



Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), julio-agosto 2025,
Volumen 9, Número 4.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i2

LA MOTIVACIÓN EN LOS ÁMBITOS EDUCATIVO Y PROFESIONAL: UN ESTUDIO SOBRE SUS FACTORES CLAVE Y EL ROL FAMILIAR. APORTES A LA CONSTRUCCIÓN DE LA ARQUITECTURA DE LA CIENCIA PERSONAL

**MOTIVATION IN EDUCATIONAL AND PROFESSIONAL
SETTINGS: A STUDY OF ITS KEY FACTORS AND THE ROLE
OF THE FAMILY. CONTRIBUTIONS TO THE CONSTRUCTION
OF THE ARCHITECTURE OF PERSONAL SCIENCE**

David Heliodoro Reyes Gamiz
Universidad Autónoma de Chihuahua

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i4.18876

La Motivación en los Ámbitos Educativo y Profesional: Un Estudio sobre sus Factores Clave y el Rol Familiar. Aportes a la Construcción de la Arquitectura de la Ciencia Personal

David Heliodoro Reyes Gamiz¹darquid@hotmail.com<https://orcid.org/0009-0000-5633-8906>

Universidad Autónoma de Chihuahua

RESUMEN

Este artículo tiene como objetivo principal revisar el concepto de motivación, su evolución histórica y abordar el problema de la falta de motivación en los ámbitos educativo y profesional. Para ello, se presenta una exposición de los hallazgos obtenidos a través de una encuesta como herramienta metodológica. Las principales hipótesis exploradas son que la baja motivación puede deberse a la escasez económica, a la calidad de las relaciones familiares (positivas o negativas) o a la falta de éxito profesional o personal. Se argumenta que esta problemática está impactando negativamente el crecimiento de las empresas, el desempeño de sus empleados y el desarrollo individual. La sociedad actual parece enfrentar un fenómeno de ineficacia profesional, académica y administrativa, que podría relacionarse con conceptos como el Principio de Peter o la Ley de Murphy, donde el miedo puede atraer el fracaso o la complejidad generar confusión. El propósito de este trabajo es dar a conocer los principales resultados y hallazgos, los cuales sugieren que la familia es el motor principal de la motivación personal para la mayoría de los individuos. Sin embargo, la sociedad actual enfrenta una crisis de valores y unión familiar. Se propone que la recuperación de estos valores y la cohesión familiar son esenciales para motivar a los jóvenes en su desarrollo personal y profesional, dado que representan el futuro de nuestra sociedad.

Palabras Clave: motivación, líder, liderazgo personal, potenciar

¹ Autor principal

Correspondencia: darquid@hotmail.com

Motivation in Educational and Professional Settings: A Study of its Key Factors and the Role of the Family. Contributions to the Construction of the Architecture of Personal Science

ABSTRACT

This article primarily aims to review the concept of motivation, its historical evolution, and address the problem of lack of motivation in educational and professional settings. To achieve this, an exposition of findings obtained through a survey, used as a methodological tool, is presented. The main hypotheses explored suggest that low motivation may stem from economic scarcity, the quality of family relationships (positive or negative), or a lack of professional or personal success. It is argued that this issue is negatively impacting the growth of businesses, the performance of their employees, and individual development. Contemporary society appears to be facing a phenomenon of professional, academic, and administrative inefficiency, which could be related to concepts such as the Peter Principle or Murphy's Law, where fear can attract failure or complexity can generate confusion. The purpose of this work is to present the main results and findings, which suggest that the family is the primary driver of personal motivation for most individuals. However, current society is confronting a crisis of values and family unity. It is proposed that the restoration of these values and family cohesion are essential for motivating young people in their personal and professional development, given that they represent the future of our society.

Keywords: motivation, leader, personal leadership, empower

Artículo recibido 05 julio 2025

Aceptado para publicación: 06 agosto 2025



INTRODUCCIÓN

La motivación es un pilar fundamental tanto para el éxito académico como para el desarrollo personal y profesional. En un contexto actual que a menudo carece de un liderazgo y una automotivación sólidos, comprender los factores que la influyen y las estrategias para potenciarla se vuelve crucial. Al profundizar en este concepto, buscamos ofrecer herramientas que permitan mejorar el rendimiento, fomentar un aprendizaje más significativo y facilitar el logro de metas.

Para comprender a fondo la influencia de la motivación, es esencial revisar sus principales definiciones. Santrock (2002) la describe como "el conjunto de razones por las que las personas se comportan de las formas en que lo hacen. El comportamiento motivado es vigoroso, dirigido y sostenido" (p. 432). Por su parte, Ajello (2003) la concibe como la trama que sustenta el desarrollo de actividades significativas para el individuo, especialmente en el ámbito educativo, donde se manifiesta como una disposición positiva hacia el aprendizaje autónomo.

Etimológicamente, el término "motivación" proviene del latín *motus*, que alude a aquello que moviliza a la persona a ejecutar una actividad. En este sentido, Trechera (2005) y Bisquerra (2000) la definen como el proceso mediante el cual un sujeto se plantea un objetivo, utiliza los recursos adecuados y mantiene una conducta específica con el propósito de alcanzar una meta. Herrera et al. (2004) resaltan que la motivación es una de las claves explicativas más importantes del comportamiento humano, determinando el inicio (activación), la dirección y la persistencia (mantenimiento) de una acción. Tras compilar diversas perspectivas, estos autores proponen la motivación como "el proceso que explica el inicio, dirección, intensidad y perseverancia de la conducta encaminada hacia el logro de una meta, modulado por las percepciones que los sujetos tienen de sí mismos y por las tareas a las que se tienen que enfrentar."

La relevancia de este tema surgió de la observación directa en mi experiencia laboral en diversas empresas, así como del proceso de transición de estudiante a profesionalista y el reclutamiento de jóvenes. Se ha detectado una problemática significativa: la falta de motivación impacta directamente el crecimiento económico y profesional de las personas.

Esta investigación se justifica por una iniciativa personal, reforzada por la revisión bibliográfica sobre la fenomenología de la motivación en el ámbito educativo y profesional. De allí surgen



cuestionamientos clave que guiarán nuestro análisis: ¿Qué papel juega la familia en nuestra motivación? ¿Hasta qué punto el dinero, el éxito personal o profesional, o la educación familiar influyen en ella? ¿Es la automotivación un requisito indispensable para el triunfo?

A menudo, las historias de superación personal ejemplifican cómo el ser humano, a través de la perseverancia y la resiliencia, supera obstáculos para lograr una transformación positiva. La motivación es, en esencia, el motor que impulsa nuestras acciones y metas, manifestándose de forma intrínseca (deseos internos como la autorrealización) o extrínseca (recompensas externas como el dinero o el reconocimiento). Aunque la motivación varía según el individuo y la situación, su propósito fundamental es impulsarnos a crecer, aprender y alcanzar nuestros objetivos. Las principales teorías que sustentan este trabajo serán exploradas a continuación.

Factores que Influyen en la Motivación

La motivación humana es un fenómeno complejo, influenciado por una variedad de factores internos y externos que impulsan a las personas a actuar y alcanzar sus metas. A continuación, se detallan los elementos clave que contribuyen a este impulso:

Necesidades Humanas

- **Necesidades Básicas:** Elementos como la comida, el refugio y la seguridad son fundamentales para la supervivencia y, por ende, actúan como potentes motivadores para satisfacerlas.
- **Necesidades Sociales:** El anhelo de pertenencia, amor y aceptación social es un motor significativo en el comportamiento humano.
- **Deseo de Logro:** La búsqueda y consecución de metas, ya sean personales o profesionales, representa una fuente poderosa de motivación.

Elementos Intrínsecos y Extrínsecos

- **Interés y Curiosidad:** La pasión por aprender, descubrir lo nuevo y explorar el mundo impulsa la búsqueda de experiencias enriquecedoras.
- **Propósito y Significado:** La percepción de que las acciones individuales tienen un impacto positivo en otros o en el entorno puede generar una motivación profunda y duradera.



- **Reconocimiento y Recompensas:** Factores como el reconocimiento social, los ascensos laborales o las compensaciones económicas pueden ser catalizadores importantes para que las personas alcancen sus objetivos.
- **Motivación Intrínseca:** Surge del placer y la satisfacción personal derivados de la propia actividad, como disfrutar de un pasatiempo o aprender por el simple hecho de hacerlo.
- **Motivación Extrínseca:** Proviene de factores externos, tales como recompensas, castigos o presiones sociales (ej., trabajar por un salario o estudiar para una calificación).

Contexto Personal de la Investigación y Problemática

Desde una perspectiva personal y basada en la experiencia laboral en diversas empresas, así como en la transición de estudiante a profesional y en el reclutamiento de jóvenes, he observado que la falta de motivación impacta significativamente el crecimiento económico y profesional de los individuos. Esto ha impulsado la presente investigación.

En este contexto, lo que me motiva personalmente en el ámbito profesional incluye:

- **Aprendizaje y Desarrollo:** La oportunidad de adquirir nuevas habilidades, conocimientos y enfrentar retos estimula mi desempeño.
- **Impacto y Contribución:** Me satisface ver cómo mi trabajo contribuye a los objetivos del equipo y de la empresa, sintiendo que mi esfuerzo tiene un propósito.
- **Ambiente de Trabajo:** Un entorno laboral positivo que fomente la colaboración y el respeto es crucial para mi bienestar y motivación.
- **Reconocimiento y Valoración:** Sentirme valorado por mi trabajo, ya sea a través de un simple "gracias" o de oportunidades de crecimiento, me impulsa a continuar.
- **Desafíos y Resolución de Problemas:** La posibilidad de enfrentar situaciones complejas y encontrar soluciones me resulta estimulante, disfrutando la superación de obstáculos y el aprendizaje derivado.

En síntesis, mi motivación en el trabajo se cimienta en la posibilidad de crecimiento personal y profesional, la satisfacción de contribuir a un equipo y la existencia de un ambiente laboral inspirador y valorativo.



La motivación personal como estudiante se refiere al impulso interno para aprender, establecer metas académicas y esforzarse por alcanzarlas. Es la energía que fomenta la participación activa, la superación de obstáculos y una actitud positiva hacia el aprendizaje.

Hipótesis y Objetivos de la Investigación

La motivación es un fenómeno complejo y multifacético que impulsa la acción y la consecución de metas. Comprender sus factores influyentes es clave para una vida más plena y satisfactoria.

Después de este análisis preliminar, surgen varias hipótesis que guían nuestra investigación. Nos cuestionamos si la motivación está predominantemente ligada a:

- **Factores económicos:** ¿Influye la disponibilidad de recursos, capacitación o experiencia?
- **Relaciones familiares:** ¿La calidad de las relaciones familiares juega un papel crucial?
- **Visión de éxito:** ¿La falta de una visión clara del éxito profesional o personal a corto, mediano y largo plazo es un factor determinante?

Considerando el impacto que esta problemática tiene en el crecimiento empresarial y en el desarrollo individual, hemos decidido abordar este tema como punto de partida para futuras investigaciones que fortalezcan el desarrollo educativo de los individuos en general.

El objetivo principal de este estudio es presentar los resultados de una manera sencilla pero con profundidad informativa, estableciendo así un parámetro inicial para futuras investigaciones sobre este relevante tema.

METODOLOGÍA

La presente investigación adoptó un enfoque mixto, combinando elementos cualitativos y cuantitativos para una comprensión integral del fenómeno estudiado. El tipo de investigación es descriptivo-aplicativo, y el diseño empleado fue inicialmente observacional para identificar la fenomenología actual, y posteriormente experimental para evaluar la influencia de variables específicas.

Recolección de Datos

La técnica de recolección de datos principal fue la aplicación de cuestionarios, siguiendo las directrices de Sampieri (2006). Este instrumento generó datos cuantitativos a través de cuatro preguntas específicas. Para el análisis y visualización de los resultados, los datos fueron procesados y

graficados en Microsoft Excel, utilizando gráficas de pastel para una representación sencilla y clara de los hallazgos.

Población y Muestra

La población de estudio estuvo conformada por estudiantes de la Universidad Autónoma de Chihuahua (UACH). La muestra consistió en 30 individuos, seleccionados mediante un muestreo aleatorio simple de profesionistas egresados y relacionados con la UACH, provenientes de diversas carreras ofertadas por la institución.

Los criterios de inclusión y exclusión para la selección de la muestra fueron:

- **Criterio de Inclusión:** Ser estudiante o egresado de la Universidad Autónoma de Chihuahua (UACH).
- **Criterio de Exclusión:** No estar relacionado directamente como estudiante o egresado de la UACH.

Las características comunes de la muestra seleccionada incluyeron un rango de edad de entre 25 y 30 años. La estratificación de la muestra se detalla en la Figura 1. Las preguntas formuladas en el cuestionario (cuyos resultados se presentan en las Figuras 2, 3 y 4) fueron diseñadas específicamente para determinar los factores que motivan a la población de estudio.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Resultados Principales

La investigación se propuso identificar los factores que influyen en la motivación, prestando especial atención a su incidencia en el aprendizaje y el desarrollo profesional. De acuerdo con nuestra metodología, los hallazgos principales son los siguientes:

- **La Familia como Fuente Principal de Motivación:** Los resultados obtenidos sugieren que la mayoría de los individuos consideran a la familia como su principal proveedora de motivación. Este hallazgo resalta la relevancia del núcleo familiar en la construcción del impulso personal.
- **Crecimiento Personal y Profesional en el Ámbito Laboral:** La investigación indica que laborar en empresas que fomentan el crecimiento personal antes que el puramente profesional incrementa la motivación. Esto se traduce en una mayor disposición a la capacitación y un rendimiento óptimo por parte de los empleados.



Discusión de los Hallazgos

La trascendencia de este estudio radica en su análisis de la motivación y su impacto directo en el aprendizaje y el desempeño. En línea con propuestas académicas como la de Pintrich y de Groot (citados por Cerezo y Casanova, 2004), la motivación en ambientes educativos se desglosa en tres componentes clave:

- **Componente de Expectativas:** Las creencias del estudiante sobre su propia capacidad para realizar una tarea.
- **Componente de Valor:** Relacionado con las metas individuales y la percepción de la importancia e interés de la tarea.
- **Componente Afectivo:** Las consecuencias emocionales derivadas del éxito o fracaso académico.

Los hallazgos de nuestra investigación complementan estas perspectivas. La fuerte influencia de la familia como motor de motivación plantea una oportunidad considerable para potenciarla en diversos ámbitos. Si bien se reconoce la existencia de narrativas de superación personal que surgen de contextos adversos, la preponderancia de la familia como factor motivacional en nuestra muestra sugiere la necesidad de explorar cómo capitalizar esta ventaja en estrategias de fomento de la motivación.

Asimismo, la relevancia del crecimiento personal en el entorno laboral subraya que la motivación no solo se deriva de incentivos extrínsecos o el éxito meramente profesional, sino de un ambiente que nutra al individuo. Este punto invita a una discusión crítica sobre las prácticas empresariales y cómo pueden alinear el desarrollo personal con los objetivos organizacionales.

Novedad Científica y Perspectivas Futuras

La novedad científica de este estudio reside en su abordaje contemporáneo de la motivación, especialmente en el contexto de una problemática social agravada en los últimos años. Las perspectivas principales son generar una discusión robusta sobre el tema y reforzar la importancia de los hallazgos, particularmente el rol fundamental de la familia como punto de origen de la motivación.

Las aplicaciones prácticas de esta investigación son diversas y pueden extenderse al ámbito educativo y profesional. Los resultados pueden servir de apoyo para otras investigaciones o experiencias,



ofreciendo a escuelas y docentes herramientas para comprender la importancia de una motivación constante en sus alumnos. Además, este trabajo es pertinente para diversas líneas de investigación complementarias, lo que subraya su contribución a la ciencia abierta y los múltiples beneficios que puede generar en cualquier ámbito.

Esta sección presenta los elementos visuales que complementan y clarifican los resultados de la investigación. Todas las figuras y tablas están numeradas consecutivamente y se incluyen con sus respectivos títulos y leyendas descriptivas para facilitar su comprensión.

Presentación de los Datos

- **Figura 1: Estratificación de la Muestra.** Esta gráfica de pastel detalla la distribución de la población estudiada según los criterios de estratificación definidos en la metodología.
- **Figuras 2, 3 y 4: Resultados del Cuestionario.** Estas gráficas de pastel corresponden a las respuestas obtenidas de las tres preguntas clave del instrumento de recolección de datos. Cada figura está titulada con su número correspondiente y la pregunta a la que hace referencia (ejemplo: Figura 2. Pregunta 1: ¿Qué te motiva?).

En cada gráfica de pastel, la simbología se presenta en el lado izquierdo, indicando mediante colores el significado de cada segmento de respuesta. La distribución de las respuestas se visualiza en la gráfica, con cada sección proporcional a la cantidad de participantes que seleccionaron esa opción.

Figura 1. Estratificación de la muestra

Simbología	
Profesion	Cantidad
Administrador	6
Abogado	4
Contador	3
Enfermero	2
Ingeniero civil	6
Medico	3
Psicologo	3
Topografo	3
Total	30

ESTRATIFICACION DE LA MUESTRA

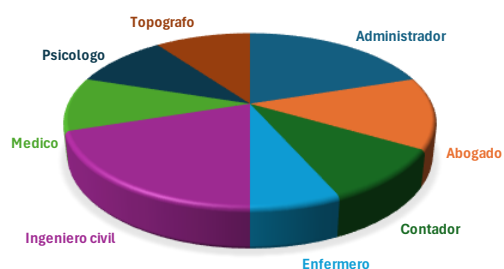


Figura 2. Pregunta 1. Que te motiva

Simbología	
Profesion	Cantidad
Familia	16
Dinero	3
Éxito personal	4
Éxito profesional	3
Familia, éxito personal	4
Total	30

QUE TE MOTIVA

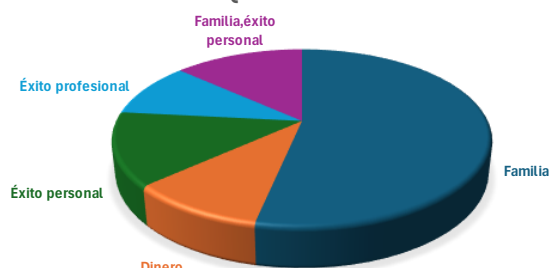


Figura 3. Pregunta 2. Que te motiva como empleado

Simbología	
Profesion	Cantidad
Familia	4
Empresa	3
Éxito personal	4
Éxito de la empresa y el mio	13
Dinero	6
Total	30

QUE TE MOTIVA COMO EMPLEADO

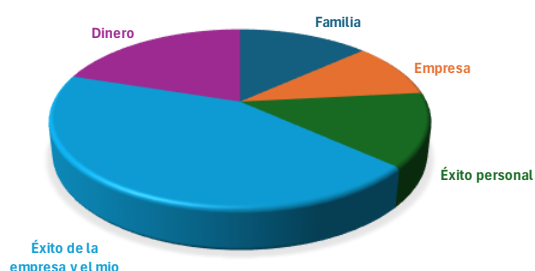
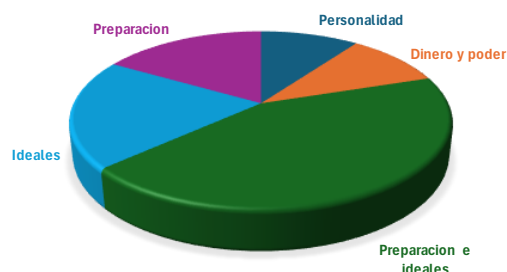


Figura 4. Pregunta 3. Que te motiva de un lider

Simbología	
Profesion	Cantidad
Personalidad	3
Dinero y poder	3
Preparacion e ideales	13
Ideales	6
Preparacion	5
Total	30

QUE TE MOTIVA DE UN LIDER



CONCLUSIONES

Los hallazgos de esta investigación reafirman que la familia constituye la principal fuente de motivación para el crecimiento personal y consecuentemente, económico de los individuos. Para fortalecer la motivación en los diversos ámbitos de la vida, resulta imperativo reforzar los lazos familiares y fomentar un entorno de apoyo dentro del núcleo.

A menudo, la percepción de falta de oportunidades o las limitaciones económicas externas generan desmotivación en profesionales, empleados y estudiantes. Sin embargo, es crucial reflexionar sobre la responsabilidad individual en la construcción de la propia motivación.

A partir de los resultados obtenidos, se derivan varias recomendaciones prácticas:

- **Fortalecer los Vínculos Familiares:** Invertir en la cohesión y el apoyo familiar como pilar fundamental de la motivación personal.
- **Reforzar la Automotivación:** Desarrollar estrategias internas para mantener el impulso, independientemente de factores externos.
- **Establecer Motivaciones por Aspiración:** Definir metas y deseos que sirvan como motor para el esfuerzo y el logro.
- **Identificar Motivaciones por Evitación:** Reconocer aquello que se desea evitar (como el conformismo o el estancamiento) para impulsar la acción hacia el cambio y la mejora.

En última instancia, la motivación es un proceso profundamente personal. Para cultivar un mejor desempeño individual, profesional y en las relaciones interpersonales, especialmente en una sociedad que a menudo se rige por ideales subjetivos, es fundamental desarrollar la inteligencia emocional. Esto implica asumir la responsabilidad personal sobre nuestra forma de pensar, actuar y sobre los resultados que obtenemos.

Se espera que el presente artículo sirva como punto de partida para futuras investigaciones, genere un eco positivo en el desarrollo de la actitud personal y contribuya a lo que denominamos la "arquitectura de la ciencia personal".



Agradecimientos

Expreso mi sincero agradecimiento al Centro de Estudios del Sureste (CESS) por su invaluable apoyo en mi formación científica y por ser el pionero en guiarme en la publicación de artículos académicos. Este, mi primer artículo publicado, marca el inicio de una trayectoria dedicada a la mejora personal y científica.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abarca, S. (2001). *Psicología de la motivación*. EUNED.

Aguilar, M., & Rollero, D. (2010). *Inteligencia emocional, conócela y aplícala*. Editores Unidos Mexicanos.

Ajello, A. M. (2003). La motivación para aprender. En C. Pontecorvo (Coord.), *Manual de psicología de la educación* (pp. 251-271). Popular.

Alonso, J. (1992). *¿Qué es lo mejor para motivar a mis alumnos?* Universidad Autónoma/Instituto de Ciencias de la Educación.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman.

Bisquerra, R. (2000). *Educación emocional y bienestar*. CISSPRAXIS.

Cerezo, M. T., & Casanova, P. F. (2004). Diferencias de género en la motivación académica de los alumnos de educación secundaria obligatoria. *Revista Electrónica de Investigación Psicoeducativa*, 2(1), 97-112.

http://www.investigacion-psicopedagogica.org/revista/articulos/3/espanol/Art_3_31.pdf

De la Herrán Gascón, A. (1999). Didáctica de la motivación. *Suplemento Pedagógico Acade*, (25), 10-13, y (26), 6-9.

<http://www.pangea.org/peremarques/dioe/DID%C1CTICA%20DE%20LA%20MOTIVACI%D3N.pdf>

Egg, A. E., & Aguilar, M. J. (2006). *Cómo elaborar un proyecto*. Lumen/Hvmanitas.

García, A. E. (2008). *Motivación individual*. Recuperado de

http://grupos.emagister.com/documento/administracion_motivacion_y_organizacion_/1048-38669



- Goleman, D. (2014). (*Título del libro si se conoce. Si fue "Inteligencia Emocional", colocarlo aquí: Inteligencia emocional*). Quad. (Nota: La cita APA para un libro requiere el título. Si la cita es solo por una fecha y editorial, es incompleta. Si es una entrevista o algo específico del mes, el formato cambiaría).
- Google. (2025). [Resultados de búsqueda para "que nos motiva"]. https://www.google.com/search?q=que+nos+motiva&sca_esv= (Nota: Reiterando que esta no es una fuente académica válida para citar en una investigación formal. Deberías citar la fuente original de la información que encuentres a través de Google, no el motor de búsqueda en sí).
- Hampton, D., Summer, C., & Webber, R. (1989). *Manual de desarrollo de recursos humanos*. Trillas.
- Lorente, J. (2009). *Piensa es gratis*. Planeta.
- Lorente, J. (2011). *Tú puedes*. Planeta.
- Mandela, N. (2013). *El largo camino hacia la libertad*. Aguilar.
- Naranjo Pereira, M. L. (2009). Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Educación*, 33(2), 153-170.
- Peter, L. J. (1974). *El principio de Peter*. Plaza y Janés Editores.
- Sampieri, R., Collado, C. F., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación* (4ta ed.). McGraw-Hill. (Nota: Corregí "Lucio, P. B." a "Baptista, P." según el nombre común completo del tercer autor: Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado, Pilar Baptista Lucio. Por favor, verifica en tu ejemplar del libro).
- Santrock, J. (2002). *Psicología de la educación*. Mc Graw-Hill.
- Savater, F. (2012). *Ética de urgencia*. Planeta.
- Sharma, R. (2012). *Triunfo: Una guía para alcanzar la plenitud*. Grijalbo.
- Torres, A. (1995). *La llave de la vida y del éxito*. Orión.
- Trechera, J. L. (2005). *Saber motivar: ¿El palo o la zanahoria?* Recuperado de <http://www.psicologia-online.com/articulos/2005/motivacion.shtml>



Valdés, C. (2005). *Motivación*. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/canales5/rrhh/lamotici.htm>

(Nota: Si hay un autor o fecha de publicación más específica en esa página, es mejor incluirla).

Vas, S. R. L., & Vas, A. (2011). *La sabiduría del liderazgo*. Tomo. *(Nota: Por favor, verifica el nombre completo del primer autor en la portada del libro. Si "S. R." son iniciales, está bien; si son parte del nombre, debe ser completo, ej., "Vas, Sergio Ricardo Luis")*.

Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. Wiley.

