



# MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA LABORAL

La motivación extrínseca se refiere a un comportamiento impulsado por recompensas externas. Los factores que incitan el entusiasmo, el compromiso, la atención y la pasión por algo llegan desde el exterior, en vez de provenir del interior del individuo. Recompensas monetarias, prestigio, buenas calificaciones y elogios consiguen que la persona se anime a participar en actividades y a poner en ellas su máximo esfuerzo, con el fin de obtener algún tipo de premio conocido.

## Motivación extrínseca y motivación intrínseca

Hay que tener en cuenta que, por efectiva que sea, la motivación extrínseca no es suficiente para motivar a los empleados, ya que los factores externos tienen un efecto variable entre diferentes personas. Por eso, también hay que ayudar a los trabajadores a desarrollar técnicas de motivación intrínseca. Precisamente por este motivo, la situación ideal para la mayoría de los empleados y de empresas es combinar técnicas de motivación extrínseca e intrínseca, para disfrutar de la satisfacción en el trabajo, el compromiso con los objetivos de negocio y la competencia saludable tanto en el corto plazo, como más a largo plazo.

## Diferencias entre motivación extrínseca e intrínseca

Como se menciona anteriormente, existe otro tipo de motivación diferente a la extrínseca y es aquella motivación que nace desde dentro de la persona.

Tanto la motivación intrínseca como extrínseca constituyen dos formas completamente dispares de motivación, pero tienen en común que ambas pueden presentarse de manera positiva o negativa y son susceptibles de ejercer ambos efectos sobre el rendimiento de la persona.

A continuación, se explica en qué consisten estos tipos de motivación positiva y negativa:

### 1. Motivación positiva

En este tipo de motivación la persona inicia, dirige y sostiene su actuación con la intención de conseguir algún tipo de recompensa. En la motivación extrínseca puede tratarse de una recompensa económica o premio y en la intrínseca la autogratificación o satisfacción que la propia tarea aporta al individuo. Estas recompensas actúan como reforzadores de la conducta.

### 2. Motivación negativa

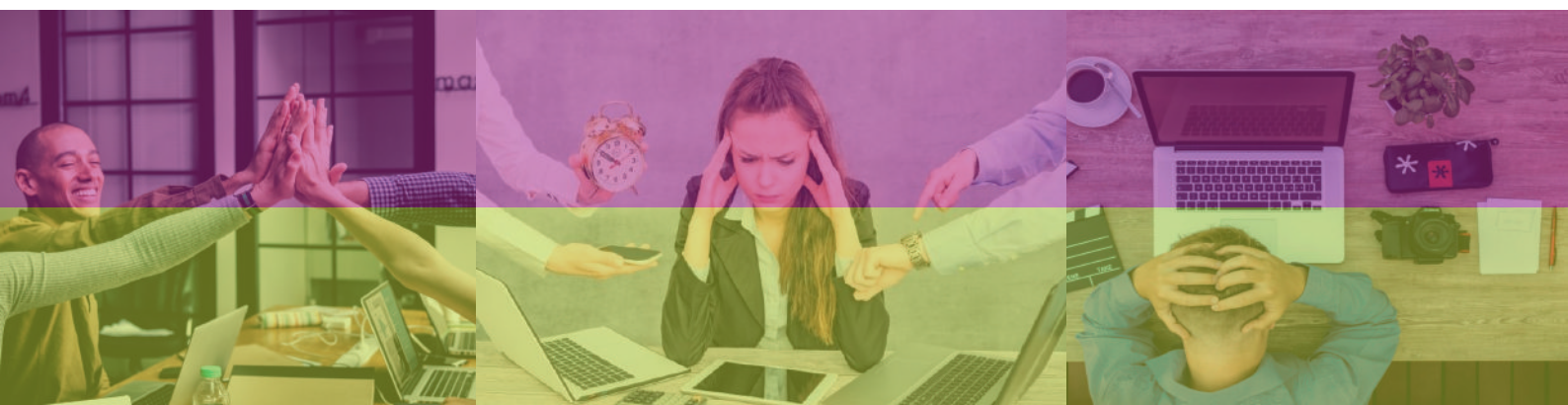
En estos casos la persona inicia o mantiene una conducta o actividad con el objetivo de eludir o esquivar una consecuencia que considera desagradable. Cuando esta consecuencia negativa proviene del exterior puede tratarse de evitar algún tipo de castigo, mientras que cuando procede de interior es posible que lo que la persona intente evitar es un sentimiento de frustración ante un posible fracaso.

En cuanto a las principales diferencias entre la motivación extrínseca e intrínseca, la motivación intrínseca tiene su origen en la misma persona que realiza la actividad y la extrínseca está incitada por factores o agentes externos a ella.

Existen una serie de factores que influyen en la motivación, en el caso de la motivación intrínseca esta está determinada por agentes internos como el interés, la satisfacción, la autorrealización o las necesidades internas. Además, cuando la motivación viene del interior la persona es capaz de mantener dicho ánimo durante más tiempo, de ahí que sea tan importante este tipo de motivación.

Mientras tanto, en la motivación extrínseca la persona sí espera algún tipo de gratificación, retribución o reconocimiento externo. Entre los elementos que dan origen a esta motivación se encuentran la presión externa, la necesidad de reconocimiento o la necesidad de apoyo social.

Asimismo, ambas formas de motivación pueden aparecer tanto unidas como de manera independiente y ser utilizadas en cualquier ámbito en el que la persona tenga que realizar una conducta, tarea o actividad con un fin concreto. Bien sea un fin productivo (producción de una empresa) o un fin personal (perder peso).



## ¿Que es la motivación extrínseca?

La motivación extrínseca hace referencia al tipo de motivación en la cual los motivos que llevan a una persona a realizar determinado trabajo o actividad están situados fuera de la misma; o lo que es lo mismo, están sujetos a contingencias o factores externos.

En esta clase de motivación los incentivos o refuerzos, tanto positivos como negativos, son externos y se encuentran fuera del control de la persona. Por lo tanto, se concibe como motivación extrínseca todos aquellos tipos de premios o recompensas que obtenemos o se nos otorga al realizar una tarea o una labor determinada. El ejemplo de motivación externa por excelencia es el salario que una persona recibe a cambio de realizar su trabajo. Otro ejemplo pueden ser aquellas recompensas o premios que los padres entregan a los hijos a cambio de que estos consigan un buen rendimiento académico.

Finalmente, otro ejemplo menos material consiste en los halagos y reconocimientos que puede recibir una persona tras finalizar una tarea de manera exitosa.

Sin embargo, en la mayoría de los casos en los que la motivación es exclusivamente extrínseca se acaba produciendo una disminución del rendimiento independientemente del ámbito al que se haga referencia. Por lo que la motivación extrínseca no es una buena aliada para proyectos a largo plazo.

Las recompensas externas apartan de la persona de la motivación que realmente importa: la motivación intrínseca. Está comprobado que cuando una persona comienza una actividad o tarea motivada por factores internos y posteriormente se le añaden recompensas externas, la eficacia y productividad disminuye con el tiempo. La explicación es sencilla, algo que se inicia por el mero placer de realizar una actividad acaba siendo percibido como una obligación y no se disfruta de la misma manera.

No obstante, esto no implica que toda motivación extrínseca sea dañina. La sensación tras recibir una recompensa o premio por un trabajo bien hecho siempre es agradable y placentera, pero esta no debe de acabar reemplazando la satisfacción o deleite que la propia actividad proporciona.

## Ventajas de la motivación extrínseca

Los beneficios de la motivación extrínseca son muchos, pero podríamos destacar los siguientes:

- Aporta a los empleados un beneficio directo y cuantificable para completar su objetivo.
- Puede impulsar la imagen de marca y aumentar el atractivo del negocio de cara al exterior.
- Favorece la atracción de talento, así como la retención de los mejores profesionales de la empresa.
- Permite que los empleados se recarguen con renovadas energías, determinación y esfuerzo.

Sin embargo, muchas de estas ventajas dependerán de la elección de una fuente de motivación extrínseca adecuada. Cuando no se elige bien el incentivo, puede tener incluso un efecto desmotivador y minar la moral del personal.

A la hora de escoger el tipo de motivación extrínseca más adecuado para las diferentes personalidades de los individuos que componen el equipo de trabajo es recomendable optar por alternativas donde sea el propio recompensado quien pueda decidir sobre su premio.

El Ticket Regalo puede recargarse con diferentes importes, hacerse nominativo si se desea e incluso puede personalizarse su imagen, por eso, es una de las soluciones más elegidas como incentivos en empresas de todos los sectores.

Esta tarjeta permite al empleado o grupo de personas premiados disfrutar del viaje de sus sueños, de una tarde de cine, una jornada de compras o una cena, lo que prefieran dentro de una experiencia diseñada por ellos de principio a fin. El empleador tan sólo necesita fijar la cuantía máxima, algo que puede hacer por internet de forma sencilla y rápida.

Dentro de las técnicas que tienen los líderes de las empresas en cuanto a fomentar el desarrollo de sus empleados y la consecución de objetivos aparece la motivación extrínseca. Se trata de una de las ideas más eficientes, pero también una de las más delicadas. En muchos casos, los responsables de empresas prefieren no depender de este tipo de motivación externa, puesto que puede llevar, si no está bien gestionada, a que los equipos de trabajo se descuelguen de sus objetivos auténticos. Es importante recordar que no se debe abusar de ella, pero también hay que tener en cuenta que en ocasiones este tipo de motivación es lo único que puede ayudar a salir adelante en una situación compleja. A continuación, tendremos en cuenta una serie de consejos para que aplicar esta técnica de motivación no se termine convirtiendo en una misión imposible.

## Equilibrio y sostenibilidad

Uno de los problemas de afrontar un tipo de enfoque extrínseco se encuentra en que el equipo de una empresa acabe dependiendo demasiado de él para trabajar. No se puede delimitar el trabajo y progreso de los empleados en base a que se les proporcione un buen surtido de aspectos de motivación basándonos en este concepto. El problema de que ocurra esto, es que estas personas se acostumbrarán y nunca sabrán retomar una política de conducta más estable, alejada de los beneficios extrínsecos que les producirá este tipo de motivación. Por lo tanto, hay que saber en qué momento establecer esta idea y hasta qué punto llevarla a cabo, para que los límites eviten situaciones complejas.

Esta forma de motivar se establece alrededor de crear un tipo de incentivo externo que justifique al empleado el esfuerzo que está realizando o la implicación con la que se está involucrando en un trabajo. Es un tipo de técnica que no solo tiene lugar en la empresa, sino que en otros aspectos de la vida también se extiende. Por ejemplo, los padres la usan con sus hijos al prometerles un regalo si consiguen acabar un curso con notas de sobresaliente. El concepto es aplicable también en la empresa, donde se les garantizará a los empleados, por ejemplo, que podrán beneficiarse de una serie de primas si consiguen alcanzar unos objetivos determinados. La forma en la que esto se refleja es variada. En algunas empresas optan por regalos económicos, en otras por premios materiales y también se pueden garantizar aumentos en el puesto de trabajo o periodos de descanso adicionales.

## Diferentes tipos de agentes motivadores

Es conveniente recordar que este tipo de motivación es muy variable dependiendo de cada una de las personas. Esto complica la toma de decisiones en la empresa, ya que no siempre es posible definir un medio de motivación general al no tener los mismos efectos en todos los empleados. Por eso es conveniente conocer a la plantilla y ver qué es lo que puede llevarlos a sentirse motivados en cada uno de los casos. En general, se ha demostrado que este tipo de motivación externa funciona en aquellos casos en los que los trabajadores tienen un objetivo claro. Y ese objetivo debe ser algo que no tengan ya, algo que deseen, pero que al mismo tiempo noten que lo pueden conseguir. Si la consecución del objetivo se escapa de los límites de lo comprensible será muy complicado llegar a establecer el suficiente nivel de motivación para aprovechar los mejores resultados.

Otro problema que nos encontraremos será la importancia de buscar una manera de jugar con la necesidad de mantener el interés y el nivel de desafío tras el momento de la consecución del objetivo. Es común que muchos empleados bajen el ritmo una vez han conseguido la meta establecida, dado que esto les ha dejado satisfechos y ya han conseguido aquello que les motivaba. Pero en lo que consiste este tipo de motivación, no es en tener una empresa que funcione mediante ráfagas, sino de conseguir revitalizar el rendimiento para que después tenga una faceta más estable. Por ello, hay que revisar muy bien los objetivos y el planteamiento de cada uno de los niveles de motivación.

Y también hay que recordar que los factores externos también pueden ser excelentes motivadores en cuanto a los tipos de recompensa, así como aquellos que están dirigidos a algo que no sea material, sino personal. En muchos casos funciona mejor proporcionar una enhorabuena y un aplauso que una recompensa económica. Por eso este tipo de motivación es tan particular y al mismo tiempo compleja.



# Fases de la motivación extrínseca



Según una teoría elaborada por los investigadores Deci y Ryan en 1985, existen una serie de etapas o estadios a través de los cuales la persona puede pasar de una fase en la que la motivación es puramente externa, hasta un estadio final en el que es capaz de integrar y asumir el propósito de su actividad como suyo propio.

No obstante, estos estadios no son todos de obligado cumplimiento. Es decir, una persona puede comenzar en el estadio 3 y evolucionar o mantenerse en un solo estado constantemente.

## 1. Motivación externa

En esta primera etapa la motivación está completamente determinada por factores externos. La persona no tiene ningún tipo de control sobre ella y realiza la tarea solamente por demanda externa y a la espera de una gratificación.

## 2. Motivación introyectada

En este segundo caso la meta continúa siendo atender una demanda efectuada desde el exterior, sin embargo, la retribución o satisfacción es interna. Esta motivación está relacionada con la autoestima, con la autorrealización, pero la persona sigue sin tener el control absoluto.

## 3. Motivación regulada por identificación

En este tercer estadio la persona mantiene su comportamiento o ejecuta la tarea por motivos externos a ella. No obstante, posee aún más autonomía y suficiencia para tomar decisiones en torno la recompensa.

## 4. Motivación por integración

Es el último estadio en el cual la motivación es prácticamente intrínseca. En esta etapa la persona incorpora el propósito como propio. Sin embargo, no puede categorizarse como intrínseca dado que la actividad no se lleva a cabo por la mera satisfacción de realizarla. Aun así, en comparación con el resto de los estadios, este es en el que la persona obtiene un mejor rendimiento.