

¿Cómo promover la motivación intrínseca y extrínseca en las organizaciones?



La motivación efectiva a menudo implica una combinación de motivación intrínseca y extrínseca, dependiendo de la situación y las preferencias de cada colaborador. La clave está en comprender las necesidades y deseos de las personas a las que se busca motivar y elegir la estrategia más adecuada:

Motivación extrínseca

Sistemas de recompensa:

Las bonificaciones, premios o reconocimientos públicos, para reconocer el esfuerzo y los logros de los colaboradores.

Promociones y avances en la carrera:

Ofrecer oportunidades claras para el crecimiento profesional y las promociones basadas en el desempeño y la dedicación de las personas.

Beneficios y compensaciones adicionales:

Ofrecer beneficios complementarios, como días libres, actividades grupales o descuentos en afiliaciones a salud, planes exequiales, apoyo a transporte o alimentación.

Evaluaciones de desempeño claras:

Establecer sistemas de evaluación de desempeño objetivos y claros, en los que se definan los criterios para recibir recompensas extrínsecas en función del rendimiento.

Flexibilidad laboral:

Ofrecer opciones de flexibilidad laboral, horarios ajustables o trabajo remoto.



Motivación intrínseca

Comunicación efectiva:

Mantener una comunicación abierta y transparente con los colaboradores. Informarles sobre los objetivos de la institución, los logros alcanzados y las metas futuras.

Empoderamiento:

Brindar autonomía para tomar decisiones en su área de responsabilidad.

Desarrollo profesional:

Ofrecer oportunidades de formación y desarrollo para que puedan adquirir nuevas habilidades y avanzar en sus carreras.

Cuidado del bienestar emocional:

Ofrecer recursos y programas para apoyar el bienestar emocional de las personas, con programas de manejo del estrés y actividades de bienestar.

Feedback constructivo:

Proporcionar retroalimentación regular y constructiva sobre el desempeño de los colaboradores.



Cultura organizacional positiva:

Fomentar una cultura que valore la diversidad, la inclusión y el respeto mutuo. Una cultura organizacional positiva puede contribuir en gran medida a la motivación intrínseca de las personas.

BIBLIOGRAFÍA

1. Deci, E. L., Koestner, R., & Ryan, R. M. (1999). A meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation. *Psychological Bulletin*, 125(6), 627-668.
2. Hilton K, Anderson A. (2018) Marco de la Psicología del Cambio de IHI para Promover y Mantener la Mejora. Informe técnico de IHI. Boston, Massachusetts: Institute for Healthcare Improvement; (Disponible en ihi.org)
3. Nickerson C. (2023). Extrinsic Vs. Intrinsic Motivation: What's The Difference? <https://www.simplypsychology.org/differences-between-extrinsic-and-intrinsic-motivation.html>

CONTÁCTENOS

-  mercadeo@planetreealc.org
-  (+57) 320 492 5349
-  www.planetreealc.org