

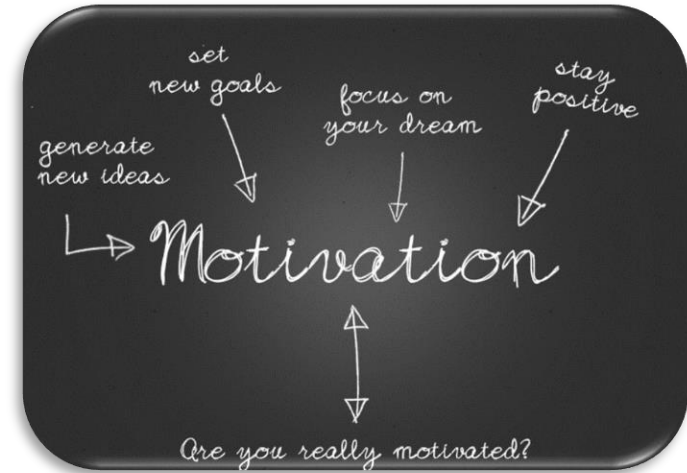


**MOTIVACIÓN Y FALTA DE  
RECONOCIMIENTO EN EL  
TRABAJO**

***MOTIVACIÓN EXTRINSECA***

- **Objetivos del modulo**

El objetivo general de este modulo es brindar el conocimiento necesario sobre motivación extrínseca a los gerentes de las empresas dentro del SISTEMA DE FORMACIÓN Y GESTIÓN DE TIWA



- **Objeto:**

Este tema tiene como objetivo presentar la definición y las técnicas de motivación extrínseca.

- **Objetivos:**

- Tener un mayor conocimiento de la motivación
- Para evitar la falta de motivaciones extrínsecas
- Aprender técnicas para aumentar la motivación



- **Definición**

La motivación es la fuerza que impulsa a las personas a realizar cualquier tipo de actividad o a iniciar y mantener todos los proyectos que se proponen. Esta motivación actúa tanto a nivel profesional o académico, como la iniciación de una competición, como a nivel personal, como el inicio de una dieta de adelgazamiento. Para lograr estos objetivos, la persona cuenta con una serie de motivaciones que pueden ser intrínsecas o extrínsecas



A lo largo de esta presentación explicaremos en qué consiste la motivación extrínseca, así como las diferencias entre ésta y la motivación intrínseca y qué etapas atraviesa la persona con este tipo de motivación



- **Definición:**

Factores internos y externos que estimulan el deseo y la energía de las personas de estar continuamente interesadas y comprometidas con un trabajo, un papel o un tema, o de esforzarse por alcanzar una meta.



➤ **Motivación intrínseca**



➤ **Motivación extrínseca**



- **Motivación Intrínseca:** La motivación intrínseca se hace por razones internas, por ejemplo para alinearse con los valores o simplemente por el placer hedonista de hacer algo. En el trabajo, la gente está intrínsecamente motivada por trabajar para un líder inspirador o en áreas donde tienen un interés personal.
- ***"La motivación intrínseca se refiere al deseo de buscar, por propia voluntad, tareas y desafíos para expandir y entrenar las habilidades propias, y también para explorar y aprender, sin necesidad de recompensas externas".***




# MOTIVACIÓN EXTRINSECA

- asen contraposición a la motivación intrínseca, no proviene del interior de la persona, sino que se trata de todos aquellos estímulos o recompensas que el individuo necesita para realizar una determinada acción o actividad o para poner más interés y esfuerzo en ella. En el ámbito laboral, la motivación extrínseca sería todos aquellos factores o estímulos que vienen de fuera, es decir, externos. ***El ejemplo más común de motivación extrínseca serían los incentivos económicos pero, como veremos más adelante, hay muchos otros factores y esferas de influencia en la motivación extrínseca que no deben descuidarse***



## Más sobre motivación extrínseca.

### Que entendemos por motivación extrínseca?

 La motivación extrínseca se refiere ***al tipo de motivación en la que las razones que llevan a una persona a realizar un determinado trabajo o actividad se encuentran fuera de la persona; en otras palabras, están sujetas a contingencias o factores externos.***

En este tipo de motivación, ***los incentivos o refuerzos, tanto positivos como negativos, son externos y están fuera del control de la persona.*** Por lo tanto, se concibe como motivación extrínseca todo aquel tipo de premios o recompensas que obtenemos o se nos dan cuando realizamos una determinada tarea o trabajo.



## Que es la motivación extrínseca ?

El ejemplo de motivación externa por excelencia *es el salario que una persona recibe por hacer su trabajo. Otro ejemplo pueden ser las recompensas o premios que los padres dan a sus hijos a cambio de un buen rendimiento académico.*



Por último, otro ejemplo menos material es *el elogio y reconocimiento* que una persona puede recibir después de completar con éxito una asignación.



## Que es la motivación extrínseca?

*Sin embargo, en la mayoría de los casos en los que la motivación es exclusivamente extrínseca, se produce una disminución del rendimiento independientemente del área a la que se refiera. Por lo tanto, la motivación extrínseca no es un buen aliado **para los proyectos a largo plazo.***



*Las recompensas externas alejan a la persona de la motivación que realmente importa: la motivación intrínseca.*



## Que es la motivación extrínseca?

Se ha demostrado que cuando una persona comienza una actividad o tarea motivada por factores internos y luego se le agregan recompensas externas, la eficiencia y la productividad disminuyen con el tiempo. ***La explicación es simple, algo que comienza como el mero placer de realizar una actividad termina siendo percibido como un deber y no se disfruta de la misma manera..***

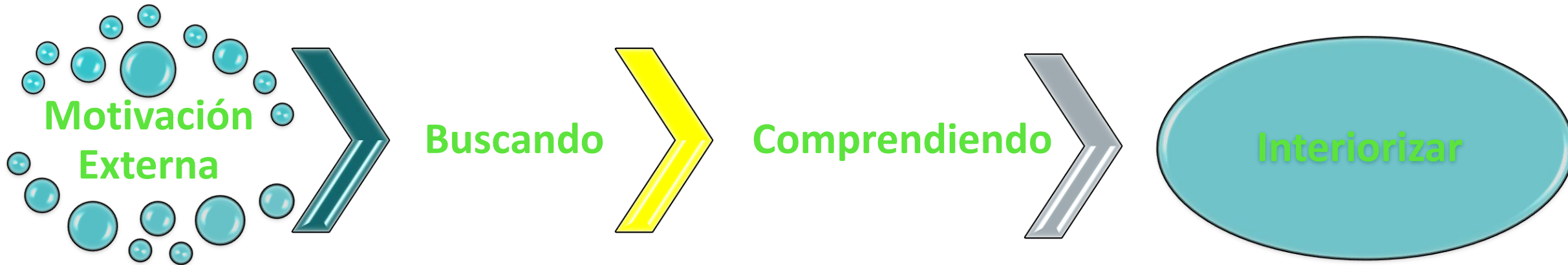


## Que es la motivación extrínseca?

Sin embargo, esto no implica que toda motivación extrínseca sea perjudicial. La sensación de recibir una recompensa o premio por un trabajo bien hecho es siempre agradable y placentera, pero no debe terminar reemplazando la satisfacción o el deleite que la propia actividad proporciona.



- Es posible interiorizar la motivación



## ➤ Motivación extrínseca y productividad laboral

Una motivación extrínseca centrada únicamente en la recompensa financiera no asegura una mejora de la productividad. Además, en ciertos casos puede incluso ser perjudicial, ya que si la única motivación de los empleados es material o económica, no percibirán el trabajo como un medio de realización personal y logro de bienestar, lo verán como algo o alguien que les proporciona un medio de vida y poco más. ***El empleado terminará sintiendo el trabajo como una carga pesada, se volverá caro y no tendrá ninguna motivación para mejorarse a sí mismo y a su día a día.***



## ➤ Tipos de incentivos



Por consiguiente, un programa de incentivos no puede basarse únicamente en el ofrecimiento de comisiones y recompensas financieras. El trabajador debe sentirse valorado y cuidado por la empresa, a través de acciones de incentivo como:

- ✓ Oportunidades de promoción.
- ✓ Reconocimiento de valia en el trabajo
- ✓ Sentirse apoyado, valorado y amado por la compañía



## ➤ Tipos de incentivos



- ✓ Sentirse apoyado, valorado y amado por la compañía.
- ✓ Proporcionarles los medios necesarios para trabajar con calidad y de forma autónoma
- ✓ Fomentar la aportación de ideas y la participación en todos los ámbitos



➤ **Factores externos relacionados con la motivación extrínseca.**

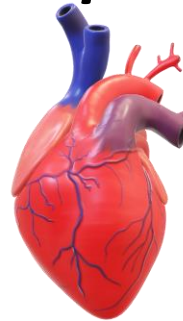
Hemos visto que la motivación extrínseca viene del exterior, lo que significa que los diversos estímulos que se producen en torno a los empleados pueden influir en ellos tanto de forma positiva como negativa. ***El principal factor de influencia es el clima laboral.***

Un mal ambiente, la falta de respeto entre los diferentes profesionales o los problemas de comunicación con la dirección o los superiores son los grandes enemigos de la motivación, por lo que es crucial cuidar estos aspectos al máximo, detectar a tiempo los problemas y resolverlos rápidamente. .



➤ **Factores externos relacionados con la motivación extrínseca.**

Otro aspecto fundamental es ***la salud y la seguridad en el trabajo***. El empleado debe sentirse cuidado por la empresa y sentir que ésta vela constantemente por su seguridad y bienestar a través de chequeos: ***médicos, disponibilidad de equipos de protección individual (EPI) y las medidas colectivas necesarias y también con el máximo cuidado de aspectos como la limpieza y el confort de las habitaciones.***



➤ **Factores externos relacionados con la motivación extrínseca**

Una ***política completa de incentivos, económicos*** por supuesto, pero también centrados en ***la realización personal y el bienestar del trabajador, junto con el cuidado de factores como el entorno laboral y la salud en el trabajo*** es la mejor manera de lograr en los trabajadores un alto grado de motivación e identificación con la empresa, que es sinónimo de ***rentabilidad y productividad***.



## References

- <https://www.wrike.com/es/blog/motivacion-intrinseca-vs-extrinseca-como-motivar-a-tus-empleados/>
- <https://mindmonia.com/es/motivacion-intrinseca-extrinseca/>
- Berridge, K. C; Kringelbach, M. L. (2013). Neuroscience of affect: brain mechanisms of pleasure and displeasure. *Current Opinion in Neurobiology*. 23 (3): pp. 294 - 303.
- Deckers, L. (2018). *Motivation: Biological, Psychological, and Environmental*. Nueva York: Routledge Press.
- Greening, T. (2008). Abraham Maslow: A Brief Reminiscence. *Journal of Humanistic Psychology*. 48 (4): pp. 443 - 444.
- Maslow, A.H. (1996). Critique of self-actualization theory. In: E. Hoffman (Ed.), *Future visions: The unpublished papers of Abraham Maslow*. Thousand Oaks, CA: Sage, pp. 26 - 32.
- McClelland, D. (1988). *Human Motivation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Ryan, R. M.; Deci, E. L. (2000). *Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions*.





THE IDEAL WORKPLACE ATMOSPHERE



Erasmus+

ANDRAGOŠKI ZAVOD  
LJUDSKA UNIVERZA VELENJE

GrowthCoop  
developing people

INDEPCIE

BULGARIA TRAINING  
БЪЛГАРИЯ ТРЕЙНИНГ

INSTITUT  
INPRO

I & F  
Instruction & Formation  
LEARNING FOR LIVING

