



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA

INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Y EXTRÍNSECA EN
EL ÁMBITO LABORAL

PEREZ PINZA JAVIER ISIDORO
PSICÓLOGO CLÍNICO

MACHALA
2022



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA

**INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Y EXTRÍNSECA
EN EL ÁMBITO LABORAL**

**PEREZ PINZA JAVIER ISIDORO
PSICÓLOGO CLÍNICO**

**MACHALA
2022**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA

EXAMEN COMPLEXIVO

INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Y EXTRÍNSECA EN EL ÁMBITO
LABORAL

PEREZ PINZA JAVIER ISIDORO
PSICÓLOGO CLÍNICO

REBOLLEDO YANGE NAVIER ENRIQUE

MACHALA, 17 DE FEBRERO DE 2022

MACHALA
17 de febrero de 2022

Influencia de la motivación intrínseca y extrínseca en el ámbito laboral

por Javier Isidoro Pérez Pinza

Fecha de entrega: 07-feb-2022 10:40p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1757421001

Nombre del archivo: A_MOTIVACION_INTRINSECA_Y_EXTRINSECA_EN_EL_MBITO_LABORAL_3.docx (25.03K)

Total de palabras: 3274

Total de caracteres: 18268

CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL

El que suscribe, PEREZ PINZA JAVIER ISIDORO, en calidad de autor del siguiente trabajo escrito titulado INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Y EXTRÍNSECA EN EL ÁMBITO LABORAL, otorga a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tiene potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.


El autor declara que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

El autor como garante de la autoría de la obra y en relación a la misma, declara que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asume la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.

Machala, 17 de febrero de 2022


PEREZ PINZA JAVIER ISIDORO
0706947868

Influencia de la motivación intrínseca y extrínseca en el ámbito laboral

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	1%
2	www.scielo.org.bo Fuente de Internet	1%
3	www.kinam.org Fuente de Internet	<1%
4	www.ilustrados.com Fuente de Internet	<1%
5	civnet.org Fuente de Internet	<1%
6	psicologiamotivacional.com Fuente de Internet	<1%
7	summa.upsa.es Fuente de Internet	<1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

RESUMEN

Nombres: Javier Isidoro Pérez Pinza

Cédula: 0706947868

Correo: jperez3@utmachala.edu.ec

La motivación intrínseca es un gran propulsor del comportamiento del ser humano, y la motivación extrínseca incrementa el sueldo, y otorga incentivos para acrecentar el desempeño de las personas. En el ensayo se describe la personalidad, las motivaciones intrínsecas y extrínsecas, sus tipos, subtipos, características, componentes, teorías, relación y efectos de las motivaciones en el ámbito laboral. El presente ensayo tiene como objetivo determinar la influencia de la motivación intrínseca y extrínseca en el ámbito laboral a través de la revisión bibliográfica, para mejorar la satisfacción y productividad laboral. Se realizó una revisión bibliográfica de tipo descriptiva en base a libros y artículos científicos actuales sobre la motivación intrínseca y extrínseca en el ámbito laboral. Los resultados indican que en la motivación intrínseca la persona realiza actividades porque le parecen atractivos y agradables, y que las metas intrínsecas son la aportación a la sociedad, la afiliación, y el crecimiento individual, en cambio en la motivación extrínseca se busca recibir una recompensa al ejecutar actividades y que las metas extrínsecas son la gloria, el éxito económico, y el aspecto físico. Además la motivación intrínseca y extrínseca se relacionan con el ámbito laboral mediante las metas y objetivos planteados, e influyen en el desempeño, productividad y satisfacción de la persona en el ámbito laboral.

Palabras claves: Motivación intrínseca, Motivación extrínseca, Motivación laboral, Personalidad.

ABSTRACT

Nombres: Javier Isidoro Pérez Pinza

Cédula: 0706947868

Correo: jperez3@utmachala.edu.ec

Intrinsic motivation is a great driver of human behavior, and extrinsic motivation increases salary and provides incentives to increase people's performance. The paper describes personality, intrinsic and extrinsic motivations, their types, subtypes, characteristics, components, theories, relationship and effects of motivations in the work environment. The objective of this essay is to determine the influence of intrinsic and extrinsic motivation in the work environment through a bibliographic review, in order to improve job satisfaction and productivity. A descriptive literature review was carried out based on current books and scientific articles on intrinsic and extrinsic motivation in the work environment. The results indicate that in intrinsic motivation the person performs activities because they seem attractive and pleasant, and that the intrinsic goals are the contribution to society, affiliation, and individual growth, while in extrinsic motivation the person seeks to receive a reward when performing activities and that the extrinsic goals are glory, economic success, and physical appearance. In addition, intrinsic and extrinsic motivation are related to the work environment through the goals and objectives set, and influence the performance, productivity and satisfaction of the person in the work environment.

Key words: Intrinsic motivation, Extrinsic motivation, Work motivation, Personality.

CONTENIDO

RESUMEN	3
ABSTRACT	4
CONTENIDO	5
INTRODUCCIÓN	6
CONCLUSIONES	15
BIBLIOGRAFÍA	16

INTRODUCCIÓN

Bedodo y Giglio (2006) ejecutaron un estudio que tuvo como objetivo encontrar la conexión entre la motivación laboral y las compensaciones, después de analizar las posturas de diversos autores, llegaron a la conclusión de organizarlas en tres aspectos: la primera, se basa en reconocer que las compensaciones influyen en la motivación laboral de las personas generando mayor desempeño laboral; la segunda, considera que el impacto de las compensaciones no es de gran relevancia en la motivación laboral; y la tercera, reconoce el impacto de las compensaciones en la motivación laboral, sin embargo bajo ciertas circunstancias, estableciendo ventajas y desventajas de los esquemas de compensación.

Según Legarde, Huicho y Papanicolas (2019), citados en Salazar (2021) la motivación intrínseca es un gran propulsor de los comportamientos del ser humano, tanto así, que se conoce que el personal motivado manifiesta buenas actitudes y otorga atención de calidad a sus pacientes. Por otra parte, Mendelson et al., (2017), citado en Salazar, (2021) expresa, que la motivación extrínseca es utilizada en contextos donde los sueldos no son dignos, en estos casos se usan planes de pago según el desempeño laboral, con el propósito de incrementar el sueldo y otorgar incentivos para acrecentar el desempeño de las personas.

El presente ensayo describe la personalidad, las motivaciones intrínsecas y extrínsecas, sus tipos, subtipos, características, componentes, teorías, relación y efectos de las motivaciones en el ámbito laboral. Se realizó una revisión bibliográfica de tipo descriptiva en base a libros y artículos científicos actuales sobre la motivación intrínseca y extrínseca en el ámbito laboral.

Por lo tanto, la presente investigación tiene como objetivo determinar la influencia de la motivación intrínseca y extrínseca en el ámbito laboral a través de la revisión bibliográfica, para mejorar la satisfacción y productividad laboral.

INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Y EXTRÍNSECA EN EL ÁMBITO LABORAL

En la antigüedad, en la época de los griegos se denominaba persona al uso del antifaz que utilizaban algunos intérpretes, de aquí se deriva el término personalidad, por lo tanto, personalidad es lo que define cómo es una persona y cómo actúa en el entorno que se desenvuelve (González, 2019).

Además se puede explicar como una estructura dinámica que se encuentra ubicada en el interior del ser humano; Allport (1986), citado en Tintaya (2019) menciona “personalidad es la organización dinámica dentro del individuo de aquellos sistema psicofísicos que determinan su conducta y su pensamiento característicos” (p. 47). Se trata de una composición sistémica formada por diversos procesos psicológicos que se encargan de determinar las funciones reguladoras y autorreguladoras del individuo (González y Mitjans, 1986, citados en Tintaya, 2019).

Así mismo, la personalidad es una regulación dinámica que posee un sujeto en peculiar, se conforma por características emocionales, conductuales, sociales, y psicológicas (González, 2019). También se la considera una estructura con características funcionales y estructurales, las mismas que son obtenidas en su desarrollo evolutivo y que forman parte del equipo particular y decisivo de la conducta con la que cada sujeto encara cualquier situación en su diario vivir (Bermúdez, 1985, citado en García y Bermúdez, 2012).

Por otra parte, se menciona que la personalidad es una configuración complicada de características conductuales y emocionales, que se encarga de guiar la vida del ser humano, está conformada por sistemas y procedimientos, que denotan tanto las características hereditarias como el aprendizaje, aquí se encuentran las secuelas del pasado, como los recuerdos, y las construcciones del presente y futuro (Pervin, 1998, citado en García y Bermúdez, 2012).

Se entiende que la personalidad tiene características innatas, es decir algunas de estas son compartidas por los genes, en cambio otras son adquiridas por diversas influencias sociales, así durante el transcurso de la vida las características innatas se van orientando

por el dominio de varios factores, como la cultura y la familia, por lo tanto es el resultado de la emoción, conducta y cognición de un individuo (Cloninger, 2009, citado en García y Bermúdez, 2012).

Es así que se conocen dos componentes que conforman la personalidad del individuo, estos son: el carácter y el temperamento, el primero explica que los hábitos son aprendidos mediante el aprendizaje social como el lenguaje; el segundo nos indica que los humanos heredan los genes de sus padres, y por ende comparten ciertas características emocionales y comportamentales con sus progenitores (González, 2019).

García, Londoño y Ortiz (2016) mencionan que en el pasado la motivación era un tema atrayente y trascendental, en un principio fueron los filósofos griegos quienes intentaron argumentar la naturaleza de la motivación, Epicuro expresaba que los individuos estaban interesados en buscar goce y evitar la aflicción, sin embargo Sócrates intentó descubrir la razón de la búsqueda de la felicidad en el individuo, y Aristóteles concluyó que ciertas conductas del hombre estaban vinculadas al amor, sentimiento que guía el comportamiento.

Maslow (1964), citado en Peña y Villón (2018) catalogó la motivación del individuo guiandola hacia un punto de vista intrínseco connatural al sujeto, las catalogó en dos categorías, la primera en necesidades primarias, divididas en dos niveles: necesidades fisiológicas (deseo sexual), y de seguridad (proteger del peligro); y la segunda categoría en necesidades secundarias divididas en tres niveles: necesidades sociales (amistad), de autoestima (autovaloración), y de autorrealización (acrecentar el potencial).

Alderfer (1972), se basó en el postulado de Maslow, y propuso tres motivaciones básicas, la de existencia es sobre las motivaciones orgánicas (comer) y de protección (protección del peligro); las de relación (apoyo emocional, sentirse parte del grupo de pares); y de desarrollo que se trata del desarrollo personal.

Por otro lado, se conoce que la motivación se expresa mediante la predilección, perseverancia, y vitalidad de la conducta, es decir que los procesos motivacionales, de cualquier índole se expresan de esas tres formas en la conducta del individuo, por esto

se deduce que la motivación laboral se vuelve evidente mediante la eficacia, efectividad, y productividad de los individuos (Toro, 1998, citado en Chaparro, 2006).

McClelland (1970), citado en Toro y Esperanza (1998) catalogó su teoría de la motivación en tres menesteres: de poder (modificar circunstancias); de afiliación (ambiente social); de logro (desarrollarse); y por último de competencia (trabajo de calidad), cuando un menester no es complacido adecuadamente se origina una presión en su interior

Vroom (1979), citado en Margerison y Glube (1979) mencionan que cada sujeto tiene tres elementos que definen la motivación para poder producir, dichos elementos son: la relación entre el logro de las metas individuales y la productividad; y la capacidad que tiene el sujeto para manejar su productividad, esta teoría se basa en la variabilidad e individualidad de sus fuerzas motivadoras.

La motivación se encarga de desplazar y propulsar a un individuo a conseguir los objetivos planteados (Perret y Vinasco, 2016). Así mismo es vista como el procedimiento por medio del cual los individuos al realizar una actividad, se esfuerzan para conseguir las metas y objetivos propuestos, con el fin de complacer una esperanza o necesidad, dicha complacencia dependerá del esmero que decidan aplicar a futuras actividades (Delgado, 1999, citado en Peña y Villón, 2018).

La teoría motivacional de la autodeterminación (TAD), se basa en tres necesidades fundamentales para la realización personal del individuo: La primera la autonomía, las personas requieren percibir que poseen albedrío para escoger decisiones y que dichas decisiones estén vinculadas a beneficios personales; la segunda la competencia, para que experimenten la sensación de eficacia en la tarea que ejecutan, causando sensación de utilidad, y colaboración; la tercera la afiliación, requiere instaurar vínculos valiosos con otros individuos, con el propósito de poseer percepción de bienestar (Gagné y Deci, 2005).

Así mismo, Marín, Ruíz y Henao (2016) mencionan que la motivación laboral se percibe como una energía psicológica que estimula a la persona a empezar, establecer y mejorar sus actividades laborales. La motivación laboral es vista en la actualidad como

un procedimiento activador, direccionador, dinamizador, y estabilizador del comportamiento de un sujeto hacia los objetivos planteados (Toro, 1992, citado en García et al., 2016). La motivación laboral es influenciada por elementos individuales como la actitud, cognición, personalidad, y características ambientales como el clima laboral que interviene en el sujeto y altera su comportamiento.

Según Bretones et al (2009) citado en Mendoza y Carrillo (2019) la motivación laboral es un procedimiento que incentiva al sujeto a realizar diversos comportamientos laborales orientados a complacer expectativas, menesteres, e intereses intrínsecos y extrínsecos, y también puede ser vista como una organización de diversas fuerzas que surgen en el interior de un individuo y causan que su comportamiento se dirija hacia los objetivos.

La motivación se encuentra vinculada a la conducta del individuo, dicho vínculo se fundamenta en el comportamiento, mismo que es generado por factores externos e internos, en los que el interés y los menesteres se encargan de producir la energía adecuada para estimular al sujeto a ejecutar actividades que permitirán obtener su objetivo anhelado (Chiavenato, 2000, citado en Peña y Villón, 2018).

Así mismo, Chiavenato (2000), citado en Peña y Villón (2018) catalogó la motivación en dos elementos: dirigidos al ambiente externo y a la labor del sujeto, el primer elemento Higiénico (ambiente laboral, sueldo, cobertura social), se trata de los requisitos ambientales y físicos que rodean al trabajador, y de las oportunidades e instrumentos en el lugar de trabajo que son usados para incentivar a las personas; el segundo elemento; motivacional (logró, promoción laboral, compromiso, reconocimiento, habilidades, deberes y tareas), son elementos que causan, impulsan y producen satisfacción. Por lo tanto, para reducir el absentismo, aumentar la productividad y alcanzar objetivos, se debe poseer buen clima laboral (Daza, Plaza y Hernández, 2017).

Según Bravo (2017) la motivación extrínseca proviene del exterior del sujeto, se trata de premios como adquirir reconocimiento o dinero, en cambio, la motivación intrínseca viene del interior, son los anhelos de autorrealización. Así mismo, la motivación laboral puede ser definida como el grupo de fuerzas externas e internas que causan que la

personalidad escoja uno o varios objetivos y se dirija hacia ellas, en el primer grupo los individuos lo hacen por un premio, y en el segundo grupo realizan actividades por placer (González, 2016).

Lopez y Cisneros (2019) explica que la motivación intrínseca se origina en el libre albedrío o decisión propia, y refleja el alto nivel de potencial del individuo, ocasionando un efecto de gusto y placer al realizar dicha actividad. Así mismo, Deci (1972), citado en Lopez y Cisneros (2019) confirma, que un sujeto que está estimulado por la motivación intrínseca, es alguien que goza de sus actividades y lo ejecuta desinteresadamente.

En cuanto a la motivación extrínseca, Lopez y Cisneros (2019) indican que en ocasiones ciertos comportamientos se ejecutan en base a cosas externas como las recompensas, y estos elementos transforman lo interno en externo. La motivación intrínseca es manifestada cuando una persona ejecuta una o varias actividades porque le resultan atractivas y agradables para sí misma, sin embargo, la motivación extrínseca se basa en la ejecución de actividades debido a que son herramientas para obtener un beneficio propio, comúnmente para conseguir un premio o evadir un castigo (Ryan y Deci, 2000, citados en Salazar, 2021).

La TAD menciona que la motivación extrínseca e intrínseca son los dos modelos fundamentales de motivación: la primera surge cuando se inicia una tarea motivado por el efecto o resultado que conlleva dicha tarea; la segunda sucede al momento de ejecutar una tarea por el placer que esta genera, sin encontrarse emocionado por otro motivo que no sea disfrutar dicha actividad (Deci et al., 2001; Pintrich y Schunk, 2006, citados en Alavedra, 2019).

Además, Vansteenkiste, Lens y Deci (2010) mencionan que es posible que un sujeto tenga metas intrínsecas (aportación a la sociedad, afiliación, crecimiento individual), que satisfacen las motivaciones extrínsecas (gloria, éxito económico, aspecto físico), por lo tanto las metas intrínsecas se vinculan al bienestar y adaptación.

La motivación intrínseca nos lleva a realizar actividades simplemente por el acto de gustarnos, esta surge en el propio sujeto, y se fundamenta en la autodeterminación,

potencial, satisfacción y gozo (Hernández y Cordero, 2021). Así mismo, Pereyra (2020) afirma que si un sujeto posee motivación intrínseca acepta una dificultad como desafío personal, afrontando una circunstancia sin recibir recompensas, por lo tanto esta motivación se encuentra vinculada con el crecimiento y autoconocimiento.

Además, Banda (2017) mencionan que la motivación intrínseca es un constructo multidimensional ya que se distingue por la responsabilidad que adquiere al momento de empezar una tarea y el placer que siente al terminarla, por lo tanto, es el gozo que alcanza un individuo al ejecutar una tarea, sencillamente por experimentar una sensación nueva, sin ningún tipo de incentivo externo como el dinero. Para Jiménez et al., (2019) la motivación extrínseca es la que experimenta un individuo al momento de involucrarse en una actividad con la finalidad de encontrar reconocimiento, se basa en estimulaciones externas como premios o castigos, no proviene del sujeto sino de las circunstancias que lo rodean, por ejemplo, la motivación al recibir recompensas de parte de los amigos, docentes, y la familia.

La motivación extrínseca se basa en diversos factores sociales, económicos y culturales, que son esenciales en un procedimiento motivador y de carácter externo, formándose una vía para lograr un objetivo y no un objetivo para sí mismo (Sigüenza et al., 2019). Ejemplo: Cuando un sujeto alcanza el título universitario con la única intención de aumentar sus ingresos económicos. Es así que Rodríguez (2020) menciona que la motivación externa está vinculada a los comportamientos del individuo que están orientados por estímulos externos como los ascensos, la fama, el dinero, y el reconocimiento social de otro individuo.

Así mismo, Gonzales (2008), citado en Peña y Villón (2018) refiere que los factores de la motivación intrínseca son aquellos que se basan en la actividad a ejecutar, en el placer, y en alcanzar el objetivo propuesto como persona, por ejemplo, cuando se realiza una labor por satisfacción o para sentirse de utilidad. En cambio, Reeve (2009), citado en Mendoza y Carrillo (2019) menciona que la motivación intrínseca denota el grado de interés de un sujeto, debido a que esta persona puede ejecutar una labor con tal de complacer sus propias necesidades individuales.

Para finalizar, Reeve (2009), citado en Mendoza y Carrillo (2019) menciona que la motivación intrínseca aporta directamente al individuo a obtener metas y objetivos planteados que le ayudarán a desarrollarse, tanto en fortalezas como en potencialidades batallando por sus intereses individuales, esta motivación está interiorizada en cada sujeto y nace de las diversas necesidades psicológicas que susciten en el diario vivir, si se potencia puede generar varios aspectos favorables en distintas áreas de su vida, si se aplica al área laboral, el sujeto se sentirá complacido en su trabajo, al percibir que alcanza parte de sus metas planteadas, una persona con motivación intrínseca dará resultados productivos y beneficiosos en el lugar que trabaja.

La motivación externa se fragmenta en cuatro modelos de regulación, dependiendo del nivel de internalización de una acción (Deci y Ryan, 1985, citados en Alavedra, 2019). La primera, la regulación identificada, cuando un sujeto ejecuta una acción sólo porque reconoce que es valioso para su persona, convierte dicha actividad en un estilo de vida, pero no goza de dicha acción en sí misma; la segunda, la regulación introyectada, nace de ejecutar una actividad para caerle bien a otras personas, para probar alguna cosa, por culpa o presión; la tercera, la regulación externa, no se ejecuta por decisión, sino por imposición o por evitar el castigo; y la cuarta, es la motivación integrada, en ésta el sujeto es capaz de ejecutar una tarea, sin ningún tipo de presiones y obligaciones (Deci y Ryan, 1985; Gastañaduy y Lens, 2014; Deci y Ryan, 2008; Baard, 2002; Balaguer, Castillo y Duda, 2008; White, 1959, citados en Alavedra, 2019).

Para Koch y Bustamante (2016), la motivación es tanto extrínseca cuando sucede fuera del individuo o intrínseca cuando el sujeto se estimula así mismo frecuentemente, aquí se busca alcanzar la autorrealización y la fidelidad con los objetivos planteados, para encontrar placer en las actividades laborales, se requiere de pasión, tolerancia y constancia, indispensables para desarrollarse como individuo y como trabajador.

Al inicio, se creía que la motivación intrínseca y extrínseca eran opuestas, la primera, vista como autodeterminada; y la segunda con falta de autodeterminación, sin embargo, después de estudios más actualizados se demostró que no obligatoriamente deben ser opuestas (Luyten y Lens, 1981, citados en Alavedra, 2019). También, postularon la motivación intrínseca y controlada: La primera, se basa en la intención y decisión del sujeto para ejecutar una actividad; en cambio, la segunda se basa en realizar una

actividad por presión y exigencia. La motivación intrínseca y la regulación identificada forman la motivación intrínseca, en cambio la regulación introyectada y externa forman la motivación controlada (Deci y Ryan, 1985, citados en Alavedra, 2019).

Aunque se conoce que existe diferencia entre las dos motivaciones, algunos autores expresan que la motivación extrínseca e intrínseca tienen impacto entre sí. Para Deci (1972), citado en Sánchez y Sifuentes (2018) las motivaciones externas en ciertas ocasiones son capaces de reducir las motivaciones internas. Por su parte, Amabile (1993) asegura que la motivación extrínseca algunas veces logra causar refuerzo sobre la motivación intrínseca, y que las dos motivaciones pueden orientar a los individuos a ejecutar sus labores en base a la expectativa de cada sujeto sobre los beneficios a obtener, es decir las personas pueden tener motivación intrínseca y extrínseca, ambas pueden llegar a reforzarse e incluso a reducir sus efectos dependiendo de la circunstancia en la que se presente. Ejemplos, cuando un individuo se esfuerza por alcanzar un ascenso laboral tanto por la satisfacción personal, como por el aumento salarial, o cuando una persona realiza su trabajo por placer, y por evitar reclamos de su jefe.

Por último, Locke (1969), citado en Peña y Villón (2018) expresa que los seres humanos se obligan a cumplir sus metas personales con el objetivo de alcanzarlas, trabajar hacia un objetivo valioso es una base sólida para sentirse incentivado por la actividad que se ejecuta, estas metas enseñan a la persona lo que debe realizar y la lucha que tiene que tener para alcanzar el objetivo, si una persona se plantea una meta es más probable que se proponga un objetivo complicado porque se siente mucho más implicada en las actividades que interviene.

CONCLUSIONES

- La motivación intrínseca proviene del interior del sujeto, se trata de los anhelos de autorrealización, el sujeto realiza actividades porque le parecen atractivas y agradables, la motivación intrínseca se basa en la intención y decisión del sujeto para ejecutar una actividad y la motivación controlada se basa en realizar una actividad por presión y exigencia, las metas intrínsecas son la aportación a la sociedad, la afiliación y el crecimiento individual.

- La motivación extrínseca viene del exterior del individuo, son herramientas para alcanzar un beneficio (premios o evitar castigos), al ejecutar actividades, las metas extrínsecas son la gloria, el éxito económico, y el aspecto físico. Hay cuatro tipos de regulación: la regulación identificada (beneficioso para sí mismo, pero no goza de la actividad); regulación introyectada (culpa, presión o caerle bien a alguien más); regulación externa (imposición o evitar el castigo) y la motivación integrada (sin presiones y obligaciones).

- Las personas pueden tener motivación intrínseca y extrínseca, ambas pueden llegar a reforzarse e incluso a reducir sus efectos dependiendo de la circunstancia en la que se encuentren. La motivación en el ámbito profesional es un mecanismo que otorga actividad, dirección, dinámica, motivación interna y externa, y estabilidad al comportamiento de las personas para alcanzar metas, objetivos y ejecutar actividades laborales de manera eficaz. La motivación intrínseca y extrínseca se relacionan con el ámbito laboral mediante las metas y objetivos planteados, la motivación interna y externa influyen en el desempeño, productividad y satisfacción de la persona en el ámbito laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- Alavedra, s. K. (2019). *Motivación y liderazgo transformacional percibido en una empresa privada del sector Retail en Lima Metropolitana*. PUCP. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/15470>
- Aldelfer. (1972). *Teoría de Jerarquía de Alderfer*. Blog de WordPress.com. <https://teoriasmotivacionales.wordpress.com/teorias-modernas-de-motivacion/teoria-de-jerarquia-de-alderfer/>
- Amabile, T. M. (1993). Sinergia motivacional: hacia nuevas conceptualizaciones de la motivación intrínseca y extrínseca en el lugar de trabajo. *Cienciadirecta*, 3(3), 185 - 201. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(93\)90012-S](https://doi.org/10.1016/1053-4822(93)90012-S)
- Banda, A. L. (2017). Motivación intrínseca y extrínseca en una muestra de estudiantes universitarios. *Universidad de Sonora*. <https://investigadores.unison.mx/en/publications/motivaci%C3%B3n-intr%C3%ADnseca-y-extr%C3%ADnseca-en-una-muestra-de-estudiantes->
- Bedodo, V., y Giglio, C. (2006). Motivación laboral y compensaciones: investigación de orientación teórica. *Universidad de Chile*, 1 - 137. http://archivochile.com/tesis/05_te/05te0012.pdf
- Bravo, J. M. (2017). Evaluación del nivel de motivación y satisfacción laboral de los docentes del área de matemática de las instituciones educativas de secundaria de la provincia de Ica. *Universidad Nacional de Educación*, 1 - 112. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2595>
- Chaparro, L. (2006). Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones (factores diferenciadores entre las empresas públicas y privadas). *Innovar*, 16(28), 7 - 32. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512006000200001

Daza, D., Plaza, M. T., y Hernández, H. E. (2017). Factores de riesgo intralaboral asociados al clima organizacional y su efecto sobre el síndrome de burnout en el sector salud. *Espacios*, 38(58), 3. <https://www.revistaespacios.com/a17v38n58/17385803.html>

Gagné, M., y Deci, E. (2005). Teoría y trabajo de la autodeterminación motivación. *Diario de Comportamiento Organizacional*, 26(4), 331 - 362. <https://doi.org/10.1002/job.322>

García, y Bermúdez. (2012). *Psicología de la personalidad*. Universidad Nacional de Educación a Distancia. 978-84-362-6506-4

García, D. A., Londoño, C., y Ortiz, L. (2016). Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. *Psyconex*, 8(12), 1 - 9. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326981>

González, M. M. (2016). Estudio de satisfacción laboral y estrategias de cambio de las enfermeras en los hospitales públicos de Badajoz y Cáceres. *Universidad de Extremadura*, 1 - 296. <http://hdl.handle.net/10662/4385>

González, G. A. (2019). *Teorías de la personalidad*. Biblioteca Digital RTM. 978-607-733-193-3

Hernández, R. C., y Cordero, D. (2021). El estímulo de la motivación intrínseca del estudiantado en un curso de inglés como lengua extranjera. *Revista Internacional de Pedagogía e Innovación Educativa*, 1(1), 149 - 172. <https://doi.org/10.51660/ripie.v1i1.30>

Jiménez, A., Molina, L., y Lara, M. (2019). Asociación entre motivación y hábitos de estudio en educación superior. *Revista de Psicología y Educación*, 14(1), 50 - 62. <https://doi.org/10.23923/rpye2019.01.171>

Koch, S. D., y Bustamante, C. S. (2016). Motivación de logro, actitud hacia el trabajo, satisfacción laboral y compromiso organizacional. *Revista*

Interamericana de Psicología Ocupacional, 13(1), 21 - 34.
<http://209.97.135.77/index.php/RPO/article/view/8>

Lopez, O., y Cisneros, M. (2019). Diseño de instrumento para medir motivación laboral y compromiso organizacional en personal operativo de SIDUE. *Latindex*, 1238 - 1251.
http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/vinculategica_5_2/A.39%20Dise%C3%B1o%20de%20un%20instrumento%20SIDUE.pdf

Margerison, C., y Glube, R. (1979). Toma de decisiones de liderazgo. *Revista de estudios de gestión*, 16(1), 45 - 55.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.1979.tb00373.x>

Marin, K. O., Ruiz, A. A., y Henao, E. A. (2016). La motivación como un factor clave de éxito en las organizaciones modernas. *Colección Académica de Ciencias Sociales*, 3(2), 22-35. 2422-0477

Mendoza, K. L., y Carrillo, M. N. (2019). “Programa de psicología positiva para mejorar la motivación laboral en los colaboradores de una clínica en Chiclayo”. *Universidad Cesar Vallejo*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49508>

Peña, H. C., y Villón, S. G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el éxito organizacional. *Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A*, 3(7), 177 - 192.
<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

Pereyra, E. (2020). Influencia de la motivación en la actividad física, el deporte y la salud. *Revista Científica Arbitrada de la Fundación MenteClara*, 5(200), 1 - 19. <https://doi.org/10.32351/rca.v5.200>

Perret, R., y Vinasco, Z. (2016). *El secreto de la motivación* (2nd ed.). La Montaña.
<https://static1.squarespace.com/static/54d1216ae4b032ab36c26b61/t/5aa32f749>

[140b73db65c927f/1520643968955/El+Secreto+de+La+Motivaci%C3%B3n+W
EB.pdf](https://doi.org/10.14705/140b73db65c927f/1520643968955/El+Secreto+de+La+Motivaci%C3%B3n+WEB.pdf)

Rodriguez, A. (2020). *Motivación extrínseca: características y ejemplos*. Liferder. <https://www.liferder.com/motivacion-extrinseca/>

Salazar, L. (2021). *Universidad Cesar Vallejo*, 5(3), 3677 - 3700. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.558

Sánchez, N. A., y Sifuentes, A. P. (2018). Influencia de la motivación extrínseca e intrínseca en la intención de permanencia de los trabajadores de restaurantes de pizzas y pastas del distrito Miraflores. *Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)*, 1 - 110. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/623805>

Sigüenza, W. G., Sarango, c. G., y Castillo, M. B. (2019). Estudio sobre la motivación extrínseca en los estudiantes universitarios que cursan estudios a distancia. *Espacios*, 40(44), 19. <https://www.readbag.revistaespacios.com/a19v40n44/a19v40n44p19.pdf>

Tintaya, P. (2019). *Psicología y Personalidad*. Scielo. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2223-30322019000100009&script=sci
_arttext](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2223-30322019000100009&script=sci_arttext)

Toro, P., & Esperanza, L. (1998). David C. McClelland (1917 -1998). *Revista Latinoamericana de Psicología*, 30(3), 529 - 532. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80530309>

Vansteenkiste, M., Lente, W., & Deci, E. (2010). Contenidos de metas intrínsecas versus extrínsecas en la teoría de la autodeterminación: otra mirada a la calidad de la motivación académica. *Psicólogo Educativo*, 41(1), 19-31. https://doi.org/10.1207/s15326985ep4101_4