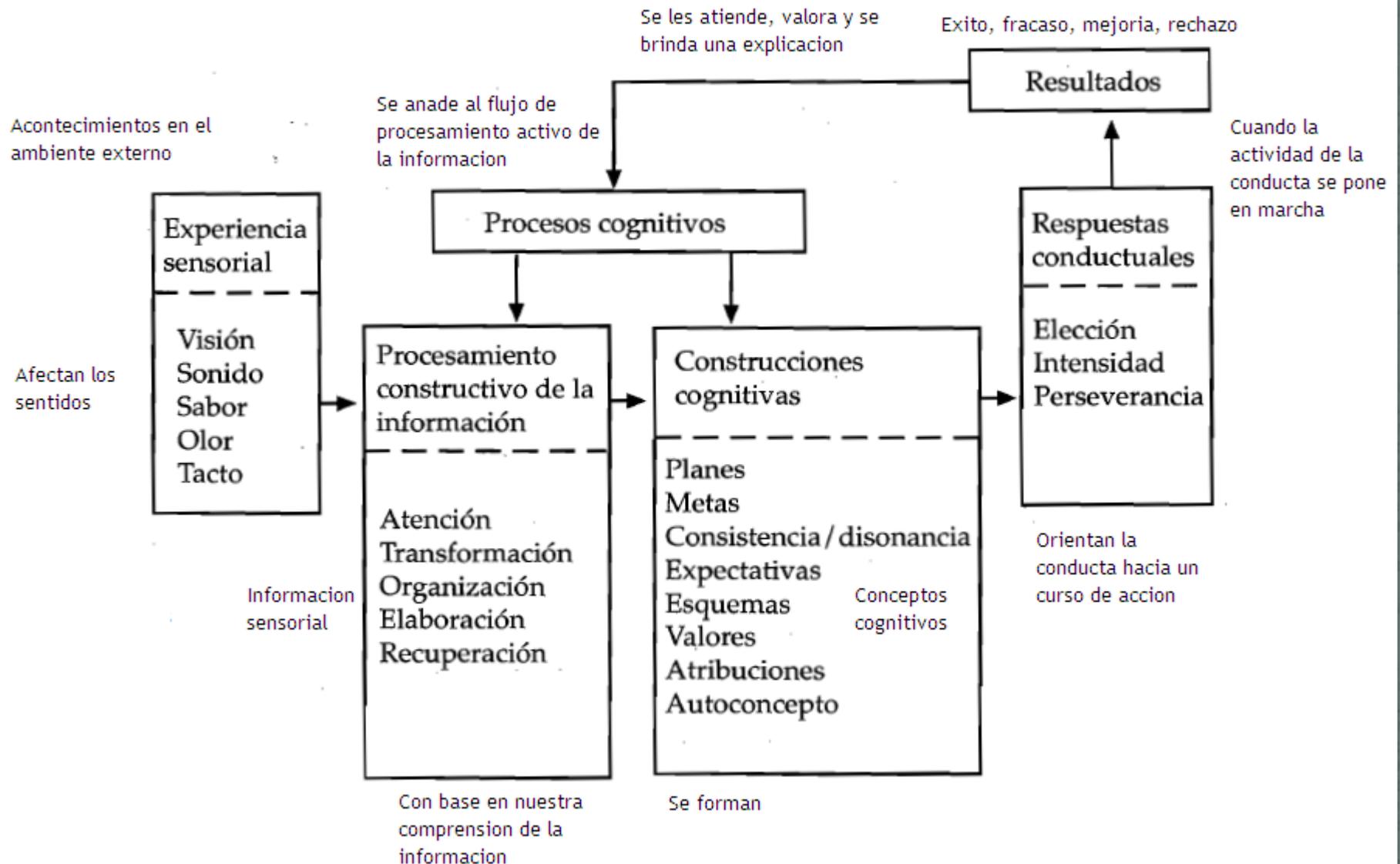
Secuencia: Cognicion >>> Accion

Agentes motivacionales: Planes, Metas, Intenciones de implementacion, Teorias implicitas, disonancias, valoraciones, esquemas, estimulaciones mentales, expectativas, autoeficacia, atribuciones, valores y el autoconcepto

```
703 VERIZON 8.0
702 SYSTEM ARCHITECTUR
703 BUILT-IN MEMORY: 0
704 FREE MEMORY: 312 K
705 MEMORY AVAILABLE:
706 MEMORY USED: 20 K
707 IMAGE CACHE LEVEL
708 USE IMAGE CACHE F
709 APPLICATION FOLDER
710 TEMPORARY FILE FAT
711 ASYNC I/O DISABLED
712 SCRATCH VOLUME(S):
713 STARTUP: 07-26 08:
714 PRIMARY PLUS-DNS: F
715 ADDITIONAL PLUS-DN
716 VERIZON 8.0
717 SYSTEM ARCHITECTUR
718 BUILT-IN MEMORY: 0
719 FREE MEMORY: 312 K
720 MEMORY AVAILABLE:
721 MEMORY USED: 20 K
722 IMAGE CACHE LEVEL
723 USE IMAGE CACHE F
724 APPLICATION FOLDER
725 TEMPORARY FILE FAT
726 ASYNC I/O DISABLED
727 SCRATCH VOLUME(S):
728 STARTUP: 07-26 08:
729 PRIMARY PLUS-DNS: F
730 ADDITIONAL PLUS-DN
```

# Naturaleza de la cognición

## Secuencia de situaciones en la visión cognitiva de la conducta



# Naturaleza de la cognición

## Preocupaciones de la psicología cognitiva

- 1. Estudia la manera en que la gente percibe el mundo en el que vive.  
Experiencia sensorial afecta el procesamiento de información
- 2. Estudia como la gente emplea los pensamientos para regular la conducta y su adaptación al ambiente.  
Constructos cognitivos afectan la acción

“Modo en que los pensamientos guían la acción”

Desde el punto de vista motivacional:

Cognición =>



Fuerza que energiza y dirige la acción en forma deliberada

# Teóricos pioneros del método cognitivo de la motivación

- Edward Tolman (1925, 1932, 1959)
- El comportamiento estaba dirigido de manera perpetua hacia la meta y que la gente siempre estaba acercandose o evitando los objetos meta.
- Cuando se logra la meta el comportamiento cesa
- La conducta es deliberada
- Terminos para proposito y cognicion para Tolman fueron demanda y expectativa
- Demandas: surgen de necesidades corporales
- Expectativas: emergen conforme la gente busca objetos que satisfagan la demanda



# Teóricos pioneros

## Aprender camino alrededor del campus



- Aprendo ubicación general de un edificio principal
- Edificios cerca de dicho edificio (Repetición y familiarización con los nuevos entornos)
- Desarrollo mapa cognitivo del campus: Distancias y direcciones de ciertas ubicaciones
- Lo aprendido ocurrió porque surgieron demandas, esto inició la conducta de búsqueda.
- El propósito impulsa la búsqueda

# Teóricos pioneros

## Influencia de Tolman en la teoría contemporánea

- Teorías de aprendizaje dominantes eran las concepciones estímulo-respuesta (E-R)
- Invoco eventos mentales como variables interventoras entre E y R
- Muestro la manera en que las expectativas se adquieren y una vez adquiridas, motivan la conducta.
- Método de Tolman de la variable interventora
- $E \rightarrow$  Evento cognitivo  $\rightarrow R$
- Los sucesos mentales (no los estímulos ambientales) motivan la acción

# Teóricos pioneros

## Kurt Lewin (1935)



- Enfoco al individuo como un organismo en busca de metas
- Necesidades corporales y psicológicas
- Las necesidades producen intenciones
- Una vez formulada la intencion, permanece hasta que se satisface.
- Necesidad → intencion → tension → acercamiento y evitacion
- Constructo cognitivo: Valencia
- Valor + o – que los objetos ambientales tienen sobre un individuo
- Objetos atractivos que reducen tension: +
- Objetos amenazantes que producen tension: -

# Teóricos pioneros

## Dinámicas motivacionales (Intenciones y valencia)

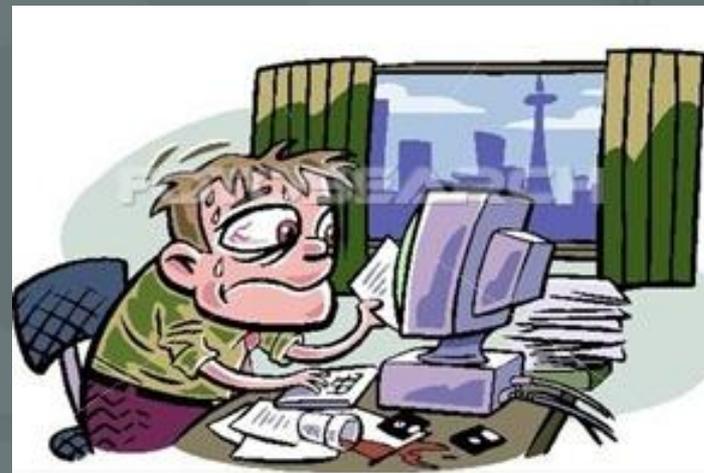
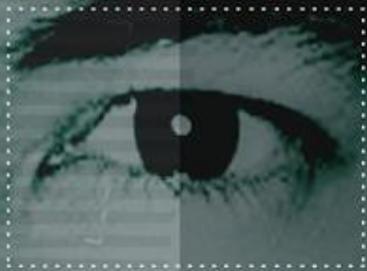


- Ver juguete → necesidad de deseo
- Propicia una intención por acercarse, valencia positiva
- La intención inquieta al niño y provoca impaciencia (estado de tensión)
- Se involucra en una gran actividad cognitiva (expectativas, resolución de problemas), para encontrar un medio que satisfaga su necesidad
- Fuerza motivacional continua hasta que se satisface su necesidad

# Teóricos pioneros

## Influencia de Lewin en la teoría contemporánea

- Los teóricos tradicionales subrayaron la larga historia del aprendizaje de desarrollo del individuo que crea motivaciones relativamente duraderas (metas a largo plazo)
- Lewin hizo hincapié en las influencias de aquí y ahora, subyacentes a los motivos y conducta contemporáneos y específicos de la situación.
- El estudio de la motivación se expandió para incluir el análisis de otras motivaciones



# Planes

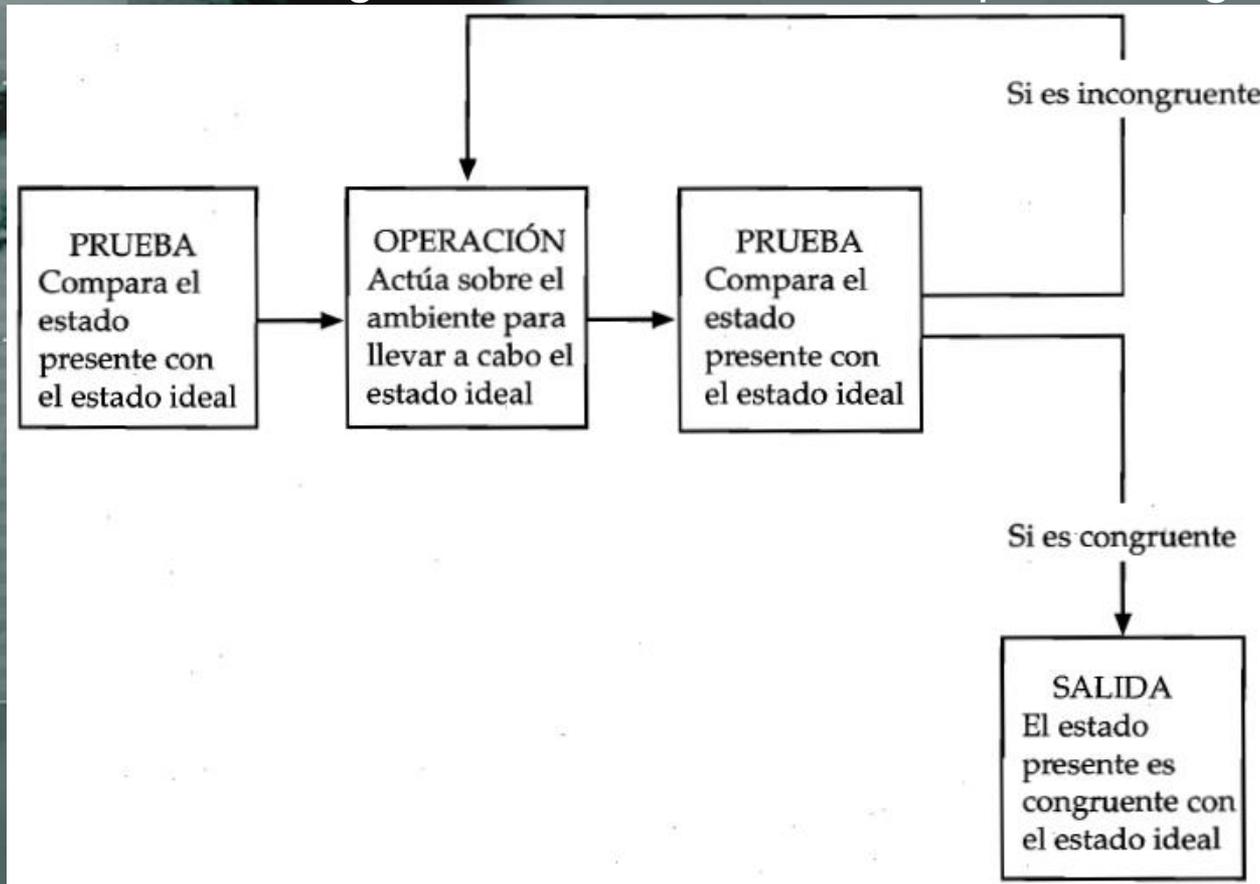


- Estudio contemporáneo de la motivación comenzó con George Miller, Eugene Galanter y Karl Pribram investigaron el modo en que los planes motivan la conducta (1960)
- Representaciones mentales de los estados ideales de su comportamiento, objetos ambientales y acontecimientos.
- Conciencia del estado presente de su conducta, ambiente y acontecimientos.
- Si hay disparidad entre el estado presente y el ideal, existe “incongruencia” → propiedades motivacionales (proporciona energía)
- Si se sufre incongruencia se formula un plan de acción para superarla (proporciona dirección)
- Estado presente → Estado ideal

# Planes

## MODELO TOTE (Test - Operate - Test - Exit)

- Mecanismo cognitivo mediante el cual el plan energiza y dirige la conducta



# PLANES

## Motivacion Correctiva

- Investigadores contemporaneos (Campion y Lord, 1982; Carver y Scheier 1981,1982,1990) ya no visualizan los planes como estaticos, fijos y mecanicos.
- Los planes se ajustan y estan sujetos a revision frecuente.
- Al existir incongruencia el plan del individuo tiene tantas probabilidades de cambiar y modificarse como su conducta.
- El humano elige el proceso a seguir
  - a). Actuar para lograr el estado ideal
  - b). Cambiar y revisar un plan ineficaz
- La motivacion correctiva desencadena un proceso de toma de decision
  - Cambio de planes
  - Cambio conductual (Incrementar el esfuerzo)
  - Abandonar el plan por completo

# Planes

## Motivacion Correctiva



Involucra procesos emocionales (Carver y Scheier, 1990)

- Si hay progreso de estados ideales a tasas iguales con las expectativas se siente poca emoción
- Progreso a estados ideales de modo + lento al esperado, produce emociones negativas (ansiedad, frustración, desesperación)
- Progreso a estados ideales más rápido de lo esperado, emociones positivas (entusiasmo, esperanza, excitación y alegría)

# Planes

## Discrepancia



- La idea de incongruencia como principio motivacional tuvo éxito.
- Cuando los psicólogos cognitivos trabajaron con la disparidad entre presente e ideal se concibió a la discrepancia como un constructo motivacional central.
- Estado presente → Estado ideal
- En la discrepancia la persona visualiza posibles circunstancias que son diferentes de las circunstancias presentes.
- La conciencia de la disparidad crea sensación de incongruencia que produce consecuencias motivacionales.
- Como estimular la motivación?
- Crear un estado ideal en la mente y provocar una discrepancia entre el estado presente y el ideal

# METAS



- Cualquier cosa que un individuo se esfuerza por alcanzar
- Las metas generan motivación al centrar la atención de la gente en la discrepancia (o incongruencia) entre su nivel de logro y su nivel ideal.
- Discrepancia entre los logros presentes e ideales según investigadores es una “discrepancia meta-rendimiento” (1990)
  - Reducción de discrepancia  
Retroalimentación que detecta discrepancia  
Proporcionada por aspectos del ambiente (jefe, beca, oponente atletico)
  - Creación de discrepancia  
La persona establece de manera deliberada una meta futura mas elevada

# METAS

## Distinciones entre la reducción y la creación de discrepancia

- 1) Reducción → motivación correctiva basada en el plan

Creación → motivación del establecimiento de metas

- 2) Reducción → es reactiva, correctora o reguladora de la deficiencia y se centra en un sistema de retroalimentación

Creación → proactiva, busca el crecimiento y se centra en un sistema de “alimentación hacia adelante”

- El establecimiento de meta es un proceso de creación de discrepancia (Bandura, 1990)

# METAS

## Rendimiento



Meta: No. de Sentadillas  
en 2 minutos

- La gente con metas supera en rendimiento a la gente sin metas (Locke y Latham, 1990)
- La misma persona se desempeña mejor cuando tiene una meta que cuando no la tiene
- Es importante el tipo de metas que se establecen
- Estas varían en cuanto al grado de dificultad y de particularidad
- Dificultad → exigencia que resulta al lograrla
  - Metas aumentan dificultad, el rendimiento se incrementa
  - Mas difícil una tarea, mas motiva o excita
  - Trabar una nueva amistad → conocer 3 nuevos amigos
- Particularidad → claridad en la que esta informa con precisión que se debe hacer.
  - Es necesario reducir la ambigüedad para aumentar el rendimiento
  - “Lee muchas paginas” → “lee 100 paginas”

# METAS

## Cuales metas facilitan el rendimiento?

- Aquellas que son difíciles y específicas (Locke)
- La razón de esto es que son una razón motivacional.
  - Las metas difíciles excitan al individuo (Crean energía)
  - Las metas específicas lo orientan hacia un curso de acción particular (Enfocan la dirección)

# METAS

## Porque las metas difíciles y específicas facilitan el rendimiento?



- Las metas difíciles excitan la conducta, aumentan el esfuerzo y la perseverancia
  - Mientras mas difícil la meta, mayor el esfuerzo empleado en lograrla.
  - Incrementan la perseverancia porque el esfuerzo continua hasta que se logre la meta.
  - Disminuyen la probabilidad de que el ejecutante se aleje de la tarea o se rinda de manera anticipada.

- Las metas específicas dirigen la atención y la planeación estratégica.
  - Centran la atención del individuo hacia la tarea por hacer, lo dispersan de tareas incidentales
  - Guían a los ejecutantes a planear un curso de acción estratégico



La calidad del rendimiento depende de

- La motivación, generada por las metas
  - Factores no motivacionales como la habilidad, el entrenamiento, la tutoría y los recursos.
- Cuando las metas difíciles y específicas no mejoran el rendimiento hay que enfocarse en los factores no motivacionales

# METAS

## Importancia de la retroalimentación



- Una variable adicional al establecer metas es la retroalimentación (Erez, 1977)
- Un ejecutante necesita una meta y la retroalimentación del rendimiento para optimizar el rendimiento
- Sin retroalimentación, el rendimiento es emocionalmente insignificante y excluyente.
- La combinación de metas con la retroalimentación produce emociones significativas:
  - El logro de metas alimenta la satisfacción emocional
  - El fracaso en la meta nutre la insatisfacción emocional
- Sentir satisfacción contribuye al proceso de creación de discrepancia
  - Si la retroalimentación muestra un rendimiento superior, el individuo siente satisfacción y se pone una meta más alta y difícil
- Alimentar la insatisfacción contribuye al proceso de reducir la discrepancia
  - Cuando el rendimiento es inferior, individuo insatisfecho aumenta sus esfuerzos para eliminar la incongruencia.....

# METAS

## ACEPTACION DE LA META

Calificaciones satisfactorias

Buenas calificaciones

Calificaciones excelentes



Para convertir las metas en beneficios del rendimiento se debe aceptar la meta

- Implica la decisión de la persona de aceptar o rechazar la meta y varia sobre un continuo, desde la aceptación hasta el rechazo total.
- Solo las metas interiorizadas mejoran el rendimiento
- Cuatro factores determinan si una meta sera aceptada o rechazada
  - Dificultad percibida (evaluar nivel de dificultad)
  - Participación en el proceso de establecer la meta (autoestablecimiento o negociacion)
  - Credibilidad de la persona que asigna la meta (personas creibles y confiables)
  - Incentivos extrínsecos (Beneficios personales)

# METAS

## ESTABLECIMIENTO DE METAS A LARGO PLAZO



- METAS A CORTO Y LARGO PLAZOS
- Para lograr una meta futura, la persona primero debe lograr varias metas a corto plazo necesarias.
- Las metas son a corto plazo (leer un capítulo), intermedias (leer libro), a largo plazo (9 curso)
- O bien son una serie de metas a corto plazo vinculadas con una de largo plazo.
- Cualquiera de las combinaciones anteriores no afecta el rendimiento.
- La proximidad de la meta influye en la perseverancia y la motivación intrínseca
- Meta a largo plazo recibe insuficientes oportunidades para la retroalimentación del rendimiento y del reforzamiento +
- Meta de corto plazo proporcionan repetidas oportunidades para el reforzamiento

# METAS

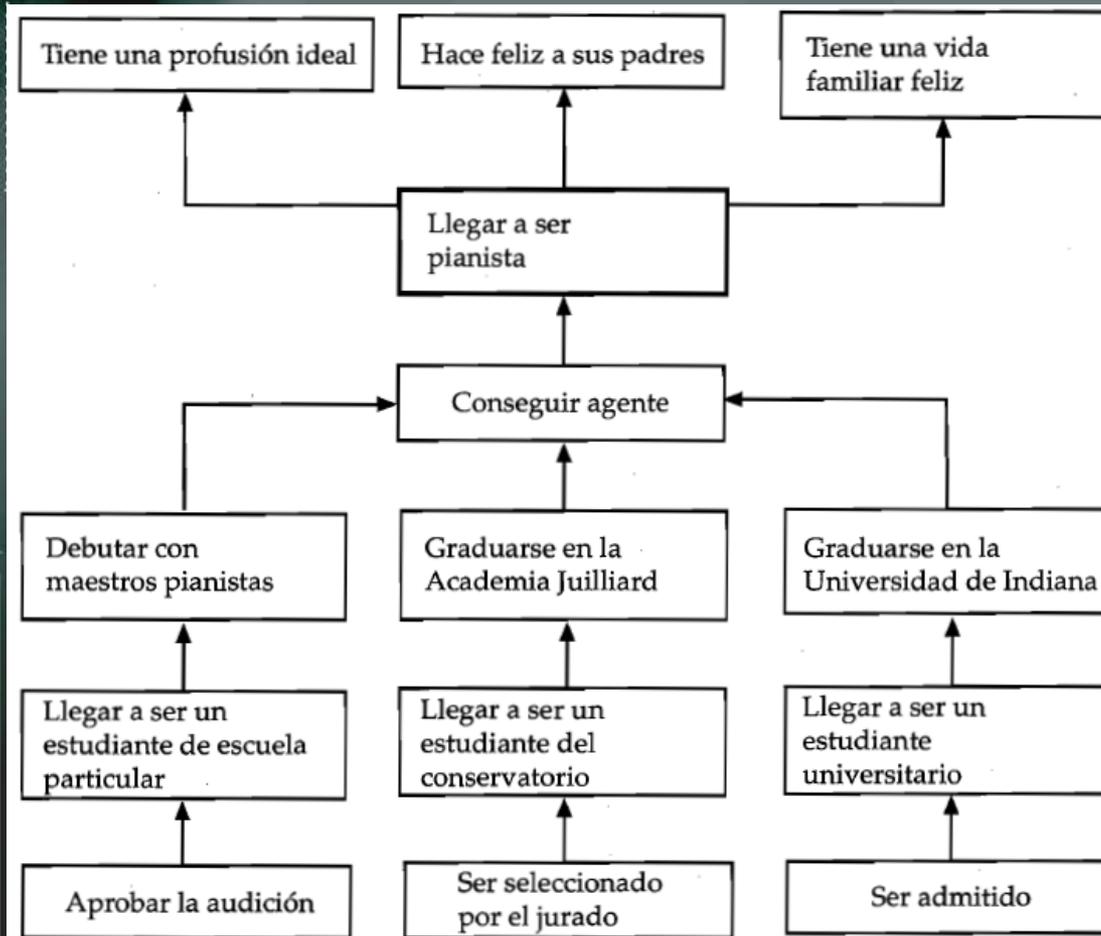
## El establecimiento de la meta y la motivación intrínseca

- 
- Investigadores evaluaron el impacto que el establecimiento de la meta tiene sobre la motivación intrínseca.
  - Cuando se establecen metas se aumenta el rendimiento pero se disminuye la motivación intrínseca
  - El nivel inicial de motivación intrínseca respecto a la tarea es la variable clave que determina la manera en que el establecimiento de metas afecta la motivación intrínseca
  - A corto plazo mejoran rendimiento
  - A largo plazo incrementan motivación intrínseca
- Si la tarea no es interesante
- A corto plazo aumentaron rendimiento y la motivación intrínseca
- Si la tarea es interesante
- A corto plazo son superfluas y controladoras

# METAS

## Metas como estructuras cognitivas complejas

- Las metas se consideran como aciertos. No pueden identificarse de forma categorica.
- Es mas preciso pensar en las metas como una estructura cognitiva en “rejilla”



# METAS

## CRITICAS

- El establecimiento de metas tiene sus ventajas pero tambien sus fallas.
- Precauciones
  - El proposito del establecimiento de metas es mejorar el rendimiento, pero no necesariamente la motivacion.
  - El establecimiento se preocupa por la cantidad de rendimiento y no por su calidad
- Desventajas
  - Aumenta el estrés (metas desafiantes)
  - Crea oportunidades para el fracaso
  - Pone en riesgo la motivación intrínseca
- Estas precauciones y desventajas limitan la aplicación practica del establecimiento de metas

# METAS

## AFANES PERSONALES

- Lo que una persona intenta lograr de manera característica en su conducta cotidiana y a lo largo de su vida.
- Los afanes no son metas *per se*, existen como aspectos superiores del yo que organizan e integran las muchas y diferentes metas que una persona busca.
- Los afanes reflejan las disposiciones de la personalidad general
- Metas manifiestan objetivos específicos de las situaciones
- Afan “Ser físicamente atractiva”
- Meta Especifica por vestir a la última moda
- en el gimnasio para ejercitarse
- Afan “Viajar”
- Meta Ir a Irlanda en el verano
- Los afanes personales permiten a la gente valorar las situaciones de sus vidas y su significado

# METAS

## Afanes personales y bienestar subjetivo

- Los afanes personales son importantes para comprender la motivación, ya que estos revelan y organizan el sistema de metas de una persona
- Los afanes tienen efectos sobre los procesos emocionales y sobre el bienestar subjetivo
- Si la persona organiza sus afanes personales en torno a temas de intimidad, más positivo es su bienestar a largo plazo
- Si los organiza en torno al logro y al poder, más se exponen a experimentar una consecuencia negativa y aflicción.
- El bienestar subjetivo no se consigue al alcanzar metas extrínsecas (popularidad, dinero). Este se logra gracias al contenido de lo que uno está intentando hacer.
- Tiene que ver más con lo que uno está empeñado por conseguir, que con lo que de hecho uno puede lograr

# METAS

## TEORIAS IMPLICITAS (Entidad o incremental)

- La forma en que la gente piensa acerca de sus cualidades personales (inteligencia, personalidad y motivación)
- “Teóricos de la entidad” : ven las cualidades personales como características fijas y duraderas

“Lo tienes o no lo tienes”

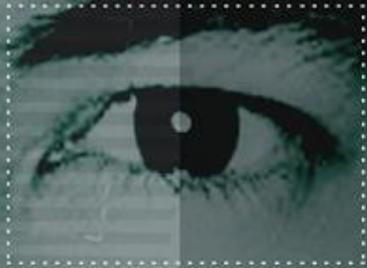
- “Teóricos incrementales”: cualidades como características maleables que se pueden mejorar con esfuerzo

“Mientras mas intentas y mas aprendes, te vuelves mejor”

```
203 VERBOSITY: 8-0
202 SYSTEM ARCHITECTURE
201 MEMORY AVAILABLE:
200 MEMORY USED: 20 K
199 IMAGE CACHE LEVELS
198 USE IMAGE CACHE: F
197 APPLICATION FOLDER
196 TEMPORARY FILE FAT
195 ASYNC I/O DISABLED
194 SCRATCH VOLUME(S):
193 STARTUP: 27-24 40-
192 PRIMARY PLUS-DNS: F
191 ADDITIONAL PLUS-DN
201 VERBOSITY: 8-0
200 SYSTEM ARCHITECTURE
199 BUILT-IN MEMORY: 0
198 FREE MEMORY: 312 K
197 MEMORY AVAILABLE:
196 MEMORY USED: 20 K
195 IMAGE CACHE LEVELS
194 USE IMAGE CACHE: F
193 APPLICATION FOLDER
192 TEMPORARY FILE FAT
191 ASYNC I/O DISABLED
190 SCRATCH VOLUME(S):
189 STARTUP: 27-24 40-
188 PRIMARY PLUS-DNS: F
187 ADDITIONAL PLUS-DN
```

# METAS

## TEORIAS IMPLICITAS



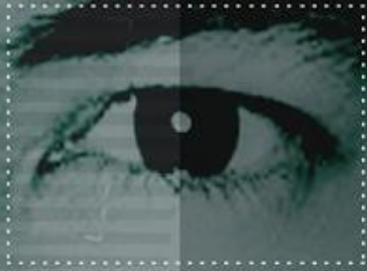
CURSOS  
OPTATIVOS EN  
LA ESCUELA

- Estas teorías guían el tipo de metas que la gente sigue
- Teóricos de la entidad suelen adoptar las metas orientadas al rendimiento
  - Preocupación por parecer inteligente
  - Usan el rendimiento para probar que se posee mucho de una característica deseable
- Teóricos incrementales adoptan metas de aprendizaje
  - Preocupación por aprender nuevas habilidades, dominar nuevas tareas y comprender nuevas cosas
  - Se concentra en aprender tanto como puede

El humano siempre debe definir una meta como más importante respecto a la otra

# METAS

## Significado del esfuerzo



PRUEBE SU IQ!!!

- Teorico de la entidad: “mientras mas intentas, entonces eres mas idiota”
  - Gran esfuerzo significa poca habilidad
- Teorico incremental: esfuerzo= herramienta, medio por el que la gente se entusiasma y aprovecha sus destrezas y habilidades
- La interpretacion personal del esfuerzo es importante en el analisis motivacional de la conducta cuando se enfrenta una tarea dificil

```
003  MEMORY_USED: 20 K
004  IMAGE_CACHE_LEVELS
005  USE_IMAGE_CACHE: F
006  APPLICATION_FOLDER
007  TEMPORARY_FILE_PATH
008  ASYNC_IO_DISABLED
009  SCRATCH_VOLUME(S)
010  STARTUP: 07:04:40
011  PRIMARY_PLUS-DNS: F
012  SYSTEM_ARCHITECTURE
013  BUILT-IN_MEMORY: 0
014  FREE_MEMORY: 312 K
015  MEMORY_AVAILABLE:
016  MEMORY_USED: 20 K
017  IMAGE_CACHE_LEVELS
018  USE_IMAGE_CACHE: F
019  APPLICATION_FOLDER
020  TEMPORARY_FILE_PATH
021  ASYNC_IO_DISABLED
022  SCRATCH_VOLUME(S)
023  STARTUP: 07:04:40
024  PRIMARY_PLUS-DNS: F
025  SYSTEM_ARCHITECTURE
```

# METAS

## Intenciones de Implementacion

- Identificar y establecer la meta solo lleva a la mitad del camino
- La otra mitad es especificar las intenciones de implementación necesarias, como son:
  - Iniciar
  - Persistir, incluso ante dificultades
  - Reanudar, aun luego de interrupciones

```
003  VERBOSITY: 0-0
004  SYSTEM ARCHITECTURE
005  BUILT-IN MEMORY: 0
006  FREE MEMORY: 310-0
007  MEMORY AVAILABLE:
008  MEMORY USED: 00-0
009  IMAGE CACHE LEVELS
010  APPLICATION FOLDER
011  TEMPORARY FILE FAT
012  ASYNC I/O DISABLED
013  SCRATCH VOLUME(S):
014  STARTUP: 07-04 00-
015  PRIMARY PLUS-DNS: 0
016  ADDITIONAL PLUS-DNS
017  VERBOSITY: 0-0
018  SYSTEM ARCHITECTURE
019  BUILT-IN MEMORY: 0
020  FREE MEMORY: 310-0
021  MEMORY AVAILABLE:
022  MEMORY USED: 00-0
023  IMAGE CACHE LEVELS
024  APPLICATION FOLDER
025  TEMPORARY FILE FAT
026  ASYNC I/O DISABLED
027  SCRATCH VOLUME(S):
028  STARTUP: 07-04 00-
029  PRIMARY PLUS-DNS: 0
030  ADDITIONAL PLUS-DNS
```

# INTENCIONES DE IMPLEMENTACION

## CENTRARSE EN EL PROCESO DE LA META Y NO EN SU CONTENIDO

- Cuando se centra en el proceso de la meta se facilita el logro de la misma.
- Es importante: Distinguir entre el contenido de una meta (por lo que uno esta luchando)
- Y el proceso de obtención de la meta (medios que uno emplea para alcanzarla)
- Una vez que la meta se estableció no quiere decir que exista un rendimiento efectivo

# METAS

## SIMULACIONES MENTALES DEL PROCESO DE LA META

- Cuando se tiene una visualización mental de un artículo, se tiene más probabilidad de querer adquirirlo.
- En una simulación mental la gente despliega un conjunto de sucesos a través de su ojo mental, de modo que observa los acontecimientos exhibidos en modos específicos y concretos: formas que parecen muy reales a la imaginación
- Las simulaciones mentales se enfocan en la planeación y la solución de problemas, este esfuerzo causa una acción productiva dirigida a la mente
- Para facilitar una acción la gente necesita simular de manera mental un proceso para la meta: los medios con los que alcanzara el objetivo deseado

# METAS

## FORMULACION DE LAS INTENCIONES DE IMPLEMENTACION



- Planear el modo de llevar a cabo una meta ayuda al ejecutante a superar los inevitables problemas de voluntad asociados con la conducta dirigida a la meta.
- Una vez que se establece la meta y hay un compromiso, surgen los sig. problemas de voluntad
  - iniciar, no obstante una multitud de distracciones diarias
  - persistir, a pesar de las dificultades y obstáculos
  - reanudar, una vez que ocurre una interrupción
- El estudio de las intenciones de implementación es el análisis de la manera en que se actúa con eficacia sobre las metas, una vez establecidas
- Constituyen una parte importante para comprender la motivación, una cosa es establecer una meta y otra lograrla en realidad.
- Mientras mas difícil fue completar la meta mas importante fue la formación de intenciones de implementación para las tasas de finalización

# METAS

## BUSQUEDA DE META: INICIACION

- Las intenciones de implementación crean hábitos instantáneos
- Decidir por adelantado cuando y donde una persona realizara la conducta dirigida a la meta facilita su inicio
- El fracaso al hacer la acción dirigida a la meta ocurre cuando se presenta la oportunidad de situación, se experimentan dudas acerca de la factibilidad de la meta (es alcanzable?) o sobre la deseabilidad (vale la pena?)
- Cuando se presenta la oportunidad de situación y una persona ha formulado su intención de implementación piensa en como llevar a cabo dicha meta.
- Las intenciones protegen a la persona de regresar al estado previo al establecimiento de la meta y en su lugar centran la atención en su iniciación

# METAS

## BUSQUEDA DE META: PERSISTENCIA Y FINALIZACION

- 
- Al iniciar la búsqueda de una meta, el individuo con frecuencia enfrenta tareas mas difíciles de lo esperado, encuentra distracciones y exigencias de su tiempo, interrumpe y enfrenta la perspectiva de iniciar todo de nuevo
  - Las intenciones facilitan la perseverancia durante la búsqueda de la meta vigente. Ayudando al individuo a anticipar una dificultad y a formar una intención de lo que hará si se presenta una dificultad. (Aumentar el esfuerzo)
  - Crean un tipo de estrechez mental para incluir una acción dirigida a la meta y excluir las distracciones.
  - Ayudan a terminar las metas inconclusas. Se debe realizar una intención para enfrentar la interrupción.
  - Si el problema es iniciar o finalizar, entonces invertir el tiempo necesario para planear como, cuando, donde y durante cuanto tiempo se llevara a cabo la conducta dirigida a la meta, mejora las oportunidades del ejecutante de alcanzarla.

# Autocontrol

- Acto mental de monitorear y evaluar el esfuerzo que se hace para alcanzar las metas que se buscan
- Autoevaluación
  - El individuo intenta iniciar y mantener sus esfuerzos orientados a las metas. Mentalmente regresa y evalúa el proceso que intenta alcanzar la meta (Establecer meta e Intenciones de implementación)
- Auto monitoreo
  - Proceso de auto observación y de auto juzgar. Se compran el estado presente con el estado por alcanzar
- Los procesos de autocontrol se adquieren a través de un proceso social de aprendizaje en el cual un novato observa, imita e interioriza las habilidades del experto.

# Referencias

- Reeve, J. (2003). Motivación y Emoción. 3ª. Edición. McGrawHill.

```
003 VERSION: 8.0
002 SYSTEM ARCHITECTURE
003 BUILT-IN MEMORY: 8
004 FREE MEMORY: 810 K
005 MEMORY AVAILABLE:
006 MEMORY USED: 80 K
007 IMAGE CACHE LEVELS
008 USE IMAGE CACHE: F
009 APPLICATION FOLDER
010 TEMPORARY FILE FAT
011 ASYNC I/O DISABLED
012 SCRATCH VOLUME(S):
013 STARTUP: 87-26 40-
014 PRIMARY PLUS-DISK: F
015 ADDITIONAL PLUS-DK
016 VERSION: 8.0
001 SYSTEM ARCHITECTURE
002 BUILT-IN MEMORY: 8
004 FREE MEMORY: 810 K
005 MEMORY AVAILABLE:
006 MEMORY USED: 80 K
007 IMAGE CACHE LEVELS
008 USE IMAGE CACHE: F
009 APPLICATION FOLDER
010 TEMPORARY FILE FAT
011 ASYNC I/O DISABLED
012 SCRATCH VOLUME(S):
013 STARTUP: 87-26 40-
014 PRIMARY PLUS-DISK: F
015 ADDITIONAL PLUS-DK
016 VERSION: 8.0
001 SYSTEM ARCHITECTURE
002 BUILT-IN MEMORY: 8
004 FREE MEMORY: 810 K
005 MEMORY AVAILABLE:
006 MEMORY USED: 80 K
007 IMAGE CACHE LEVELS
008 USE IMAGE CACHE: F
009 APPLICATION FOLDER
010 TEMPORARY FILE FAT
011 ASYNC I/O DISABLED
012 SCRATCH VOLUME(S):
013 STARTUP: 87-26 40-
014 PRIMARY PLUS-DISK: F
015 ADDITIONAL PLUS-DK
016
```