



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

Motivación intrínseca

- **Objetivos del módulo**

El objetivo general de este módulo es aportar los conocimientos intrínsecos a los directivos de las empresas dentro del SISTEMA DE FORMACIÓN DE DIRIGENTES EN TIWA



- **Apunta:**

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

- **Objetivos:**

- Para tener una mejor comprensión de la motivación intrínseca
- Para evitar la falta de motivaciones intrínsecas
- 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 se basa en 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 para estar continuamente interesadas y comprometidas con un trabajo, un papel o un tema, o para hacer un esfuerzo por alcanzar una meta.**

**Motivación**

➤ **Motivación intrínseca** ←  → **Motivación extrínseca** ➤



- **La motivación extrínseca**, a diferencia de la 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 estrictamente laboral, la motivación extrínseca sería todos aquellos factores o estímulos que vienen de fuera, es decir, externos. El ejemplo más común de motivación extrínseca sería el de los incentivos económicos pero, como veremos más adelante, hay muchos otros factores y esferas de influencia en la motivación extrínseca que no deben descuidarse.



- **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, las personas están intrínsecamente motivadas 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 ampliar y entrenar las habilidades propias, y también para explorar y aprender, sin necesidad de recompensas externas"***



- **La motivación intrínseca** se refiere a la motivación que proviene del interior del individuo en lugar de cualquier recompensa externa. Se asocia con el deseo de autorrealización y crecimiento personal, y está relacionada con el placer que la persona siente al realizar una actividad, lo que le permite estar en un "Estado de Flujo" al realizar la actividad.
- **Por ejemplo: un individuo que asiste a los entrenamientos de su equipo de fútbol simplemente por el placer de practicar su deporte favorito.**





Hay diferentes maneras de aumentar su motivación intrínseca. Nos gustaría presentarles un proceso con base científica: la teoría de la autodeterminación.

Se basa en el hecho de que todos los seres humanos tienen tres necesidades psicológicas innatas (no aprendidas), y cuando esas necesidades se satisfacen, estamos motivados y somos productivos y felices:





Por lo tanto, la teoría de la autodeterminación (SDT) es una teoría de la motivación y de la motivación intrínseca, que consiste en tres pasos:

- Competencia 
- Autonomía 
- Relación 





- **Competencia:** Buscamos controlar lo que hacemos, experimentar el dominio de nuestras habilidades.
  - **Autonomía:** Buscamos ser los directores de nuestra propia vida.
  - **Relaciones:** Buscamos interactuar, estar conectados y cuidar de los demás.
- Por consiguiente, para motivar a los demás a dar lo mejor de sí, en lugar de tratar de motivarlos directamente, lo que debemos hacer es crear el entorno adecuado para que satisfagan esas necesidades naturales.**



- La motivación intrínseca es el tipo de motivación más ligada a **una buena productividad**, porque donde el individuo se da, no se limita a cumplir los mínimos necesarios para obtener la recompensa, sino que se involucra personalmente en lo que hace y decide poner en ello gran parte de su esfuerzo.



- **Motivación intrínseca**

- ❑ Cuando estás motivado para completar una tarea por **objetivos** o recompensas **personales**.
- ❑ Usted está realizando la actividad debido a algún impulso interno en lugar de una recompensa externa de algún tipo.
- ❑ Con la motivación intrínseca, el comportamiento en sí se convierte en la recompensa.



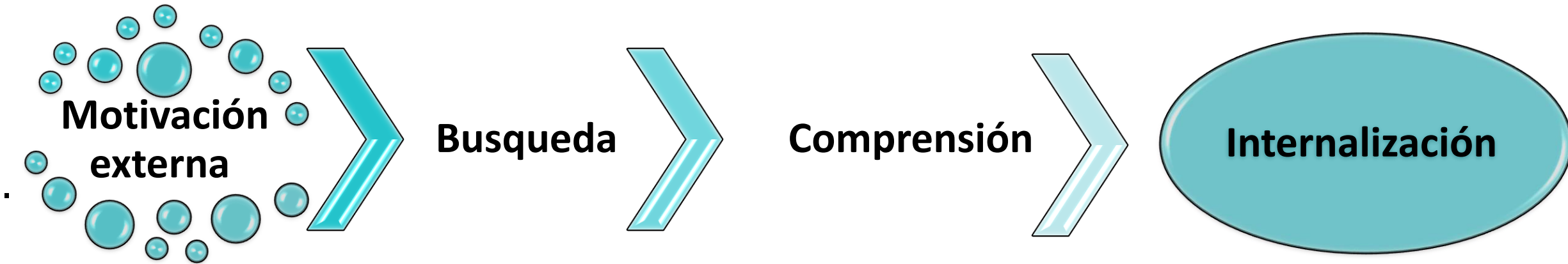
- Motivación intrínseca vs. extrínseca: ¿cuál es mejor?
- ❖ Las motivaciones intrínsecas y extrínsecas **no se excluyen mutuamente**.
- ❖ La motivación extrínseca es beneficiosa en algunos casos. Por ejemplo, trabajar para obtener algún tipo de recompensa puede ser útil cuando se necesita completar una tarea que normalmente podría resultar desagradable.
- ❖ Sin embargo, la motivación intrínseca suele ser un **método** más eficaz a **largo plazo** para alcanzar objetivos y completar tareas de manera que se sienta realizado.



- Motivación intrínseca vs. extrínseca: ¿cuál es mejor?
- ❖ Las motivaciones intrínsecas y extrínsecas **no se excluyen mutuamente**.
- ❖ La motivación extrínseca es beneficiosa en algunos casos. Por ejemplo, trabajar para obtener algún tipo de recompensa puede ser útil cuando se necesita completar una tarea que normalmente podría resultar desagradable.
- ❖ Sin embargo, la motivación intrínseca suele ser un **método** más eficaz a **largo plazo** para alcanzar objetivos y completar tareas de manera que se sienta realizado.



- Es posible interiorizar la motivación



- ¿Cómo se promueve este tipo de motivación?
  - ❖ Fundamentalmente nos basaremos en lo que propone la teoría de autodeterminación de Deci y Ryan. Uno de los objetivos fundamentales al pasar de lo extrínseco a lo intrínseco es centrarse en satisfacer nuestras necesidades de autonomía y autodeterminación.
  - ❖ En el lugar de trabajo, pensar en términos de "**tengo que**", "**debo hacer...**" nos lleva a sentirnos abrumados, presionados, y a sentir que estamos llenos de tareas "obligatorias" impuestas. Nos sentimos atados, y aunque nos paguen por estas actividades (lo que promueve la motivación extrínseca), puede que no sea suficiente para hacernos sentir bien



- ¿Cómo se promueve este tipo de motivación?



- ❖ Es bueno tratar de dejar de lado la mochila de **"tengo y debería"** 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 aportado algo positivo? ¿quiero sentir que he ayudado a alguien más? ¿quiero sentirme satisfecho con el esfuerzo que he hecho? ¿quiero aprender cosas nuevas?.



- ¿Cómo se promueve este tipo de motivación?
  - ❖ Entonces podemos preguntarnos: "**para lograr lo que quiero hacer, ¿qué puedo hacer para lograrlo?** Cuando consideramos lo que podemos hacer, estamos fomentando la necesidad de sentirnos competentes y en control de lo que hacemos, y nos estamos poniendo al frente de nuestra vida. Depende de nosotros elegir hacer bien nuestro trabajo, elegir ayudar a alguien más, elegir buscar más información para aprender un poco más...





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



## ➤ Referencias:)

<https://www.wrike.com/es/blog/motivacion-intrinseca-vs-extrinseca-como-motivar-a-tus-empleados/>

<https://mindmonia.com/es/motivacion-intrinseca-extrinseca/>

<https://psicologiaymente.com/psicologia/motivacion-intrinseca>

Berridge, K. C; Kringelbach, M. L. (2013). Neurociencia del afecto: mecanismos cerebrales del placer y del disgusto. Opinión actual en Neurobiología. 23 (3): págs. 294 - 303.

Deckers, L. (2018). Motivación: Biológica, psicológica y ambiental. Nueva York: Routledge Press.

Greening, T. (2008). Abraham Maslow: A Brief Reminiscence. Journal of Humanistic Psychology. 48 (4): págs. 443 y 444.

Maslow, A.H. (1996). Crítica de la teoría de la autoactualización. En: E. Hoffman (Ed.), Future visions: Los documentos inéditos de Abraham Maslow. Thousand Oaks, CA: Sage, pp. 26 - 32.

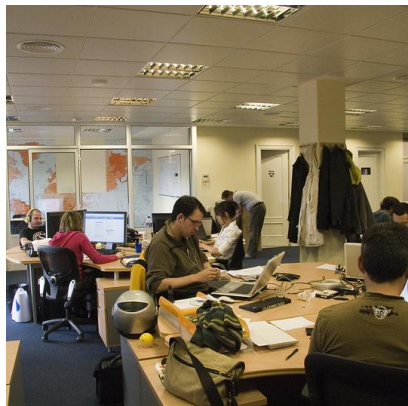
McClelland, D. (1988). Human Motivation. Cambridge: Cambridge University Press.

Ryan, R. M.; Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Definiciones clásicas y nuevas direcciones. Contemporáneo.





THE IDEAL WORKPLACE ATMOSPHERE



Erasmus+

ANDRAGOŠKI ZAVOD  
LJUDSKA UNIVERZA VELENJE

GrowthCoop  
developing people



BULGARIA TRAINING  
БЪЛГАРИЯ ТРЕЙНИНГ

INSTITUT  
INPRO

I & F  
Instruction & Formation  
LEARNING FOR LIVING

