PROPÓSITO:

Guía No. 10: Motivación Extrínseca.

Promover la interacción idónea del estudiante, consigo mismo, con los demás, con la naturaleza, en los contextos escolar, familiar, social y laboral.

MOTIVACIÓN:



“Hay dos tipos de motivadores principales. Los extrínsecos y los intrínsecos. En esta clase, veremos los primeros. Todos aquellos motivadores, que normalmente los usamos como la zanahoria, nos los ponen como la zanahoria. Los motivadores extrínsecos son aquellos que viene de afuera, que vienen del ambiente. Algo que alguien mas nos ofrece; algo que creemos que vamos a obtener, como objeto, de aquí hacia afuera y no tienen nada que ver con cómo nos sentimos o que hay en nuestro interior. Algunos ejemplos. La compensación económica, el dinero en sí, o las recompensas en sí, son, motivadores extrínsecos. El recibir un salario, el recibir dinero a cambio de cualquier cosa que nosotros estemos haciendo, a cambio de nuestro trabajo, son motivadores extrínsecos. Vienen de afuera. Son muy eficientes a corto plazo. La recompensa. Nos ofrecen una recompensa a cambio de algo; estas también implican las bonificaciones, por ejemplo. Nos dan una bonificación por llegar a una meta determinada. Esto es un tipo de recompensa. También es un motivador externo. Por otro lado, hay una perspectiva que es un poquito diferente, los puntos, como por ejemplo, si usted tiene una tarjeta de crédito que les da millas, o inclusive, las millas que nos dan las aerolíneas en sus programas de lealtad. Estos son puntos que como los podemos intercambiar por otros bienes y servicios son recompensas, de alguna forma. Son motivadores extrínsecos. Vienen de afuera. Nos lo están dando a cambio de nuestra lealtad, de seguir comprando, de seguir haciendo lo que otras personas quieren que hagamos. Los títulos, el pedacito de papel que uno recibe cuando termina un curso, cuando termina un grado universitario, cuando termina la secundaria, eso es un motivador extrínseco. Claro, sirve para otro montón de cosas, pero en sí, el título, ese pedacito de cartón, es un motivador que viene desde afuera. Y, por último, dos motivadores extrínsecos que usamos muchísimo, el miedo al fracaso y el miedo al castigo. Sí, en efecto. Los miedos son motivadores extrínsecos, porque vienen de afuera. Difícilmente yo me voy a castigar a mí mismo. Otra persona es la que me va a castigar. Y el miedo de que esa persona me castigue, me mueva a hacer o a dejar de hacer algo. Igual, el miedo al fracaso. Este puede ser un poquito mas de adentro, pero normalmente tiene que ver con nuestra perspectiva de que le vamos a quedar mal a los demás. Que vamos a fracasar a los ojos de los demás. Y este miedo puede ser paralizante. Entonces, veamos que todos estos y muchos más, son motivadores extrínsecos. Nos motivan muy bien a corto plazo. Si yo les digo

a ustedes, en este momento, que si hacen algo en los próximos cinco minutos se van a ganar 100 dólares, probablemente lo vayan a querer hacer o por lo menos intentar. Sin embargo, esa motivación va a durar muy poco tiempo. Porque si después quiero que hagan otra cosa y no les ofrezco la misma cantidad de dinero, ya no lo van a querer hacer. Entonces el problema con los motivadores extrínsecos es que, funcionan, pero funcionan en el momento. Y empiezan a condicionarnos. Si no me siguen dando estas recompensas, sino me siguen dando el helado, sino me siguen dando la plata, sino me siguen dando los puntos, yo simplemente empiezo a actuar de una manera diferente. O me desmotivo si tengo que seguir haciendo lo mismo. Así que, sí podemos utilizarlos, tomemos en cuenta su capacidad de movernos, es sumamente limitada, particularmente en el tiempo".

EXPLICACIÓN:

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 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.

EJERCICIOS:

1. Adquirir la guía; 2. Pegar la guía en el cuaderno; 3. Leer completamente la guía;

4. Observar el video recomendado en la guía; 5. ¿Qué opinión le merece el tema? Explique brevemente; 6. Realizar un dibujo a todo color relacionado con el tema de la guía.

EVALUACIÓN:

1. Trabajo en clase (1 punto); 2. Cuaderno al día (4 puntos); 3. Sustentación (2 puntos); 4. Orden en el puesto de trabajo (1 punto); 5. Actitud ante la clase (1 punto); 6. Adquisición de la guía (1 punto).

Total: 10 puntos.

BIBLIOGRAFÍA:

https://psicologiaymente.com/psicologia/motivacion...