

## Motivación: Elemento necesario para el desarrollo psico-productivo

Motivation: Necessary element for psycho-productive development

**Aurelio Daniel Recuenco Cabrera<sup>1\*</sup>; William Armando Reyes Alva<sup>2</sup>; Sandra Mónica Olano Bracamonte<sup>2</sup>**

<sup>1\*</sup> Universidad Nacional de Trujillo, Av. Juan Pablo II s/n, Trujillo, Perú.

<sup>2</sup> Universidad César Vallejo, Av. Larco N° 1770, Trujillo, Perú.

\* Autor correspondiente: A. Recuenco [danrec2011@hotmail.com]

### ORCID de los autores:

A. Recuenco [ <https://orcid.org/0000-0001-9113-3797> ]

W. Reyes [ <https://orcid.org/0000-0001-9295-5987> ]

S. Olano [ <https://orcid.org/0000-0002-9441-8103> ]

Fecha de recepción: 07 03 2022

Fecha de aceptación: 18 03 2022

DOI: <https://doi.org/10.46363/jnph.v2i2.2>

### Resumen

Este artículo hace alusión a la motivación como elemento imprescindible para el desarrollo del ser humano y como ente impulsor de las actividades que se efectúan en el entorno. La motivación constituye la herramienta necesaria con la que debe contar el ser humano para garantizar el éxito de todas las acciones que vaya en su beneficio o del entorno en la cual se desenvuelve. Estando actualmente en una era caracterizada por los constantes cambios y de manera acelerada, el ser humano tiene la obligación de estar permanentemente motivado para poder conducirse por el éxito personal o la organización para la cual trabaja. Esta motivación puede ser intrínseca cuando nace del interior del individuo o extrínseca cuando nace del exterior. Así, hoy en día las organizaciones requieren de elementos humanos realmente motivados en los diferentes campos como académico, laboral, deportivo, emprendimiento y otros más para poder asegurar resultados óptimos en beneficio de los propios colaboradores, las organizaciones y la sociedad en general.

**Palabras clave:** motivación; vida feliz; éxito; productividad; desempeño clave.

### Abstract

This article refers to motivation as an essential element for the development of the human being and as a driving force for the activities carried out in the environment. Motivation becomes the necessary tool that human beings must have to guarantee the success of all actions that are to their benefit or the environment in which they operate. Currently being in an era characterized by constant and accelerated changes, the human being has the obligation to be permanently motivated to be able to lead by personal success or the organization for which he works. This motivation can be intrinsic when it arises from within the individual or extrinsic when it arises from the outside. Thus, nowadays organizations require truly motivated human elements in different fields such as academic, labor, sports, entrepreneurship and others in order to ensure optimal results for the benefit of their employees, organizations and society in general.

**Keywords:** motivation; happy life; success; productivity; performance



Este artículo está publicado bajo la licencia [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

## Introducción

Siempre que el ser humano realiza una actividad es porque algo lo mueve a realizarlo y eso es lo que se llama motivación.

Actualmente, los seres humanos están inmersos en la era de la globalización y son muchas las razones que hacen que estos sean motivados para poder desarrollar una vida acorde con los tiempos acelerados que se viven. Estar motivado se convierte así en una necesidad imperiosa del individuo que busca dar respuestas a las diversas interrogantes que le plantea el mundo. La motivación es un elemento imprescindible en la vida de todos los individuos para desarrollar una vida activa positiva en diversos terrenos; desde lo personal hasta lo profesional. La motivación desde luego se entiende mayormente en el sentido positivo que conlleva a crearnos un futuro promisorio y lleno de expectativas, pues también existe la motivación negativa pero que conduce a la nada o a un vacío en los seres humanos. La motivación bien encaminada puede conducirnos a un porvenir satisfactorio en las relaciones sociales que se entablen y a autorrealizar al individuo en su desarrollo personal. En términos claros, el estar motivados nos puede llevar a ser productivos como seres humanos en los diversos medios en los que se tenga que interactuar. Así, se debe promover la motivación como medio que transmite confianza, seguridad, superación y sobre todo a la generación de valor en contraste de la desmotivación que solo genera estrés, ansiedad, miedo, desánimo, etc. (Soler, 2007).

## Definición de motivación

Motivación deriva de "motivo", algo que ocasiona impulso hacia adelante; movimiento, estimular hacia la acción proviene del alemán "motivieren", sensación psicológica de un estímulo interior social para hacer una acción (Galván, 2008). La motivación es un proceso psicológico esencial. De manera conjunta con la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje, es uno de los factores de mayor importancia para entender la conducta humana. Logra interactuar con otros procesos mediadores y con el medio. No se puede visualizar; es una reunión hipotética que sirve para ayudarnos a entender la conducta humana (Chiavenato, 2009).

La motivación humana está en función de varios elementos de estructura y desarrollo, en ciertos casos ocurre que a pesar que la necesidad no sea satisfecha, tampoco hay frustración, el objetivo puede ser transferido a otro requerimiento según la coyuntura del ser humano, o del hecho de ser satisfechas de ciertos requerimientos transitorios. El modo como el motivo se expresa está en función de cada persona, su medio, su contexto o de la percepción que posea de un entorno coyuntural singular (Vaca, 2017). Las teorías de la motivación revelan de manera excepcional nociones heterogéneas y con mucha especialización que proceden de diferentes escuelas como la psicología, el psicoanálisis, el cognitivismo, la psicología, la psicología clínica, la teoría de la conducta, entre otras (Soler, 2007).

## Significado de la motivación

La motivación siempre ha tenido su eje permanente en la psicología, puesto que se halla en el centro de la regulación biológica, cognitiva y social. Tal vez lo más relevante en el mundo real es que la motivación recibe una alta valoración debido a sus efectos: esta noción es notoria para aquellos individuos en papeles como dirigente, maestro, líder religioso, coach, abastecedor de cuidados de salud y padres, que significan mover a otros para actuar (Cueva y Chávez, 2016). En este sentido, la motivación se convierte en un propulsor de las diferentes actividades conscientes del ser humano en su afán de lograr más conocimiento y acciones positivas en el desarrollo de su vida.

A través del estudio de la motivación se puede entender de mejor manera por qué el ser humano actúa de una forma u otra, cuál es el motor que impulsa para tomar ciertas decisiones y por qué difieren de las de otros, o a la propia lógica. Se conoce la importancia de la psicología y que está presente en todos nosotros (López, 2018). De esta forma se logra asimilar la dimensión en que es representativa la motivación como componente del desarrollo de la vida del individuo, siendo un factor altamente importante en el proceso o plan de vida de este.

## Motivación intrínseca vs. motivación extrínseca

Se habla de motivación intrínseca cuando se refiere a los motivos que dan impulso al accionar del individuo desde su interior, son los efectos que se espera que se den al interno de la persona; mientras que por otro lado se habla de motivación extrínseca cuando los motivos provienen por una razón exterior al sujeto, que dan impulso desde afuera, los efectos que se esperan son por el trabajo efectuado; es decir, el premio o castigo.

La motivación laboral es un proceso que induce al individuo a efectuar determinada actividad

en la que incorpora un beneficio para el sujeto y a la organización a la vez. La motivación de tipo laboral es uno de los instrumentos de más valor y usado en las organizaciones si se requiere elevar el desenvolvimiento de los colaboradores, puesto que ofrece la posibilidad de que puedan realizar sus funciones y responsabilidades como son anheladas. El elemento humano es muy necesario dentro de las organizaciones, puesto que éste se halla en ligazón con el nivel de motivación que poseen los colaboradores y que compone de factores internos que son precisamente la afiliación, logro y poder, así como los externos que les facilitan dar evidencia que es lo que requiere su colaborador para producir elevados grados de motivación. Es sumamente importante recalcar que los factores internos y externos son por excelencia los que viabilizan que se produzca una motivación en los colaboradores que incida a nivel organizacional y es por ello que las organizaciones debieran de usar estrategias para conservar al factor humano activo, que permita realizar planes y objetivos propuestos y a la vez conserve motivado al colaborador y que al final haga que éste se sienta de importancia en la organización (García; Londoño y Ortiz, 2016). Además, para que la ligazón de la motivación intrínseca y el aprendizaje significativo sea más fuerte y ventajoso para los estudiantes, e inclusive puedan contar de indicadores, las escuelas deben implementar mecanismos de medición de los grados de motivación y así disponer con consecuencias verídicas y de manera constante (Azogue y Barrera, 2020).

Es necesario precisar que los seres humanos a través de las acciones cotidianas que realizan, están sometidos a ambos tipos de motivaciones que de una u otra forma influye en el desarrollo pleno como individuos dentro de la sociedad. Lo que hace diferenciarlos es la forma y momento en que deben darse teniendo en cuenta que ambos se constituirán en experiencias satisfactorias como parte de la autorrealización de la persona. Es sabido, según estudios realizados, que los líderes organizacionales tienen más preocupación en la motivación intrínseca y en las labores encomendadas, determinando conexiones durables con los distintos grupos de interés, lo que constituye una ventaja, que pretende conservar vínculos a largo plazo y fortalecer lazos de confraternidad que permanecen de una manera natural sin ser necesario tener motivos externos o secundarios (Abarca, 2019). Por ello, se puede decir que la fuente que condiciona en sentido motivacional al organismo puede ser interna como es el caso de los comportamientos traccionados por regulación homeostática o drive incondicionado (alimentarse ante el déficit energético), o puede ser externa, como es en la presentación de un estímulo incondicionado profundo, o estímulos condicionados (drive condicionado o motivación de incentivo) (Serafini y Cuenya, 2020).

### **La motivación y el aprendizaje**

La motivación es una actitud de carácter interno y que transmite positivismo ante el nuevo aprendizaje, es la fuerza que produce movimiento en el individuo para asimilar conocimientos, por ende, es un proceso endógeno. Indudablemente que en este proceso en que se asimila conocimiento por parte del cerebro, la motivación desempeña un rol de mucha relevancia. Pero, asimismo, aparte de una condición por aprender, el individuo debe aprender a disponer de las estructuras cognitivas requeridas para entablar una relación de conocimientos previos con los nuevos aprendizajes que se añadan. El cerebro se halla en programación para alcanzar la supervivencia, ya que está preparado para obtener el aprendizaje, el cual da implicancia a un proceso dual, puesto que por una parte requiere y registra lo familiar y por otra parte busca lo que presenta alguna novedad por aprender. A través del aprendizaje se logra visualizar aquello que resulta ser de novedad en comparación con lo que ya se conoce en el proceso, los estímulos que existen en el entorno juegan un rol de mucha connotación (Carrillo; Padilla; Rosero y Sol, 2009). Todo esto nos lleva a afirmar que la motivación se constituye en un gran elemento de activación de los sentidos del ser humano en su afán por lograr acumular mayores conocimientos que se irán dando con el paso de los años y de los cuales unos son aprendidos de manera intencional y otros de manera casual.

Así, la palabra motivación proviene del vocablo latino moveré que significa mover, dándose por entendido que consiste en dar agilidad a las distintas conductas para darle sentido a la idea que inspira, que en el aprendizaje significativo, este es apalancado en los datos que se consignan en el ambiente, los cuales se posicionan de manera tal en los individuos involucrados, alcanzando en ellos una conversión para lo que se hace necesario que los alumnos demuestren el interés y cognición sobre la necesidad de ilustrarse y asimilar saberes que les faciliten convertirse en profesionistas honrados, capacitados y con personalidad, así como extender sus destrezas o competencias (Aleman; Navarro; Suárez; Izquierdo y Encinas, 2018).

Normalmente, se está aprendiendo siempre desde que se nace y la motivación siempre también está presente para poder conducir al individuo a la consecución de sus propósitos tanto personales como laborales donde trabaja. La vida misma es una acumulación de experiencias o aprendizajes positivos como negativos, pero de ambos se saca lecciones o conclusiones. En un sentido ejemplar, el legado psico-pedagógico dejado por Vigotski constituye una lumbre necesaria para la tarea creativa de los docentes en razón del proceso desarrollador de la motivación del aprendizaje de los alumnos (Acosta y Martínez, 2019). No obstante, el estado de estar motivado o no por el aprendizaje significativo, no únicamente está en función en buen volumen de la voluntad de los estudiantes, también depende de la influencia del entorno que los envuelve; o sea, que el entorno escolar y el docente comparten un rol esencial en tal motivación, por ende, se deben asumir las medidas elementales para dar apoyo a la conducción de los aspectos que permitan establecer el marco motivacional del accionar del estudiante (Dueñas, 2019). Así, se puede señalar que la motivación escolar es un elemento cognitivo que se manifiesta en toda acción y proceso de aprendizaje; es un condicionante de la manera de pensar del estudiante y con esto la clase de aprendizaje que resulta (Mendoza, 2016). A esto, se debe agregar que existe una limitada cantidad de estudios que han analizado el grado de motivación del docente, aspecto esencial para el alcance de los aprendizajes (Vargas y Vásquez, 2018).

### **La incidencia de la motivación en el rendimiento académico**

La motivación es vista como una condición que no es separable para alcanzar el éxito en cualquier organización. Generar motivación con relación al aprendizaje con efectividad no sólo está en relación de lo social y emocional, sino en una mayor magnitud de la motivación de tipo cognitivo y cultural, las cuales están orientadas a objetivos y proyectos para lograr un propósito. De ahí la relevancia de la teoría, práctica y social de la motivación como componente que incide en el rendimiento académico de los alumnos. Un acción de índole emocional positiva y saber profundo y con sentido de la profesión que se estudia y un amor propio que se va en desarrollo progresivamente y que recibe el estímulo de un docente con procedimientos metodológicos apropiados, son indicadores de motivación que pueden llevar consigo el hecho de llevar el rendimiento académico (Jaquinet; Rivero y Garnache, 2016).

La asimilación de conocimientos que se someten a pruebas como es el caso de instituciones educativas requiere de una revisión de capacidades de modo periódico, pues en eso se basa el rendimiento académico que permita ser evaluados. El nivel de acumulación de conocimientos o capacidades no es igual en todos los seres humanos, porque está en función de muchos atributos que pueden ser de origen genético o aprendido. Lo cierto es que todos en algún momento somos medidos o evaluados y de ello se encargan mayormente cuando se pasa por una etapa escolar o universitaria. Es necesario indicar que existen muchos motivadores que pueden ayudar a mejorar el rendimiento académico, pero finalmente el de mayor peso estará dado por el hecho de aprobar.

Así, el desempeño académico es efecto de la motivación, la disposición, la aptitud y el trato social y se tiene que tener en cuenta el acompañamiento de los alumnos, el acrecentamiento del equipo, la objetivación de los nexos entre el marco teórico y la práctica, la dosificación de las labores académicas y proporcionarles el monitoreo para el aumento de tal desempeño (Blanz, 2014). El estudio, la motivación y el desempeño académico de los alumnos es útil, dado que tiene repercusión en el trato social de aumentar las competencias académicas, de tales alumnos y de manera indirecta en la sociedad de forma genérica (Espinoza y Chunga, 2019). Un alumno motivado al logro estará en mejores condiciones frente al nuevo mercado económico en el que el emprendimiento promueve especialistas autónomos con capacidad de integrarse a un contexto laboral que cambia que requiere profesionales con eficiencia, con habilidad productiva y creativa, propulsores de nuevas organizaciones hacia el desarrollo (Pinto y Vivanco, 2019). Al mismo tiempo, es útil conocer los instrumentos que usa en su rutina académica, el impacto de los mismos en los resultados que alcanza, es esencial para tomar decisiones que den mejoría a la calidad de su aprendizaje, el desempeño académico y, con esto, la preparación de profesionales excelentes (Condori, 2017).

### **El emprendimiento y su vínculo con la motivación**

Durante el proceso de emprendimiento, la motivación intrínseca da edificación a la identidad del emprendedor, que es la fuente esencial de esa motivación intrínseca. Puesto que la oportunidad emprendedora es un proceso de evolución que incorpora a diferentes personas (los stakeholders) y que este proceso tiene muy fuerte arraigo en la motivación intrínseca, la

identidad del emprendedor tiene una evolución en el proceso simultáneo con la de los stakeholders. La totalidad de los stakeholders que intervienen en el proceso presentan un modelo parecido de co-evolución entre motivación e identidad individual. Al darse un lugar mediante una actividad compartida se logra determinar la creación de una identidad común mediante un proceso de motivación. Al tener participación en las actividades compartidas, esa identidad común nace como parte de la identidad individual (Vassolo; García y Weisz, 2007). En este sentido todos los agentes o stakeholders que están relacionados en la ejecución de una actividad de naturaleza emprendedora presentan una estrecha vinculación con un proceso motivacional que encierra en sí misma. Querer realizar un proyecto está íntimamente ligado con una buena dosis de motivación que sea el aval para llegar a un buen destino.

No siempre emprender resulta ser fácil, pues conlleva cumplir con muchos requisitos para que se pueda dar de manera satisfactoria, razón por la cual la motivación en estos casos no es tan sencilla para todos. Para emprender se deben satisfacer los requerimientos que demanda determinados emprendimientos, siendo muchos de ellos no tan sencillos de tener y dependiendo a su vez del escenario en el que se desarrolló el evento a darse. De esta forma la motivación debe ser dura o no tan sencilla, aunque en muchas ocasiones el ánimo de ejecutarlo hace que se reduzca la imposibilidad de llevarlo a cabo y más bien fortalezca las ganas de concluir con determinado proyecto. Se suele decir que los emprendedores arriesgan todo lo que pueden y son valientes al hacerlo, por tal razón su capacidad de motivación debe ser lo más elevada posible para terminar en éxito.

Un gran porcentaje de los jóvenes emprendedores reciben influencia para comenzar un emprendimiento debido a que hay una oportunidad en el mercado, lo que no asombra dado que se afirma que los emprendedores se logran motivar tanto por una oportunidad como por una necesidad (Boggio y Berrospi, 2014).

### **La calidad del servicio, satisfacción y liderazgo con su relación la motivación**

Una favorable calidad percibida podría recibir la influencia, entre otros factores, por una apropiada existente entre los grados de motivación y satisfacción laboral del colaborador y una perfecta dirección de los procesos que se imparten por lado del líder; lo que facilita el hecho de satisfacer los requerimientos del consumidor. Contar con un personal que se halle satisfecho y motivado podrá ofrecer una mejor atención que uno que no se encuentre motivado ni tampoco satisfecho, o motivado e insatisfecho, o satisfecho y desmotivado; este vínculo no es lineal; es decir, para que haya calidad de servicio no es preciso que exista una alta motivación, satisfacción y un apropiado liderazgo, pero en algo sí debe haber una adecuada correlación entre estos criterios, en la que la motivación presenta una ponderación de relevancia, dado que ante una motivación autónoma (parte de las convicciones propias, de los objetivos, planes confeccionados por el propio individuo, que no han recibido imposición por las solicitudes y viabilidades del entorno) hay varios que logran ser superados, acompañado por lo mínimo una moderada satisfacción laboral e ideal liderazgo (Hernández; Quintana; Mederos; Guedes y García, 2009).

Para poder impartir liderazgo es preciso contar con un elemento necesario para poder llegar a convencer al público como saber hablar y con espíritu ganador. Así será más fácil lograr llegar con el mensaje adecuado a un público objetivo donde la motivación jugará un rol vital. Persona que aspira a ser líder y no tiene o encuentra un sentido motivador, no logrará cumplir con su cometido. Las masas siempre van donde vean un terreno lleno de vida o animosidad que precisamente es dado por esas ganas que transmite el líder o aspirante a líder. Por otro lado, en las dimensiones de motivación de la gente mayor, hay elevada prevalencia por la afiliación en algo más de la mitad, que representa en la gente mayor la pretensión de ser componente de un grupo que interactúe y salvaguarde sus requerimientos que significa la calidad de vida; mientras que un tercio de ellos muestran tendencia por la dimensión logro y el anhelo de lograr metas y, únicamente en la dimensión por el poder prevalece una baja motivación en menos de la mitad (Huamán Castañeda y .Krederdt, 2020).

### **La motivación laboral en acción**

El principal reto que enfrentan las organizaciones hoy en día sugiere que se apliquen e intensifiquen estrategias que faciliten una apropiada motivación laboral. El producto final será la generación de una relación significativa de los componentes que se necesitan para definir la armonía y el equilibrio entre la organización y sus colaboradores. Además, se logra dar compensación a las necesidades esenciales, de estas forma el colaborador logrará sentir la satisfacción de ser útil y valorado, sentir que su labor es un valor añadido a la organización;

creando sentido de pertenencia y de manera simultánea una atmósfera de trabajo ventajoso que determina modelos de comportamiento, los que harán agradable la convivencia en el evolutivo proceso social del ser humano. De igual manera se establecen factores que participan con mayor incidencia sobre el desenvolvimiento y la satisfacción laboral en el colaborador generando una metodología de distinciones y mejoramiento laboral, condiciones beneficiosas en el entorno de trabajo, las que se vuelven de necesidad para aportar a dar mejoría al rendimiento laboral de los colaboradores de la organización (Peña; Villón, 2018). Para que se pueda llegar a un elevado nivel de eficiencia se debe laborar en lugares muy motivadores, participativos y contar con personal muy motivado e identificado con la organización. Así pues, el colaborador debe ser visto como una parte activa vital al interior de la compañía, por lo que los dirigentes deben ser conscientes siempre de lo complejo del carácter humano para así lograr índices de eficacia alta productividad (Burgos, 2018). Así, la motivación se convierte en una variable trascendental que ejerce influencia directa en el compromiso institucional, facilitando que los colaboradores logren identificarse con la organización, asuman los propósitos y fines institucionales como si fueran suyos, posean la auténtica voluntad de quedarse en ella y puedan ponerse la camiseta organizacional al poder dar desarrollo a sus acciones, alcanzando de esta forma que se incorporen y desenvuelvan de modo apropiado. Por esto, es responsabilidad de los dirigentes producir o gestionar políticas que estimulen a los colaboradores tal como el hecho de ser reconocidos públicamente a través de resoluciones de saludo, cursos de capacitación, bonos e incentivos para que puedan sentirse satisfechos con el trabajo efectuado y puedan estar más comprometidos con la institución (Puma y Estrada, 2020). De igual manera, la motivación es vista como la propulsión que dirige a un individuo a escoger y efectuar una actividad entre las opciones que se muestran en un determinado evento; en consecuencia, la motivación está vinculada con la propulsión, dado que ésta proporciona eficacia al esfuerzo social dirigido a lograr las metas de la organización y estimula a la persona a buscar continuamente los mejores eventos con el propósito de lograrse profesional y personalmente, llegando a integrarse en la comunidad en la que su acción toma valor (Poves y Gamarra, 2019). Además, es sabido según un estudio, que los factores motivacionales como la responsabilidad, el trabajo en sí mismo, el crecimiento, reconocimiento y promoción poseían una enorme correlación (González, 2014).

### **La motivación y el valor económico**

En la magnitud que el colaborador se sienta motivado, satisfecho y con falta de insatisfacción se estará aportando con la mejor eficiencia y eficacia a alcanzar los propósitos organizacionales, lo que se supone incidirá en la mejora de los resultados de la compañía, y en sí, en una contribución en el valor económico de la organización. Este aumento del valor económico conduce de forma automática al incremento del valor económico repartido a sus agentes esenciales, o sea, los clientes, colaboradores y financistas con lo que da por hecho la igualdad de valor generado igual a valor económico repartido. No se debe dejar de lado el equilibrio de largo plazo que la distribución de valor económico implica, lo que conduce a la entidad a dar gestión esta repartición de manera equitativa entre la totalidad de sus agentes y de manera específica con su personal, lo que se convierte en el círculo vicioso del gestionar del valor económico (Medina; Gallegos y Lara, 2008).

Siempre se ha dicho que el premio en forma monetaria es lo que más anima a alguien a hacer las cosas y quizás se tenga razón, pues todos en la vida realmente trabajamos por obtener a cambio algo representado en términos monetarios o económicos, comúnmente el dinero. El dinero es capaz de hacer mover hasta los poco activos para ello, porque en el fondo se busca una justificación de cómo vivir. A esta manera monetaria o premio o en forma de dinero comúnmente se le conoce como incentivo. Sin embargo, es preciso señalar que también existe otra forma de motivación que es de tipo psicológico y que comúnmente es representada por los reconocimientos.

La motivación significa dar reconocimiento al esfuerzo de los colaboradores, que puede ser con retribuciones económicas, ascensos o capacitaciones y así se logrará mayor productividad y beneficios de todo tipo, entre ellos el económico, para la organización (Torres y Delgado, 2020). Incluso hay situaciones no tanto éticas que muestran distintas motivaciones para que los ejecutivos que toman decisiones en las empresas tiendan a una manipulación de las cifras finales de beneficio contable; en estos casos tal manipulación tiene como finalidad mostrar un bienestar contable para el propio beneficio empresarial bajo la temática de la contabilidad creativa o el fraude contable (Bahamondes, 2019).

### **La motivación y su relación con la inteligencia emocional**

Hoy en día, los vocablos inteligencia emocional y motivación se utilizan de manera indistinta en el terreno de la educación. Se ve a la inteligencia emocional como un modo de interrelacionarse con todo lo que circunda a la persona quien considera mucho a la motivación, la que lleva a considerar las emociones como un matiz íntegro de la motivación en la magnitud que esta desencadena el comportamiento dirigido a un propósito. En efecto, los sistemas motivacionales y de inteligencia emocional interrelacionan y dan sostenimiento recíproco al servicio de las metas que se persiguen, en desmedro de posicionamientos con interdependencia. Así, las emociones sugieren un rol de relevancia en la adaptación de los alumnos en su institución educativa en cuanto a la gestión emocional de todas aquellas variables de contexto e individuales que se generan a lo largo del curso académico y que pueden establecer sensaciones de importancia como el bienestar individual, la motivación escolar o el rendimiento académico, etc. (Usán y Salavera, 2018).

Hoy se sabe que la inteligencia emocional tiene un valor mayor que la inteligencia intelectual y por ello de allí la importancia que tiene saber motivar al interior para llevar acciones especialmente positivas que eleven la autoestima y el valor al trabajo que se haga. Mover el interior será una labor no tan fácil pero necesaria para poder concluir las actividades planificadas. Amarse interiormente debe ser el primer factor a considerar cuando uno desee transmitir vida a las cosas que se hagan, es decir automotivarse. La inteligencia emocional, por ende, debe ser cultivada y cuidada como si protegiera una joya valiosa, pues la motivación para conseguir los propósitos pensados siempre estará ligada a ello. Se debe tener en cuenta que el clima afectivo, aparte de la emotividad, cumple asimismo un papel esencial en la motivación; los entornos positivos vaticinan actitudes positivas (Viale, 2012).

### **La motivación y su alcance al deporte**

En lo que respecta al componente cognitivo de la motivación, los mayores motivos que presentan la personalidad de los atletas conllevan a los deportivos, de superación, familiares, materiales y de reconocimiento. Esto es de relevancia, pues la representación cognitiva del individuo debe estar presentada de manera correcta y motivacional por la acción que se hace, induciendo un requerimiento implícito de reconocimiento y resultados deportivos, criterio que afecta de forma directa en el aumento sistemático del rendimiento deportivo, puesto que la motivación determina la dirección, intensidad y sentido de la conducta humana. Por otra parte en lo que concierne al componente afectivo de la motivación, prevalecen valoraciones afectivas y sentimientos de amor y admiración al deporte; el rechazo, la desaprobación y la indiferencia frente a comportamientos negativos vinculados con la acción deportiva coexisten, no obstante, se presentan receptivos cuando logran ser explicadas. Además, en lo que respecta al componente conativo de la motivación, hay expresiones indisciplinas, ausencias recurrentes, impuntualidades, dificultades en la comunicación atleta-entrenador, comportamientos con las que pueden sacrificar los motivos deportivos y el aprovechamiento y cumplimiento de las labores del entrenamiento.

Al caracterizar la motivación de los deportistas mediante los componentes afectivos, cognitivos y conativos se da un panorama completo e integrador de la motivación, facilitando observar los indicadores con más o menos desarrollo, dando muestra de su potencial para llegar a ser motivos de efectividad en la regulación del comportamiento, lo que da un valor para intervenir (Romero; Dopico; Fernández; Montoro; Chávez y Contreras, 2019).

Batir un récord, lograr ser primero o simplemente ganar al rival siempre conllevará al interior del deportista un enorme motivo para lograrlo. El deporte es un arte cuando los deportistas dan el todo de sí mismos por lograr ser héroes en el campo y la motivación siempre será el factor que los llevará a eso. El deporte siempre es una manera sana de querer ganar la batalla y los deportistas son los elementos para tratar de cumplir lo que su interior los motiva.

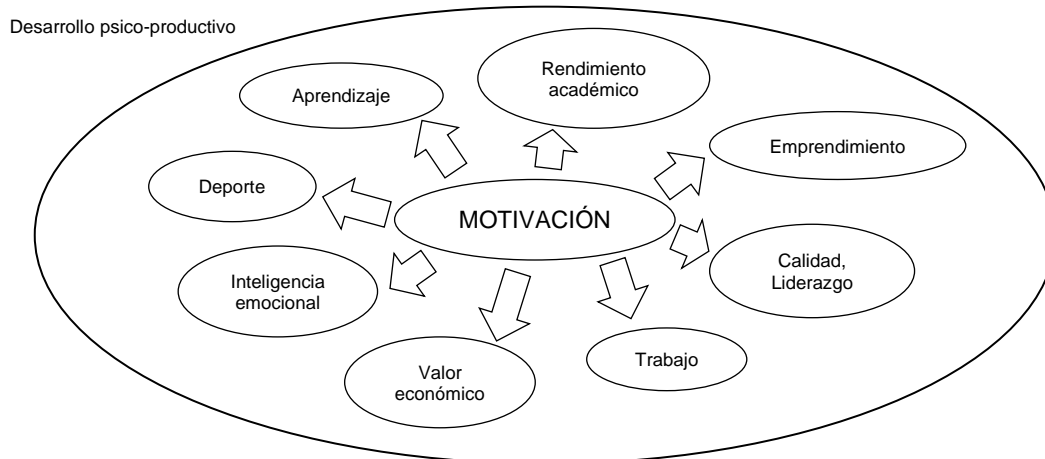


Figura 1. Principales entornos en los que repercute la motivación en el desarrollo psico-productivo

### El propósito de la motivación para los nuevos tiempos

La tarea de todo gerente, desde el matiz de la motivación, es cultivar los principios que salen de las leyes o normativas en el día a día del trabajo de la unidad. Esto es sencillo si se refuerza la tarea de los subordinados felicitándolos de manera constante por el trabajo efectuado de manera correcta, se le da valor a su trabajo, dándoles iniciativa y autonomía, nuevos desafíos, dándoles explicación a la labor que realizan; es decir, que logren amar su trabajo y se sientan importantes para la organización y el medio. Es necesario educar en esos valores y principios promoviendo el compañerismo, la cohesión, el espíritu de unidad para luego poder identificarlos con los ideales y el amor a la patria. Todo esto comienza en uno mismo. Si no se está debidamente motivado será difícil poder transmitir la motivación a los subordinados. Hay que efectuar un examen de conciencia para poder determinar si cada uno posee motivación trascendente de servicio a los subalternos, a la unidad, etc. o de manera antagónica se está más interesado por motivadores extrínsecos como condecoraciones, puntuaciones etc. (Diz, 2013). De esta forma, el impacto de la motivación en el desempeño de los individuos es fundamental para lograr determinadas metas definidas por las organizaciones; por ello, las empresas requieren motivar permanentemente a sus colaboradores y crear un sentimiento de pertenencia y compromiso (Tito y Acuña, 2015). Además, en la actualidad y más aún en el sector público, se percibe una escasa capacidad para comprender con cabalidad las nociones de "motivación" e "incentivos", las cuales no acaban de ser asimilados plenamente en las normativas gubernamentales. "Motivación" tiene un sentido psicológico, mientras que "incentivo" tiene un sentido económico (Castro et al., 2018). Hay que aprender a manejar los recursos intangibles; y esperar no hallar a colaboradores de las organizaciones, con grados de significancia de desmotivación e insatisfacción en relación a sus tareas actuales o encontrar un grado de clima organizacional desfavorable; que en el fondo, termina influyendo en los grados de productividad de estos, sus grados de desempeño tienden a cambiar y ciertos de ellos se observan en los resultados que se obtienen, los que de forma circunstancial no son los deseados (Zelada y Delgado, 2017).

### DESAFÍOS Y RETOS FUTUROS

Ante un mundo con cambios tan acelerados como lo vivimos actualmente en todos los campos, es casi un hecho que las costumbres también se han visto afectadas y, por ende, las formas de socialización tuvieron que buscar nuevos destinos. Hoy en día, las escuelas tradicionales o conservadoras se han visto en la necesidad de acomodarse a nuevos modelos o esquemas que influyen en el desarrollo humano y de la sociedad. El ser humano cada vez toma mayor interés en su aspecto interno, a tal punto que hoy hablamos que la inteligencia emocional tiene mayor peso en la vida de los individuos. Así, la motivación está incluida como uno de los factores esenciales que el ser humano debe actualizar y vigorizar para hacer de la persona un eje fundamental en el desarrollo de las sociedades. Saber motivar hoy en día debe ser la clave para buscar orientar los caminos de quienes se trazan cada vez objetivos más específicos en la vida. La motivación así, debe darse a lo largo de todas las etapas de la vida, así como en todos los entornos, permitiendo un desarrollo psico motor del individuo. Es sabido que, si la motivación



es bien dirigida, los resultados pueden ser extraordinarios, teniendo en cuenta que hoy por hoy hay muchos factores que inciden en el desarrollo humano. Tener seres humanos permanentemente motivados asegura un futuro promisorio en resultados altamente productivos en todos los escenarios que se tienen. Un gran desafío de la motivación consiste en saber aglutinar nuevos estilos para convertir a las personas en auténticos seres humanos, donde también den a relucir sus enormes virtudes internas. Una sociedad que sabe motivar a sus ciudadanos, es una sociedad capaz de enfrentar mayores desafíos que le puede conferir la vida en su evolución. Está demás decir que hay que aprender a motivar para poder hacer aquello que aún parece imposible y cambiar la mentalidad de los individuos, entendiendo que todo empieza por el aspecto interno de los sujetos. Es necesario que todos los campos entiendan que la motivación es básica para poder hacer más ágiles los procesos de adaptación de los nuevos esquemas que se tienen que dar como consecuencia de la evolución. El ser humano es un ser integral y debe comprenderse que seres humanos motivados aseguran un verdadero cambio de actitud.

## CONCLUSIONES

La motivación se constituye en el instrumento propulsor de todas las actividades o acciones que realiza el ser humano durante toda su vida. Siendo un instrumento que resulta ser indispensable para poder conducir al individuo al desarrollo tanto personal como de los diferentes campos en los que se desarrolla. Estando viviendo hoy en día un contexto tan cambiante debido a las múltiples actividades que se realizan producto de la globalización, el ser humano necesita estar en contacto con los demás y deseando efectuar muchas actividades que serán en beneficio de la sociedad, es elemental que los seres humanos estén permanentemente motivados para que puedan hacer dichas acciones de manera efectiva y que conduzcan a resultados netamente productivos. La motivación puede ser positiva como negativa, pero desde luego la motivación positiva es la deseada por los individuos en su afán de lograr resultados ventajosos en beneficio de él mismo como de los entornos donde se desenvuelve. Esta motivación puede a su vez ser intrínseca como extrínseca, siendo la motivación intrínseca la que está orientada o nace desde el propio interior del individuo y la motivación extrínseca cuando las razones o motivos se suscitan desde afuera o el exterior del individuo o entorno. La motivación está vinculada con múltiples campos y desde luego debe estar presente siempre en todas ellas, siendo evidente su presencia en el aprendizaje, lo laboral, el emprendimiento, la inteligencia emocional, lo académico, en lo deportivo, etc. El éxito de las organizaciones como del individuo están dadas desde un inicio en el saber motivar para que todo el engranaje del sistema puede moverse de manera satisfactoria durante un proceso dado.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abarca, J. (2019). Motivación y conductas de liderazgo en una población militar de Arequipa. *Ciencia y Desarrollo*, 22(1): 69-80.
- Acosta, D. y Martínez, F. (2019). Vigencia de la metodología vigotskiana de la motivación del aprendizaje. *Perfiles de Ingeniería*, 14(14): 161-182.
- Alemán, B. Navarro, O.; Suárez, R.; Izquierdo, Y. y Encinas, T. (2018). La motivación en el contexto del proceso enseñanza-aprendizaje en carreras de las Ciencias Médicas. (*SciELO, Ed.*) *Revista Médica Electrónica*, 40(4).
- Azogue, J. y Barrera, H. (2020). La motivación intrínseca en el aprendizaje significativo. *Polo de Conocimiento: Revista científico-profesional*, 5(6): 99-116.
- Bahamondes, M. (2019). Revisión teórica sobre las motivaciones para la manipulación del beneficio contable en las organizaciones. *IBJ Journal*, 2(2): 37-54.
- Blanz, M. (2014). How do study satisfaction and academic performance interrelate? An investigation with students of Social Work programs. *European Journal of Social Work*, 17(2), 281-292.
- Boggio, A. y Berrospi, L. (2014). Motivaciones de los jóvenes emprendedores. *Journal of Business*, 3(2): 55-68.
- Burgos, M. (2018). Motivación y rendimiento laboral en instituciones del sector salud de Colombia. *Consensus: Revista de Publicaciones Científicas y Académicas*, 2(2).
- Carrillo, M.; Padilla, J.; Rosero, T. y Sol, M. (2009). La motivación y el aprendizaje. *Alteridad: Revista de Educación*, 4(2): 20-33.
- Castro, L.; Rivera, F. y Serna, G. (2018). Motivación e incentivos laborales en las normas de gestión de Recursos Humanos del Sector Público. *Gestión en el Tercer Milenio*, 21(41): 43-52.
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones. (2ª ed.). México. Mc Graw Hill.
- Condori, R. (2017). Los mass media, estilos de aprendizaje y la motivación en el rendimiento académico de los estudiantes. *Revista Ciencia y Tecnología*, 3(5): 56-62.

- Cueva, M. y Chávez, L. (2016). Influencia de un programa de motivación en el incremento de la motivación intrínseca por los estudios en estudiantes universitarios. *Perspectiva: Revista Oficial de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urreló*, 17(1).
- Diz, E. (2013). Los secretos de la motivación en el Siglo XXI. Ejército de tierra español, 863: 84-91.
- Dueñas, C. (2019). La actualización del docente universitario sanmarquino y la motivación académica de sus maestristas. *In Crescendo*, 10(4): 611-633.
- Espinoza, F. y Chunga, G. (2019). Motivación y desempeño académico de estudiantes de administración. *YACHAQ*, 2(2): 1-11.
- Galván, L. (2008). Motivación: estrategia de aprendizaje o autorrealización. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 4(1).
- García, D.; Londoño, C. y Ortiz, L. (2016). Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. *Revista Electrónica Psyconex*, 8(12).
- González, S. (2014). Gestión del desempeño y motivación de los trabajadores de una empresa automotriz. *San Martín Emprendedor*, 5(1): 14-34.
- Hernández, V.; Quintana, L.; Mederos, R.; Guedes, R. y García, B. (2009). Motivación, satisfacción laboral, liderazgo y su relación con la calidad del servicio. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 38(1).
- Huamán, Y.; Castañeda, S. y Krederdt, S. (2020). Motivación y calidad de vida en un centro del adulto mayor. *Revista Científica de Enfermería*, 9(4): 1-20.
- Medina, A.; Gallegos, C. y Lara, P. (2008). Motivación y satisfacción de los trabajadores y su influencia en la creación de valor económico en la empresa. *Revista de Administración Pública*, 42 (6).
- Jaquinet, M.; Rivero, M. y Garnache, A. (2016). La motivación en el rendimiento académico de los estudiantes de medicina. *Revista Médica Electrónica*, 38(6).
- López, L. (2018). Motivo de la motivación. *Aularia: Revista Digital de Comunicación*, 7(2): 21-24.
- Mendoza, M. (2016). La motivación sostenida en el proceso enseñanza aprendizaje, un desafío en el aula de clase. *Revista Educación*, 22: 31-35.
- Peña, H. y Villón, S. (2018). Motivación laboral: Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Scientific*, 3(7): 177-192.
- Pinto, S. y Vivanco, R. (2019). Efecto de la aplicación de coevaluación sobre la motivación de logro en estudiantes de nivel universitario. *PAIDEIA XXI*, 8(1): 55-75.
- Poves, J. y Gamarra, S. (2019). Influencia de la motivación en el clima organizacional de DISFRUTA – Huancayo. *ECI*, 8(2): 208-215.
- Puma, M. y Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo*, 23(3): 45-53.
- Romero, I.; Dopico, H.; Fernández, I.; Montoro, R.; Chávez, E y Contreras, W. (2019). Análisis integral de la motivación en boxeadores. *Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas*. 38(2):56-72.
- Serafini, M. y Cuenya, L. (2020). Motivación: Un recorrido histórico y teórico de los principales marcos conceptuales. *Revista ConCiencia EPG*, 5(2): 15-44.
- Soler, X. (2007). Pura motivación: 16 leyes universales del éxito y la felicidad. España. Alienta Editorial.
- Tito, P. y Acuña, P. (2015). Impacto de la motivación en la productividad empresarial: Caso gerencia de Infraestructura en Telefónica del Perú. *Gestión en el Tercer Milenio*, 18(35): 51-59.
- Torres, G. y Delgado, J. (2020). Gestión motivacional en los colaboradores de las instituciones públicas. *Revista Horizonte Empresarial*, 7(2): 199-212.
- Usán, P. y Salavera, C. (2018). Motivación escolar, inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes de educación secundaria obligatoria. *Actualidades en Psicología*, 32(125).
- Vaca, M. (2017). Motivación laboral de los servidores públicos de Ecuador. *INNOVA Research Journal*, 2(7): 101-108.
- Vargas, A. y Vásquez, A. (2018). Propuesta de liderazgo según Teoría X – Y de McGregor para desarrollar la motivación en docentes. *Hacedor*, 2(2): 18-32.
- Vassolo, R.; García, J. y Weisz, N. (2007). Motivación emprendedora y teoría de los stakeholders. *Revista Empresa y Humanismo*, 10(1): 209-234.
- Viale, H. (2012). Importancia de la motivación como vehículo desequilibrante en la enseñanza de la matemática. *Revista Digital de Investigación*, 6(1): 1-22.
- Zelada, K. y Delgado, V. (2017). Motivación laboral con clima organizacional en los agentes de seguridad de la E.E. Bucranio SAC. *Perspectiva*, 18(1): 40-45.