



knowsquare .

EMILIO DIZ MONJE

28 DE FEBRERO DE 2012

LA MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

CONFERENCIA

knowsquare .

Privado y Confidencial

Prohibida su Distribución sin Autorización Expresa del Autor
y Know Square S.L.

Introducción

El pasado mes de junio se celebraron en la Escuela de Guerra del Ejército de Tierra las "I Jornadas de Liderazgo. Liderazgo & Motivación". Know Square ha tenido la oportunidad de acceder a lo tratado en las Jornadas, por lo que damos las gracias a la citada Escuela y, en sucesivas entregas, iremos publicándolo.

Conferencia

Vamos a hablar en esta ocasión de la motivación intrínseca y las diferencias sustanciales extrínseca. La motivación intrínseca se da cuando lo que mueve son motivos internos que impulsan la acción del individuo. Lo que nos mueve son las consecuencias que se espera se produzcan en nuestro interior. Lo que interesa está en el propio trabajo, es decir motiva lo que se hace, nos gusta y disfrutamos haciéndolo. Es el trabajo como *hobby*.

El secreto para conseguir la motivación intrínseca consiste en el enriquecimiento del trabajo, a través de la formación continua y el fomento de la iniciativa y la autonomía. Es decir aumentando el empowerment.

Para seguir siempre disfrutando del trabajo que realizamos hay que buscar nuevos retos, disfrutar de una cierta autonomía y tener iniciativa. Para ello es necesario tener la formación necesaria para afrontar los retos que se nos presenten, y seguir un proceso de formación continuada para aumentar nuestras competencias.

Los estudiosos de la motivación nos dicen que entre los factores relacionados con la motivación intrínseca podemos destacar el tener autonomía, el tener iniciativa, el superar nuevos retos, el ver aumentadas nuestras competencias y conocimientos, la satisfacción que nos produce el ver los resultados de nuestro trabajo, el reconocimiento de nuestro trabajo, o el sentirnos partícipes de un proyecto importante.

Hay un ejemplo que ilustra muy bien esto que estamos diciendo. A mediados de los años 90 Microsoft contrató a un grupo de editores, diseñadores y programadores para elaborar lo que sería su enciclopedia, la Encarta.

A dichos trabajadores se les retribuyó correctamente, así como a los gestores que se encargaron de que el proyecto saliera a la luz en la fecha prevista y según el presupuesto establecido. Es decir, Microsoft hizo todo aquello que se suponía, según el canon del Management, que debía hacer.

Poco después apareció un competidor, la Wikipedia, una enciclopedia realizada bajo un planteamiento completamente distinto: estaba escrita por sus propios usuarios, cuya única retribución era la satisfacción de participar en ella.

¿Cuál fue el resultado? Que el éxito de la Wikipedia fue tal que obligó a Microsoft a cerrar su Encarta pocos años más tarde. Ningún economista del momento habría apostado por la Wikipedia, sin embargo sería líder del mercado diez años más tarde.

Wikipedia estableció un proyecto, que hoy sigue plenamente vigente, basado en la motivación intrínseca, frente al proyecto de Encarta, basado en los viejos cánones de la motivación extrínseca.



Por otro lado, hoy día hay numerosas empresas han buscado la manera de aumentar la motivación intrínseca mejorando la autonomía de los trabajadores, su compromiso con la empresa y su amor por el trabajo que realizan. Un ejemplo de estas nuevas tendencias nos la da GOOGLE, que ha permitido que sus ingenieros dediquen un 20% de su horario laboral en trabajar en los proyectos que ellos elijan, sin que tenga que ver con sus tareas habituales. El resultado ha sido grandioso. Casi la mitad de sus nuevos productos han nacido en ese 20%, además de aumentar la motivación intrínseca de sus trabajadores y su compromiso con la empresa.

Otro ejemplo de la diferencia entre ambas motivaciones lo tenemos en los jugadores de cualquier deporte y en su compromiso con la Selección Nacional. El orgullo de Casillas, Villa y de todos los jugadores por representar a su país y alcanzar grandes logros, como fue el mundial de Fútbol.

Con estos ejemplos queda ilustrada la diferencia de la motivación intrínseca con la extrínseca y los beneficios de la primera.



LOS "IMPOSIBLES"
no existen!
ESPAÑA selección Campeona del mundo 2010



© Emilio Diz Monje (*Teniente Coronel*)
© Know Square S.L.