



Motivación extrínseca vs. intrínseca: ¿cuál es la mejor opción para tu equipo?

Descripción

¿Quién no ha experimentado la frustración de trabajar en un equipo en el que la motivación brilla por su ausencia? Ya sea porque el jefe es un ogro, porque las tareas son monótonas o porque el ambiente es más tenso que una cuerda de violín, todos hemos sufrido en nuestras carnes lo que es trabajar sin una chispa de entusiasmo.

Pero ¿y si te digo que hay una solución para esto? ¿Y si te digo que hay una fórmula mágica para que tu equipo trabaje con una sonrisa en la boca y un resorte en el paso? ¿Me creerías si te dijera que la clave está en la motivación?

¡Exacto, la motivación!

A green course advertisement for 'Motivación humana en los grupos de trabajo'. It features a rocket, a lightbulb, and a brain icon. The text includes 'CURSO GRATUITO', 'Para trabajadores en activo, autónomos o personas en ERTE/ERE', 'ADGD183PO', '50 HORAS', and 'PLAZAS LIMITADAS'. Logos for 'IMPULSO_06 FORMACIÓN Y FUTURO', 'Comunidad de Madrid', and 'SEPE' are at the bottom.

CURSO GRATUITO
Para trabajadores en activo, autónomos
o personas en ERTE/ERE

**Motivación humana
en los grupos de trabajo**

ADGD183PO 50 HORAS

— PLAZAS LIMITADAS —

IMPULSO_06 FORMACIÓN Y FUTURO
Comunidad de Madrid
SEPE

ertan en un juego de niños y
ductividad. ¿Quieres saber
os a hablar de la motivación

teorías aburridas ni rollos académicos, sino consejos prácticos y divertidos para que puedas aplicarlos en tu equipo desde hoy mismo. Así que ponte cómodo, relaja la mandíbula y prepárate para descubrir los secretos de la motivación extrínseca e intrínseca. ¿Estás listo para motivar a tu equipo como nunca antes lo habías hecho? ¡Pues vamos allá!

Y si quieres formar al equipo de tu empresa, te recomendamos nuestro servicio de formación para empresas, Consultanos.[/vc_column_text][vc_cta h2=» ¿Buscas Cursos Bonificados para tus trabajadores?« h2_font_container=»font_size:25? h2_use_theme_fonts=»yes« h4=»En Impulso06 tenemos un catálogo de cursos 100% bonificables, así que si te animas a sacar todo el provecho a la formación bonificada, cuenta con nosotros para seguir creciendo junto a ti en el desarrollo profesional de tus equipos.« h4_font_container=»font_size:16? h4_use_theme_fonts=»yes« style=»flat« color=»turquoise« use_custom_fonts_h2=»true« use_custom_fonts_h4=»true«]

MÁS INFORMACIÓN

[/vc_cta][vc_column_text]

¿Qué es la motivación extrínseca?

La motivación extrínseca es como ese amigo que te invita a salir de fiesta cuando lo único que quieres hacer es quedarte en casa viendo Netflix.

Es decir, es aquel estímulo que viene de fuera del individuo, de factores externos como el dinero, los premios o el reconocimiento.

Básicamente, es cuando alguien hace algo no porque le apetezca en sí mismo, sino porque espera recibir algo a cambio.

Ejemplos de motivación extrínseca

Un ejemplo claro de motivación extrínseca es cuando tu jefe te ofrece un bonus si alcanzas determinados objetivos.

O cuando te premian con un día libre si completas un proyecto con éxito.

O cuando te dan un reconocimiento por ser el empleado del mes.

En todos estos casos, el impulso para hacer un buen trabajo viene de factores externos.

Ventajas y desventajas de la motivación extrínseca

La motivación extrínseca puede tener algunas ventajas, como ser un incentivo para hacer un buen trabajo o para conseguir objetivos más ambiciosos.

Sin embargo, también tiene algunas desventajas, como que puede generar una dependencia en el individuo hacia las recompensas externas y que puede hacer que la persona pierda el interés en la tarea en sí misma.

Cómo fomentar la motivación extrínseca en un equipo de trabajo

Si quieres fomentar la motivación extrínseca en tu equipo de trabajo, lo primero que debes hacer es identificar qué recompensas son las que funcionan mejor para cada individuo.

Algunos pueden estar más motivados por el dinero, mientras que otros prefieren un reconocimiento público.

También es importante establecer metas claras y objetivos alcanzables para que la persona tenga una idea clara de lo que se espera de ella y de lo que puede ganar a cambio.

¿Qué es la motivación intrínseca?

Ahora hablemos de la motivación intrínseca.

¿Alguna vez has hecho algo solo porque te gusta y te hace feliz, sin importar si hay una recompensa externa? Eso es motivación intrínseca.

A continuación, te explicaré en qué consiste, sus ventajas y desventajas, y cómo puedes fomentarla en tu equipo de trabajo.

Definición y ejemplos de motivación intrínseca

La motivación intrínseca es cuando hacemos algo por el simple placer de hacerlo, porque nos gusta, nos interesa o nos apasiona.

No necesitamos una recompensa externa para motivarnos.

Por ejemplo, si te gusta tocar guitarra, es posible que lo hagas sin recibir nada a cambio, solo por el placer de tocar.

Otro ejemplo podría ser cuando estás tan absorto en una tarea que pierdes la noción del tiempo y te sorprendes cuando te das cuenta de que han pasado horas.

Ventajas y desventajas de la motivación intrínseca

Una de las ventajas de la motivación intrínseca es que nos permite sentir una satisfacción personal y una sensación de logro que va más allá de las recompensas externas.

Además, puede ser un gran motivador a largo plazo, ya que nos permite mantener un interés constante en lo que hacemos.

Sin embargo, una de las desventajas de la motivación intrínseca es que no siempre es posible hacer lo que nos gusta, especialmente en el ámbito laboral, lo que puede disminuir nuestra motivación.

Además, puede ser difícil encontrar algo que nos apasione en un entorno de trabajo que no nos gusta.

Cómo fomentar la motivación intrínseca en un equipo de trabajo

Si quieres fomentar la motivación intrínseca en tu equipo de trabajo, es importante que les des la oportunidad de hacer lo que les gusta y les apasiona.

Por ejemplo, si alguien en tu equipo disfruta de la creatividad, dale la oportunidad de trabajar en un proyecto que le permita ser creativo.

También es fundamental permitirles que tomen decisiones y que sean dueños de su trabajo, para que se sientan más comprometidos y motivados.

¿Cuál es la mejor opción para tu equipo?

Ahora que ya conoces en detalle la motivación extrínseca y la motivación intrínseca, es momento de compararlas para determinar cuál es la mejor opción para tu equipo.

Aquí te presento una tabla comparativa para que puedas visualizar de manera sencilla las diferencias entre ambos tipos de motivación:

Motivación extrínseca	Motivación intrínseca
Se enfoca en recompensas externas	Se enfoca en la satisfacción personal
La motivación proviene de factores externos, como el salario, las bonificaciones, el reconocimiento y el prestigio	La motivación proviene de factores internos, como el interés, la curiosidad, la pasión y el desafío
Puede ser efectiva a corto plazo	Puede ser efectiva a largo plazo
Puede ser menos auténtica y sincera	Es auténtica y sincera
Puede generar una competencia desmedida y un ambiente laboral tenso	Puede fomentar la colaboración y la creatividad
Puede limitar el aprendizaje y la innovación	Puede promover el aprendizaje y la innovación
Puede ser más fácil de implementar y medir	Puede ser más difícil de implementar y medir

Como puedes ver, ambas tienen ventajas y desventajas. La elección entre una u otra dependerá de varios factores que debes tener en cuenta para determinar cuál es la mejor opción para tu equipo.

Factores a considerar para elegir el tipo de motivación más adecuado para tu equipo

1. La naturaleza del trabajo: Si el trabajo es monótono y poco creativo, es posible que la motivación extrínseca sea más efectiva, ya que las recompensas externas pueden ayudar a motivar al equipo. Sin embargo, si el trabajo es desafiante e involucra creatividad e innovación, la motivación intrínseca puede ser más efectiva.
2. El perfil del equipo: Es importante conocer las necesidades y motivaciones de cada miembro del

equipo para determinar qué tipo de motivación puede funcionar mejor. Por ejemplo, si un miembro del equipo está más motivado por el dinero y las recompensas, la motivación extrínseca puede ser más efectiva para él o ella.

3. La cultura organizacional: La cultura de la empresa y los valores de la organización también pueden influir en la elección entre motivación extrínseca e intrínseca. Si la empresa valora la competencia y el individualismo, la motivación extrínseca puede ser más adecuada. Si, por el contrario, la empresa valora la colaboración y la creatividad, la motivación intrínseca puede ser más adecuada.

Casos de estudio y ejemplos prácticos

En esta sección, te presentamos algunos casos de estudio y ejemplos prácticos que pueden ayudarte a entender cómo la motivación extrínseca e intrínseca pueden afectar el rendimiento de tu equipo, así como algunas estrategias efectivas para fomentar la motivación en tu equipo de trabajo.

Caso de estudio 1: Equipo de ventas

Imagina que tienes un equipo de ventas que se encarga de vender un producto o servicio. En este caso, la motivación extrínseca puede ser efectiva, ya que puedes ofrecer incentivos económicos a los empleados que logren vender más.

Sin embargo, si todos los vendedores están motivados únicamente por el dinero, es posible que se pierda el interés por el trabajo en sí mismo, y que se generen conflictos internos en el equipo por competir entre ellos.

Para evitar esta situación, es importante fomentar también la motivación intrínseca en el equipo de ventas.

Una estrategia efectiva puede ser establecer metas de ventas ambiciosas, y reconocer y celebrar los logros del equipo de manera pública.

Además, puedes ofrecer oportunidades de formación y desarrollo profesional para que los vendedores puedan mejorar sus habilidades y sentir que están creciendo en su trabajo.

Caso de estudio 2: Equipo de desarrollo de software

Imagina que tienes un equipo de desarrollo de software que se encarga de crear y mejorar un producto digital. En este caso, la motivación intrínseca puede ser más efectiva, ya que los empleados pueden sentirse más comprometidos con el trabajo si les interesa y les apasiona la tecnología.

Para fomentar la motivación intrínseca en este equipo, puedes dar a los empleados más libertad para tomar decisiones y ser creativos en su trabajo.

Además, puedes establecer una cultura de colaboración y aprendizaje, donde los empleados puedan compartir sus conocimientos y trabajar en equipo para resolver problemas y mejorar el producto.

Ejemplos de estrategias y prácticas efectivas para fomentar la motivación en

equipos de trabajo

- Reconocimiento y celebración de logros: reconoce y celebra los logros del equipo de manera pública, y ofrece recompensas y reconocimientos por el trabajo bien hecho.
- Desarrollo profesional y formación: ofrece oportunidades de formación y desarrollo profesional para que los empleados puedan mejorar sus habilidades y sentir que están creciendo en su trabajo.
- Comunicación abierta y colaboración: fomenta la comunicación abierta y la colaboración en el equipo, para que los empleados puedan compartir sus ideas y trabajar juntos para resolver problemas.
- Libertad y autonomía: da a los empleados más libertad y autonomía para tomar decisiones y ser creativos en su trabajo, para que se sientan más comprometidos y motivados.

¿Cómo mantener la motivación a largo plazo?

Después de todo, la motivación no es un interruptor que se puede encender y apagar con facilidad. Es un proceso continuo que requiere atención constante y un enfoque proactivo.

La motivación es crucial para el éxito de cualquier equipo de trabajo. Sin ella, los miembros del equipo pueden perder el enfoque y la energía necesarios para alcanzar sus objetivos y enfrentar los desafíos. Pero, ¿cómo se puede mantener la motivación en el largo plazo?

En primer lugar, es importante entender que la motivación es un proceso dinámico y complejo que está influenciado por varios factores internos y externos. Por un lado, la motivación intrínseca se basa en la satisfacción personal y la realización de logros, mientras que la motivación extrínseca se basa en incentivos externos, como premios, reconocimiento y compensación económica.

Para mantener la motivación extrínseca, es fundamental tener en cuenta factores como la compensación, el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo profesional. Además, es importante establecer objetivos claros y alcanzables para que los miembros del equipo puedan sentir que están progresando y logrando cosas significativas.

Por otro lado, para mantener la motivación intrínseca es fundamental brindar a los miembros del equipo un sentido de propósito y significado en su trabajo. Permitirles tomar decisiones y tener un control significativo sobre su trabajo también puede ser de gran ayuda.

Además, hay varias herramientas y técnicas que pueden ser útiles para mantener la motivación en el largo plazo. Estas pueden incluir desde la realización de reuniones de equipo regulares para evaluar el progreso y celebrar logros, hasta el uso de incentivos creativos para motivar a los miembros del equipo.

Conclusión Motivación extrínseca vs. intrínseca: ¿cuál es la mejor opción para tu equipo?

¡Lo logramos! Hemos explorado a fondo el apasionante mundo de la motivación extrínseca e intrínseca en los equipos de trabajo.

Hemos visto las definiciones, ejemplos, ventajas y desventajas de cada una de ellas. Hemos comparado ambos tipos de motivación y hemos analizado factores clave para elegir la opción más adecuada para nuestro equipo.

También hemos visto casos de estudio y ejemplos prácticos de cómo fomentar la motivación en el equipo y mantenerla a largo plazo.

Es importante recordar que la motivación es clave en cualquier equipo de trabajo.

Si queremos lograr grandes resultados, necesitamos tener un equipo motivado y comprometido con la causa.

A través de la motivación extrínseca e intrínseca podemos lograr esto. Cada una de ellas tiene sus ventajas y desventajas, y es importante considerarlas al elegir la mejor opción para nuestro equipo.

Pero, ¿cómo podemos mantener la motivación a largo plazo?

Hay varios factores clave que debemos tener en cuenta, como la comunicación efectiva, el reconocimiento y la retroalimentación constante. Además, existen herramientas y consejos prácticos que podemos implementar en nuestro equipo para fomentar la motivación tanto extrínseca como intrínseca.

En conclusión, la motivación es un tema fundamental en cualquier equipo de trabajo. Al comprender los diferentes tipos de motivación, podemos elegir la mejor opción para nuestro equipo y lograr grandes resultados. Recuerda siempre fomentar la motivación en tu equipo y mantenerla a largo plazo. ¡El éxito está a tu alcance!

Bonus: Actividades divertidas para fomentar la motivación en equipo

Si ya has aprendido sobre motivación extrínseca e intrínseca, y cómo mantener la motivación a largo plazo en tu equipo de trabajo, es hora de poner en práctica lo aprendido. Y nada mejor que hacerlo con actividades divertidas y creativas. ¡Vamos a ello!

Juego de roles

Divide a tu equipo en dos grupos y pide a cada grupo que represente una situación en la que la motivación es clave.

Por ejemplo, uno puede representar una empresa en la que los empleados están desmotivados y el otro puede representar una empresa en la que los empleados están altamente motivados.

Después, intercambien roles para que puedan comprender la perspectiva del otro.

Historias inspiradoras

Comparte historias de personas que han superado grandes desafíos y logrado sus objetivos.

Estas historias pueden ser de personas famosas o de personas cercanas a ti.

La idea es motivar al equipo a través del ejemplo de los demás.

Juego de la búsqueda del tesoro

Crea un juego de pistas y esconde pequeños tesoros en el lugar de trabajo.

A medida que el equipo resuelve cada pista, encontrarán el tesoro escondido.

Esto ayudará a fomentar la colaboración y el trabajo en equipo.

Reuniones fuera del lugar de trabajo

Organiza una reunión fuera del lugar de trabajo para fomentar la motivación y el trabajo en equipo en un ambiente relajado.

Puedes hacer una salida al aire libre, visitar un museo, un evento deportivo, entre otros.

Celebración de logros

Celebra los logros del equipo, por pequeños que sean.

Puedes organizar una pequeña fiesta con aperitivos, bebidas y juegos para que el equipo se sienta valorado y motivado para continuar trabajando duro.

Creatividad en equipo

Organiza una sesión creativa en equipo donde se puedan generar ideas para nuevos proyectos o mejorar los actuales.

Asegúrate de que todo el equipo tenga la oportunidad de expresar sus ideas.

Dinámica de rompecabezas

Divida el equipo en pequeños grupos y dale a cada grupo un rompecabezas. La idea es que cada grupo tenga que trabajar en equipo para resolver el rompecabezas lo más rápido posible.

Esto ayudará a fomentar la colaboración y el trabajo en equipo.

Recuerda, la motivación es clave para el éxito de cualquier equipo de trabajo. A través de actividades

divertidas y creativas, puedes mantener a tu equipo motivado y comprometido en el largo plazo.

¡Diviértete mientras trabajas duro!

Otros artículos relacionados que te pueden interesar

¿Quieres seguir leyendo sobre cómo mejorar el ambiente laboral? Tenemos más artículos que te pueden interesar:

- [«Los 10 asesinos de la motivación laboral y las 10 formas de salvarla la vida.»](#): Descubre los errores más comunes que matan la motivación en el trabajo y cómo solucionarlos.
- [«El Eneagrama en los grupos de trabajo»](#): Conoce cómo esta herramienta de autoconocimiento puede mejorar la comunicación y el trabajo en equipo.
- [«Trabajo en equipo + Design Thinking = éxito empresarial»](#): Aprende cómo el diseño centrado en el usuario puede transformar tu forma de trabajar en equipo y aumentar la productividad.
- [«Cómo aplicar metodologías ágiles en el trabajo equipo»](#): Descubre cómo estas metodologías pueden ayudar a tu equipo a ser más eficiente y resolver problemas de manera efectiva.

[/vc_column_text][/vc_column][/vc_row]

Impulso06