



KUBADILI

En este artículo hablaremos de las diferencias entre motivación intrínseca y extrínseca, además de consejos a la hora de utilizar recompensas y de la técnica y tips del Kudo box.

Qué es motivación intrínseca y extrínseca

La motivación intrínseca proviene de adentro, mientras que la motivación extrínseca surge de factores externos. Cuando una persona está intrínsecamente motivada, participa en una actividad porque la disfruta y obtiene una satisfacción personal al realizarla. Está motivada para realizar la actividad porque es internamente gratificante. Elige hacerlo porque es divertido, agradable y satisfactorio. Su objetivo viene de adentro, y los resultados de su objetivo satisfacen sus necesidades psicológicas básicas de autonomía, competencia y afinidad.

Cuando la persona está extrínsecamente motivada, hace algo para obtener una recompensa externa. Está motivada para realizar la actividad con el fin de obtener una recompensa externa a cambio. Su objetivo se centra en un resultado y no satisface sus necesidades psicológicas básicas. Más bien, implica beneficios externos, como dinero, fama, poder y evasión de consecuencias.

Las personas experimentan ambos tipos de motivación a lo largo de su vida y, a menudo, el objetivo de sus motivaciones puede seguir siendo el mismo independientemente de si el resultado es algo interno o externo. Estos ejemplos de motivación extrínseca e intrínseca ilustran esta idea:

Intrínseco	Extrínseco
Participar en un deporte porque es divertido y lo disfrutas	Participar en un deporte para ganar una recompensa
Aprender un nuevo idioma porque te gusta experimentar cosas nuevas	Aprender un nuevo idioma porque tu trabajo lo requiere
Pasar tiempo con alguien porque disfruta de su compañía	Pasar tiempo con alguien porque puede mejorar tu posición social
Limpiar porque disfrutas de un espacio ordenado	Limpiar para evitar que las personas con las que vives se molesten

¿Qué es mejor: motivación extrínseca o intrínseca?

Cada persona es diferente, y lo que nos motiva y nuestras perspectivas de recompensa también son diferentes. Algunas personas están motivadas más intrínsecamente por las tareas, mientras que otras ven las mismas actividades de manera extrínseca.

Si bien ambos pueden ser efectivos, la mayoría está de acuerdo con la idea de que las recompensas extrínsecas deben usarse menos para minimizar los efectos de la sobrejustificación. Este fenómeno se refiere a los hallazgos de que ofrecer recompensas externas excesivas por lo que ya es una conducta gratificante internamente puede conducir a una reducción de la motivación intrínseca.

Esto no quiere decir que la motivación extrínseca siempre presente resultados negativos. De hecho, puede ser extremadamente beneficioso en algunas situaciones, aquellas en las que alguien necesita completar una tarea que le resulta desagradable. Las recompensas excesivas pueden ser problemáticas, pero cuando se usan adecuadamente, los factores motivadores extrínsecos pueden ser una herramienta útil.

Hay varios factores que pueden funcionar para promover la motivación intrínseca. Al centrar los esfuerzos en estos factores al introducir motivaciones intrínsecas, verás cuán beneficiosa puede ser la motivación intrínseca. Estos factores incluyen, entre otros:

Curiosidad: fomentar la curiosidad empuja a las personas a explorar y aprender por el único placer de aprender y dominar.

Desafío: Tener desafíos ayuda a las personas a trabajar a niveles óptimos de manera continua, mientras se mantiene constante en el trabajo hacia metas significativas.

Reconocimiento: las personas tienen un deseo innato de ser apreciadas, por lo que cuando otras personas las reconocen y aprecian los esfuerzos, la satisfacción se convierte en una recompensa en sí misma.

Cooperación: Cooperar con otras personas satisface la necesidad de pertenencia. También presenta la recompensa de la satisfacción, porque la cooperación implica ayudar a las personas y trabajar juntas hacia un objetivo compartido.

Cómo usar de una buena manera las recompensas

A continuación compartimos 6 buenas prácticas para recompensar a las personas que integran los equipos, y que son parte del libro Management 3.0, basadas en Kudo Box:

1. No prometas todas las recompensas por adelantado. Recompensa en momentos inesperados.
2. Pequeñas recompensas anticipadas. Pequeñas recompensas son más efectivas para fomentar las ganas de trabajar y pueden ser más frecuentes.
3. Recompensas de forma continua, no solo una vez. No busques una recompensa puntual, cada día puede ser un buen día para celebrar algo.
4. Recompensa en público, no en privado. El objetivo de dar recompensas es reconocer buenas prácticas y que la gente disfrute de su trabajo y de manera pública puede funcionar mejor que de manera privada.
5. Recompensar el comportamiento, no el resultado. Recompensa la buena conducta, si solo te centras en los resultados puedes generar una cultura peligrosa.
6. Recompensa también a personas que están en tu misma posición, no solo a personas que dependen de ti. Las personas que comparten posición se conocen mejor entre ellas y también merecen un cumplido.

Tomar estas reglas como una guía para recompensar, propicia la motivación interna, y esto puede elevar el rendimiento de las personas y el disfrute por el trabajo. Por ejemplo, dedicar un “¡buen trabajo!”, o un “¡bien hecho!”, puede incrementar la autoestima e invitar al equipo a seguir trabajando como lo viene haciendo, con ganas y motivación, dando como resultado proyectos con la mejor calidad, que es lo que busca una organización, el éxito de sus proyectos. Siempre recuerda qué es lo más importante para el éxito o el fracaso de un proyecto: las personas.

Kudo Box

Mientras que algunas empresas crean un muro de felicitaciones, mostrando con orgullo todo el tiempo, otras buscan construir una “caja de zapatos de agradecimiento” o una caja de kudo, en la que almacenan las felicitaciones y luego tienen celebraciones mensuales (aproximadamente), donde leen las felicitaciones.

Un Kudo no solo se da de arriba hacia abajo, sino de igual a igual y de abajo hacia arriba. En todos los departamentos y organizaciones, cualquier persona puede reconocer el trabajo de otra persona. Es una forma de romper las limitaciones jerárquicas y animar a todas las personas a ofrecer comentarios positivos instantáneos.



Las Kudo Cards son cartas simples que desempeñan el papel de una muestra física de agradecimiento. Las tarjetas se pueden colocar en una caja, y de vez en cuando se vacía la Kudo Box y las personas celebran a los que recibieron una tarjeta. Tal vez una vez al día o una vez a la semana, las implementaciones varían de una organización a otra.

Los incentivos aseguran que las personas dejen de hacer cosas solo por el placer del trabajo, pero las recompensas que desencadenan la motivación intrínseca son más efectivas, más sostenibles y, por lo general, cuestan menos recursos.

La ciencia de la psicología positiva confirma que las mentes positivas son más productivas y exitosas que las mentes neutras y negativas. Las personas que estudian los sistemas e investigan la complejidad saben todo sobre cómo reforzar los circuitos de retroalimentación: a menudo obtienes más de lo que te enfocas. Por lo tanto, céntrate en lo positivo, no en lo negativo. En otras palabras, todo tiene sentido.

Conclusiones

Si bien la motivación intrínseca a menudo se considera ideal debido a su sostenibilidad y la naturaleza inherente de sus recompensas, tanto la motivación extrínseca como la intrínseca influyen en la manera de conducirnos. Para comprender cómo se pueden utilizar mejor, es importante comprender sus diferencias clave y los tiempos óptimos para emplear cada método.

Recompensar basándose únicamente en los resultados no es sostenible para su empresa a largo plazo. Los gerentes a menudo usan este tipo de motivación extrínseca (dinero, calificaciones) cuando quieren que las personas trabajen más duro, durante más tiempo o con mayor eficacia. Esto es peligroso y a menudo mata la motivación intrínseca. Si bien no pagar a las personas empleadas a tiempo es una desmotivación segura, la gente hoy en día está más motivada por motivadores internos.

Referencias:

<https://www.javiergarzas.com/2014/10/kudo-box.html>

<https://management30.com/practice/kudo-cards/>