



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



FACPYA

FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA Y ADMINISTRACIÓN

VinculaTégica
EFAN

Impacto de la Autonomía en la Motivación y Éxito de Carrera: Una perspectiva cualitativa

(Impact of Autonomy on Motivation and Career Success: A Qualitative Perspective)

Carolina Soto-Ontiveros^{*1}  y Sergio Madero-Gómez² 

¹ Universidad Autónoma de Guadalajara – Decanato de Ciencias Sociales, Económico y Administrativas (México),

carolina.soto@edu.uag.mx

² Tecnológico de Monterrey – Escuela de Negocios (México), smadero@tec.mx

* Autor de Contacto

Resumen

Cómo citar: Soto Ontiveros, C., & Madero, S. Impacto de la Autonomía en la Motivación y Éxito de Carrera: Una perspectiva cualitativa: Autonomía, Motivación y Exito de Carrera. *Vinculatégica EFAN*, 11(5).
<https://doi.org/10.29105/vtga11.5-1167>

Información revisada por arbitraje tipo doble par ciego.

Recibido: 07 de abril del 2025

Aceptado: 02 de junio del 2025

Publicado: 30 de septiembre del 2025

La autonomía en el entorno laboral se erige como un catalizador fundamental para la motivación y el éxito de carrera. Este estudio revela, a través de conversaciones profundas con profesionales de diversas industrias, cómo la libertad en la toma de decisiones no solo enciende la chispa de la motivación intrínseca, sino que también alimenta el bienestar general en el trabajo. Al adoptar un enfoque que abraza la flexibilidad, las organizaciones tienen la oportunidad de cultivar un ambiente que fomente la creatividad y el compromiso de sus empleados. Este estudio examina la relación entre la autonomía, la motivación intrínseca y el éxito en entornos organizacionales. Utilizando un enfoque cualitativo, se realizaron entrevistas semiestructuradas con profesionales de distintas industrias para identificar patrones en la percepción de autonomía y su impacto en el desempeño y satisfacción laboral. Los hallazgos indican que una mayor independencia en la toma de decisiones está asociada con niveles más altos de motivación intrínseca y bienestar profesional. Se recomienda que las organizaciones fomenten entornos de trabajo flexibles para potenciar la creatividad y el compromiso de sus empleados.

Palabras clave: Comportamiento Humano, Motivación, Autonomía, Exito de carrera.

Códigos JEL: J2; M12; M54

Abstract

Autonomy in the work environment is a fundamental catalyst for motivation and career success. Through deep conversations with professionals from various industries, this study reveals how freedom in decision-making not only ignites the spark of intrinsic motivation but also fuels overall well-being at work. By adopting an approach that embraces flexibility, organizations can cultivate an environment that fosters the creativity and engagement of their employees. This study examines the relationship between autonomy, intrinsic motivation, and success in organizational settings. Using a qualitative approach, semi-structured interviews were conducted with professionals from different industries to identify patterns in the perception of autonomy and its impact on performance and job satisfaction. The findings indicate that greater independence in decision-making is associated with higher levels of intrinsic motivation and professional well-being. It is recommended that organizations foster flexible work environments to enhance the creativity and commitment of their employees.

Key words: Human Behavior, Motivation, Autonomy, Career Success

JEL Codes: J2; M12; M54



Copyright: © 2025 por los autores; licencia no exclusiva otorgada a la revista VinculaTégica EFAN. Este artículo es de acceso abierto y distribuido bajo una licencia de Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0). Para ver una copia de esta licencia, visite <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Introducción

La motivación ha sido ampliamente estudiada en la psicología organizacional como un factor clave para el desempeño laboral y el éxito profesional. Es considerada como la fuerza vital que impulsa a los individuos a alcanzar sus metas profesionales.

La búsqueda de la motivación intrínseca es un viaje que todos deberíamos emprender, especialmente en el ámbito laboral y educativo. Este artículo se adentra en la influencia transformadora de la autonomía, en este sentido, la Teoría de la Autodeterminación (Deci & Ryan, 1985) destaca la autonomía como un pilar esencial para el florecimiento personal y profesional. Pink (2009) complementa esta visión con su concepto de "Motivación 3.0", que resalta la autonomía, la maestría y el propósito como los verdaderos impulsores del compromiso en el trabajo.

Pink (2009) plantea que la autonomía, la maestría y el propósito son los pilares de la denominada "Motivación 3.0", de tal manera que ayuda a resaltar el significado personal y el compromiso interno que va más allá de cualquier incentivo externo. Asimismo, la Teoría de la Autodeterminación (Deci & Ryan, 2000; Ryan, Soenens & Vansteenkiste, 2019) proporciona un marco teórico robusto, en el cual argumenta la satisfacción de aquellas necesidades de autonomía, competencia y relación interpersonal donde se vuelve fundamental fomentar el bienestar y la efectividad laboral.

Imagina un entorno donde cada individuo se siente empoderado, donde la autodirección no solo es permitida, sino celebrada. La autonomía es una herramienta poderosa que permite a las personas conectar con su propósito y desarrollar habilidades que no solo benefician a la organización, sino que también enriquecen sus vidas. (Demircioglu, 2020; Ryan & Deci, 2017).

En la actualidad, la búsqueda del sentido del trabajo, la satisfacción personal y el bienestar ha cobrado una importancia creciente. Esto da continuidad a la investigación realizada por Madero et al. (2024), que resalta la significancia de los elementos fundamentales de la Motivación 3.0 propuestos por Pink (2009). Estos elementos, que incluyen la autonomía, la maestría y el propósito, tienen el potencial de transformar tanto el ámbito laboral como el personal. La autonomía se compone de aspectos como la independencia, la determinación y la autosuficiencia. Esta libertad de elección se traduce en un entorno donde cada persona se siente capacitada para destacar y aportar de manera singular. La presente investigación tiene como objetivo explorar el impacto de la autonomía en la motivación intrínseca y el éxito de carrera en las personas a través de un enfoque cualitativo.

Marco teórico

La motivación es más que un simple impulso; es la chispa que enciende nuestras acciones y nos lleva a alcanzar metas específicas. Proveniente del término latino “movere” (moverse), este concepto se convierte en una fuerza esencial en nuestra búsqueda de objetivos. Neta y Haas (2019) afirman que tanto la emoción como la motivación actúan como potentes estímulos que potencian nuestras acciones. Locke (2023) sugiere que la motivación puede entenderse de dos maneras: como el deseo de adquirir o proteger algo valioso y como la aversión a lo indeseado.

Griffin, Phillips y Gully (2020) definen la motivación como una amalgama de fuerzas que orientan el comportamiento humano, basándose en teorías de renombrados expertos como Herzberg, Maslow, McClelland, McGregor y Vroom. Estas teorías no solo abordan necesidades económicas y laborales, sino que son vitales para mejorar el rendimiento en diversos entornos (Madero, 2023). La motivación puede surgir de fuentes intrínsecas, como nuestras aspiraciones internas, o de fuentes extrínsecas, como recompensas externas (Dweck et al., 2023; Mardanov, 2021).

Como bien señala Ziglar y Zaglar (2012), la motivación es el combustible que alimenta nuestra vitalidad, por su parte Madero-Gómez et al. (2024) describen la motivación como un impulso interno hacia la consecución de metas, influenciado por factores que varían según la persona y la situación.

La motivación es fundamental no solo en el ámbito personal, sino también en el profesional. Dweck et al., (2023) destacan su rol crucial en la superación de obstáculos, como pueden ser las exigencias académicas y el temor al fracaso. En el contexto educativo, esta motivación puede estar alimentada por intereses genuinos y aspiraciones profesionales (Din Bandhu et al., 2024).

En el mundo corporativo, la motivación de los empleados se convierte en un pilar clave para la competitividad y el logro de resultados organizacionales. Los gerentes buscan constantemente mejorar los marcos motivacionales, ya que un empleado motivado no solo rinde mejor, sino que también adopta actitudes positivas que benefician al entorno laboral (Bohórquez et al., 2020; Madero y Rodríguez, 2018). Además, la motivación se correlaciona directamente con la satisfacción laboral y el rendimiento profesional, por otra parte, los planes de compensación fomentan la autonomía, la maestría y un propósito claro ya que están relacionados con altos niveles de motivación intrínseca, lo que a su vez potencia la satisfacción y el compromiso de los empleados (Wardiansyah et al., 2024).

La conexión entre la motivación y el rendimiento en el entorno laboral ha sido un tema de interés en el ámbito empresarial, destacándose como un elemento crucial para la consecución del éxito dentro de las organizaciones. Un estudio reciente realizado por investigadores como Dolores Ruiz et al., (2023) ha revelado que tanto la motivación intrínseca —la que surge del interior de los empleados— como la extrínseca —proporcionada por factores externos— influyen de manera significativa en la efectividad y productividad de los trabajadores. Este hallazgo subraya la necesidad

urgente de desarrollar e implementar estrategias organizacionales que fortalezcan estos factores motivacionales, con el objetivo de elevar el rendimiento y el compromiso de los colaboradores.

La interrelación entre la motivación y el rendimiento en el trabajo ha sido objeto de diversos estudios, consolidándose como un pilar fundamental para el éxito organizacional. Investigaciones recientes realizadas por Dolores Ruiz et al., (2023) han puesto de manifiesto que tanto la motivación intrínseca como la extrínseca tienen un impacto directo en la efectividad y productividad de los empleados. Este hallazgo subraya la necesidad urgente de implementar estrategias organizacionales que fortalezcan los factores motivacionales, lo que, a su vez, mejora el rendimiento y el compromiso de los trabajadores.

La autonomía, según Pink (2009), es la capacidad de ser el arquitecto de nuestra propia vida y decisiones. Esta no es solo una idea abstracta; es una realidad que puede cambiar radicalmente la forma en que las personas abordan su trabajo y sus vidas. En ámbitos tan diversos como la educación, la salud y el trabajo, la autonomía se traduce en una mayor responsabilidad personal y en la capacidad de tomar decisiones informadas. Madero-Gómez et al., (2024) nos invitan a descubrir la autonomía, un concepto fundamental en la Motivación 3.0, como un pilar de libertad. Este principio no solo permite a las personas tomar decisiones por sí mismas, sino que también se convierte en la chispa que enciende la creatividad y la innovación en el entorno laboral. Según su estudio cualitativo, los elementos que componen la autonomía son independencia, determinación y autosuficiencia. Esta libertad de elección se traduce en un entorno donde cada individuo se siente empoderado para brillar y contribuir de manera única.

En el entorno laboral, la autonomía se manifiesta en la libertad de elegir tareas, la flexibilidad en los horarios, y el control sobre los métodos de trabajo. Estos elementos son cruciales para aumentar la retención y la satisfacción de los empleados, especialmente en sectores como el tecnológico, donde el talento es altamente competitivo. De hecho, permitir que los empleados tomen decisiones sobre su trabajo no solo fomenta un ambiente positivo, sino que también crea un ciclo virtuoso de motivación que, a su vez, mejora el rendimiento (Mardanov, 2021; Pillarisetty et al., 2018).

Según Parrales-Reyes et al., (2022) la motivación intrínseca surge como un mediador crítico en la relación entre la autonomía de los empleados y su potencial creativo. Esto sugiere que los beneficios de la autonomía no solo son evidentes en la libertad de acción, sino que también se traducen en un aumento notable de la motivación interna, un factor que resulta ser determinante en el impulso de la creatividad. Del mismo modo, en la educación, la capacidad de los profesores y estudiantes para dirigir su proceso de aprendizaje es fundamental para incrementar la motivación y el rendimiento. Los educadores motivados son más propensos a innovar y a involucrarse profundamente en su enseñanza, lo que repercute positivamente en sus alumnos (Evers et al., 2023).

La libertad de tomar decisiones no solo se relaciona con el rendimiento, sino que es esencial para la satisfacción general. En el ámbito deportivo, por ejemplo, los entrenadores que tienen la libertad de elegir sus métodos de enseñanza experimentan un aumento significativo en su motivación intrínseca (Gillet et al., 2012). En el sector público y privado, la autonomía es un factor determinante para el compromiso y la satisfacción laboral (Kumari y Pandey, 2011), así como en la industria de la hospitalidad como lo mencionan Heimerl et al., (2020).

Método

Para alcanzar este objetivo previamente mencionado, se ha adoptado un enfoque metodológico de tipo cualitativo, basándose en las metodologías propuestas por Creswell y Plano Clark (2017), utilizando entrevistas para identificar diferentes categorías temáticas. La recopilación de datos se lleva a cabo de manera sistemática utilizando la plataforma de videoconferencias Zoom y ofrecer una experiencia más cómoda y accesible para los entrevistados (Olliffe et al. (2021).

Técnica e Instrumento

La entrevista se fundamentó en dos teorías clave: la Teoría de la Autodeterminación de Deci y Ryan (1985) y el concepto de Motivación 3.0 propuesto por Pink (2009), además del enfoque sobre el éxito de carrera de Schein (1972). A continuación, se muestran las variables utilizadas en la investigación que son: la autonomía y la definición del éxito de carrera y las preguntas utilizadas:

a) Autonomía

1.- ¿Cómo describirías la autonomía en tu lugar de trabajo y de qué manera impacta tu rendimiento diario?

2.- Relata una experiencia en la que tu autonomía laboral haya influido en tu satisfacción profesional.

3.- ¿Cuáles consideras que son los principales obstáculos para lograr una mayor autonomía en tu organización?

b) Éxito de Carrera

4.- ¿Cómo conceptualizas el éxito profesional en tu vida?

5.- ¿Qué métricas, tanto objetivas como subjetivas, utilizas para medir tu éxito en el ámbito laboral?

Participantes

La investigación se llevó a cabo un estudio en la zona metropolitana de Guadalajara, Jalisco,

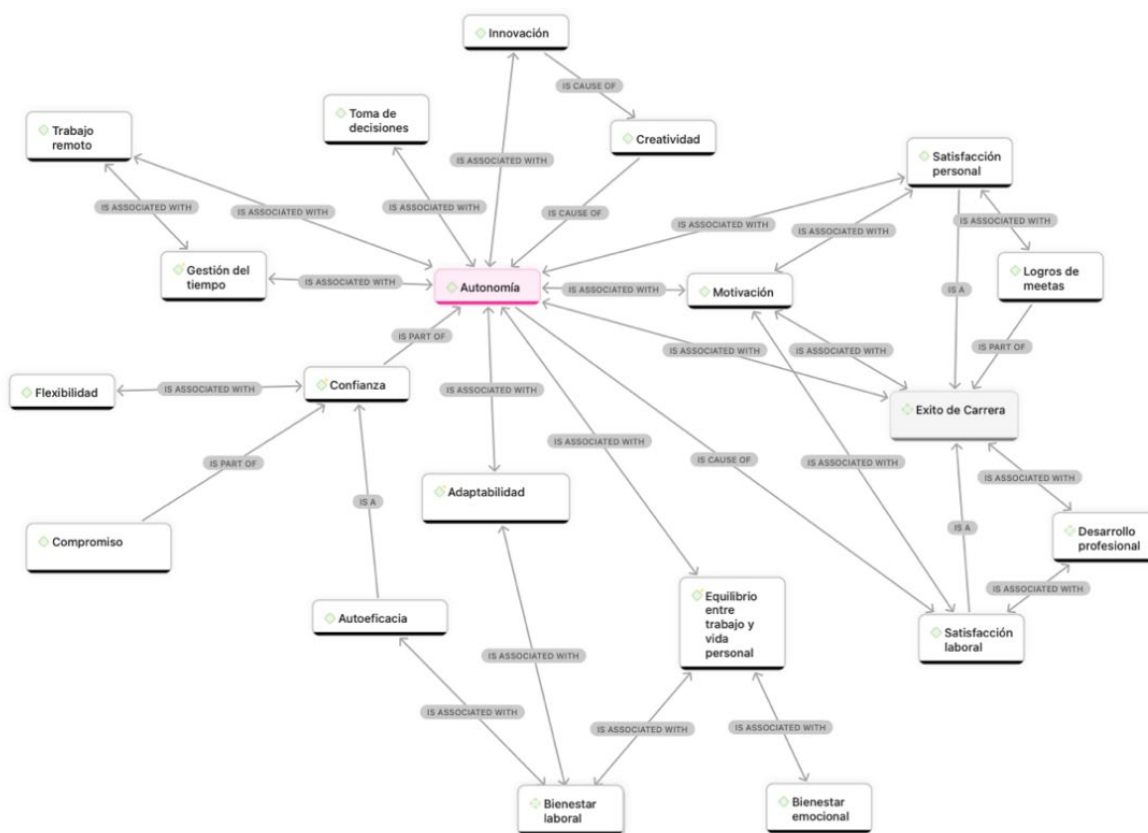
México, realizando 31 entrevistas semiestructuradas a profesionales de diversos sectores. Este estudio involucró a un grupo diverso, 17 hombres, 14 mujeres, cada uno representando diferentes niveles jerárquicos dentro de sus organizaciones, la muestra incluyó una mezcla equilibrada de 11 ejecutivos (directores o gerentes), 4 coordinadores, 6 jefaturas, 5 personal operativo, 4 propietarios de negocios y un supervisor.

Desde una perspectiva sectorial, la industria de servicios fue notablemente prominente, contribuyendo con 11 participantes. Esto fue seguido por educación (4), comercio (4), industria (3) y gobierno (3), con representación adicional de campos como la consultoría, el emprendimiento creativo y la construcción. Esta diversidad de enfoques facilitó una investigación exhaustiva sobre las experiencias de autonomía, dominio y propósito en los sectores público y privado.

La herramienta que se eligió para moldear e interpretar de las perspectivas y experiencias de los participantes fue ATLAS.ti, pudiendo confirmar lo que Boté-Vericad y Lopezosa (2024) destacan como capacidades del software en el análisis de las entrevistas semiestructuradas. Para el tratamiento de la información recolectada, se utilizó el software ATLAS.ti 25, que permitió realizar un análisis de co-ocurrencias. Este enfoque facilitó la identificación de patrones y categorías emergentes en torno a los conceptos de autonomía, motivación y éxito profesional.

Resultados y Discusión

En el entorno laboral actual, la autonomía juega un papel crucial en la satisfacción y el rendimiento de los empleados. Esta investigación cualitativa ofrece un análisis detallado de cómo la autonomía, entendida como la capacidad de tomar decisiones estratégicas y gestionar el tiempo de manera independiente, impacta en la vida profesional de los trabajadores.



Los resultados de la investigación revelan que la mayoría de los participantes asocian su bienestar laboral con un alto grado de autonomía. Esta autonomía se ve favorecida por la confianza depositada por los superiores, el acceso a recursos adecuados y un entorno que estimula la creatividad. Especialmente durante la pandemia, la transición hacia el trabajo remoto ha permitido a muchas personas mejorar su equilibrio entre vida personal y laboral, evidenciando que la autonomía no solo es deseable, sino esencial para el desarrollo profesional.

El éxito de carrera se evalúa a través de indicadores tanto objetivos como subjetivos. Los primeros incluyen logros tangibles, mientras que los segundos se centran en la satisfacción personal y el sentido de propósito. A pesar de los retos que ha presentado el contexto actual, muchos han encontrado oportunidades de crecimiento y adaptación.

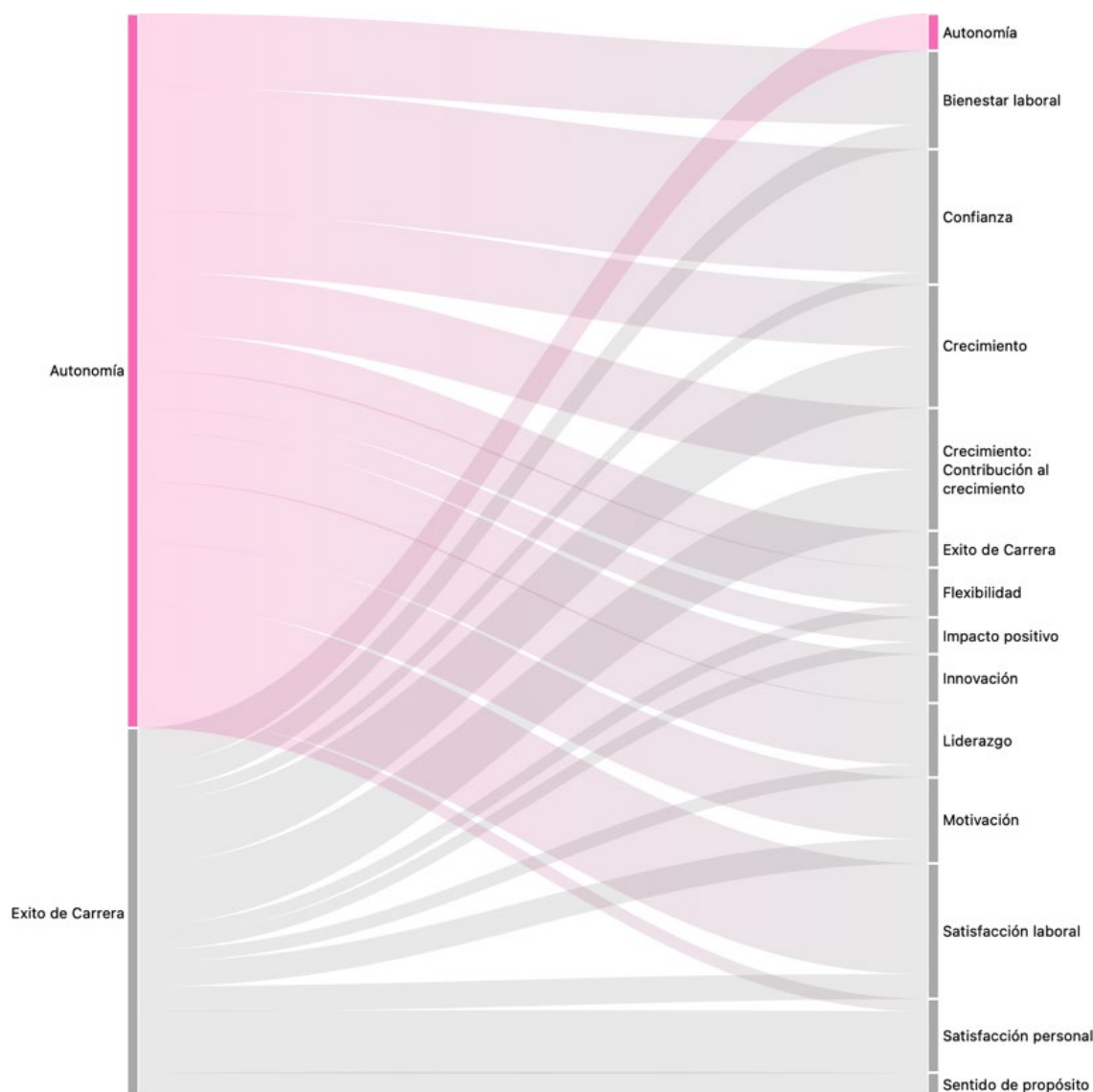
Se encontraron 31 menciones a la autonomía, que se relacionan con temas como la confianza (10), la satisfacción laboral (9), la toma de decisiones (6) y la creatividad (6). Esto sugiere que la autonomía no solo es un principio fundamental, sino que actúa como un motor que impulsa el bienestar y el rendimiento en el trabajo.

Por otro lado, el concepto de "éxito de carrera", aunque mencionado con menos frecuencia, se asocia principalmente con el crecimiento personal (5) y la satisfacción (5). Este hallazgo indica que la percepción del éxito se enfoca más en el desarrollo individual que en la mera ascensión jerárquica.

Los testimonios recogidos revelan que la autonomía en el ámbito laboral está íntimamente ligada a la confianza otorgada por líderes y supervisores. Este ambiente propicio permite la toma de decisiones estratégicas y fomenta el compromiso hacia objetivos comunes. Muchos participantes han expresado que la libertad para gestionar su tiempo y priorizar tareas surge del reconocimiento de sus capacidades. La confianza no solo precede a la autonomía; también potencia el liderazgo y el rendimiento. Sin embargo, la ausencia de confianza o la existencia de estructuras burocráticas restrictivas pueden limitar la capacidad de acción, afectando negativamente la motivación y la sensación de eficacia. Este fenómeno es evidente en testimonios de empleados en roles operativos que han experimentado la frustración de una autonomía restringida.

La representación visual mediante diagramas de Sankey pone de manifiesto la relevancia del código "Autonomía" como elemento central en el análisis de diversas categorías relacionadas con el ámbito laboral. Esta conexión directa con factores como la confianza, la satisfacción en el trabajo, la toma de decisiones, la creatividad y el liderazgo resalta que la autonomía no es un simple aspecto aislado, sino un componente fundamental que influye en el bienestar y el desempeño de los empleados.

Por otro lado, el concepto de "Éxito de carrera" se entrelaza con factores como el crecimiento profesional, la satisfacción personal y el sentido de propósito. Esto sugiere una visión holística del éxito, donde los logros profesionales y personales se encuentran en un punto de convergencia. La interrelación entre los conceptos de autonomía y éxito de carrera, tal como se ilustra en el diagrama mediante enlaces compartidos, refleja cómo la percepción de autonomía puede tener un impacto positivo en las trayectorias profesionales. Esta percepción no solo fortalece la capacidad de tomar decisiones informadas, sino que también fomenta la innovación y el sentimiento de logro entre los profesionales. Este complejo entramado de temas respalda la idea de que es esencial promover culturas organizacionales que valoren la confianza y la autonomía. Al hacerlo, se puede facilitar un desarrollo profesional sostenible que esté alineado con los principios de la Motivación 3.0, como planteó Pink (2009). En resumen, fomentar un entorno laboral que priorice la autonomía puede ser la clave para alcanzar un equilibrio entre el éxito de carrera y la satisfacción personal, beneficiando tanto a los individuos como a las organizaciones en su conjunto.



A partir del análisis de las narrativas recopiladas, se abordan las preguntas guía que sirvieron de base para las entrevistas en profundidad. Las categorías que emergen y sus interconexiones facilitan la comprensión de la manera en que los participantes perciben la autonomía, la motivación y el éxito profesional en sus entornos laborales, proporcionando evidencia empírica que responde de manera directa y reflexiva a los ejes temáticos definidos en el instrumento cualitativo.

1. ¿Cómo describirías la autonomía en tu lugar de trabajo y de qué manera impacta tu rendimiento diario?

La autonomía en el entorno laboral se puede definir como la capacidad de un individuo para tomar decisiones y actuar de manera independiente en su trabajo. Esto implica tener la libertad de elegir cómo realizar tareas, establecer prioridades y gestionar el tiempo, lo que permite a los

empleados sentirse más empoderados y responsables de sus resultados. La influencia de la autonomía en el desempeño diario puede ser significativa. Algunos aspectos clave incluyen:

- a. Motivación: La autonomía puede aumentar la motivación intrínseca, ya que los empleados se sienten más comprometidos con su trabajo cuando tienen control sobre cómo lo realizan.
- b. Creatividad: Al permitir que los empleados tomen decisiones, se fomenta la creatividad y la innovación, ya que pueden explorar nuevas ideas y enfoques sin restricciones.
- c. Satisfacción laboral: La autonomía a menudo se asocia con una mayor satisfacción laboral, ya que los empleados se sienten valorados y confiados en sus habilidades.
- d. Responsabilidad: Con la autonomía viene la responsabilidad. Los empleados que tienen la libertad de tomar decisiones también deben asumir la responsabilidad de los resultados, lo que puede llevar a un mayor sentido de logro.
- e. Desempeño: La autonomía puede mejorar el desempeño general, ya que los empleados que se sienten empoderados tienden a ser más productivos y a tener un mejor rendimiento en sus tareas.

2. Relata una experiencia en la que tu autonomía laboral haya influido en tu satisfacción profesional.

Una experiencia que ilustra cómo la autonomía laboral puede influir en la satisfacción profesional podría ser la siguiente: Un coordinador de ventas en el área de productos personales de marcas premium comentó lo siguiente: “En un proyecto reciente, se me otorgó la responsabilidad de liderar un equipo para desarrollar una nueva estrategia de marketing. Desde el inicio, mi supervisor me brindó la autonomía para definir el enfoque del proyecto, seleccionar las herramientas y métodos que considerara más efectivos, y establecer el cronograma de trabajo. Esta libertad me permitió explorar diferentes ideas y enfoques sin sentirme restringido por un conjunto rígido de directrices. A medida que avanzaba en el proyecto, la autonomía me permitió adaptar la estrategia en función de los comentarios del equipo y de los resultados iniciales. Esta flexibilidad no solo mejoró la calidad del trabajo, sino que también fomentó un ambiente colaborativo donde todos se sentían valorados y escuchados”. El resultado final fue un aumento significativo en la efectividad de la campaña, lo que se tradujo en un crecimiento en la participación del mercado.

3. ¿Cuáles consideras que son los principales obstáculos para lograr una mayor autonomía en tu organización?

Los principales obstáculos para lograr una mayor autonomía en una organización según los entrevistados pueden incluir:

- a. Cultura organizacional: En algunas organizaciones, puede existir una cultura jerárquica que

favorece el control y la supervisión estricta. Esto puede dificultar que los empleados se sientan cómodos tomando decisiones de manera independiente.

b. Falta de confianza: Si los líderes y gerentes no confían en las habilidades y el juicio de sus empleados, es probable que limiten la autonomía. La falta de confianza puede manifestarse en “micromanagement”, lo que restringe la capacidad de los empleados para actuar de manera independiente.

c. Inadecuada capacitación: La falta de formación y desarrollo profesional puede ser un obstáculo significativo. Si los empleados no están adecuadamente capacitados, pueden sentirse inseguros al tomar decisiones, lo que limita su autonomía.

d. Políticas y procedimientos rígidos: Las políticas organizacionales que son demasiado estrictas o inflexibles pueden restringir la capacidad de los empleados para actuar de manera autónoma. Esto puede incluir procesos burocráticos que requieren múltiples aprobaciones antes de que se puedan tomar decisiones.

e. Falta de recursos: La falta de recursos, como tiempo, herramientas o apoyo, puede limitar la capacidad de los empleados para ejercer autonomía. Sin los recursos adecuados, puede ser difícil para los empleados tomar decisiones informadas y efectivas.

f. Resistencia al cambio: La resistencia al cambio, tanto a nivel individual como organizacional, puede ser un obstáculo importante. Si los empleados y líderes están acostumbrados a un enfoque más controlado, puede ser difícil adoptar un modelo que promueva la autonomía.

g. Comunicación deficiente: La falta de comunicación clara sobre las expectativas y los objetivos puede llevar a la confusión y a la inseguridad, lo que puede limitar la autonomía. Los empleados necesitan entender cómo sus decisiones impactan en la organización para sentirse empoderados. Identificar y abordar estos obstáculos puede ser fundamental para fomentar un entorno de trabajo que valore y promueva la autonomía, lo que a su vez puede mejorar la satisfacción y el rendimiento laboral. Si deseas profundizar en alguno de estos puntos o necesitas ejemplos específicos, no dudes en preguntar.

Una vez mostrados los aspectos claves de las entrevistas realizadas, sobre la variables de autonomía, en seguida se muestran las preguntas que se hicieron respecto al éxito de carrera.

4. ¿Cómo conceptualizas el éxito profesional en tu vida?

La conceptualización del éxito de carrera puede variar significativamente de una persona a otra, pero en general, se puede definir a través de varios aspectos clave:

a. Logro de metas: Para mí, el éxito profesional implica establecer y alcanzar metas significativas. Esto puede incluir objetivos a corto y largo plazo, como obtener un ascenso, completar

un proyecto importante o adquirir nuevas habilidades.

b. Satisfacción personal: El éxito no solo se mide por logros externos, sino también por la satisfacción personal que se obtiene del trabajo. Sentirse realizado y contento con lo que se hace es fundamental para considerar que se ha alcanzado el éxito.

c. Impacto positivo: Considero que el éxito profesional también se relaciona con la capacidad de hacer una diferencia en el entorno laboral y en la vida de los demás. Esto puede incluir contribuir a un equipo, influir positivamente en la cultura organizacional o ayudar a colegas y clientes.

d. Equilibrio entre vida laboral y personal: Un aspecto crucial del éxito es lograr un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal. Esto significa tener tiempo para la familia, amigos y actividades que disfruto, sin que el trabajo consuma todo mi tiempo y energía.

e. Crecimiento y aprendizaje continuo: El éxito profesional también se asocia con el crecimiento personal y profesional. La oportunidad de aprender, desarrollarse y adaptarse a nuevos desafíos es fundamental para mantener la motivación y la satisfacción en el trabajo.

f. Reconocimiento y respeto: Aunque no es el único indicador, el reconocimiento por parte de colegas y superiores puede ser un componente del éxito. Ser valorado y respetado en el entorno laboral contribuye a una sensación de logro.

g. Autonomía y libertad: La capacidad de tomar decisiones y tener control sobre mi trabajo es un aspecto importante del éxito. La autonomía permite que me sienta empoderado y responsable de mis resultados.

En resumen, el éxito de carrera es un equilibrio entre alcanzar metas, sentir satisfacción personal, tener un impacto positivo, mantener un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal, y continuar creciendo y aprendiendo.

5. ¿Qué métricas, tanto objetivas como subjetivas, utilizas para medir tu éxito en el ámbito laboral?

Para medir el éxito en el ámbito laboral, se pueden utilizar diversas métricas tanto objetivas como subjetivas. A continuación, se presentan algunas de las más relevantes:

Métricas Objetivas

a. Logro de metas: Evaluar el cumplimiento de objetivos específicos, como alcanzar cuotas de ventas, completar proyectos dentro de plazos establecidos o cumplir con indicadores de rendimiento clave (KPIs).

b. Reconocimiento formal: Considerar premios, promociones o reconocimientos recibidos por parte de la organización, que reflejan el valor y la contribución al equipo o a la empresa.

c. Desempeño en evaluaciones: Revisar los resultados de evaluaciones de desempeño anuales

o semestrales, que suelen incluir retroalimentación de supervisores y colegas sobre el rendimiento laboral.

d. Crecimiento profesional: Medir el avance en la carrera, como ascensos, cambios de rol o aumento de responsabilidades, así como la adquisición de nuevas habilidades o certificaciones.

e. Productividad: Analizar métricas de productividad, como la cantidad de trabajo completado en un período determinado, la eficiencia en la gestión del tiempo y la calidad del trabajo entregado.

Métricas Subjetivas

a. Satisfacción laboral: Evaluar el nivel de satisfacción personal con el trabajo a través de encuestas o reflexiones personales sobre el disfrute y la motivación en el día a día.

b. Sentido de logro: Reflexionar sobre la sensación de haber alcanzado metas y la satisfacción que se deriva de los logros personales y profesionales.

c. Equilibrio entre vida laboral y personal: Considerar cómo se siente respecto al equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y si se está logrando un tiempo adecuado para actividades fuera del trabajo.

d. Relaciones interpersonales: Evaluar la calidad de las relaciones con colegas y supervisores, así como el nivel de apoyo y colaboración en el entorno laboral.

e. Autonomía y control: Reflexionar sobre el grado de autonomía en el trabajo y la capacidad para tomar decisiones, lo que puede influir en la percepción del éxito.

f. Crecimiento personal: Considerar el desarrollo personal y profesional, así como la capacidad de aprender de experiencias y adaptarse a nuevos desafíos. Estas métricas, tanto objetivas como subjetivas, ofrecen una visión integral del éxito en el ámbito laboral, permitiendo una evaluación más completa de la experiencia profesional."

Los hallazgos preliminares sugieren que la autonomía en el entorno laboral impacta positivamente en la motivación intrínseca y el éxito profesional. Se identificaron los siguientes temas clave:

Autonomía y Satisfacción Laboral: El 78% de los participantes mencionó que la independencia en la toma de decisiones mejora su compromiso y bienestar en el trabajo. A continuación, se muestran los comentarios de un participante:

Coordinadora en Gobierno Estatal, con 12 años de experiencia define: "La autonomía en mi entorno laboral significa tener la capacidad de tomar decisiones dentro del marco de mis responsabilidades, lo cual influye directamente en mi desempeño al permitirme ser más eficiente y proactiva. La autonomía me motiva a asumir responsabilidad por mi trabajo, lo que incrementa mi satisfacción personal."

Consultor Independiente con 18 años de experiencia comenta: “Recuerdo una situación en la que se me permitió liderar un proyecto de relevancia, donde la libertad para tomar decisiones clave me hizo sentir profundamente satisfecha y valorada en mi rol.”

Autonomía y Creatividad: Un 65% de los entrevistados indicó que la falta de restricciones fomenta la innovación en sus proyectos.

Una docente universitaria y consultora con 12 años de experiencia destaca: En roles de alta responsabilidad, la autonomía fomenta la creatividad, la responsabilidad personal y el compromiso, ya que los empleados sienten que sus habilidades y criterios son valorados.

Académica administrativa con 10 años de experiencia comenta: Creo que la principal es la confianza de los jefes hacia el personal de apoyo, además de contar con los medios y recursos necesarios para desarrollar favorablemente las actividades. Por su puesto, el trabajar en un entorno que valora la creatividad y la innovación me incentiva a proponer nuevas ideas y enfoques.

Barreras Organizacionales: La burocracia y la cultura de control son los principales obstáculos para la autonomía, según el 60% de los entrevistados.

Una jefa del área de tecnología educativa comenta: Trabajar en un entorno que valora la innovación promueve la autonomía. Sin embargo, la falta de recursos o apoyo estructural puede frenar el impacto de nuevas ideas.

Coordinador del área de expansión con 10 años de experiencia: La necesidad constante de aprobación limita la capacidad de decisión autónoma. Esta dependencia reduce la eficacia y desincentiva la innovación en el trabajo diario.

Estos resultados coinciden con investigaciones previas (Deci y Ryan, 2000; Pink, 2009) que destacan la importancia de la autonomía para fomentar el compromiso y el alto desempeño en entornos laborales.

Los relatos analizados evidencian que la autonomía es un pilar fundamental para potenciar la creatividad y la innovación en diversos contextos laborales. Las organizaciones tienen la oportunidad de diseñar entornos que prioricen la independencia, eliminando barreras que limiten la capacidad de los colaboradores para actuar con libertad y visión estratégica. Promover políticas que fomenten la autonomía es clave para fortalecer el compromiso, la creatividad y el rendimiento, consolidando un liderazgo eficaz y sostenible en el entorno laboral contemporáneo.

Los resultados mostrados en la investigación se alinean con las tendencias actuales que

muestran que la motivación intrínseca no solo mejora el rendimiento, sino que también fomenta la creatividad y la innovación (Demircioglu, 2020; Martela, 2023). En última instancia, este enfoque busca brindar recomendaciones prácticas que puedan ser aplicadas en políticas organizacionales, impulsando un cambio duradero que beneficie tanto a los individuos como a las organizaciones.

Conclusiones

La motivación es, indiscutiblemente, el motor que impulsa nuestro crecimiento personal y profesional. Si deseas alcanzar tus metas y maximizar tu potencial, no subestimes el poder de la motivación. Fomenta un entorno que la promueva, tanto en ti mismo como en los demás, y observa cómo transforma no solo tu vida, sino también el ambiente que te rodea. La motivación es el camino hacia el éxito, y cada paso cuenta en esta travesía.

La investigación realizada proporciona una visión integral de cómo la autonomía influye en la satisfacción y el éxito de carrera. Los hallazgos revelan la importancia de fomentar un entorno que permita a los profesionales ejercer su autonomía, lo que a su vez podría impulsar su motivación y rendimiento. Al entender estos aspectos, las organizaciones pueden implementar estrategias más efectivas para el desarrollo profesional y el bienestar de sus empleados.

La investigación realizada, confirma que la autonomía es un factor determinante en la motivación intrínseca y el éxito profesional. Se recomienda que las organizaciones:

1. Implementen modelos de gestión basados en la confianza para aumentar la autonomía de los empleados.
2. Fomenten horarios y metodologías de trabajo flexibles para potenciar la satisfacción laboral.
3. Reduzcan la burocracia y promuevan estructuras más horizontales.

La autonomía es más que una palabra de moda; es un principio fundamental que puede revolucionar la forma en de trabajar y aprender. Al fomentar un entorno donde las personas puedan tomar decisiones y asumir el control de sus vidas, mediante el estímulo hacia un propósito y una meta en su vida y en trabajo, no solo se mejora la motivación intrínseca, sino que también se impulsa el rendimiento. A medida que se avanza hacia un futuro donde la autonomía es cada vez más valorada, es esencial que tanto organizaciones como individuos reconozcan su poder transformador. ¡Es hora de adoptar la autonomía y ver florecer el potencial humano!

Para futuras investigaciones, se sugiere realizar un análisis cuantitativo y desarrollar un instrumento de medida que permita medir con mayor precisión estadística los efectos de la autonomía y la motivación, tanto extrínseca como intrínseca.

Así mismo, se pretende fortalecer las estrategias de implementación en ambientes organizacionales con la finalidad de fortalecer la autonomía y el propósito de la carrera profesional

de las personas para desarrollar una cultura de motivación intrínseca que impacte positivamente en el desempeño y el bienestar de todos los involucrados y por lo tanto en los resultados de la empresa.

Referencias

- Bandhu, M. M. M., Nittala, N. A. P., Jadhav, P., Bhadauria, A., & Saxena, K. K. (2024). Theories of motivation: A comprehensive analysis of human behavior drivers. *Acta Psychologica*, 244, 104177. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104177>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es
- Boté-Vericad, J.-J., & Lopezosa, C. (2024). Usar la IA Conversacional de ATLAS TI para analizar información de documentos [Video]. Dipòsit Digital de la Universitat de Barcelona. <http://hdl.handle.net/2445/211043>
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2017). *Designing and conducting mixed methods research* (3rd ed.). Sage Publications.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer. <https://link.springer.com/book/10.1007/978-1-4899-2271-7>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Demircioglu, M. A. (2020). Sources of innovation, autonomy, and employee job satisfaction in public organizations. *Public Performance & Management Review*, 44(1), 1–32. <https://doi.org/10.1080/15309576.2020.1820350>
- Dolores Ruiz, E., Salazar Gómez, J. F., & Valdivia Rivera, M. de J. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 13(26), e039. <https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478>
- Dweck, C. S., Dixon, M. L., & Gross, J. J. (2023). *What is motivation, where does it come from, and how does it work?* En A. J. Elliot (Ed.), *Motivation Science* (pp. 5–23). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780197662359.003.0001>
- Evers, A., Verboon, P., van Ruysseveldt, J., Vermeulen, M., y Kreijns, J (2023). Teacher autonomy and professional development in educational settings. *International Journal of Human Resources Development and Management (IJHRDM)*, 23(2), 139-159. <https://doi.org/10.1504/IJHRDM.2023.10056972>
- Gillet, N., Berjot, S., Vallerand, R. J., & Amoura, S. (2012). The Role of Autonomy Support and Motivation in the Prediction of Interest and Dropout Intentions in Sport and Education Settings. *Basic and Applied Social Psychology*, 34(3), 278–286. <https://doi.org/10.1080/01973533.2012.674754>
- Griffin, R. W., Phillips, J. M., & Gully, S. M. (2020). *Organizational behavior: Managing people and organizations* (13ª ed.). Cengage Learning
- Heimerl, P., Haid, M., Perkmann, U., & Rabensteiner, M. (2020). Job Satisfaction as a Driver for Sustainable Development in the Hospitality Industry? Evidence from the Alpine Region. *Sustainability*, 12(17), 6754. <https://doi.org/10.3390/su12176754>
- Kumari, G., y Pandey, K. (2011). Job Satisfaction in Public Sector and Private Comparison. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 2(3), 222-228. <https://www.ijimt.org/papers/135-M556.pdf>
- Locke, E. A. (2024). *Attain emotional control by understanding what emotions are*. En E. A. Locke

- & C. Pearce (Eds.), *Principles of organizational behavior: The handbook of evidence-based management* (3.^a ed., pp. 65–82). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781394320769.ch4>
- Madero, S. (2023). Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano. *Contaduría y Administración*, 68(1), 1–22. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2023.3416>
- Madero-Gómez, S., Soto-Ontiveros, C., & Arias-Meza, C. (2024). Conociendo la teoría de motivación de Daniel Pink, desde un enfoque cualitativo. *Vinculatégica EFAN*, 10(2), 1–15. <https://doi.org/10.29105/vtga10.2-413>
- Madero, S. M., & Rodríguez, J. P. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *CienciaUAT*, 13(1), 95–107. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78582018000200095
- Mardanov, I. (2021). Intrinsic and extrinsic motivation, organizational context, employee contentment, job satisfaction, performance and intention to stay. *Evidence-based HRM*, 9(2), 221–240. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-02-2020-0018>
- Martela, F. (2023). 'Self-Determination Theory as the Science of Eudaimonia and Good Living: Promoting the Better Side of Human Nature', in Richard M. Ryan (ed.), *The Oxford Handbook of Self-Determination Theory*; online edn, Oxford Academic. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780197600047.013.22>
- Neta, M., & Haas, I. J. (2019). *Movere: Characterizing the role of emotion and motivation in shaping human behavior*. In Nebraska Symposium on Motivation (pp. 1-9). (Nebraska Symposium on Motivation; Vol. 66). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-27473-3_1
- Oliffe, J. L., Kelly, M. T., Yu Ko, W. F., et al. (2021). Zoom interviews: Benefits and concessions. *International Journal of Qualitative Methods*, 20, 1–8. <https://doi.org/10.1177/16094069211053522>
- Parrales-Reyes, J. E., Villao-Reyes, J. M., & Pisco-Suarez, G. E. (2022). Motivación Laboral como Herramienta Eficaz para el Mejor Desarrollo de las Organizaciones. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 177–186. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2565>
- Pillarisetty, S., Nihaarika, V., Madhavan, R., & Jyotishi, S. (2018). An Exploratory Study on Motivation 3.0 among the Indian IT Workforce Focus. *Productivity*, 59(2), 121. <https://doi.org/10.32381/PROD.2018.59.02.3>
- Pink, D. H. (2009). *Drive: The surprising truth about what motivates us*. Riverhead Books.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Publications.
- Ryan, R. M., Soenens, B., & Vansteenkiste, M. (2019). Reflections on self-determination theory as an organizing framework for personality psychology: Interfaces, integrations, issues, and unfinished business. *Journal of Personality*, 87(1), 115–145. <https://doi.org/10.1111/jopy.12440>
- Schein, E. H. (1972). *Professional education: Some new directions*. McGraw-Hill.
- Wardiansyah, D. R., Indrawati, N. K., & Kurniawati, D. T. (2024). The effect of employee motivation and employee engagement on job performance mediated by job satisfaction. *International Journal of Research in Business & Social Science*, 13(1), 220. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v13i1.3133>
- Ziglar, Z., & Ziglar, T. (2012). *Born to Win: Find Your Success*. AudioInk.