



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIDAD



**SATISFACCIÓN ECONÓMICA Y MOTIVACIÓN PERSONAL EN
LA ELECCIÓN DE LA SEGUNDA ESPECIALIDAD EN
EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA – 2021**

TESIS

PRESENTADA POR:

JAFFET SILLO SOSA

PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN:

EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA

PUNO – PERÚ

2022



DEDICATORIA

A mis hijos e hija: Giojaff, Giardino y Kanira.



AGRADECIMIENTOS

A los teóricos y estudiosos citados en este trabajo, por haber aportado los conocimientos en los que este trabajo se basa.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE FIGURAS

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

RESUMEN 11

ABSTRACT..... 12

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 14

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 18

1.2.1. Problema general 18

1.2.2. Problemas específicos 19

1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN..... 19

1.3.1. Hipótesis general..... 19

1.3.2. Hipótesis específicas..... 19

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO..... 20

1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN..... 22

1.5.1. Objetivo general..... 22

1.5.2. Objetivos específicos 22



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES.....	23
2.2. MARCO TEÓRICO.....	26
2.2.1. La satisfacción económica.....	26
2.2.1.1. Características de la satisfacción económica.....	27
2.2.1.2. Enfoques de la satisfacción económica.....	29
2.2.1.3. Dimensiones de la satisfacción económica.....	31
2.2.1.4. Modelos de la satisfacción económica.....	35
2.2.1.5. Medición de la satisfacción económica.....	38
2.2.1.6. Conclusiones acerca de la satisfacción económica.....	44
2.2.2. La motivación personal.....	45
2.2.2.1. Enfoques teóricos de la motivación personal.....	45
2.2.2.2. Paradigmas más relevantes de la motivación.....	48
2.2.2.3. Importancia del estudio de la motivación.....	49
2.2.2.4. Dimensiones de la Motivación.....	49
2.2.2.6. Medición de la motivación.....	53
2.2.2.7. Conclusiones teóricas de la motivación.....	59
2.2. MARCO CONCEPTUAL.....	60

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO.....	64
3.2. PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO.....	65
3.3. PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO.....	65
3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO.....	65



3.5. DISEÑO ESTADÍSTICO	67
3.6. PROCEDIMIENTO	69
3.7. VARIABLES	70
3.8. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	70

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS	73
4.2. DISCUSIÓN	84
V. CONCLUSIONES.....	87
VI. RECOMENDACIONES	89
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	90
ANEXOS.....	97

Área: Gestión y administración de la educación.

Tema: Formación docente en los institutos y las universidades.

Fecha de sustentación: 12 de agosto del 2022



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Impacto del equilibrio emocional en la relación satisfacción económica, el proyecto de vida y la satisfacción personal.....	35
Figura 2.	Las dimensiones de la felicidad.	36
Figura 3.	Jerarquía de las necesidades de maslow	37
Figura 4.	Proceso económico de la satisfacción de las necesidades humanas	38
Figura 5.	Dinámica de la satisfacción económica y la motivación personal.....	63
Figura 6.	Ubicación de la unidad de segunda especialidad de la universidad nacional del altiplano de puno. Elaborado en google maps.	64
Figura 7.	Diagrama de dispersión entre la satisfacción económica y la motivación personal.	78
Figura 8.	Diagrama de dispersión entre la satisfacción fisiológica y la motivación personal.	80
Figura 9.	Diagrama de dispersión entre la seguridad financiera y la motivación personal.	82
Figura 10.	Diagrama de dispersión entre la realización personal y la motivación personal.	84



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Matriz de satisfactores y necesidades	39
Tabla 2	Matriz de la dimensión satisfacción fisiológica, sus descriptores y su relación con la matriz de satisfactores y necesidades.	41
Tabla 3	Matriz de la dimensión seguridad financiera, sus descriptores y su relación con la matriz de satisfactores y necesidades.	42
Tabla 4	Matriz de la dimensión realización personal, sus descriptores y su relación con la matriz de satisfactores y necesidades.	43
Tabla 5	Tabla de motivaciones.	54
Tabla 6	Tabla de motivaciones e indicadores.	55
Tabla 7	Matriz de la dimensión motivación extrínseca, sus descriptores y su relación con la matriz de satisfactores y necesidades.	56
Tabla 8	Matriz de la dimensión motivación intrínseca, sus descriptores y su relación con la matriz de satisfactores y necesidades.	57
Tabla 9	Matriz de la dimensión motivación trascendental, sus descriptores y su relación con la matriz de satisfactores y necesidades.	58
Tabla 10	Población de estudio	66
Tabla 11	Significación del coeficiente de correlación de rho de spearman.....	68
Tabla 12	Valoración de las dimensiones de la satisfacción económica.....	71
Tabla 13	Valoración de la variable motivación personal.....	72
Tabla 14	Tabla de frecuencias de la variable satisfacción económica.....	73
Tabla 15	Tabla de frecuencias de la dimensión satisfacción fisiológica	74
Tabla 16	Tabla de frecuencias de la dimensión seguridad financiera.....	74
Tabla 17	Tabla de frecuencias de la dimensión realización personal	75
Tabla 18	Tabla de frecuencias de la variable motivación personal	76



Tabla 19	Estadísticos descriptivos entre satisfacción económica y motivación personal	77
Tabla 20	Tabla cruzada de correlación entre satisfacción económica y motivación personal	77
Tabla 21	Coefficiente de correlación entre satisfacción económica y motivación personal	78
Tabla 22	Estadísticos descriptivos entre satisfacción fisiológica y motivación personal	79
Tabla 23	Tabla cruzada de correlación entre satisfacción fisiológica y motivación personal	79
Tabla 24	Coefficiente de correlación entre satisfacción fisiológica y motivación personal	80
Tabla 25	Estadísticos descriptivos entre seguridad financiera y motivación personal	81
Tabla 26	Tabla cruzada de correlación entre seguridad financiera y motivación personal	81
Tabla 27	Coefficiente de correlación entre seguridad financiera y motivación personal	82
Tabla 28	Estadísticos descriptivos entre realización personal y motivación personal	83
Tabla 29	Tabla cruzada de correlación entre realización personal y motivación personal	83
Tabla 30	Coefficiente de correlación entre realización personal y motivación personal	84



ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

- BID.** - Banco Interamericano de Desarrollo
- CEA.** - Centros y Subcentros de Educación Alternativa
- CEBA.** - Centro de Educación Básica Alternativa
- CED.** – Cuestionario de beneficios económicos de Natalia Boada
- COAR.** – Colegio de Alto Rendimiento
- COVID.** - Enfermedad del coronavirus
- DRE.** – Dirección Regional de Educación
- EBA.** - Educación Básica Alternativa
- EPJA.** - Educación de Personas Jóvenes y Adultas
- IBM SPSS.** - Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales
- MAWS.** - Escala de motivación en el trabajo
- MINEDU.** - Ministerio de Educación del Perú
- MINEDUBOL.** - Ministerio de Educación de Bolivia
- RED SUMMA.** - Laboratorio de Investigación e Innovación en Educación para América Latina y el Caribe
- SAT-LAB.** – Escala de satisfacción de Sonia Palma y Carrilo
- SL-SPC.** - Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo
- SUBCEA.** - Subcentros y Subcentros de Educación Alternativa
- UGEL.** - Unidad de Gestión Educativa Local Tambopata
- UNA - PUNO.** – Universidad Nacional del Altiplano de Puno



RESUMEN

La presente investigación determina la relación que existe entre la Satisfacción Económica y la Motivación Personal para elegir Estudiar la Segunda Especialidad en Educación Básica Alternativa (EBA), de la promoción 2021 de la Universidad Nacional del Altiplano, el fenómeno muestra el crecimiento de estudiantes en el programa de segunda especialidad en EBA durante los años 2020 y 2021 y los estudiantes, son docentes que laboran en esta modalidad realizan actividades de tipo económica o laboral durante el día y dedican el tiempo que resta, por la noche, a la modalidad EBA, por lo que, se desarrolló una investigación bajo el enfoque cuantitativo, de diseño transversal correlacional. Bajo el muestreo aleatorio simple, aplicado a la totalidad de la población sin distinción de estratos, se calculó una muestra de 186 sujetos en una población objetivo de 357 estudiantes, a quienes se les aplicó un instrumento validado a través del criterio de tres expertos y una prueba de confiabilidad con psicometría de Cronbach igual a 0,860, el instrumento posee 60 ítems que recogen datos de las variables satisfacción económica y motivación personal. Los resultados exponen que el 61,8% de encuestados se siente medianamente satisfecho en su economía, el 38,2% altamente satisfecho, es decir que los estudiantes en su mayoría no están completamente satisfechos con su economía. Se concluye y demuestra que existe una correlación positiva a moderada entre las variables satisfacción económica y motivación personal, con coeficiente Rho de Spearman igual a 0,519.

Palabras claves: Motivación personal, realización personal, satisfacción económica, satisfacción fisiológica, seguridad financiera.



ABSTRACT

The present investigation determines the relationship that exists between Economic Satisfaction and Personal Motivation to choose to Study the Second Specialty in Alternative Basic Education (EBA), of the promotion 2021 of the National University of the Altiplano, the phenomenon shows the growth of students in the second specialty program in EBA during the years 2020 and 2021 and the students, are teachers who work in this modality, carry out economic or labor-type activities during the day and dedicate the remaining time, at night, to the EBA modality, for Therefore, an investigation was developed under the quantitative approach, with a correlational cross-sectional design. Under simple random sampling, applied to the entire population without distinction of strata, a sample of 186 subjects was calculated in a target population of 357 students, to whom an instrument validated through the criteria of three experts and one expert was applied. reliability test with Cronbach psychometry equal to 0.860, the instrument has 60 items that collect data on the variable's economic satisfaction and personal motivation. The results show that 61.8% of respondents feel moderately satisfied with their economy, 38.2% highly satisfied, that is, the majority of students are not completely satisfied with their economy. It is concluded and shown that there is a positive to moderate correlation between the variable's economic satisfaction and personal motivation, with Spearman's Rho coefficient equal to 0.519.

Keywords: Personal motivation, personal fulfillment, economic satisfaction, physiological satisfaction, financial security.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

La tesis determina la relación que existe entre la las variables satisfacción económica y la motivación personal en profesores que estudian la segunda especialidad en EBA de la UNA - PUNO. Se conoce que la satisfacción laboral es un componente importante en el desempeño de muchos profesionales, sin embargo, los estudios encontrados profundizan muy poco en aspectos como la satisfacción económica, satisfacción fisiológica y la realización personal como impulsoras de la motivación, los cuales son abordados en este trabajo. A través métodos estadísticos se logró hallar la relación entre las variables y categorías, las cuales fueron analizadas desde un marco teórico que sostiene el planteamiento. Se llegó a concluir la presencia de una relación positiva moderada entre la satisfacción económica y la motivación personal.

De acuerdo a los requisitos de la Coordinación de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Educación de la UNA-Puno, se abordaron cuatro capítulos. El primer capítulo aborda el planteamiento de la investigación, la descripción del problema, los objetivos y el argumento de la justificación. En el segundo capítulo, se desarrolla la revisión de la literatura, los antecedentes investigativos encontrados y el marco conceptual con las definiciones puntuales planteadas para el objetivo de la investigación.

El tercer capítulo, refiere los materiales y métodos utilizados en la investigación, se especifican los procedimientos realizados para lograr el objetivo. El cuarto capítulo, muestra los resultados encontrados en la tesis y se describen las relaciones entre las variables y los valores alcanzados en cada relación planteada, así como la discusión final, la similitud y la diferencia con los antecedentes descritos en el estudio.



Los capítulos cinco y sexto, plantean las conclusiones y las sugerencias finales, ambos aspectos del trabajo fueron desarrollados teniendo en cuenta las recomendaciones de diferentes bibliografías sobre investigación científica, donde se llega a concluir de manera general que, a mayor crecimiento de la variable satisfacción económica, mayor será la motivación personal.

Finalmente, en los séptimo punto y Anexos, se han referenciado la bibliografía consultada y se muestran los instrumentos y documentos de relevancia que le dan sustento de verdad al presente trabajo.

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La enseñanza a jóvenes y adultos ha sido fuertemente marcada por un corte andragógico, que con los años se ha enraizado y ha generado una serie de conceptos y percepciones acerca de la forma en que se debe brindar el servicio educativo a estos estudiantes, formas y percepciones que tienen que ver con la distribución de turnos, flexibilidad, formación docente y hasta niveles de calidad de los servicios educativos.

Muchos países tienen políticas de atención a jóvenes y adultos que no pueden acceder de manera regular a la escolaridad, en Chile por ejemplo, esta atención se denomina EPJA (Educación de Personas Jóvenes y Adultas), se brinda en formas regulares y flexibles, los docentes que enseñan son profesores de educación básica o media quienes a través de cursos y especializaciones certifican para la enseñanza en este nivel, así mismo, esta modalidad es fuertemente impulsada por el Ministerio de Educación de ese país (Feres & López, 2018; Ley 19961, 2004; Ley 20903, 2016).

En Bolivia, la educación para jóvenes y adultos es denominada Educación Alternativa y busca la atención en programas educativos donde se atiende a jóvenes y



adultos a nivel de alfabetización y post alfabetización en los centros y subcentros de Educación Alternativa para personas mayores de 17 años y que brinda también formación técnica (CEAs y SubCEAs), los docentes y facilitadores de esta modalidad son profesionales normalistas, técnicos superiores y técnicos medios dispersos entre las zonas urbanas y rurales del país (Resolución Ministerial 0001/2020, 2020).

En el Perú la Educación Básica Alternativa (EBA) atiende a jóvenes, adultos, niños y adolescentes y está reconocida como una modalidad del sistema educativo, se imparte en Centros de Educación Básica Alternativa (CEBA). La modalidad era conocida como “nocturna” porque generalmente funcionaba en turnos alternados con la educación secundaria y primaria de menores. Los profesores que enseñan en esta modalidad son docentes de educación básica que, a través de una certificación a nivel de diplomado, especialización o título profesional pueden concursar para una plaza.

En la región Madre de Dios, la modalidad de EBA se imparte en el turno de la noche que empieza con sesiones presenciales a partir de las 18:00 a 23:00 aproximadamente, así mismo, sábados y domingos durante todo el día con recesos para el refrigerio.

El fenómeno muestra que muchos de los docentes que laboran en esta modalidad vienen realizando una actividad de tipo económica o laboral durante el día y dedican el tiempo que resta, por la noche, a la Educación Básica Alternativa (Paiba, 2015). Durante el día trabajan en la Educación Básica Regular como docente nombrado o contratado, o en otra actividad profesional en el sector público o privado, o asumen un cargo directivo o jerárquico, o realizan una actividad empresarial, esto se corroboró en una entrevista a Abel Torres Yana, director del CEBA Carlos Fermín Fitzcarrald en Puerto Maldonado en



2019, quien manifestó su molestia porque este hecho no permitía el compromiso y la exigencia que se requiere del docente.

La normativa vigente y la poca cantidad de profesores con título en EBA, más la flexibilidad y el horario en que se imparte la modalidad, que normalmente es de noche, sábados y domingos, abren la posibilidad de contratar a docentes que trabajan en doble turno, siempre en cuando no haya incompatibilidad horaria o de distancia (Congreso Constituyente Democrático, Constitución Política del Perú, 1993, Artículo 40).

Los especialistas de gestión pedagógica y directores de los CEBA, manifiestan que, los profesores que contratan en Educación Básica Alternativa y tienen una doble jornada laboral, asumen la docencia en este nivel con poca responsabilidad y mucha precariedad, manifestando abiertamente que los docentes “toman la modalidad, como un cachuelo”, término que en la jerga peruana es usada frecuentemente para expresar que una persona se dedica a trabajos temporales que le generan ingresos.

En los últimos años, durante las adjudicaciones de plazas en los Procesos de Contrato Docente en la UGEL Tambopata, el colectivo docente, haciendo bullas, muestra su desacuerdo y rechazo cuando un docente nombrado o contratado en Educación Básica Regular, pretende asumir el cargo de docente de Educación Básica Alternativa, a pesar de encontrarse en el cuadro de méritos correspondiente y ampararse en la normativa vigente, llegando a manifestar la misma opinión, descrita en el párrafo anterior.

Esta misma opinión se ha escuchado algunas veces dentro del programa de Segunda Especialidad en Educación Básica Alternativa de la Universidad Nacional del Altiplano.



Se observa que las opiniones generadas impactan negativamente en los profesores que asumen la función docente en Educación Básica Alternativa y generan suspicacias en el entorno en el que se desenvuelven, siendo estos “marcados o vigilados”, por la dirección, los especialistas, la jefatura de Gestión Pedagógica, tanto que públicamente se refieren a una supervisión exhaustiva para estos docentes, a modo de amenaza.

Rosas (2016) muestra la relación existente entre la satisfacción laboral y su incidencia en el compromiso organizacional en profesores de EBA, donde halla que un 57,1% de docentes se siente insatisfecho con la tarea educativa en la modalidad, además, determina una correlación significativa, con un coeficiente de Pearson de 0,247, entre las dimensiones beneficio económico y el compromiso organizacional, donde el 59,3%, se mostraron insatisfechos con los beneficios económicos por parte del Ministerio de Educación. Por otra parte, Huanca (2018), encuentra “que los docentes no se sienten satisfechos con los ingresos económicos obtenidos en su labor diurna, incluso, aquellos que asumen algún cargo con una remuneración que supera el promedio” (p.73), este estudio lo realiza en un grupo de profesoras de educación inicial, de los cuales el 43% de vez en cuando está conforme con el salario que recibe. Estos dos ejemplos exponen la insatisfacción económica de muchos docentes de diferentes niveles y modalidades. En una entrevista al profesor Miguel Angel Ludeña la Torre, docente en EBA en el año 2019 y especialista en Riesgos y Desastres de la UGEL Tambopata, quien confirmó lo citado.

Las opiniones manifestadas por los que están en desacuerdo en que el docente o la docente debe tener un solo trabajo en el sector, genera división en los profesores contratados y nombrados, entre los que trabajan en educación básica regular y los que trabajan en educación básica alternativa, entre los que tienen especialización y los que no la tienen, entre especialistas y docentes, llegando incluso a que comisiones de contrato



docente sobrepongan criterios personales por encima de la normativa vigente, creando un clima institucional negativo en los CEBA y en todo el Sector Educación de Madre de Dios.

Por otra parte, se observa que no se toma mucha atención al potencial profesional de los docentes que contratan en la modalidad de EBA, ya que como se mencionó son docentes que asumen un cargo jerárquico, tienen otra carrera profesional, desempeñan otra labor docente, se desempeñan como propietarios de negocios, entre otros y que tal vez, podrían aportar profesionalmente al logro de a los aprendizajes en la modalidad.

En el año 2020, durante la pandemia por el COVID-19, el Programa de Segunda Especialidad en Educación Básica Alternativa de la UNA-Puno, ha tenido 220 matriculados, y en el año 2021 a 357, notándose una fuerte variación e incremento de profesores que han postulado e ingresado al programa. Es importante conocer las motivaciones personales que les hacen elegir la Segunda Especialidad en Educación Básica Alternativa y es una obligación de las instituciones formadoras de facilitadores, docentes y especialistas en Educación Básica Alternativa albergar a personas idóneas, que asuman la labor docente en Educación Básica Alternativa con responsabilidad, un alto sentido de equidad e igualdad de oportunidades.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la Satisfacción Económica y la Motivación Personal para elegir Estudiar la Segunda Especialidad en Educación Básica Alternativa, en la Universidad Nacional del Altiplano - 2021?



1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre la Satisfacción Fisiológica y la Motivación Personal para elegir Estudiar la Segunda Especialidad en Educación Básica Alternativa, en la Universidad Nacional del Altiplano - 2021?
- ¿Cuál es la relación entre la Seguridad Financiera y la Motivación Personal para elegir Estudiar la Segunda Especialidad en Educación Básica Alternativa, en la Universidad Nacional del Altiplano - 2021?
- ¿Cuál es la relación entre la Realización Personal y la Motivación para elegir Estudiar la Segunda Especialidad en Educación Básica Alternativa, en la Universidad Nacional del Altiplano - 2021?

1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Hipótesis general

Existe un grado de relación significativa entre la Satisfacción Económica y la Motivación Personal para elegir Estudiar la Segunda Especialidad en Educación Básica Alternativa, en la Universidad Nacional del Altiplano - 2021.

1.3.2. Hipótesis específicas

- Existe un grado de relación significativa entre la Satisfacción Fisiológica y la Motivación Personal para elegir Estudiar la Segunda Especialidad en Educación Básica Alternativa, en la Universidad Nacional del Altiplano - 2021.
- Existe un grado de relación significativa entre la Seguridad Financiera y la Motivación Personal para elegir Estudiar la Segunda Especialidad en Educación Básica Alternativa, en la Universidad Nacional del Altiplano - 2021.



- Existe un grado de relación significativa entre la Realización Personal y la Motivación para elegir Estudiar la Segunda Especialidad en Educación Básica Alternativa, en la Universidad Nacional del Altiplano - 2021.

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

La gerencia de la educación es una disciplina que demanda ciertas habilidades y conocimientos del mundo moderno, actualmente los administradores, los formadores, los docentes y todos los administrados en el sector, asumen cargos que muchas veces son acompañados de pocas habilidades y opiniones poco científicas que influyen en su rol de administrador de la educación.

Esta tesis amplía la discusión teórica de las variables satisfacción económica y motivación personal, por ser las que resaltan en la problemática presentada. La profundización teórica de las dimensiones, modelos e indicadores permite comprender el fenómeno y su dinámica, sus posibles relaciones y aterrizar en conceptos comprensibles. Los argumentos científicos, antecedentes, conceptos y teorías relacionadas expuestos, impactan positivamente en la gestión y gerencia de la educación, porque permiten conocer la realidad educativa expuesta y que esta pueda ser manejada con argumentos probados o refutados científicamente.

Este trabajo alcanza su nivel de importancia porque al determinar la relación entre el satisfacción económica y motivación personal, se aplica un enfoque científico y metodológico riguroso, teniendo en cuenta aspectos de orden investigativo donde se demuestran las relaciones utilizando técnicas estadísticas probadas, validando instrumentos, teorías y conceptos que servirán de antecedente de inicio, comparación, de discusión.



La finalidad del trabajo es contribuir a elevar el desempeño docente y el clima institucional dentro del sector educación en la UGEL Tambopata, teniendo en cuenta que los docentes que forman parte de la población de estudio en algún momento integraron, integran o integrarán el colectivo de docentes de la Educación Básica Alternativa. Conocer sus percepciones, acerca de bienestar económico y motivación personal, permite saber qué tan satisfechos están con su presente profesional y económico, este conocimiento ayuda a la toma de decisiones dentro del sector y contribuye al fomento de oportunidades de desarrollo profesional y económico, que luego se verán reflejados en el proceso educativo y la relación con la comunidad, ya que una persona que no transmite bienestar, poco podrá contribuir al clima institucional. Así mismo, los gestores que no conocen las potencialidades de su personal, ofrecerán pocas o nulas oportunidades de desarrollo profesional y por ende de satisfacción personal, económica y laboral.

Entre los propósitos que van más allá del hecho investigativo, el trabajo pretende servir de referente teórico y metodológico para que las instituciones formadoras de docentes en Educación Básica Alternativa incluyan en sus programas educativos el desarrollo personal como factor de importancia para la efectividad de la enseñanza y el logro de aprendizajes en la Educación Básica Alternativa, con un enfoque ético y sobre todo el compromiso con la modalidad. El presente trabajo se apoya en los lineamientos establecidos en las “Líneas y Temas de Investigación Facultad de Ciencias de la Educación” de la Universidad Nacional del Altiplano, específicamente en el tema de “Formación docente en los Institutos y las Universidades” que corresponde al área de “Gestión y Administración de la Educación”.



1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la Satisfacción Económica y la Motivación Personal para elegir Estudiar la Segunda Especialidad en Educación Básica Alternativa, en la Universidad Nacional del Altiplano – 2021.

1.5.2. Objetivos específicos

- Identificar la relación que existe entre la Satisfacción Fisiológica y la Motivación Personal para elegir Estudiar la Segunda Especialidad en Educación Básica Alternativa, en la Universidad Nacional del Altiplano - 2021.
- Establecer la relación que existe entre la Seguridad Financiera y la Motivación Personal para elegir Estudiar la Segunda Especialidad en Educación Básica Alternativa, en la Universidad Nacional del Altiplano - 2021.
- Describir la relación que existe entre la Realización Personal y la Motivación para elegir Estudiar la Segunda Especialidad en Educación Básica Alternativa, en la Universidad Nacional del Altiplano - 2021.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

Arévalo (2021) determina la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en un grupo de docente en Ecuador. La investigación no experimental de diseño correlacional y asociativo con dos cuestionarios de escala ordinal y confiabilidad probada de 0,755 y 0,768 demuestra que la motivación no se relaciona directamente con la satisfacción laboral ya que la R de Spearman, alcanzó 0,206.

Flores (2019) describe el grado de relación entre la satisfacción laboral, incentivo laboral y estrés laboral. La tesis fue aplicada a docente y administrativos en un instituto educativo en Bolivia aplica tres instrumentos: test de salud total (TST), cuestionario 1 y 2 de ámbito laboral” a la población total. El estudio de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo correlacional y con diseño no experimental concluye que la correlación es altamente significativa entre el incentivo y estrés, entre el estrés y satisfacción laboral, y la satisfacción e incentivo laboral.

Pachas (2020) determina la relación entre la motivación y satisfacción laboral en una muestra de 160 personas de una población objetiva de 274 trabajadores en Perú, con un enfoque cuantitativo de nivel básico. Al contrastar las hipótesis se encuentra que existe una relación significativa $p = 0.0000$ entre las variables y los parámetros a correlacionar. Los resultados muestran que el 80% de los empleados están motivados y el 68% se sienten laboralmente satisfechos.



Mendoza (2021) analiza la relación entre la satisfacción laboral y motivación profesional. El estudio realizado en Lima. El estudio se realizó utilizando con los cuestionarios: Duche para satisfacción laboral y Marin y Placencia para motivación. La población fu el 100% del personal docente. Los resultados muestran que existe una relación positiva y significativa entre las variables de investigación con el coeficiente $Rho = 0,804$ y el nivel de significación por debajo de $0,05 (0,000)$, además del alto valor medio de los parámetros de condiciones laborales tiene 56%, y los factores insatisfactorios 51%.

Ibañez (2021) determina la influencia de la satisfacción laboral en el desempeño profesional, el estudio se aplico a docente el COAR la Libertad en Perú. Se realizaron dos encuestas a todos los empleados, los resultados mostraron que los empleados estaban satisfechos, una de las razones fue que sintieron la confianza necesaria para expresar sus opiniones y mantener un espíritu de trabajo en equipo alto en el trabajo de educación. Del mismo modo, el logro de los buenos docentes se basa en gran medida en su capacidad para construir con confianza y empatía relaciones interpersonales con y entre todas las estudiantes basadas en el afecto, la honestidad, la confianza, el respeto y la empatía entre ellos y cooperar.

Limaymanta (2021) describe los factores a la satisfacción laboral de profesores universitarios, en Perú. La metodología inicio con la construcción de un instrumento para recoger información y determinar factores que configuran la satisfacción laboral. Bajo un estudio de enfoque cuantitativo con un diseño transversal no experimental y escala de correlación en una muestra de 98 docentes demostró que los factores planteados no están relacionados con la satisfacción laboral. Cabe mencionar que en este caso el factor económico no ha sido incluido.



Burgos y Cabieses (2020) determinó la relación entre la motivación en el trabajo y satisfacción laboral, el estudio se desarrolló en Perú dentro de una organización educativa a una muestra de 90 profesores a quienes se les aplicó dos instrumentos la escala MAWS de motivación al trabajo y la escala de satisfacción laboral. Bajo el método inductivo-deductivo para la prueba de hipótesis, y el diseño transversal. El trabajo concluye que, el factor motivación tiene un nivel de significancia menor a 0,05 ($p=0,01 < 0,05$), interpretando que la motivación en el trabajo está en relación con la satisfacción laboral de los profesores.

Acevedo y Contreras (2021) determina la relación que existe entre la satisfacción y el desempeño laboral en Huancayo - Perú, bajo una tesis de tipo cuantitativo, descriptivo de diseño no experimental, en una muestra de 68 sujetos, aplicando la escala SL-SPC y el cuestionario CED de Natalia Boada, concluye que, el 50% de los docentes con carga administrativa están entre satisfechos y muy satisfechos con los beneficios económicos, lo que demuestra que existe una correlación moderada entre los beneficios económicos y la tasa de productividad laboral.

Chahuara (2021) analiza la relación entre la satisfacción laboral y la implicancia económica, en Perú. Bajo un estudio de tipo descriptivo y correlacional con una muestra no probabilística por conveniencia, utilizando el instrumento de Marin y Placencia (2017), demuestra que los resultados alcanzan un coeficiente Pearson = 0,270, que determina la correlación positiva de regular intensidad.

Valencia (2019) determina y analiza la relación entre las variables motivación del personal docente y satisfacción laboral, Puno – Perú. El estudio de diseño correlacional, no experimental y descriptivo recoge los datos a través de la escala R-MAWS y el test SL- SPC. El trabajo concluye que existe una correlación positiva, directa y altamente significativa entre la motivación y la satisfacción laboral del profesor con un valor de



0,810, así mismo se encontró un nivel regular de motivación igual a 85% y satisfacción laboral en nivel medio igual a 95%.

Bautista (2021) describe la satisfacción laboral en docentes de EBA. El estudio de tipo descriptivo, cuantitativo, de corte transversal y nivel básico, aplico la escala SL-Valderrama un total de 60 docentes bajo el muestreo no probabilístico intencionado. El estudio concluye que la dimensión económica influye en la satisfacción laboral y que los docentes se sienten satisfechos con los factores extrínsecos: retribución económica, el horario de trabajo y el clima laboral.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. La satisfacción económica

Para definir la satisfacción económica, es importante analizar diferentes conceptos abordados a lo largo del tiempo, sobre todo los planteados por algunas disciplinas en que, la economía y la satisfacción de necesidades humanas tienen una relación directa.

La satisfacción económica, ha sido definida desde el enfoque de la remuneración justa, planteada por Fayol (1916), quien refirió que la remuneración del empleado ha de ser lo más equitativa y esta debe permitir la satisfacción personal y la empresa. En los años treinta, los estadounidenses Louis Davis y James Taylor y el inglés Ray Wild, utilizaron la definición de las necesidades relacionadas al anhelo de los empleados, bajo el enfoque de calidad de la vida laboral, entre estas necesidades se encontraba la satisfacción económica.

Estos dos enfoques concuerdan con el estudio de Lora y Chaparro (2008) desarrollado para el BID, donde relaciona directamente la satisfacción y el nivel de



ingreso económico, desde el enfoque de la teoría económica básica. Aduciendo, que el crecimiento económico es una dimensión de la satisfacción de los individuos.

Es fundamental conocer que, la satisfacción económica es el resultado de un conjunto de necesidades, experiencias positivas, deseos materiales y realistas que el ser humano necesita cubrir para sentirse satisfecho económicamente (Martínez, 2006; Solberg y col., 2002).

Estas, han sido definidas desde diferentes perspectivas, tal es el caso de Maslow y Green (1943), quienes plantearon cinco niveles de necesidades. Las necesidades de seguridad están en el nivel 2, que básicamente son el empleo y la vivienda. Así mismo, en la teoría de existencia, relación y crecimiento de Clayton Alderfer las necesidades económicas se ubicarían en el primer nivel denominado la existencia, relativo a supervivir y estar bien mentalmente. Considerando estos aportes, si estas necesidades, son cubiertas serían parte de la satisfacción económica (Turienzo, 2016).

2.2.1.1. Características de la satisfacción económica

a) Satisfacción económica y su relación con la satisfacción laboral

Sabiendo que, las personas, en general, trabajan por una remuneración que satisface sus necesidades, las cuales son prioridades fundamentales y personales. Es sustancial decir que la satisfacción económica forma parte de la satisfacción laboral, ya que la satisfacción en general son sentimientos afectivos a la labor derivada del trabajo y que pueden ser positivas o negativas (Caballero, 2002). Así mismo, la satisfacción económica se implica en la satisfacción laboral, porque en esa correspondencia de complacencia están los incentivos económicos (Hannoun y Fornero, 2011).



b) Satisfacción económica y su relación con la calidad de vida

Para entender la relación entre satisfacción económica y la calidad de vida, es importante mencionar que en la antigua Grecia existió el concepto de “vivir bien”, al cual se refirieron destacados como Sócrates, Platón y Aristóteles. Sócrates entendió la frase como estar “bendecido” de la misma forma en la que los dioses lo están. La misma palabra muchas veces se refirió a felicidad que se obtenía de los banquetes y de lo que se podía adquirir. Este concepto evolucionó en la Grecia de Aristóteles, dando a comprender que el bienestar total, denominado eudaimonia 2, es alcanzar un estado de bienestar basado en la virtud como la posesión de ciertos bienes corporales y bienes externos que se diferencia de eudaimonia 1, de lo material, (Robinson y Lefka, 2009).

En la actualidad, la satisfacción económica produce sentimientos combinados que hacen que las personas perciban su existencia como un nivel de bienestar alcanzado, a esto se le llama calidad de vida que tiene variables objetivas y subjetivas (Cardona y Agudelo, 2007).

La calidad de vida se puede alcanzar a través de la economía personal y como efecto se produce la satisfacción económica. Esta es medible por la capacidad económica para satisfacer ciertos aspectos relacionados a la calidad de vida, como son el adecuado descanso y alimentación, adquisición de bienes y servicios, crecimiento personal y recreación, entre otros que en particular son parte de la renta y la riqueza (Álvares, 2016).

c) Satisfacción económica y su relación con la vida familiar

La satisfacción económica, es posible gracias a la contribución colectiva los sujetos de la estructura familiar, tal es así que la satisfacción con los ingresos depende muchas veces de la cantidad de miembros en la familia (Lind, 2015). La satisfacción



económica personal satisface las necesidades económicas de la familia. Todo sujeto que pertenece a un grupo familiar y tiene un rol como miembro responsable de la economía familiar, por lo tanto, si mayores son los recursos de la célula familiar mayor será la contribución al bienestar social (Salcedo et al., 2018). Es necesario aclarar que la función económica familiar es la que produce mayores repercusiones sobre las demás, la estructura familiar y la relación de los géneros (Pineda, 1998).

La vida familiar depende de la satisfacción económica, existen características básicas como el salario suficiente para atender las necesidades familiares, la capacidad de ahorro para afrontar las etapas de la familia, la capacidad económica para recrearse y educarse, la adquisición de bienes y servicios que le dan estatus y posicionamiento, así como la evaluación de la felicidad de la persona por sus amigos, familiares y cónyuge (Lind, 2015).

2.2.1.2. Enfoques de la satisfacción económica

a) El enfoque psicosocial de las necesidades humanas

En este enfoque las necesidades son satisfechas a través de bienes económicos, luego surgen otras actualizaciones de necesidades que tendrán nuevos satisfactores que serán satisfechos con bienes económicos de manera iterativa, tal es así que las necesidades se convierten en satisfactores y estos en necesidades que pueden ser individuales y colectivas en este último cuando se tratan de familias. Es decir, las necesidades se actualizan cada vez que se adquieren bienes económicos y alteran el rango o la importancia de una necesidad (Max-Neef et al., 1986).

En las jerarquías planteadas por Maslow, se definen categorías a partir de necesidades básicas que son de tipo fisiológico (hambre, sed, sueño), hasta la más alta



denominada autoactualización que consiste en utilizar los talentos y capacidades personales con el fin de satisfacer todas las otras necesidades, así mismo está la necesidad de seguridad donde el individuo busca un entorno constante, seguro y previsible para existir (Frager y Fadiman, 2003). La satisfacción económica, responde a satisfacer las necesidades en el orden piramidal de Maslow.

La necesidad es el costo de funcionar como ser humano en la sociedad, lo cual se verá concretado como necesidades finales: salud física y autonomía personal, la personas que no son capaces de satisfacerlas no funcionan como miembro de la sociedad, los grupos humanos con recursos limitados tiene menos control y más restricciones y su bienestar emocional es limitado (Grasseti, 2018; Cloninger, 2003; Lachman y Weaver, 1998).

Los indicadores de la satisfacción económica se describen como la satisfacción con el descanso, la recreación, el deporte, la obtención servicios y bienes que se enmarcan en necesidades más básicas, existen otros indicadores como la capacidad para establecer horarios de trabajo, la capacidad económica de consumir alimentos adecuados, capacidad de ahorro, salario suficiente, que responden a las necesidades de seguridad, está otro grupo de necesidades como la autenticidad, la congruencia, el desarrollo personal y el crecimiento profesional que son parte de la autoactualización de las necesidades, el cual es un proceso continuo en el que se actualiza el propio potencial, y se relaciona con la forma de vida, trabajo y vinculación con el entorno, no es la consecución de un solo objetivo (Frager y Fadiman, 2003).

b) El enfoque económico de las necesidades humanas

Para inferir en las ideas del enfoque económico de las necesidades humanas, es importante partir de algunas definiciones citadas en Alejo et al., (2008), quien sugiere que



la satisfacción es una conducta económica resultado de causas psíquicas como el deseo y la carencia; estas son influenciadas de supuestos como la conducta económica, el tipo de consumidor, el precio, la capacidad de consumo, la producción y el capital.

Según Rodríguez (2001) las necesidades se sitúan la esfera personal y pública del ser. La esfera personal se satisface con los gastos de consumo personal como la adquisición de mercancías y la esfera pública mediante el acceso a gastos de consumo público como los servicios sociales, la financiación, los bienes públicos, alquiler o renta.

2.2.1.3. Dimensiones de la satisfacción económica

a) La satisfacción fisiológica

Según Maslow, se pueden distinguir dos tipos de necesidades: primarias y fisiológicas; estas últimas son características del comportamiento animal y pertenecen al conjunto de necesidades de supervivencia, junto con las necesidades de seguridad denominadas también necesidades de existencia (Chóliz, 2014; Espinoza, 2006).

La satisfacción fisiológica, responde a dos procesos biológicos importantes, la homeostasis y la activación, que son respuestas biológicas y nerviosas. Estas necesidades responden a la supervivencia y la motivación biológica del individuo y se definen como procesos homeostáticos y son tres: la sed, hambre y sueño. Existen también otros procesos homeostáticos relacionados a la motivación como la regulación de temperatura, la sexualidad o agresividad, el sexo, el refugio y el calor (Chóliz, 2014; Maslow, 1991).

En el contexto laboral la satisfacción fisiológica se presenta en dos grupos que se denominan factores higiénicos y factores motivacionales, planteados en el modelo de Herzberg, estos son:



- Las condiciones físicas y ambientales del trabajo.
- Los beneficios sociales.
- Las políticas de la empresa.
- El tipo de supervisión recibida.
- El clima de las relaciones entre los directivos y empleados.
- Las normas internas.
- Las oportunidades
- Otros.

La satisfacción fisiológica, se define como la capacidad del ser humano para satisfacer sus necesidades básicas, porque responde a las necesidades primarias (Espinoza, 2006).

b) La seguridad financiera

La seguridad financiera responde a las necesidades de seguridad de todo ser humano y se activa cuando se satisfacen razonablemente las necesidades fisiológicas. Para que un ser humano sienta o esté satisfecho financieramente, debe tener la capacidad de ahorrar en función de su trabajo como fuente legítima. Esta capacidad le proporciona al individuo la posibilidad de satisfacer necesidades personales y familiares (Breñas, 2018; Meli y Bruzone, 2006; Breñas, 2018).

En una sociedad de consumo de bienes y servicios, la recompensa financiera otorga mayor satisfacción personal que recibir alabanzas o reconocimientos, esta es la capacidad de generar ingresos mediante el trabajo, que es una condición propia de todas las personas y es el vehículo para su realización y enfoque de sus metas, mejora de su perfil profesional y proceso laboral (Flores, 2013). Todo ser humano desea estar protegido y sentirse seguro, esto le causa satisfacción y le hace sentir seguro. Para lograr



esta seguridad o recompensa, requiere de finanzas disponibles, recurre al ahorro y destina un fondo económico para imprevistos o proyectos futuros, esta seguridad o recompensa financiera es considerada una medida del éxito (Flores, 2013),

La seguridad financiera, también es denominada libertad o autonomía financiera, conceptualizada en el ámbito económico y financiero como la capacidad de las personas para poder obtener la mayor gama de bienes y servicios, que puede contribuir poco o nada a dar ese sentido íntimo de libertad y de autonomía que todos los seres humanos anhelan y que está basada en el ahorro y el dinero, este último que es capaz de crear relaciones entre los seres humanos, pero deja a otras fuera de ellas, pues constituye el equivalente exacto de las prestaciones objetivas, que diferencian y se manifiestan en la personalidad y la libertad. (Manjarres y Martínez de Jinete, 1999; OM et al., 2016; Simmel, 1958).

c) La realización personal.

La realización personal o autorrealización (RA) se puede definir como el uso y pleno aprovechamiento de los talentos, habilidades, potencialidades, etc. La persona que está satisfecha consigo misma y da su mejor esfuerzo es la que ha desarrollado el máximo nivel de habilidad. Estas habilidades pueden ser idiosincrásicas o genéricas y son consistentes con el postulado de Nietzsche: "Sé quién eres" (Maslow, 1991).

Las personas que son reconocidas como personas sanas tienen un rasgo llamado "ojos inocentes" porque no tienen miedo a lo desconocido y no pierden el tiempo disparando fantasmas. No se ajustan a lo familiar o, en cierta medida, a la confianza, la seguridad, la definición y el orden, y se aceptan a sí mismos en niveles y niveles más bajos, como el amor, la seguridad, la pertenencia, la autoestima y el honor, y tienen un comportamiento relativamente espontáneo. y mucho más espontáneos en su vida interior, pensamientos e impulsos. Su comportamiento se distingue por la sencillez y naturalidad,



falta de artificialidad. Habitualmente los individuos autorrealizados tienen una misión en la vida, sus valores son universales y en referencia a un siglo más que a un momento, se puede afirmar que tienden al pensamiento y sentido filosófico (Maslow, 1991; Huxley, 1944).

Las personas conscientes de sí mismas disfrutan de la soledad y la intimidad, a menudo defendiéndose de las discusiones y manteniendo la calma frente a las cosas vergonzosas. Son fácilmente desapegados, reservados, tranquilos y serenos. Para que puedan aceptar las adversidades personales sin reaccionar con tanta dureza como las personas normales. Esto se debe a que tienden a apegarse a su propia interpretación de la situación, en lugar de confiar en lo que otros sienten o piensan al respecto. Están inspirados por el impulso de crecer, no por falta de motivación y dependen de su propio potencial y recursos latentes. (Maslow, 1991; Huxley, 1944). Existen otras características de la persona autoconsciente (AR), tales como: conciencia clara, inocencia o novedad; experiencias últimas o experiencias místicas; cercanía humana o deseo sincero de ayudar a la humanidad, humildad y respeto, o profundo sentido de la democracia; relaciones interpersonales más y más profundas; moral, no relacionada con las ideas generalmente aceptadas de bueno y malo; enfoque a la meta y no en los medios; extraordinario sentido del humor, nada hostil, sin sentido de superioridad; la originalidad y la inocencia de los niños, la creatividad universal. En consecuencia, la realización personal es un sentimiento interno de éxito en las acciones y pensar racional para conseguir más (Razeto, 1988; Gordon et al., 2018; Maslow, 1991).

2.2.1.4. Modelos de la satisfacción económica

a) Modelo de la relación entre el proyecto de vida y la satisfacción económica.

Este modelo explica la relación matemática entre el proyecto de vida, la satisfacción económica, la satisfacción personal y el equilibrio emocional. El modelo se determinó después de la aplicación a 397 profesionales, desde un enfoque del talento humano en tiempo de COVID, mostrado a continuación.



Figura 1. Impacto del equilibrio emocional en la relación satisfacción económica, el proyecto de vida y la satisfacción personal.

El modelo muestra la relación entre la satisfacción económica y el proyecto de vida y la satisfacción personal. (Lunas-Arocas, 2021, p. 33).

b) Modelo basado en la satisfacción laboral y la felicidad

Modelo desarrollado tras correlacionar la felicidad y la satisfacción laboral, y plantea que tanto la felicidad como la satisfacción laboral poseen fuertes interacciones con la edad, la remuneración, los estilos de vida y la profesión. Los autores señalan que

la situación económica como dimensión se refiere a como el dinero en sus distintas maneras puede afectar a la felicidad.



Figura 2. Las dimensiones de la felicidad.

El modelo muestra la dimensión situación económica y la relación de pertenencia con la felicidad (Marin et al., 2015).

c) Modelo de la satisfacción de las necesidades humanas y la economía.

Este es el modelo de referencia para todos los demás modelos, ya que es el más antiguo y fue planteado por Maslow en 1954, como respuesta a los estudios sobre la naturaleza humana. El modelo plantea y ordena las necesidades en niveles superiores e inferiores, con atributos diferentes, pero complementarios y consecutivos.



Figura 3. Jerarquía de las necesidades de Maslow

El modelo muestra la jerarquía de las necesidades humanas, a medida que se satisface una, la persona avanza en la jerarquía (Cloninger, 2003, p. 446).

d) El modelo del proceso económico en la satisfacción de las necesidades humanas

El proceso económico en que las necesidades humanas se desarrollan, inicia con el deseo de la necesidad de bienes y servicios, los cuales pueden ser satisfechos si se dispone de recursos para gestionar su uso o producirlos, finalmente se da la adquisición y consumo para la satisfacción de las necesidades. Este proceso corresponde a la categorización de las necesidades humanas según: importancia, naturaleza, carácter social y fin económico.

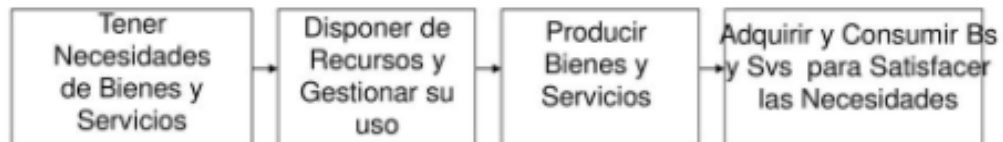


Figura 4. Proceso económico de la satisfacción de las necesidades humanas

El modelo muestra el proceso económico en el cual se desarrollan las necesidades humanas (Lunas-Arocas, 2021, p. 33).

2.2.1.5. Medición de la satisfacción económica

Para comenzar este apartado, es necesario introducir el concepto de satisfacción y su relación con las necesidades y la calidad de vida. La calidad de vida actual depende de la capacidad de satisfacer plenamente las necesidades humanas básicas. Los satisfactores son todos los bienes económicos y derrochadores que se utilizan para satisfacer necesidades, no cambian con el tiempo ni entre culturas, por lo que se vuelven finitos, pocos, divisibles. (Diaz Cruz et al., 2019; Guerra, 2014).

La tabla 1 es una matriz de necesidades existenciales y satisfactorias: deber, tener, hacer y ser; y en términos axiomáticos: la necesidad de existencia, protección, sentimiento, comprensión, participación, relajación, creatividad e identidad.

Tabla 1

Matriz de satisfactores y necesidades

Categorías Axiológicas	Categorías existenciales			
	Ser	Tener	Hacer	Estar
Subsistencia	1/ Salud física, salud mental, equilibrio, humor.	2/ Alimentación, abrigo, trabajo	3/ Alimentar, procrear, descansar, trabajar	4/ Entorno vital y social.
Protección	5/ Cuidado, adaptabilidad, autonomía, solidaridad.	6/ Sistemas de seguros, ahorro seguridad social, sistema de salud, derechos.	7/ Cooperar, prevenir, planificar, cuidar, curar, defender.	8/ Contorno vital y social, morada.
Afecto	9/ Autoestima, solidaridad, respeto, tolerancia, generosidad, sensualidad.	10/ Amistades, parejas, familia, animales domésticos, plantas.	11/ Hacer el amor, acariciar, expresar emociones, compartir	12/ Privacidad, intimidad, hogar, espacios de encuentro.
Entendimiento	13/ Conciencia crítica, receptividad, curiosidad, asombro, racionalidad.	14/ Literatura, maestros, políticas educativas y comunicacionales.	15/ Investigar, estudiar, experimentar, educar	16/ Ámbitos de interacción formativa.
Participación	17/ Adaptabilidad, receptividad, respeto.	18/ Derechos, responsabilidades, obligaciones.	19/ Afiliarse, cooperar, compartir, opinar, dialogar	20/ Ámbitos de interacción participativa.
Ocio	21/ Curiosidad, receptividad, imaginación, despreocupación, humor, tranquilidad.	22/ Juegos, espectáculos, fiestas, calma.	23/ Divagar, abstraerse, soñar, fantasear, jugar.	24/ Espacios de encuentro, privacidad, tiempo libre, ambientes.
Creación	25/ Imaginación, inventiva, curiosidad.	26/ Habilidades, destrezas, método, trabajo.	27/ Trabajar, inventar, construir.	28/ Ámbitos de Producción
Identidad	29/ Pertenencia, coherencia, autoestima	30/ Símbolos, lenguaje, costumbres, grupos de referencia, memoria histórica	31/ Comprometerse, integrarse, reconocerse	32/ Ámbitos de pertenencia.
Libertad	33/ Autonomía, determinación, rebeldía, tolerancia.	34/ Igualdad de derechos.	35/ Discrepar, optar, diferenciarse, desobedecer, meditar	36/ Plasticidad espacio temporal

Nota. Matriz de satisfactores y necesidades, ordenada en términos existenciales y axiológicos. Tomado de Max-Neef et al. (1986, p. 58).

Tal como manifiestan Max-Neef y Elizalde, et al. (1986), la matriz presentada es solo un ejemplo de tipos de satisfactores posibles, cada persona o grupo puede construir



y llenar según sea, su tiempo, su lugar o sus circunstancias, o bien según sus limitaciones o sus aspiraciones.

El modo de aplicación consiste en escoger un casillero el cual indica las formas para satisfacer la necesidad, ejemplo si se escoge el casillero número 3/, de la necesidad de subsistencia, le corresponden los satisfactores alimentar, procrear, descansar y trabajar, los cuales dan origen a otros bienes económicos como pueden el pago por un desayuno periódico, el tener un hijo o hija u otro satisfactor, la hora de descanso, el empleo remunerado o un trabajo pagado; todo con el fin de potenciar el hacer de la subsistencia.

Del cruce entre las dos dimensiones de la matriz, se obtienen 36 necesidades distintas, pero no todas están relacionadas a la variable en estudio, satisfacción económica, por lo que, se plantea un esquema de medición de tres dimensiones, el cual toma elementos de la matriz de necesidades y satisfactores en la tabla 1.

Las tablas 2, 3 y 4 muestran las dimensiones de la satisfacción económica relacionadas con los elementos de la matriz de satisfactores y necesidades propuestas en la tabla 1, detallados a continuación:

Tabla 2

Matriz de la dimensión satisfacción fisiológica, sus descriptores y su relación con la matriz de satisfactores y necesidades.

Indicador	Descriptor	Satisfactores y Necesidades
Satisfacción con el descanso	Mi horario de trabajo es cómodo y adecuado para mi bienestar y descanso físico.	Alimentación, abrigo, trabajo
	Siento que no descanso lo suficiente.	Salud física, salud mental, equilibrio, humor.
Capacidad Económica para establecer Horarios de Trabajo	Me permito consumir alimentos adecuados para mi cuerpo, edad y salud.	Alimentación, abrigo, trabajo
	Siento hambre y sed que no puedo satisfacer.	Alimentar, procrear, descansar, trabajar
Capacidad Económica de consumir alimentos	Me permito recrearme y/o practicar un deporte constantemente.	Entorno vital y social.
	Siento que no puedo realizar actividades físicas constantemente.	Entorno vital y social.
Capacidad Económica para la recreación y el deporte	Últimamente, me he realizado un chequeo o tratamiento médico adecuado y de calidad.	Contorno vital y social, morada.
	Creo que no podría asumir económicamente un tratamiento médico y/o dental.	Cooperar, prevenir, planificar, cuidar, curar, defender.
	Entre muchas cosas, una de las más importantes es la relación con mi pareja.	Amistades, parejas, familia, animales domésticos, plantas.
	Siento que mi vida sexual no está plenamente satisfecha.	Hacer el amor, acariciar, expresar emociones, compartir

Nota. En la tabla se muestran los descriptores propuestos en la dimensión satisfacción fisiológica alineada a la matriz de satisfactores y necesidades.

Tabla 3

Matriz de la dimensión seguridad financiera, sus descriptores y su relación con la matriz de satisfactores y necesidades.

Indicador	Descriptor	Satisfactores y Necesidades
Salario suficiente	Me siento satisfecho con los ingresos económicos que percibo.	Sistemas de seguros, ahorro seguridad social, sistema de salud, derechos.
	Siento que no puedo pagar mis gastos mensuales	Sistemas de seguros, ahorro seguridad social, sistema de salud, derechos.
	Puedo pagar una emergencia, como una reparación de vehículo, accidente o un problema de salud.	Sistemas de seguros, ahorro seguridad social, sistema de salud, derechos.
Capacidad de ahorro	Me siento preocupado porque no podría asumir económicamente una emergencia de salud	Sistemas de seguros, ahorro seguridad social, sistema de salud, derechos.
	Tengo ahorros destinados a metas a largo plazo, como educación, casa, jubilación (a parte de mi empleo).	Sistemas de seguros, ahorro seguridad social, sistema de salud, derechos.
	Siento preocupación porque no puedo ahorrar lo suficiente para mi futuro.	Sistemas de seguros, ahorro seguridad social, sistema de salud, derechos.
Adquisición de bienes o servicios	Si salgo con la familia o amigos, ir de vacaciones, pasar un rato divertido, me siento seguro de poder pagarlo.	Espacios de encuentro, privacidad, tiempo libre, ambientes.
	Muchas veces deseo salir a comer, ir a un espectáculo o hacer algo más y no voy porque no lo podría pagar.	Juegos, espectáculos, fiestas, calma.
Prestamos o créditos	Tengo créditos y/o préstamos, los cuales puedo pagar con normalidad.	Cuidado, adaptabilidad, autonomía, solidaridad.
	Con frecuencia me encuentro apenas sobreviviendo financieramente, pendiente de mi pago mensual.	Sistemas de seguros, ahorro seguridad social, sistema de salud, derechos.

Nota. En la tabla se observa los descriptores propuestos para la dimensión seguridad financiera y su relación con la matriz de satisfactores y necesidades.

Tabla 4

Matriz de la dimensión realización personal, sus descriptores y su relación con la matriz de satisfactores y necesidades.

Indicador	Descriptor	Satisfactores y Necesidades
Autenticidad	En mi trabajo actual tengo oportunidades de éxito y/o progreso.	Discrepar, optar, diferenciarse, desobedecer, meditar
	Siento que mi trabajo actual no promueve mi desarrollo personal.	Plasticidad espacio temporal
Crecimiento Profesional	En mi trabajo actual participo en definir los objetivos y/o acciones institucionales.	Comprometerse, integrarse, reconocerse
	Tengo ideas creativas e innovadoras que no son tomadas en cuenta.	Trabajar, inventar, construir. Afiliarse, cooperar, compartir, opinar, dialogar
	En la última supervisión y/o monitoreo recibí reconocimiento por mis logros y mi alto desempeño.	Imaginación, inventiva, curiosidad. Adaptabilidad, receptividad, respeto.
Desarrollo personal	Siento que en mi trabajo no se valoran mis esfuerzos y mis logros.	Habilidades, destrezas, método, trabajo.
	Las actividades en las que trabajo me permiten aprender y desarrollarme.	Investigar, estudiar, experimentar, educar
Congruencia	Mi trabajo no me permite desarrollarme como profesional ni aprender cosas nuevas.	Ámbitos de interacción formativa.
	Creo que influyo positivamente en la vida de los estudiantes y/o las personas.	Ámbitos de pertenencia.
	Trabajar en contacto directo con estudiantes y/o personas me produce estrés.	Ámbitos de Producción

Nota. En la tabla se observa la relación de los descriptores propuestos en las dimensiones realización personal y la matriz de satisfactores y necesidades.

Después de asignar los satisfactores y necesidades a cada descriptor de las tablas 2,3 y 4, se plantea la escala de medición para cada uno de los descriptores. La escala de medición a utilizar para la satisfacción económica es Likert, la cual se estructura así:



1 = Muy en desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = Indiferente

4 = De acuerdo y

5 = Muy de acuerdo

Para establecer los niveles de satisfacción económica se plantea un baremo diferenciado en tres niveles: nivel alto de satisfacción económica de 111 a 150, nivel medio de satisfacción económica de 71 a 110 a y nivel bajo de satisfacción económica de 30 a 70 puntos.

2.2.1.6. Conclusiones acerca de la satisfacción económica

La satisfacción económica, es un concepto que ha sido desarrollado a través del tiempo desde el enfoque de la remuneración justa de Fayol en 1916, actualmente la definición está relacionada con la aspiración de los trabajadores y posee las mismas características que la calidad de la vida, la satisfacción personal, la satisfacción laboral y se ubica en el nivel básico de la existencia como elemento importante de la supervivencia y el bienestar psicológico.

El enfoque psicosocial y el enfoque económico de las necesidades humanas, definen variables que hacen posible la satisfacción económica, estas variables están relacionadas con la salud, la autonomía personal, la adquisición de mercancías, la esfera personal y pública del ser. La satisfacción económica, presenta tres dimensiones: satisfacción fisiológica, seguridad financiera y realización personal. Los modelos actuales, basados en la satisfacción económica, se orientan a la realización de proyecto de vida, la felicidad, la satisfacción de necesidades humanas. Para medir la satisfacción



económica, es necesario partir de categorías existenciales y axiológicas.

2.2.2. La motivación personal

Geraldo et al. (2021) citando a López et al. (2017) y Palmero (2005), suelen definir la motivación personal como el conjunto de elementos que activan y orientan el comportamiento hacia la consecución de objetivos. Motivación significa atracción instintiva, inclinación y motivación que proporcionan la energía necesaria, actividad cognitiva que orienta la conducta hacia metas específicas., sin embargo, no siempre los conceptos han sido orientados a las metas y objetivos, para entender la motivación es necesario revisar algunos enfoques teóricos a través del tiempo.

2.2.2.1. Enfoques teóricos de la motivación personal

a) La motivación en la escuela psicoanalítica

Esta escuela, basada en los aportes de Sigmund Freud, sostiene que la motivación es el intento de resolver los conflictos y enfrentar las limitaciones de la realidad dispersando la energía. Toda fuerza psíquica es sexual o agresiva, estas son canalizadas mediante un sistema inconsciente que los distribuye a salidas de gratificación. Sin embargo, los neo-freudianos, como Heinz Hartmann, Robert White, Carl Jung y Alfred Adler, manifiestan que el impulso de la energía psíquica no necesariamente es sexual, sino más bien es un impulso básico de naturaleza social que busca alcanzar áreas del yo libres de conflictos (Gracián, 2012).

b) La motivación en la escuela conductista

Esta escuela, representada principalmente por John B. Watson y B. F. Skinner, sostienen que la motivación se adquiere y responde a la dinámica de estímulos y



respuestas observables y medibles. Con base en las fases de los ciclos de comportamiento, estímulo, refuerzo positivo y respuesta selectiva, enfatizan los hábitos sobre las metas y tareas. Los defensores modernos dicen que la motivación involucra objetivos conscientes, pensamientos internos como "Me encanta tocar la guitarra", "Quiero ser ingeniero", "Estoy trabajando duro para crear este traje", pero a partir de motivos extrínsecos, infieren conciencia. objetivos a partir de la conducta observable, desde el enfoque de la conducta, la motivación responde al porqué, el cómo y el qué, de esta (McClelland, 1987, citando a Marshall, 1955).

c) La motivación en la escuela humanista

La escuela humanista, cree que la motivación resulta de satisfacer las necesidades de las personas y alentarlas a desarrollar sus habilidades únicas. por lo tanto, hay una progresión continua desde las necesidades fisiológicas como el alimento y la vivienda hasta las necesidades más racionales y trascendentes, la seguridad, la pertenencia, la autoestima y la autoconciencia (Herzberg, 1954). Abraham Maslow y Herzberg describieron la jerarquía de necesidades y factores de higiene. El trabajo de Herzberg ha contribuido al estudio de la motivación en el entorno laboral (Gallardo Gallardo, 2014; Gracián, 2012).

d) La motivación en la escuela cognitiva

La escuela cognitiva sostiene que la motivación es un conjunto de comportamientos intencionales y persistentes basados en interpretaciones que las personas hacen con base en la información disponible se convierten en expectativas y se utilizan experiencias pasadas para dirigir el comportamiento hacia metas específicas. La escuela cognitiva basa su investigación en las expectativas de cada individuo y trata de



maximizar los rasgos que aúnan valores y probabilidad de éxito (Valenzuela et al., 2015; De la Cruz, 2010; Gonzáles), 2008).

Los estudios de Vroom en 1964 reveló un modelo cognitivo de motivación laboral en el que las personas se comportan de manera diferente, las personas se comportan de forma racional y deciden hacia dónde dirigir sus esfuerzos y labor en tareas que les retornen resultados (Gracián, 2012).

Otra teoría relacionada dentro de esta escuela es la expectativa, que se relaciona con el papel motivador de las metas específicas en el comportamiento individual, lo que sugiere que las personas con metas claras y específicas se desempeñarán mejor que aquellas con metas borrosas. Cuando se aplica la teoría de las expectativas a la práctica laboral, es imperativo determinar qué recompensas son las más apreciadas por los trabajadores (Mesurado, 2008).

Continuando con su contribución a esta escuela, George Doran describe la teoría del establecimiento de objetivos conocida como SMART, que establece que los objetivos de uno deben ser específicos, medibles, alcanzables, relevantes y temporalizado, por lo que es recomendable que los trabajadores participen en establecer metas para generar mayor compromiso (Huilcapi et al., 2017).

En la actualidad, es muy común encontrar teorías de la motivación relacionadas a su característica intrínseca, como la “teoría del flujo”, que tiene una importante aplicación en busca de la disminución de la apatía, la preocupación, la ansiedad y el aburrimiento, a través del ajuste de los retos y las habilidades personales y procurando que las personas trabajen en estados de activación, flujo y control (Castro y Yañez, 2010; Gracián, 2012).



Daniel Pink, propone que la motivación no solo los incentivos económicos tienen la fuerza motivadora, sino también están actividades como liderar equipos de trabajo, donde lo profesional y lo personal se tratarán de una manera más holística y donde los objetivos son publicados y compartidos, hoy en día, bastante utilizados en redes sociales de profesionales (Palmero, 2005; Gracián, 2012; Hernandez y Lorena, 2018). La teoría de Daniel Pink, se fundamenta en la teoría del sentido de Viktor Frankl y Mihaly Csikszentmihalyi, esta ha dado origen a otros conceptos como el Time-boxing, que consiste en programar tiempo de trabajo repetitivos con ciclos cortos de descanso, con el fin generar mayor motivación y el evitar desgano por la mala planificación (Gracián, 2012; Peña Estrada, 2015; Valenzuela et al., 2015; Valencia, 2019).

2.2.2.2. Paradigmas más relevantes de la motivación

Vilela (1998) presenta tres modelos principales de grupos de teorías motivacionales: el primero incluye personas interesadas en necesidades, motivos y valores; el segundo incluye teorías basadas en la toma de decisiones cognitiva; y finalmente teorías de autorregulación y metacognición.

a) Teorías centradas en las necesidades, motivos y valores

La teoría manifiesta que los motivos influyen en el procesamiento de la información que posee el individuo, que luego dan lugar a cambios conductuales, para estas teorías existe algún tipo de energía interna que el individuo aplica y da origen a la acción (Gracián, 2012; Peña Estrada, 2015; Valenzuela et al., 2015; Valencia, 2019).

b) Teorías centradas en los procesos de decisión

En estas teorías la expectativa es el componente principal que hace que el individuo tenga el deseo de acercarse al objetivo, que luego le dará una recompensa. En



la actualidad estas teorías han sido desarrolladas en el ámbito industrial y se han perfeccionado instrumentos de medición basados en las relaciones entre sujetos de la organización, con finalidad de integrarlos (Gracián, 2012; Peña Estrada, 2015; Valenzuela et al., 2015; Valencia, 2019).

c) Teorías centradas en la autorregulación y las metacogniciones

En estas teorías el insumo principal es la meta, esta será capaz de regular los procesos superiores, denominados metacognitivos. Harán posible la concentración de los esfuerzos que sean determinantes y consecuentes para el logro de la meta, el comportamiento es una función de los procesos ejecutivos y se autorregulan cuando un individuo es consciente de sus procesos cognitivos. (Gracián, 2012; Peña Estrada, 2015; Valenzuela et al., 2015; Valencia, 2019).

2.2.2.3. Importancia del estudio de la motivación

La motivación es parte de la personalidad del ser humano, estudiarla es analizar el porqué del comportamiento, ya que es el centro de la persona y está constituido por sus motivos y necesidades. En este estudio, su importancia se orienta hacia la satisfacción con el trabajo, sus implicancias económicas, sociales y morales. y su satisfacción tanto al nivel de, la satisfacción y la moral del mismo (Gonzáles, 2008; Gallardo, 2014; Ibañez, 2021).

2.2.2.4. Dimensiones de la Motivación

La motivación se divide en dos componentes: el primero es interno o interno y extrínseco, el primero se basa en las necesidades, creencias y emociones de las personas, el segundo es extrínseco para determinar el comportamiento micro del estimulante. o un conjunto de hechos externos que posibilitan un cambio de comportamiento basado en



consecuencias sociales, ambientales y culturales. Las dinámicas de la motivación emergen y cambian constantemente como reflejo del momento presente, los determinantes externos, sociales y biológicos relevantes, unos determinantes orgánicos heredados (Maslow & Green, 1943; McClelland, 1987; Chóliz, 2014).

Según González (2008), la motivación en los adultos, conocida como motivación actual esta se asimila en la juventud con la conciencia social, el funcionamiento de las instituciones de grupos y responsabilidades, es importante para actuar en un sistema de metas e incluso proyectos inconscientes.

a) Motivación Extrínseca

Según Chóliz (2014) y Gonzáles (2008), la motivación extrínseca es aquella que proviene de afuera y está dirigida a una meta parcial donde los premios y castigos, ofrecidos por agentes externos que tienen dos componentes el informativo y el de control. Un ejemplo, es trabajar por dinero donde el aliciente es brindado por otros agentes, como el empleador, que recompensa de forma extrínseca o externa el trabajo realizado.

La teoría de la motivación extrínseca es compatible con los postulados de expectativas y recompensas, y el perfeccionamiento de la teoría de la motivación, donde se hipotetizó que la relación entre las expectativas de recompensa y la realidad causa satisfacción o insatisfacción en el trabajo, es decir a mayor recompensa mayor rendimiento en el trabajo y viceversa (Caballero, 2002).

En su nivel más básico, en este tipo de motivación, la conducta responde a condiciones externas denominadas recompensas y castigos. En ambos casos donde la conducta es la resultante se definen dos procesos subyacentes, el condicionamiento clásico y el operante. El condicionamiento clásico responde a estímulos repetitivos y en



el proceso es posible darles valor y anticiparnos, mientras que el condicionamiento operante pretende la conducta resultante a través de estímulos positivos, existiendo también la posibilidad de estímulos negativos con la intención de desaparecerlos (Espinoza, 2006).

Morris y Maisto (2005), refieren que la motivación extrínseca es el deseo de realizar para obtener recompensas o evitar castigos, así mismo, que esta motivación se deriva de la actividad que el sujeto realiza, para responder a estímulos y recompensas externas que impulsan a conseguir algo. Gonzales (2021), afirma que es posible reducir la motivación intrínseca aumentando la motivación extrínseca con el objeto de alcanzar metas organizacionales.

En resumen, la motivación extrínseca, responde a estímulos y metas externas, sin embargo, esta se puede combinar con las motivaciones intrínsecas para alcanzar objetivos y metas de una manera más óptima.

b) Motivación Intrínseca

Choliz (2014) y González (2008) definen la motivación intrínseca como factores que desencadenan la implementación de ciertos patrones generales de comportamiento en ausencia de circunstancias externas, expresadas en satisfacción, la pasión proviene de las propias metas. La utilidad práctica de la motivación intrínseca ha sido demostrada cuando se interviene en adicciones, deportes o habilidades académicas, donde el estímulo primario es la realización de la propia conducta, por ejemplo, la realidad puede ser una situación en la que el trabajo en sí es satisfactorio, evocando un sentimiento de utilidad o placer. Bandura llama a este tipo de motivo de interés intrínseco.

A nivel teórico, las teorías que validan la existencia de la motivación intrínseca,



se basan en los planteamientos de Maslow y Alderfer, donde esta se genera para la satisfacción de necesidades fisiológicas de primer orden, que a veces pueden ser necesidades no colmadas o frustradas, o necesidades de gozo del momento presente, o necesidades del ser; pero siempre están en el orden más básico. Sin embargo, la teoría de la motivación interna o intrínseca, asume su multidimensionalidad y se da en respuesta a las necesidades de orden superior. Las líneas de interés en las cuales se estudia la motivación intrínseca son dos: la primera se centra en los procesos que guían el aprendizaje y la segunda en los procesos que hacen posible el logro de metas (Szpilka, 1964; Vilela, 1998; Alonso, 2012; Alonso, 2012)

Resumiendo, la motivación intrínseca, es interna y da lugar a factores de desempeño propios del individuo, donde el aprendizaje y el logro de metas son las variables principales que influirán en los procesos que impulsan la superación en todos los aspectos de la vida del ser humano.

c) Motivación Trascendental

Los motivos trascendentales, trascendentales o afectivos son el resultado de acciones que una persona realiza e influye en otras, motivando al sujeto a actuar en función de cómo sus acciones afectan a los demás, a partir de ahí desarrollan relaciones interpersonales y formas de convivencia, apoyándose en los demás o en sus usar. Este tipo de motivación es más fuerte en una persona, porque la impulsa a ser parte de algo ya participar en la misión del grupo, esa persona busca lo mejor para la organización o grupo, dando todo de sí, de sus habilidades y capacidades, que deja de lado los intereses personales y el egoísmo (RED SUMMA, 2013; Marín, 2018; Segura y Pons, 2005).

La motivación trascendental se define como la dimensión de la motivación orientada al servicio, significa una cierta madurez a nivel profesional cuando se dirige



hacia los demás, este tipo de motivación se le debe dar al líder del grupo, en especial al líder del grupo. son los gerentes de la organización. La trascendencia es la apreciación de la belleza, la perfección, es una categoría de valores que conectan con el universo y le dan sentido, y por tanto se definen como aquellos valores que provocan o fomentan las acciones de las personas como resultado de sus acciones. hacia los demás, es decir, en otras palabras, los anima el servicio de los demás (Llatas, 2019; Yanac, 2017).

En un ambiente organizacional, la motivación relacionada a la misión de la empresa debe ser acompañada por una adecuada motivación extrínseca, de este modo se tendrá trabajadores más contentos, motivados que apoyen con sinceridad los fines organizacionales (Mesurado, 2008; Castro y Yañez, 2010).

2.2.2.6. Medición de la motivación

La motivación se mide en bases a la satisfacción de sus necesidades, las cuales ponen en juego las aspiraciones, deseos, sentimientos y propósitos, cuando existen las condiciones adecuadas, se impulsan las metas, donde surgirán, nuevas circunstancias externas, insatisfacción, proyectos y deseos que modifican la intensidad de las acciones (González, 2008). En la tabla siguiente se aprecia algunos ejemplos que provocan cada una de las motivaciones.

Tabla 5

Tabla de motivaciones.

Motivación Extrínseca	Motivación Intrínseca	Motivación Trascendente
Retribución fija	Puesto	
Retribución variable	Equipo (número de personas cargo)	Ayudar a un compañero
Coche de empresa	Reconocimiento	Organizar actividades lucrativas
Beneficios sociales	Ascensos	Desarrollo de los miembros del equipo

Nota. Ejemplos que provocan cada una de las motivaciones (RED SUMMA, 2013, p. 8).

Como se puede apreciar, la tabla 5 muestra los tres tipos de motivación, sin embargo, es necesario mencionar que para poder medirla debe existir cierto grado de satisfacción con las acciones que el sujeto realiza. Las personas presentan preferencias internas. Para el presente estudio se ha planteado el siguiente esquema de indicadores.

Tabla 6

Tabla de motivaciones e indicadores.

Motivación Extrínseca	Influencia de personas externas compañeros, amigos o familiares
	El interés por un título de estudios
	Mejora de la economía personal o familiar
	Valor y estatus social o laboral
Motivación Intrínseca	El interés cognoscitivo
	La necesidad de actividad
	Para tener éxito y realizarse en el estudio
	Para tener conocimientos y habilidades
Motivación Trascendente	Pertenencia al grupo profesional
	Necesidad de Liderazgo
	Autoconcepto de su labor actual
	Realidad personal y familiar

Nota. La tabla 6, muestra las dimensiones de la motivación y sus respectivos indicadores de medición.

Dado que existe una relación entre las medidas de motivación y los indicadores, es importante establecer sus respectivos niveles y establecer una escala. Asimismo, es importante relacionar esta información con descriptores y una matriz de deseos y necesidades, organizados en términos existenciales: imprescindibles, imprescindibles y imprescindibles. y en términos axiomáticos: la necesidad de existencia, protección, sentimiento, comprensión, participación, relajación, creatividad e identidad.

Tabla 7

Matriz de la dimensión motivación extrínseca, sus descriptores y su relación con la matriz de satisfactores y necesidades.

Indicador	Descriptor	Satisfactores y Necesidades
Influencia de personas externas compañeros, amigos o familiares	Mejorar mi economía y la relación con mi pareja y mi familia mejorará.	Privacidad, intimidad, hogar, espacios de encuentro.
	Mejorar mi economía y podré asumir un tratamiento médico y/o dental de calidad.	Sistemas de seguros, ahorro seguridad social, sistema de salud, derechos.
	Si mejoro mis ingresos económicos, mi vida sexual estará plenamente satisfecha.	Hacer el amor, acariciar, expresar emociones, compartir
El interés por un título de estudios	Es importante tener un título de segunda especialidad.	Ámbitos de interacción formativa.
	Quiero tener una segunda especialidad en Educación Básica Alternativa.	Investigar, estudiar, experimentar, educar
Mejora de la economía personal o familiar	Deseo firmemente asegurar mis ingresos económicos.	Alimentación, abrigo, trabajo
	Es importante ganar más dinero, para satisfacer muchas necesidades.	Entorno vital y social.
Valor y estatus social o laboral	Quiero ocupar los primeros lugares en los concursos de contrato docente.	Pertenencia, coherencia, autoestima
	Si mejoro mis ingresos económicos podré tener una alimentación adecuada.	Alimentar, procrear, descansar, trabajar
	Deseo mejorar mi economía para recrearme y/o practicar un deporte constantemente.	Salud física, salud mental, equilibrio, humor.

Nota. Descriptores de la dimensión motivación extrínseca, satisfactores y necesidades.

Tabla 8

Matriz de la dimensión motivación intrínseca, sus descriptores y su relación con la matriz de satisfactores y necesidades.

Indicador	Descriptor	Satisfactores y Necesidades
El interés cognoscitivo	Me gusta la modalidad Educación Básica Alternativa y deseo trabajar en ella.	Habilidades, destrezas, método, trabajo.
	Quiero aprender como trabajar en la modalidad de Educación Básica Alternativa.	Trabajar, inventar, construir.
La necesidad de actividad	Me gusta la modalidad Educación Básica Alternativa y deseo trabajar en ella.	Símbolos, lenguaje, costumbres, grupos de referencia, memoria histórica
	Quiero aprender como trabajar en la modalidad de Educación Básica Alternativa.	Imaginación, inventiva, curiosidad.
	Me gusta la especialidad en Educación Básica alternativa.	Ámbitos de Producción
Para tener éxito y realizarse en el estudio	Me identifico con la modalidad de Educación Básica Alternativa.	Igualdad de derechos.
	Quiero especializarme y trabajar en la modalidad de <u>EBA</u> .	Ámbitos de interacción participativa.
	El estudiar una segunda especialidad me hace sentir importante.	Afiliarse, cooperar, compartir, opinar, dialogar
Para tener conocimientos y habilidades	Quiero llegar a ser un buen profesor de Educación Básica Alternativa.	Derechos, responsabilidades, obligaciones.
	Deseo superarme, la segunda especialidad es una forma de hacerlo.	Adaptabilidad, receptividad, respeto.

Nota. La tabla 8, muestra la relación de los descriptores propuestos en la dimensión motivación intrínseca y su relación con la matriz de satisfactores y necesidades.

Tabla 9

Matriz de la dimensión motivación trascendental, sus descriptores y su relación con la matriz de satisfactores y necesidades.

Indicador	Descriptor	Satisfactores y Necesidades
Autoconcepto de su labor actual	Si estudio una segunda especialidad tendré oportunidad de éxito y/o progreso que tanto anhelo.	Comprometerse, integrarse, reconocerse
	Me identifico con la modalidad EBA, sé que me ayudará en mi desarrollo personal.	Ámbitos de pertenencia.
	Es necesario ser una especialista en EBA, para contribuir al desarrollo de la institución educativa.	Trabajar, inventar, construir.
Pertenencia al grupo profesional	Una especialización en EBA es importante para seguir laborando en la modal	Comprometerse, integrarse, reconocerse
	Ahora podré desarrollarme como profesional en EBA y aprender cosas nuevas	Pertenencia, coherencia, autoestima
	Ahora que tengo estudios en EBA, mis ideas creativas e innovadoras serán tomadas en cuenta.	Comprometerse, integrarse, reconocerse
Necesidad de Liderazgo	Esta segunda especialidad me va permitir aprender y desarrollarme.	Plasticidad espacio temporal
	Considero muy importante recibir reconocimiento por mis logros y mi alto desempeño.	Conciencia crítica, receptividad, curiosidad, asombro, racionalidad
Realidad personal y familiar	Mi realidad personal y/o familiar ha sido parecida a las características de los estudiantes de EBA	Cooperar, prevenir, planificar, cuidar, curar, defender.
	Terminé mi educación básica en un Centro de Educación Básica Alternativa.	Autonomía, determinación, rebeldía, tolerancia.

Nota. Relación de entre descriptores de motivación trascendental, satisfactores y necesidades.

Una vez realizada la asignación de satisfactores y necesidades a cada descriptor de las tablas 6,7 y 8, se plantea la escala de medición para cada uno de ellos. La escala de



medición a utilizar para la motivación personal es Likert, la cual se estructura así:

1 = Muy en desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = Indiferente

4 = De acuerdo

5 = Muy de acuerdo

Para establecer los niveles de motivación personal se plantea un baremo diferenciado en tres niveles: nivel alto de motivación personal de 111 a 150, nivel medio de motivación personal de 71 a 110 a y nivel bajo de motivación personal de 30 a 70 puntos.

2.2.2.7. Conclusiones teóricas de la motivación

Los enfoques teóricos de la motivación, son relevantes para construcción de una base epistémica y científica que permita comprender la motivación, pero existe un fuerte sesgo a que la motivación desde basar sus medidas en la respuesta del sujeto, donde la escuela cognoscitiva tiene argumentos de aplicación en los ámbitos laborales y académicos. Los paradigmas actuales de la motivación se orientan al cumplimiento de metas personales en las organizaciones, los autores buscan la compatibilidad entre ambas, existen diseños de instrumentos de medición, pero los más aplicables se basan en la motivación laboral.



Para este estudio la motivación laboral es la mejor opción de teoría, ya que describe a los sujetos en estudio como trabajadores que buscan superarse en sus expectativas personales.

Las dimensiones de la motivación son tres: la motivación extrínseca, intrínseca y trascendental, estas se corresponden y relacionan de acuerdo a los objetivos de aplicación. Una puede influir sobre la otra para aumentar o reducir resultados en el sujeto.

Las dimensiones de la motivación, tienen indicadores para medir su nivel, estos tienen descriptores y se relacionan con la matriz de satisfactores y necesidades planteadas por Max-Neef, eso permite entender lo axiológico y existencial que existe en torno a la motivación

2.2. MARCO CONCEPTUAL

2.2.1. La satisfacción económica

La satisfacción económica se define como la sensación del ser humano cuando ha cubierto las necesidades básicas de empleo y vivienda, este escenario le permite desear o tener expectativas de crecimiento que le proporcionan un nivel de bienestar psicológico, cuando el sujeto ha cubierto estas necesidades de manera básica y está en proceso de crecimiento, está satisfecho económicamente. Cuando el sujeto pertenece a un grupo familiar, la economía debe cubrir diversas etapas de desarrollo, que van desde la educación hasta la evaluación de la felicidad de la persona por él o la cónyuge, los amigos y los familiares. En el entorno laboral la satisfacción económica se logra cuando el esfuerzo invertido en el trabajo satisface necesidades que le ayuden al sujeto a alcanzar calidad en la vida, esta es medible a través de variables como el adecuado descanso, alimentación, adquisición de bienes y servicios, crecimiento personal y recreación



(Turienzo, 2016; Álvares, 2016; Lind, 2015; Marin et al., 2015; Cloninger, 2003; Maslow y Green, 1943).

La satisfacción fisiológica se da cuando el ser humano alcanza un grado de complacencia que está relacionada a la trascendencia del ser, se distingue de los animales porque se da en cierta medida y de manera racional. Se manifiesta en la sexualidad, las relaciones amicales, relaciones de pareja, que pueden ser desde simples conversaciones hasta relaciones mucho más corporales. En el caso de un sujeto con familia, estas relaciones conyugales se dan con cierto grado de reciprocidad y correspondencia, donde todos los miembros de la familia obtienen la satisfacción que necesitan.

La seguridad financiera es la capacidad que les permite a los sujetos satisfacer las necesidades personales y sociales, ejemplos claros de la seguridad financiera son la capacidad de consumo que tiene un empleado público de acuerdo a su rango económico, el cual será el nivel de vida que tendrán los miembros de su familia, ellos podrán consumir servicios financieros que les permitan satisfacer sus necesidades básicas o necesidades secundarias con cierto margen de riesgo.

La realización personal o autorrealización es una necesidad del ser, que muchas personas logran alcanzar en cierto nivel de madurez personal y profesional, esta se relaciona con la satisfacción económica por que se ha alcanzado cierto nivel económico que le permite vivir o comprender el mundo de manera mucho más trascendental; no se trata de mucho dinero sino del valor real que tiene este en la existencia del ser humano. Se podría decir también que la satisfacción económica es una etapa que el ser humano ha pasado para alcanzar la autorrealización.



2.2.2. La motivación personal

La motivación personal es una característica del ser humano, que impulsa el alcance de objetivos de acuerdo a sus necesidades que pueden ser externas, internas o trascendentales, todas estas se dan en ciertos niveles de madurez. En el mundo laboral, la motivación es una variable que se maneja para que los miembros de la organización busquen formas más eficientes de llegar a sus objetivos y que estos sean trascendentales. Por esta razón, es posible aplicar instrumentos y técnicas de regulación motivacional a conjuntos de empleados en base a estímulos externos, que ordenados con metas internas pueden convertirse en asuntos trascendentales. La motivación por sí misma, no es observable, esta necesita de los satisfactores y necesidades que permiten observar en qué medida el sujeto está motivado. La motivación extrínseca, está influenciada por agentes externos o por el entorno que le rodea, tiene más posibilidades de manejo, cuando el ser humano está en desarrollo y proceso de madurez. La motivación intrínseca, es aquella que se da en interno cognitivo y emocional del ser humano, esta se relaciona directamente con sus valores y metas personales, mientras más madura es la persona su motivación intrínseca alcanzara niveles de autorrealización.

La motivación trascendental es el tipo de motivación más alto, se da cuando la persona ha desarrollado cierto grado de madurez personal, emocional, social, que le ayuda a ver el mundo y responder a motivaciones trascendentes como son la apertura hacia el bienestar del grupo, el trabajo en equipo para alcanzar objetivos organizacionales. Pero no siempre es una regla de consecuencia y orden que la motivación trascendente se dé como culmen, dependerá mucho del contexto, costumbres o de formas de ver el mundo.

2.2.3. Modelo propuesto de la dinámica de la satisfacción económica y la motivación personal

Cuando la satisfacción económica y la motivación personal se relacionan, estas tienen como centro las necesidades humanas que son motivos para lograr metas. Estas se transforman en categorías axiológicas las cuales configuran una dinámica en la cual emergen cada vez satisfactores y necesidades que hacen más elevados los niveles de motivación y satisfacción económica. La figura resume la dinámica expuesta.



Figura 5. Dinámica de la satisfacción económica y la motivación personal

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO

El presente trabajo se desplegó en el contexto de emergencia sanitaria el cual no permitió el acercamiento presencial a los miembros de la muestra, sin embargo, para un mejor entendimiento ubicamos el estudio en la ciudad de Puno, ya que el programa el Programa de Segunda Especialidad en EBA, se brinda en las instalaciones de la Facultad de Educación y Unidad de Segunda Especialidad de la Universidad Nacional del Altiplano, la cual se ubica en la Ciudad Universitaria (Av. Floral 1153), del distrito de Puno, provincia de Puno y departamento de Puno. El distrito donde se encuentra la universidad, esta una elevación de 3848 m sobre el nivel del mar, al margen del Lago Titicaca.

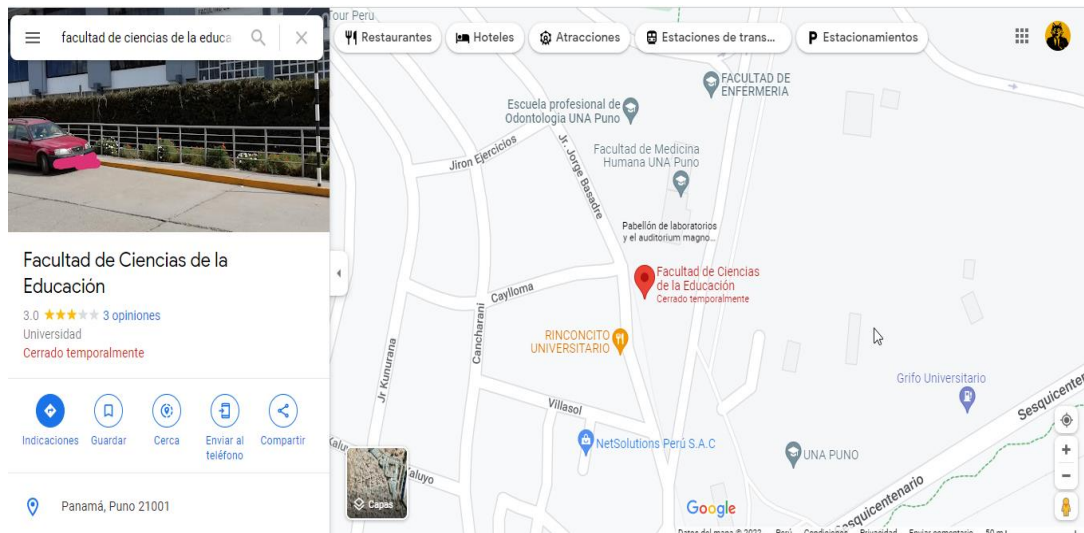


Figura 6. Ubicación de la Unidad de Segunda Especialidad de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno. Elaborado en Google Maps.



3.2. PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO

El estudio se realizó durante 12 meses, a partir del 01 de agosto del 2021, hasta 31 de julio del 2022, desde la aprobación del proyecto de investigación hasta la sustentación y defensa de tesis. La aplicación de los instrumentos, se hizo en los siete primeros meses luego de este periodo se dio paso a la redacción del informe de investigación que duró aproximadamente cinco meses.

3.3. PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO

Para desarrollar el proceso de investigación, se procedió a aplicar un cuestionario con un conjunto de afirmaciones que los sujetos debían responder de acuerdo a una escala de Likert previamente validada. El cuestionario fue proporcionado vía electrónica, a través de un formulario de Google, las preguntas han sido organizadas y relacionadas directamente con las categorías, indicadores y descriptores para que el participante simplemente conteste sin mucha fatiga.

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO

Se aplicó el muestreo aleatorio simple, a la población total de 357 estudiantes matriculados en el Programa de Segunda Especialidad en EBA de la UNA-Puno, al aplicar el cálculo muestral de simplicidad aleatoria, se obtuvo 186 sujetos.



Tabla 10

Población de estudio

Grupo	Cantidad matriculados
EBA-1	39
EBA-2	40
EBA-3	46
EBA-4	46
EBA-5	48
EBA-6	46
EBA-7	46
EBA-8	46
TOTAL	357

Nota. Proporcionado por la Unidad de Segunda Especialidad UNA – Puno

La población objetiva en estudio es el total de estudiantes matriculados, los cuales no han sido divididos, clasificados o estratificados para tomar una muestra, ya que la matrícula y la pertenencia a los grupos mostrados en la tabla 10 no responde a una selección especial que tenga que ver con el sexo, procedencia o alguna característica especial que los haga ubicarse en alguno de los grupos presentados, además las variables en investigación no responden a identificar características relacionadas a los aspectos que se relacionan con el proceso educativo del programa de segunda especialidad, sino al hecho de identificar o determinar las razones que le llevan a matricularse en la especialidad en mención.

3.5. DISEÑO ESTADÍSTICO

Para la contrastación de la hipótesis general y específicas se utilizó el coeficiente de regresión lineal simple, con el fin construir un modelo funcional $y = f(x)$, que sustenten la relación entre las variables, generalmente el modelo se utiliza para realizar inferencias predictivas de Y en función de X en el resto de la población, sin embargo, como los objetivos de la investigación son descriptivos el modelo es suficiente para explicar la correlación. Así mismo, para comprobar la correlación se utilizó el factor de correlación de Spearman con el fin de jerarquizar las relaciones existentes y además la prueba no considera la dependencia entre variables, sólo establece el grado de relación. Por otra parte, la descripción de las causas la establece el investigador (Hernández et al., 2014; Torres y Paulina, 2018).

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_i d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde:

r_s = coeficiente de correlación de Spearman

n = número de sujetos que se clasifican

d = diferencia entre los rangos ($x - y$)



Tabla 11

Significación del coeficiente de correlación de Rho de Spearman

Escala Cuantitativa	Escala Cualitativa
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota, Tomado de Ochoa (2021)



3.6. PROCEDIMIENTO

3.6.1. Recojo de datos

- Se creó un grupo de WhatsApp en el cual se juntó a todos los estudiantes del Programa de Segunda Especialidad en EBA, sin distinción de grupo, sexo, procedencia o rendimiento académico o alguna característica que no permita esta acción.
- Se aplicó el instrumento denominado Encuesta a los estudiantes a través de un formulario electrónico, previa coordinación y autorización de la Unidad de Segunda Especialidad,
- Se descargó el archivo de datos del instrumento electrónico para luego separar las variables satisfacción económica y motivación personal, a ambas se les aplica el baremo diferenciado, el puntaje obtenido muestra el nivel de satisfacción económica y motivación personal respectivamente, este procedimiento se realiza en el programa Excel,

3.6.2. Análisis y procesamiento de datos

- Se trasladó la información al paquete informático IBM SPSS Statistic 25, aquí se ordenan los datos y se aplican los estadísticos correlación lineal bivariable y se hallan los coeficientes de correlación y regresión lineal, Se escriben interpretaciones y descripciones,
- Se escriben los resultados de la investigación y se hacen recomendaciones finales.



3.7. VARIABLES

3.7.1. Satisfacción Económica

La satisfacción económica como variable es susceptible de medición y consta de 3 dimensiones: satisfacción fisiológica, seguridad financiera y realización personal, por lo que se convierte en una variable ya que adoptara valores que luego serán traducidos a números para su tratamiento estadístico, así mismo, adopta valores discretos con una escala del 1 al 5.

3.7.2. Motivación Personal

La motivación personal como variable es susceptible de medición y consta de tres dimensiones: motivación extrínseca, motivación intrínseca y motivación trascendental, por lo que se convierte en una variable que adoptará valores que luego serán traducidos a números para su tratamiento estadístico en una escala del 1 al 5.

3.8. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Para encontrar resultados se plantean valoraciones tanto para las variables satisfacción económica, motivación personal y para las dimensiones Satisfacción Fisiológica, Seguridad Financiera y Realización Personal, los cuales son descritos en las tablas siguientes:

Tabla 12*Valoración de las dimensiones de la satisfacción económica*

Variables	Dimensiones	Indicadores	Valoración
Satisfacción Económica	Satisfacción Fisiológica	Satisfacción con el descanso	Satisfacción Alta de 38 a 50
		Capacidad Económica para establecer Horarios de Trabajo	Satisfacción Media de 24 a 37 Satisfacción Baja de 10 a 23
		Capacidad Económica de consumir alimentos	
		Capacidad Económica para la recreación y el deporte	
	Seguridad Financiera	Salario suficiente	Satisfacción Alta de 38 a 50
		Capacidad de ahorro	Satisfacción Media de 24 a 37
		Adquisición de bienes o servicios	Satisfacción Baja de 10 a 23
	Realización Personal	Préstamos o créditos	
		Autenticidad	Satisfacción Alta de 38 a 50
		Congruencia	Satisfacción Media de 24 a 37
		Desarrollo personal	Satisfacción Baja de 10 a 23
		Crecimiento Profesional	

Nota. Valoración de las dimensiones de la satisfacción económica, con sus respectivos indicadores y valoraciones para la obtención de resultados.

Tabla 13*Valoración de la variable motivación personal*

Variab les	Dimensiones	Indicadores	Valoración
Motivación Personal	Motivación Extrínseca	Influencia de personas externas compañeros, amigos o familiares	Alta motivación personal entre 111 a 150 puntos,
		El interés por un título de estudios	
		Mejora de la economía personal o familiar	
	Motivación Intrínseca	Valor y estatus social o laboral	Mediana motivación personal entre 71 a 110 puntos,
		El interés cognoscitivo	
		La necesidad de actividad	
	Motivación Trascendente	Para tener éxito y realizarse en el estudio	Baja motivación personal entre 30 a 70 puntos,
Para tener conocimientos y habilidades			
		Pertenencia al grupo profesional	
		Necesidad de Liderazgo	
		Autoconcepto de su labor actual	
		Realidad personal y familiar	

Nota. Valoración de las dimensiones de la motivación personal, con sus respectivos indicadores y valoraciones para la obtención de resultados.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

4.1.1. Análisis descriptivo según variables y dimensiones

En este apartado se muestran los resultados de 186 unidades de análisis de forma descriptiva con ayuda del software IBM SPSS Statitic 25 donde se hallaron las siguientes tablas y gráficas.

4.1.1.1. Resultados de la variable satisfacción económica

Tabla 14

Tabla de frecuencias de la variable satisfacción económica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	0	0,0	0,0	0,0
	Mediano	115	61,8	61,8	61,8
	Alto	71	38,2	38,2	100,0
	Total	186	100,0	100,0	

La tabla 14 muestra las frecuencias de la variable satisfacción económica, en la cual se puede observar que la frecuencia más alta se encuentra en el nivel mediano, es decir que del 100% de encuestados, el 61,8% de encuestados ubicando en el nivel medio, el 38,2% se ubican en un nivel alto y el 0,0% se ubica en un nivel bajo, que corresponde a 115, 71 y 0 sujetos, Interpretando que, el 61,8% de los encuestados se muestran satisfechos fisiológicamente, seguros en sus finanzas y autorrealizados personalmente.

4.1.1.2. Resultados de la dimensión satisfacción fisiológica

Tabla 15

Tabla de frecuencias de la dimensión satisfacción fisiológica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	0,5	0,5	0,5
	Mediano	124	66,7	66,7	67,2
	Alto	61	32,8	32,8	100,0
	Total	186	100,0	100,0	

La tabla 15 muestra los resultados de la dimensión satisfacción fisiológica, como se puede observar la frecuencia más alta se encuentra en el nivel mediano, es decir que del 100% de los encuestados, el 66,7% se encuentran en un nivel medio, el 32,8% se ubican en un nivel alto y el 0,5% se ubica en un nivel bajo de satisfacción fisiológica, que corresponde a 124, 61 y 1 sujetos. Es de decir que el 66,7% de los encuestados están medianamente satisfechos con el descanso físico, con la capacidad económica para establecer un horario de trabajo, consumir alimentos, recrearse y hacer deporte.

4.1.1.3. Resultados de la dimensión seguridad financiera

Tabla 16

Tabla de frecuencias de la dimensión seguridad financiera

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	1,6	1,6	1,6
	Mediano	112	60,2	60,2	61,8
	Alto	71	38,2	38,2	100,0
	Total	186	100,0	100,0	

La tabla 16 muestra los resultados de la dimensión seguridad financiera, como se puede observar la frecuencia más alta se encuentra en el nivel mediano, es decir que del 100% de encuestados, el 60,2% se encuentran en un nivel medio, el 38,2% se ubican en un nivel alto y el 1,6% se ubica en un nivel bajo de seguridad financiera, que corresponde

a 112, 71 y 3 sujetos. Es de decir que, el 60,2% de los encuestados consideran poseer un nivel medio de seguridad financiera con un suficiente salario, capacidad de ahorro, con posibilidades de adquirir bienes y servicios, así mismo, tener a préstamos y créditos.

4.1.1.4. Resultados de la dimensión realización personal

Tabla 17

Tabla de frecuencias de la dimensión realización personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	0	0,0	0,0	0,0
	Mediano	99	53,2	53,2	53,2
	Alto	87	46,8	46,8	100,0
	Total	186	100,0	100,0	

La tabla 17 muestra los resultados de la dimensión realización personal, se observa que la frecuencia más alta se encuentra en el nivel mediano, es decir que del 100% de encuestados, el 53,2% se encuentran en un nivel medio, el 46,8% se ubican en un nivel alto y el 0,0% se ubica en un nivel bajo de realización personal, que corresponde a 99, 87 y 0 sujetos. Es de decir que, el 53,2% de los sujetos de la muestra consideran haber alcanzado un desarrollo personal mediano que le permite mostrarse auténtico y congruente con su desarrollo profesional y personal.



4.1.1.4. Resultados de la variable motivación personal

Tabla 18

Tabla de frecuencias de la variable motivación personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	1,1	1,1
	Mediano	31	16,7	17,7
	Alto	153	82,3	100,0
	Total	186	100,0	100,0

La tabla 18 muestra los resultados de la variable motivación personal, se observa que la frecuencia más relevante se encuentra en el nivel alto, es decir que del 100% de encuestados, el 82,3% están en un nivel alto de motivación personal, el 16,7% se ubican en un nivel medio y el 1,1% se ubica en un nivel bajo de motivación personal, que corresponde a 153, 31 y 2 sujetos. Es de decir que, el 82,3% de los sujetos de la muestra, tiene un nivel alto de motivación extrínseca por la influencia de personas externas compañeros, amigos o familiares, el interés por un título de estudios, la mejora de la economía personal o familiar, el valor y estatus social o laboral; un nivel alto motivación intrínseca impulsado por el interés cognoscitivo, la necesidad de actividades de éxito, realizarse en el estudio, ganar conocimientos y habilidades; finalmente una alta motivación trascendental por la necesidad de pertenencia a un grupo profesional, la necesidad de liderazgo, el autoconcepto de su labor actual y su realidad familiar.

4.1.2. Relación entre la Satisfacción Económica y la Motivación Personal

Tabla 19

Estadísticos descriptivos entre Satisfacción Económica y Motivación Personal

	Media	Desviación Estándar	N
Satisfacción Económica	98,70	18,024	186
Motivación Personal	112,56	18,106	186

Los resultados de la tabla 19 evidencian la media y la desviación estándar de las variables satisfacción económica y motivación personal, se visualiza que la media obtenida de la variable satisfacción económica es 98,70, su desviación estándar 18,024; podemos decir que la dispersión o alejamiento de los 186 datos recogidos en la variable satisfacción económica es 18,024 con relación a su media. Mientras que para la variable motivación personal, la dispersión es 18,106 con relación a su media.

Tabla 20

Tabla cruzada de correlación entre Satisfacción Económica y Motivación Personal

		Satisfacción Económica	Motivación Personal
Satisfacción Económica	Correlación de Pearson	1	0,597**
	Sig. (bilateral)		0,000
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	60100,737	36062,753
	Covarianza	324,869	194,934
	N	186	186
Motivación Personal	Correlación de Pearson	0,597**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	36062,753	60649,849
	Covarianza	194,934	327,837
	N	186	186

La tabla 20 evidencia la correlación entre las variables satisfacción económica y motivación personal con un coeficiente de Pearson es $r=0,597$, además el agrandamiento de la covarianza en ambas variables 194,934 y 327,837, lo que indica la dependencia directa (positiva) entre las variables, es decir, a mayor crecimiento de la variable

satisfacción económica, mayor será la motivación personal.

Tabla 21

Coefficiente de correlación entre Satisfacción Económica y Motivación Personal

		Satisfacción Económica	Motivación Personal
Rho de Spearman	Satisfacción Económica	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,
	N	186	
	Motivación Personal	Coefficiente de correlación	0,519**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	186

La tabla 21, muestra la correlación entre las variables principales, donde el coeficiente Rho de Spearman asciende a 0,519, los resultados confirman la existencia de la correlación positiva moderada que visualiza en la figura 7.

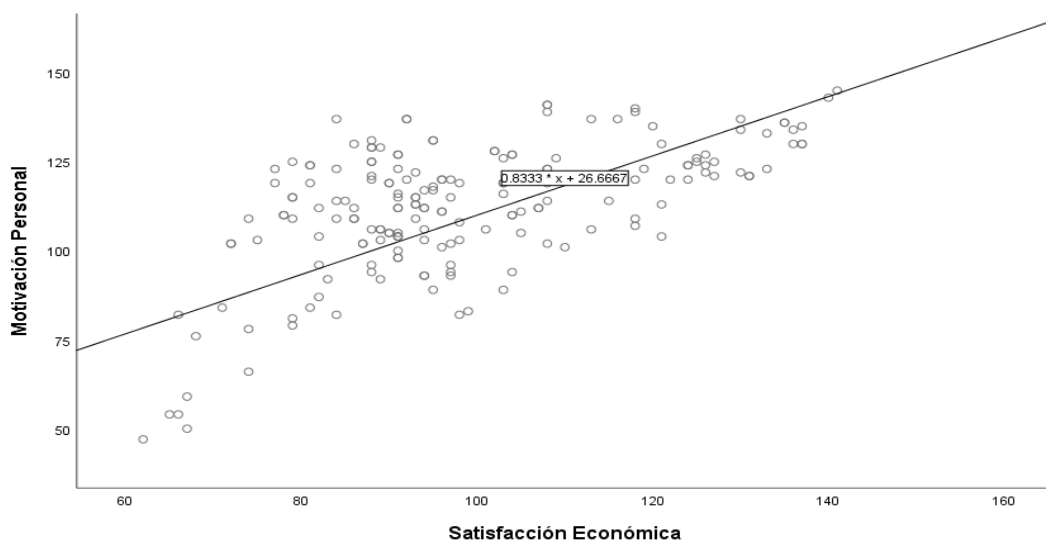


Figura 7. Diagrama de dispersión entre la satisfacción económica y la motivación personal.

4.1.3. Relación entre la Satisfacción Fisiológica y Motivación Personal

Tabla 22

Estadísticos descriptivos entre Satisfacción Fisiológica y Motivación Personal

	Media	Desviación Estándar	N
Satisfacción Fisiológica	32,20	6,919	186
Motivación Personal	112,56	18,106	186

En la tabla anterior se observa la media y la desviación estándar de la dimensión y la variable, se aprecia que la media obtenida de la variable satisfacción económica es 32,20, su desviación estándar 6,919; podemos decir que la dispersión o alejamiento de los 186 datos recogidos en la variable satisfacción económica es 6,919 con relación a su media. Mientras que para la variable motivación personal, la dispersión es 18,106.

Tabla 23

Tabla cruzada de correlación entre Satisfacción Fisiológica y Motivación Personal

		Satisfacción Fisiológica	Motivación Personal
Satisfacción Fisiológica	Correlación de Pearson	1	0,635**
	Sig. (bilateral)		0,000
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	8856,237	14713,753
	Covarianza	47,872	79,534
	N	186	186
Motivación Personal	Correlación de Pearson	0,635**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	14713,753	60649,849
	Covarianza	79,534	327,837
	N	186	186

En la tabla 23 observamos la relación entre satisfacción fisiológica y motivación personal con un coeficiente de Pearson es $r=0,635$ que representa la dependencia directa.

Tabla 24

Coefficiente de correlación entre Satisfacción Fisiológica y Motivación Personal

		Satisfacción Fisiológica		Motivación Personal
Rho de Spearman	Satisfacción Fisiológica	Coefficiente de correlación	1,000	0,602**
		Sig. (bilateral)	,	0,000
		N	186	186
	Motivación Personal	Coefficiente de correlación	0,602**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	,
		N	186	186

En la tabla se observa la correlación entre satisfacción fisiológica y motivación personal, el coeficiente R Spearman es 0,602 que confirma la correlación positiva moderada, así mismo, la distribución y acercamiento a la recta en el eje positivo se ve en la figura 8.

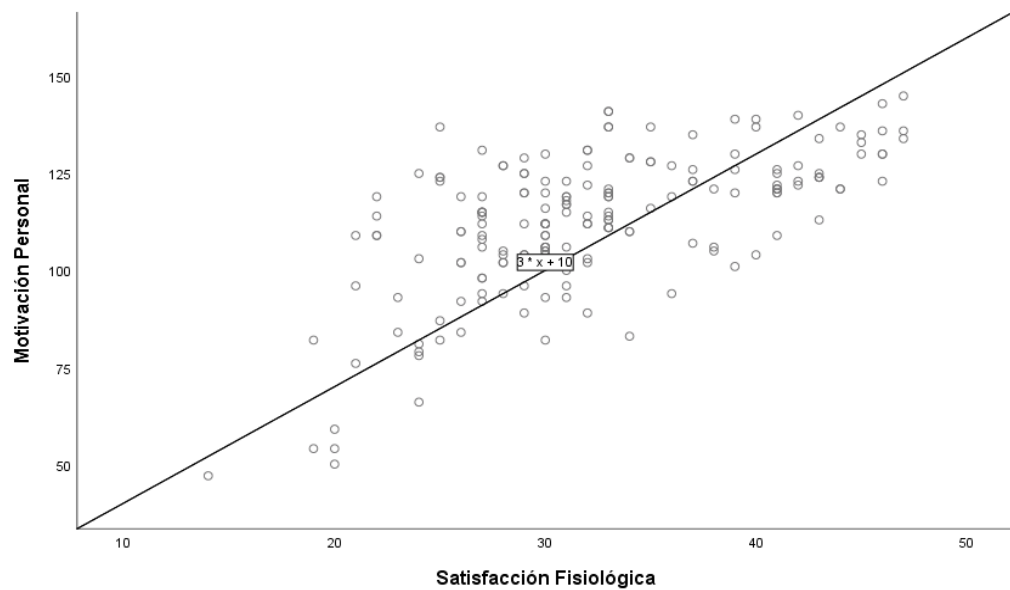


Figura 8. Diagrama de dispersión entre la satisfacción fisiológica y la motivación personal.



4.1.4. Relación entre la Seguridad Financiera y la Motivación Personal

Tabla 25

Estadísticos descriptivos entre Seguridad Financiera y Motivación Personal

	Media	Desviación Estándar	N
Seguridad Financiera	32,25	7,055	186
Motivación Personal	112,56	18,106	186

En la tabla 25 se muestra la media y la desviación estándar de la dimensión seguridad financiera y la variable motivación personal, se aprecia que la media obtenida de la variable seguridad financiera es 32,25, su desviación estándar 7,055 y la motivación personal 18,106.

Tabla 26

Tabla cruzada de correlación entre Seguridad Financiera y Motivación Personal

		Seguridad Financiera	Motivación Personal
Seguridad Financiera	Correlación de Pearson	1	0,501**
	Sig. (bilateral)		0,000
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	9208,624	11837,280
	Covarianza	49,776	63,985
	N	186	186
Motivación Personal	Correlación de Pearson	0,501**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	11837,280	60649,849
	Covarianza	63,985	327,837
	N	186	186

En la tabla 26 se muestra la correlación entre la seguridad financiera y motivación personal con una $r=0,501$, el valor obtenido representa la dependencia directa.

Tabla 27

Coefficiente de correlación entre Seguridad Financiera y Motivación Personal

		Seguridad Financiera	Motivación Personal
Rho de Spearman	Seguridad Financiera	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,
	Motivación Personal	N	186
		Coefficiente de correlación	0,454**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	186

La tabla 27, muestra la correlación entre la dimensión seguridad financiera y la variable motivación personal, el coeficiente R de Spearman asciende a 0,454, los resultados confirman la correlación positiva moderada. En la figura 9 se observa que los puntos que se acercan a la recta se distribuyen de manera positiva entre la dimensión y la variable.

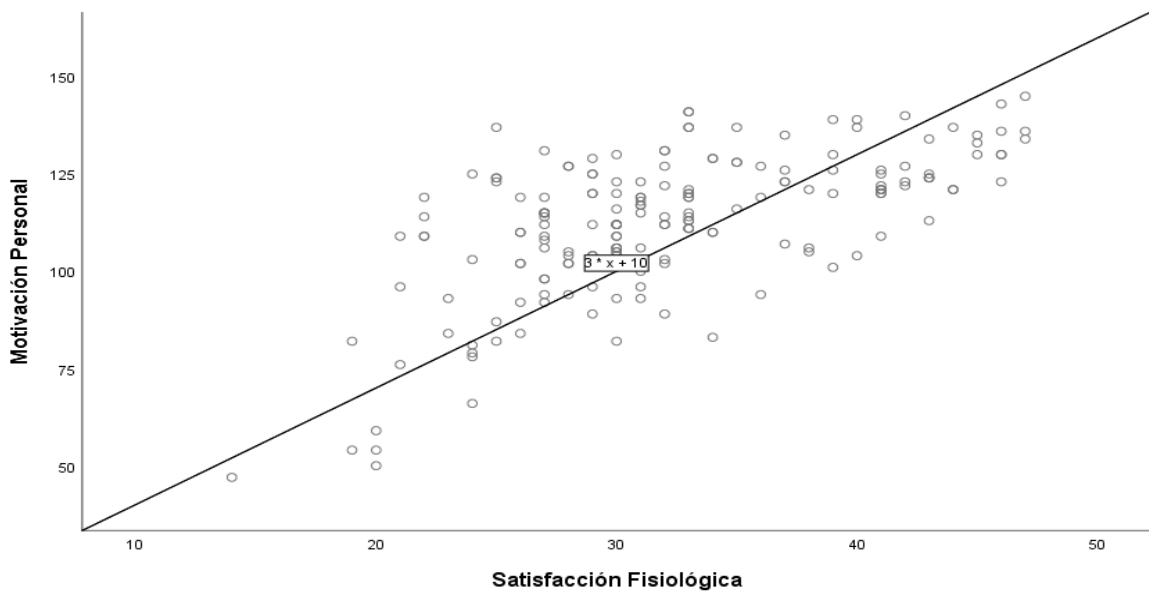


Figura 9. Diagrama de dispersión entre la seguridad financiera y la motivación personal.

4.1.5. Relación entre la Realización Personal y la Motivación Personal

Tabla 28

Estadísticos descriptivos entre Realización Personal y Motivación Personal

	Media	Desviación Estándar	N
Realización Personal	34,25	5,489	186
Motivación Personal	112,56	18,106	186

Los resultados de la tabla 28 muestran la media y la desviación estándar de la dimensión realización personal y la variable motivación personal, se evidencia que la media de realización personal es 34,25. Las desviaciones estándar de 5,489 y 18,106 expresan el alejamiento de las 186 unidades de análisis con relación a su media.

Tabla 29

Tabla cruzada de correlación entre Realización Personal y Motivación Personal

		Realización Personal	Motivación Personal
Realización Personal	Correlación de Pearson	1	0,517**
	Sig. (bilateral)		0,000
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	5573,124	9511,720
	Covarianza	30,125	51,415
	N	186	186
Motivación Personal	Correlación de Pearson	0,517**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	9511,720	60649,849
	Covarianza	51,415	327,837
	N	186	186

La tabla 29 evidencia los resultados del cruce entre la dimensión realización personal y la variable motivación personal con valor de Pearson es $r=0,517$ y el agrandamiento de la covarianza en las variables de 51,415 y 327,837 indica dependencia directa.

Tabla 30

Coefficiente de correlación entre Realización Personal y Motivación Personal

		Realización Personal	Motivación Personal
Rho de Spearman	Realización Personal	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,
		N	186
Motivación Personal	Motivación Personal	Coefficiente de correlación	0,431**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	186

En la tabla 30 se muestra la correlación entre la dimensión realización personal y la variable motivación personal con un Rho de Spearman igual a 0,431, los resultados concluyen una correlación positiva moderada. La figura 10 confirma que los puntos que se acercan a la recta y se distribuyen de manera positiva.

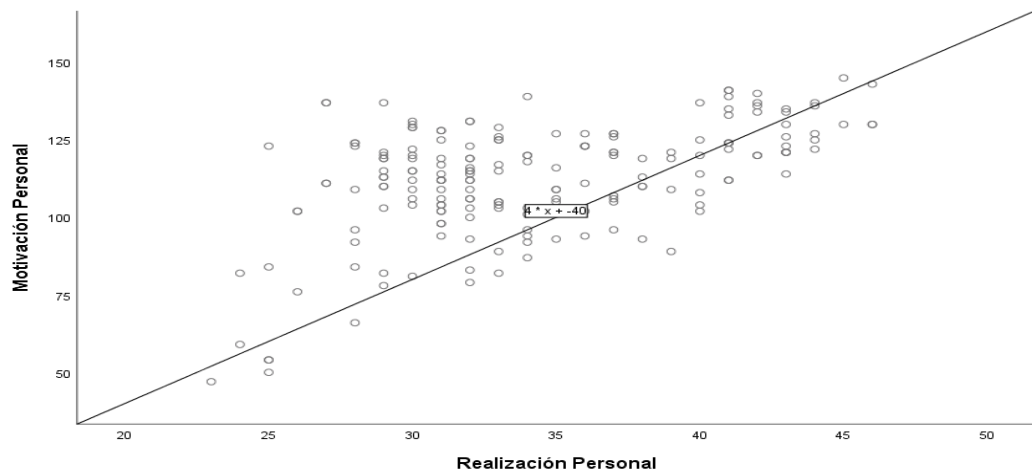


Figura 10. Diagrama de dispersión entre la realización personal y la motivación personal.

4.2. DISCUSIÓN

En cuanto a la variable satisfacción económica, los resultados muestran que el 61,8% de encuestados manifiesta sentirse medianamente satisfecho, el 38,2% altamente satisfecho, es decir los sujetos encuestados están satisfechos con su economía, estos



resultados son semejantes a los encontrados en Acevedo y Contreras (2021) y Bautista (2021), donde la dimensión beneficios económicos y retribución económica son parte de la variable satisfacción laboral, donde el 50% de docentes están satisfechos y muy satisfechos en ambos casos, así mismo los beneficios económicos recibidos son parte de otra labor administrativa o docente.

En los estudios de Pachas (2020) e Ibañez (2021), sobre satisfacción laboral, donde la retribución económica es tratada como una dimensión de la variable, el personal en general se encuentra en un nivel promedio de satisfacción laboral con respecto a la retribución económica que alcanza el 68%, estos resultados también son semejantes a los encontrados en el presente estudio con una diferencia del 6%.

En el tratamiento de la variable motivación personal, los resultados arrojan que el 82,3% de los encuestados, se encuentra en un nivel alto de motivación, el 16,7% se ubican en un nivel medio de motivación y el 1,1% se ubica en un nivel bajo de motivación, es decir que, la mayoría de encuestados está altamente motivado, estos resultados son semejantes a los mostrados por Pachas (2020) y Valencia (2019) donde los niveles de motivación alcanzan el 80% y 85% cuando se correlacionan con la satisfacción laboral, es decir que, si la motivación es alta, mayor es la satisfacción laboral.

El estudio de Arévalo (2021), donde niega la relación directa entre la motivación y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa, por lo que estos resultados son diferentes a los mostrados en el presente informe. De todos los estudios relacionados este es el único que no encuentra relación entre las variables, a pesar de que en la variable satisfacción laboral se considera la dimensión beneficios económicos.

Los resultados de esta investigación demuestran una correlación existente entre las variables satisfacción económica y motivación personal, con un coeficiente Rho de



Spearman asciende a 0,519, que se categoriza como positiva moderada. Estos resultados son semejantes a los estudios de Pachas (2020), Mendoza (2021), Ibañez (2021), Acevedo y Contreras (2021), Chahuara (2021) y Valencia (2019) donde los coeficientes alcanzan valores desde 0,804 = fuertemente relacionada hasta 0,810 = correlación moderada positiva de regular intensidad. Por otra parte, la r de Pearson hallada entre las variables principales es de 0,597, mientras que en los estudios comparados van de 0,00 a 0,27, lo que indica la semejanza la relación es directa y positiva semejante en todos los estudios.



V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se determina que existe una correlación de nivel positivo y moderado entre las variables Satisfacción Económica y Motivación Personal, el coeficiente Rho de Spearman igual a 0,519, de manera gráfica los puntos que se acercan a la recta se distribuyen de manera positiva. Así mismo se observa que hay dependencia directa (positiva) entre las variables, es decir, a mayor crecimiento de la variable satisfacción económica, mayor será la motivación personal, según valor de Pearson= 0,597.

SEGUNDA: Se identifica que la correlación entre la dimensión satisfacción fisiológica y la variable motivación personal es significativa, de nivel positivo moderado con un Rho de Spearman igual a 0,602, gráficamente los puntos que se acercan a la recta se distribuyen de manera positiva, por otro lado, la r de Pearson =0,635 representa la dependencia directa (positiva), es decir, a mayor crecimiento de la variable satisfacción fisiológica, mayor será la motivación personal, demostrado con una

TERCERA: Se establece que existe un nivel de correlación positiva moderada Rho de Spearman igual a 0,454, de manera gráfica puntos que se acercan a la recta se distribuyen de manera positiva, así mismo la r de Pearson es igual a 0,454 entonces se establece la dependencia directa (positiva), es decir, a mayor crecimiento de la dimensión seguridad financiera, mayor será la motivación personal.

CUARTA: Los resultados de la correlación entre las variables dimensión realización personal realización personal y motivación personal se manifiestan con un



Rho de Spearman que alcanza 0,431 de valor, mientras que la r Pearson es igual a 0,517 lo que representa una dependencia directa de sentido positivo.



VI. RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** A la comisión de contrato docente de la DRE Madre de Dios, sus dependencias y superiores, deben aplicar criterios científicos y buenas prácticas para la asignación de personal docente en la contratación docente, buscando la satisfacción económica del personal para poder alcanzar niveles de motivación personal óptimos, que se verán reflejados en el aprendizaje de los estudiantes.
- SEGUNDA:** A los directores de los CEBA del ámbito de la UGEL Tambopata, como responsables del manejo del personal de la institución, deben monitorear constantemente el estado de la satisfacción económica de los docentes, esto permitirá alcanzar niveles de motivación personal óptimos que se reflejarán en los resultados de los logros de aprendizaje y las buenas prácticas en la gestión.
- TERCERA:** A la Unidad de Segunda Especialidad en Educación de la UNA-Puno, se debe hacer énfasis en el fomento de la satisfacción fisiológica, seguridad financiera y la realización personal como factores claves de la motivación personal y formación continua, de modo que los graduados de estos programas puedan desenvolverse en diferentes campos académicos y no solo en una plaza de contrato docente.
- CUARTA:** Para los profesores, estudiantes del Programa de Segunda Especialidad en EBA en la UNA-Puno, deben evaluar su realización personal, teniendo en cuenta que tanto se sienten fisiológica y financieramente satisfechos y así poder fortalecer estas dimensiones.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo, S., & Contreras, M. (2021). *Satisfacción y desempeño laboral de los docentes con carga administrativa de la Universidad Continental Sede Huancayo* [Tesis de posgrado, Universidad Continental]. <https://repositorio.continental.edu.pe>
- Alejo, A., Rojas, P., & Pérez-Acosta, A. (2008). La Psicología Educativa. *International Journal of Psychological Research*, 1(1), 49–57.
- Alonso, J. I. (2012). *Psicología*. Mc Graw Hill.
- Álvarez, S. C. (2016). Recursos Económicos y Calidad de Vida. *Boletínecos* 37(5),1-5. <https://www.fuhem.es/2016/12/02/recursos-economicos-y-calidad-de-vida/>
- Arevalo, S. del R. M. (2021). Motivación y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa, Guayaquil, 2018. [Tesis de posgrado]. Universidad Cesar Vallejo.
- Bautista, A. J. (2021). *Satisfacción laboral en docentes de Educación Básica Alternativa de las instituciones educativas públicas de la ciudad de Puerto Maldonado - 2019* [Tesis de Segunda Especialidad]. Universidad Nacional del Altiplano.
- Breñas, J. (2018). *El nivel de satisfacción de las necesidades humanas y las necesidades laborales en docentes de la institución educativa Inmaculada concepción de Sicuani-Cusco*, [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de San Agustín]. <https://www.riico.net/index.php/riico/article/view/469/1345>
- Burgos, G. J. R., & Cabieses, W. A. E. (2020). *Motivación en el trabajo y satisfacción laboral en el profesorado de una Institución Educativa de Virú – 2019*, [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI]. http://repositorio.uct.edu.pe/bitstre/123456789/346_2018.pdf
- Caballero, K. (2002). El concepto de Satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza. *Profesorado, Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 6(1–2), 1–10.
- Cardona, D., & Agudelo, H. B. (2007). *Satisfacción personal como componente de la calidad de vida de los adultos de Medellín*. *Revista de Salud Pública*, 9(4), 541–549. <https://doi.org/10.1590/S0124-00642007000400006>



- Castro Serra, M., & Yañez Ventura, P. (2010). *Motivación: Enfoque Contemporáneo*. [Trabajo de pregrado]. Universidad de la República.
- Chahuara, A. V. C. (2021). *Satisfacción laboral y sus implicancias económicas en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Sur Oriental del Perú en tiempo de pandemia*, [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión]. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4294/Sheyla_Tesis_Licenciatura_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chóliz, M. (2014). El proceso motivacional. *Psicología - Universidad de Valencia* 1 (112). 56-89. <http://www.uv.es/~choliz>
- Cloninger, S. C. (2003). *Teorías de la personalidad*. Pearson Educación.
- Congreso Constituyente Democrático. (1993). *Constitución Política del Perú de 1993*.
- De la Cruz, N. (2010). La motivación, comunicación y actitudes de los empleados como elementos fundamentales en la organización. *Perspectivas Psicológicas* 1(5), 91–95.
- Díaz Cruz, P. C., Meléndez Cox, D. J., & Pulido Sánchez, G. C. (2019). *Satisfactores desde el desarrollo a escala humana* [Tesis de Doctorado]. Universidad Santo Tomás.
- Espinoza, B. (2006). *Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica* [Tesis de pregrado]. Universidad de Chile.
- Fayol, H. (1916). *Administración General e Industrial*. El Ateneo.
- Flores, R. N. (2013). *Como ser competente: competencias profesionales, demandas en el mercado laboral*. Servicio de inserción profesional de prácticas y empleo, España.
- Flores, M.S. (2019), *Estrés, incentivo y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto Miguel de Cervantes*, [Tesis de pregrado]. Universidad Mayor de San Andrés – Bolivia.
- Frager, R., & Fadiman, J. (2003). *Teorías de la personalidad*. Alfa y Omega.
- Gallardo, E. (2014). *Fundamentos de Motivación*. Universidad de Catalunya.
- González, D. J. (2008). *Psicología de la Motivación*. Editorial Ciencias Médicas.
- Gonzales, E. A. T. (2021). *Motivación extrínseca y desempeño laboral de los colaboradores del área de acopio de la Empresa Minera Yanaquihua S.A.C.*



- Arequipa, 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Cajamarca].
<http://190.116.36.86/handle/UNC/696>
- Gordon, S., Murillo, S., & Hernández, S. (2018). Satisfacción con la vida y desempeño social en México: un enfoque multidimensional. *Sociológica* 33(94), 41–74.
- Gracián, B. (2012). Las teorías sobre la motivación. *Lecturas: Economía*, 164, 8.
<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=43508&info=resumen&idioma=SPA>
- Guerra, P. (2014). Las etapas del proceso económico: hacia una teoría socioeconómica solidaria de la producción, la distribución, el consumo y la acumulación. *Socioeconomía de la solidaridad* 2(2). 163-215.
- Hannoun, G., & Fornero, R. (2011). *Satisfacción Laboral* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Cuyo].
https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/875/hanneigacion.pdf
- Hernandez, P., & Lorena, T. (2018). *Desarrollo de la creatividad de los niños en la etapa escolar*, [Tesis de pregrado, Universidad de Cuenca].
<http://dspace.ucuenca.edu.ec/hale/123456789/315>
- Hernandez, R., Baptista, M. del P., & Fernandez, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill Education.
- Herzberg, F. (1954). *La teoría de la Organización*. Universidad Nacional Tres de Febrero. <http://materiales.untrefvirtual.edu.ar/>
- Huilcapi, M., Castro, G., & Jácome, G. (2017). Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. *Dominio de Las Ciencias*, 3(2), 311–333.
- Ibañez, L. M. G. (2021). *Satisfacción laboral y su influencia en el desempeño del personal docente del Colegio de Alto Rendimiento de la Libertad: 2019* [Tesis de Posgrado]. Universidad Nacional de Trujillo.
- Limaymanta, C. H. A. (2021). *Factores asociados a la satisfacción laboral del profesorado de una universidad pública y una privada de Lima Metropolitana* [Tesis de doctorado]. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Lind, G. R. (2015). Impacto de la estructura familiar en la satisfacción con los ingresos en los hogares urbanos en Perú. *Revista del Departamento de Economía, Pontificia*



- Universidad Católica Del Perú*, 38(76), 51–76.
- Llatas, E. (2019). *Felicidad y motivación laboral del profesional docente de la Institución Educativa San Ramón Cajamarca 2019* [Tesis de posgrado, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/22248/>
- Lora, E., & Chaparro, J. C. (2008). La conflictiva relación entre la satisfacción y el ingreso. *Banco Interamericano de Desarrollo*, 642(50), 1-50
- Lunas-Arocas, R. (2021). Desorden emocional e insatisfacción personal y económica. Estudio de la Gestión del Talento, Satisfacción Personal y Equilibrio Emocional. <https://www.robertoluna.es/wp-content/uploads/2021/02/Talento-Emociones-Covid-Entrada-Blog-PDF.pdf>
- Manjarres, M. J., & Martínez de Jinete, M. (1999). Libertad personal. *Ius et Praxis*, 5(1), 5-89.
- Marín Acosta, M. (2018). *Motivación trascendente y desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Privado Unicenter, Los Olivos, 2018* [Tesis de posgrado]. Universidad César Vallejo.
- Marin, J., Bone, M. y, & Benito, C. (2015). Evaluación de riesgos de manipulación repetitiva a alta frecuencia basada en análisis de esfuerzos dinámicos en las articulaciones sobre modelos humanos digitales. *Ciencia & Trabajo*, 47, 86–93.
- Martínez, P. U. (2006). Perspectiva futura del Perú y el nivel de satisfacción con él. *Liberabit*, 12(12), 113–121.
- Maslow, A. H. (1991). Motivación y personalidad. <https://books.google.com/bqg0C&pgis=1>
- Maslow, B. A. H., & Green, C. D. (1943). *A Theory of Human Motivation*. In *Psychological Review*. York Niver.
- Max-Neef, M. A., Elizalde, A., & Hopenhayn, M. (1986). Desarrollo a escala humana. *Icaria*, 489, 56-89. <http://www.unibague.edu.co/sitios/ecol/Deshuma.pdf>
- McClelland, D. C. (1987). Estudio de la motivación humana. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1,389-392.
- Mendoza, J. A. M. (2021). *Satisfacción laboral y motivación profesional del personal docente de los colegios de la Asociación Educativa Adventista Central Sur, Lima*,



- 2020 [Tesis de pregrado]. Universidad Peruana Unión.
- Mesurado, B. (2008). Explicaciones psicológicas sobre la motivación y el sustrato neurobiológico que posibilita la misma. *Psicología y Psicopedagogía*, 1(1), 1–14. http://psico.usal.edu.ar/archivos/psico/otros/explicaciones_psicologicas_sobre_la_motivacion.pdf
- Morris, C. G., & Maisto, A. A. (2005). *Introducción a la psicología*. Prentice Hall Inc.
- Ochoa Benavente, F. R. (2000). *El contexto familiar y el logro de competencias en el área de Ciencia, Tecnología y Salud en los estudiantes del Centro de Educación Básica Alternativa – Las Mercedes de Juliaca* [Tesis de segunda especialidad]. Universidad Nacional del Altiplano.
- Pachas, K. R. S. (2020). *La motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Santo Domingo S.A Chincha – 2019* [Tesis de posgrado, Universidad Autónoma de Ica]. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/600>
- Palmero, F. (2005). Motivación: conducta y proceso. *Revista Electrónica de Motivación y Emoción*, 8(20), 1.
- Palmero, F., Guerrero, C., Gómez, C., Carpi, A., & Gorayeb, R. (2011). *Manual de teorías emocionales y motivacionales*. Universitat Jaume.
- Peña, C. (2015). *La motivación laboral como herramientas de gestión en las organizaciones empresariales*. [Trabajo de fin de grado, Universidad Pontificia Comillas]. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/4152>
- Pineda, V. G. de. (1998). Cambio social, familia patriarcal y emancipación femenina en Colombia. *Revista de Estudios AntiUtilitaristas e PosColonias*, 9(1), 42. <https://doi.org/10.51359/2179-7501.2019.244706>
- RED SUMMA. (2013). La Motivación como Clave para Desarrollar Personas. *Red Universitaria Virtual Internacional*, 1–8. <https://campusvirtual.iep.edu.es/hnas.pdf>
- Robinson, T., & Lefka, A. (2009). Los griegos y la vida buena: un diálogo. *Areté - Revista de Filosofía*, 21(2), 291–300.
- Rodríguez, A. K. (2001). Nuevos aportes a la satisfacción de necesidades. *Investigación & Desarrollo*, 09(1), 408- 429. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26890103>



- Salcedo, S., Paris, D., Lirios, G., & Gracia, H. (2018). El bienestar colectivo como tema de resocialización familiar en la sociedad del capitalismo informacional. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 23(83), 51–56. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1411587>
- Meli, J., y Bruzzone, P. (2006). *El dinero y el ahorro*. Saving-Trust S. A.
- Segura, C., & Pons, O. (2005). La motivación: factor clave en el rendimiento de las personas y en el resultado de las organizaciones. *IX Congreso de Ingeniería de Organización*, June 2014, 1–4. <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo789596>
- Szpilka, J. (1964). El concepto y la necesidad de una psicología de la personalidad. *Revista de Psicología*, 1, 95–100. http://www.meia.fah.unlp.edu.ar/art_revs/pr.854/pr.854.pdf
- Torres, M., & Paulina, C. (2018). *Metodología de la Investigación: las rutas cuantitativas*. Mc Graw Hill Education.
- Turienzo, R. (2016). *El pequeño libro de la motivación*. Alienta Editorial https://www.planetadelibros.com/libros_contenido_extra/34/33578.pdf
- Utria, O. (2007). La importancia del concepto de motivación en la psicología. *Revista Digital de Psicología*, 2(3), 55–78. http://www.konradlorenz.edu.co/im/pub/sum_dig/motiv.pdf
- Valencia, J. A. (2019). *La motivación del personal docente y su relación con la satisfacción laboral en la Institución Educativa Pública No 70674 Pinaya distrito de Santa Lucia, Puno-2019* [Tesis de pregrado]. Universidad Nacional de San Agustín.
- Valenzuela, J., Muñoz Valenzuela, C., Silva-Peña, I., Gómez Nocetti, V., & Precht Gandarillas, A. (2015). Motivación escolar: Claves para la formación motivacional de futuros docentes. *Estudios Pedagógicos (Valdivia)*, 41(1), 351–361. <https://doi.org/10.4067/s0718-07052015000100021>
- Vargas, E. Y. S. (2019). *¿Calidad de Vida Laboral y Satisfacción Económica?: Balance entre vida y trabajo* [Tesis de posgrado]. Universidad Militar Nueva Granada.
- Vilela, L. (1998). *Psicología del trabajo y las organizaciones*. Universidad de Laguna. <https://ldiazvi.webs.ull.es/pstro.pdf>
- Yanac, J. E. (2017). *La motivación organizacional y el rendimiento laboral de los*



trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura periodo 2017, [Tesis de posgrado]. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.



ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA

Preguntas	Hipótesis	Objetivos	Variables	Dimensiones e indicadores	Escala	Métodos
¿Cuál es la relación entre la Satisfacción Económica y la Motivación Personal para elegir Estudiar la Segunda Especialidad en Educación Básica Alternativa, en la Universidad Nacional del Altiplano - 2021?	Existe un grado de relación significativa entre la Satisfacción Económica y la Motivación Personal para elegir Estudiar la Segunda Especialidad en Educación Básica Alternativa, en la Universidad Nacional del Altiplano - 2021.	Determinar la relación que existe entre la Satisfacción Económica y Motivación Personal para elegir Estudiar la Segunda Especialidad en Educación Básica Alternativa, en la Universidad Nacional del Altiplano - 2021.	Variable X: Satisfacción Económica. Variable Y: Motivación Personal $X \Rightarrow Y$	1. Satisfacción con el descanso 2. Capacidad económica para establecer horarios de trabajo 3. Salario suficiente 4. Capacidad de ahorro 5. Desarrollo personal 6. Crecimiento profesional	Likert Por toda la variable De 12 a 150 = Muy satisfecho De 102 a 125 = Satisfecho De 78 a 101 = Normal De 54 a 77 = Poco satisfecho De 30 a 53 = Nada satisfecho	Tipo y Diseño de Investigación: No experimental, transversal y analítico de enfoque cuantitativo. Correlacional Población y Muestra: La población es de 357 estudiantes del Programa de Segunda Especialidad en Educación Básica Alternativa de la Universidad Nacional del Altiplano - 2021, y la muestra es de 186 estudiantes. Diseño estadístico por objetivo: Objetivo General: Correlación, regresión lineal simple y análisis descriptivo. Objetivo Específico 1 Correlación, regresión lineal simple y análisis descriptivo. Objetivo Específico 2 Correlación, regresión lineal simple y análisis descriptivo. Objetivo Específico 3 Correlación, regresión lineal simple y análisis descriptivo. Diseño de Prueba de Hipótesis: H0: $\rho=0$; No existe una correlación lineal H1: $\rho \neq 0$: Existe una correlación lineal. Coeficiente de correlación lineal r, donde: $-1 \leq r \leq 1$
¿Cuál es la relación entre la Satisfacción Fisiológica y la Motivación Personal para elegir Estudiar la Segunda Especialidad en Educación Básica Alternativa, en la Universidad Nacional del Altiplano - 2021?	Existe un grado de relación significativa entre la Satisfacción Fisiológica y la Motivación Personal para elegir Estudiar la Segunda Especialidad en Educación Básica Alternativa, en la Universidad Nacional del Altiplano - 2021.	Identificar la relación que existe entre la Satisfacción Fisiológica y la Motivación Personal para elegir Estudiar la Segunda Especialidad en Educación Básica Alternativa, en la Universidad Nacional del Altiplano - 2021.	Variable X1: Satisfacción Fisiológica Variable Y: Motivación Personal $X1 \Rightarrow Y$	1. Capacidad económica de consumir alimentos 2. Capacidad económica para la recreación y el deporte 3. Influencia de personas externas compañeros, amigos o familiares 4. El interés por un título de estudios 5. Mejora de la economía personal o familiar 6. Valor y estatus social o laboral	Likert Por 1 dimensión con + y - De 41 a 50 = Muy satisfecho De 34 a 41 = Satisfecho De 26 a 33 = Normal De 18 a 25 = Poco satisfecho De 10 a 17 = Nada satisfecho	Objetivo Específico 1 Correlación, regresión lineal simple y análisis descriptivo. Objetivo Específico 2 Correlación, regresión lineal simple y análisis descriptivo. Objetivo Específico 3 Correlación, regresión lineal simple y análisis descriptivo. Diseño de Prueba de Hipótesis: H0: $\rho=0$; No existe una correlación lineal H1: $\rho \neq 0$: Existe una correlación lineal. Coeficiente de correlación lineal r, donde: $-1 \leq r \leq 1$
¿Cuál es la relación entre la Seguridad Financiera y la Motivación Personal para elegir Estudiar la Segunda Especialidad en Educación Básica Alternativa, en la Universidad Nacional del Altiplano - 2021?	Existe un grado de relación significativa entre la Seguridad Financiera y la Motivación Personal para elegir Estudiar la Segunda Especialidad en Educación Básica Alternativa, en la Universidad Nacional del Altiplano - 2021.	Establecer la relación que existe entre la Seguridad Financiera y la Motivación Personal para elegir Estudiar la Segunda Especialidad en Educación Básica Alternativa, en la Universidad Nacional del Altiplano - 2021.	Variable X2: Seguridad Financiera Variable Y: Motivación Personal $X2 \Rightarrow Y$	1. Adquisición de bienes o servicios 2. Préstamos o créditos 3. El interés cognoscitivo 4. La necesidad de actividad 5. Para tener éxito y realizarse en el estudio 6. Para tener conocimientos y habilidades	Likert Por 1 dimensión con + y - De 41 a 50 = Muy satisfecho De 34 a 41 = Satisfecho De 26 a 33 = Normal De 18 a 25 = Poco satisfecho De 10 a 17 = Nada satisfecho	Objetivo Específico 1 Correlación, regresión lineal simple y análisis descriptivo. Objetivo Específico 2 Correlación, regresión lineal simple y análisis descriptivo. Objetivo Específico 3 Correlación, regresión lineal simple y análisis descriptivo. Diseño de Prueba de Hipótesis: H0: $\rho=0$; No existe una correlación lineal H1: $\rho \neq 0$: Existe una correlación lineal. Coeficiente de correlación lineal r, donde: $-1 \leq r \leq 1$
¿Cuál es la relación entre la Realización Personal y la Motivación Personal para elegir Estudiar la Segunda Especialidad en Educación Básica Alternativa, en la Universidad Nacional del Altiplano - 2021?	Existe un grado de relación significativa entre la Realización Personal y la Motivación Personal para elegir Estudiar la Segunda Especialidad en Educación Básica Alternativa, en la Universidad Nacional del Altiplano - 2021.	Describir la relación que existe entre la Realización Personal y la Motivación Personal para elegir Estudiar la Segunda Especialidad en Educación Básica Alternativa, en la Universidad Nacional del Altiplano - 2021.	Variable X3: Realización Personal Variable Y: Motivación Personal $X3 \Rightarrow Y$	1. Autenticidad 2. Congruencia 3. Pertenencia al grupo profesional 4. Necesidad de liderazgo 5. Autoconcepción de su labor actual 6. Realidad personal y familiar	Likert Por 1 dimensión con + y - De 41 a 50 = Muy satisfecho De 34 a 41 = Satisfecho De 26 a 33 = Normal De 18 a 25 = Poco satisfecho De 10 a 17 = Nada satisfecho	Objetivo Específico 1 Correlación, regresión lineal simple y análisis descriptivo. Objetivo Específico 2 Correlación, regresión lineal simple y análisis descriptivo. Objetivo Específico 3 Correlación, regresión lineal simple y análisis descriptivo. Diseño de Prueba de Hipótesis: H0: $\rho=0$; No existe una correlación lineal H1: $\rho \neq 0$: Existe una correlación lineal. Coeficiente de correlación lineal r, donde: $-1 \leq r \leq 1$

ANEXO 02: MATRIZ DE VARIABLES

AVARIABLES		DIMENSIONES		INDICADORES		ESCALAS DE VALORACIÓN	
CÓDIGO	VARIABLE	CÓDIGO	DIMENSIÓN	CÓDIGO	INDICADOR	ÍTEM	ESCALA VALORES
X	Satisfacción Económica	X1	Satisfacción Fisiológica	X1Z01	Satisfacción con el descanso	SF01, SF02	Likert 1 - Muy en desacuerdo 2 - En desacuerdo 3 - Indiferente 4 - De acuerdo 5 - Muy de acuerdo
				X1Z02	Capacidad Económica para establecer Horarios de Trabajo	SF03, SF04	
				X1Z03	Capacidad Económica de consumir alimentos	SF05, SF06	
				X1Z04	Capacidad Económica para la recreación y el deporte	SF07, SF08, SF09, SF10	
	X2	Seguridad Financiera	X2Z05	Salario suficiente	SE11, SE12		
			X2Z06	Capacidad de ahorro	SE13, SE14, SE15, SE16		
			X2Z07	Adquisición de bienes o servicios	SE17, SE18		
			X2Z08	Préstamos o créditos	SE19, SE20		
	X3	Realización Personal	X3Z09	Autenticidad	RP21, RP22		
			X3Z10	Congruencia	RP29, RP30		
			X3Z11	Desarrollo personal	RP27, RP28		
			X3Z12	Crecimiento Profesional	RP23, RP24, RP25, RP26		
Y1	Motivación Extrínseca	Y1Z13	Influencia de personas exitosas compañeros, amigos o familiares	EX09, EX10, EX08			
		Y1Z14	El interés por un título de estudios	EX01, EX03			
		Y1Z15	Mejora de la economía personal o familiar	EX02, EX05			
		Y1Z16	Valor y estatus social o laboral	EX04, EX06, EX07			
		Y2Z17	El interés cognoscitivo	IN01, IN02			
		Y2Z18	La necesidad de actividad	IN03, IN04, IN09, IN10			
Y2	Motivación Intrínseca	Y2Z19	Para tener éxito y realizarse en el estudio	IN05, IN06			
		Y2Z20	Para tener conocimientos y habilidades	IN07, IN08			
		Y3Z21	Pertenencia al grupo profesional	TR03, TR06, TR08			
		Y3Z22	Necesidad de Liderazgo	TR04, TR05, TR07			
		Y3Z23	Autoconcepto de su labor actual	TR01, TR02			
		Y3Z24	Realidad personal y familiar	TR09, TR10			



ANEXO 03

ENCUESTA A ESTUDIANTES DEL PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA, UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO, PUNO - 2021

Estimado participante, esta encuesta tiene como propósito recoger datos para un informe de investigación científica, todos tus datos serán tratados con total discreción. Espero tu apoyo y total sinceridad.

Datos generales:

Apellidos y nombres: _____ Sexo: F () M ()

Edad: _____ Procedencia: _____ trabaja en EBA: Si () No ()

Correo electrónico: _____ Celular: _____

Escala de medición

1	Muy en desacuerdo	2	En desacuerdo	3	Indiferente	4	De acuerdo	5	Muy de acuerdo
---	-------------------	---	---------------	---	-------------	---	------------	---	----------------

N°	item	Descripción	1	2	3	4	5
01	SF01	Mi horario de trabajo es cómodo y adecuado para mi bienestar y descanso físico.					
02	SF02	Siento que no descanso lo suficiente.					
03	SF03	Me permito consumir alimentos adecuados para mi cuerpo, edad y salud.					
04	SF04	Siento hambre y sed que no puedo satisfacer.					
05	SF05	Me permito recrearme y/o practicar un deporte constantemente.					
06	SF06	Siento que no puedo realizar actividades físicas constantemente.					
07	SF07	Últimamente, me he realizado un chequeo o tratamiento médico adecuado y de calidad.					
08	SF08	Creo que no podría asumir económicamente un tratamiento médico y/o dental.					
09	SF09	Entre muchas cosas, una de las más importantes es la relación con mi pareja.					
10	SF10	Siento que mi vida sexual no está plenamente satisfecha.					
11	SE11	Me siento satisfecho con los ingresos económicos que percibo.					
12	SE12	Siento que no puedo pagar mis gastos mensuales					
13	SE13	Puedo pagar una emergencia, como una reparación de vehículo, accidente o un problema de salud.					
14	SE14	Me siento preocupado porque no podría asumir económicamente una emergencia de salud					
15	SE15	Tengo ahorros destinados a metas a largo plazo, como educación, casa, jubilación (a parte de mi empleo).					
16	SE16	Siento preocupación porque no puedo ahorrar lo suficiente para mi futuro.					
17	SE17	Si salgo con la familia o amigos, ir de vacaciones, pasar un rato divertido, me siento seguro de poder pagarlo.					
18	SE18	Muchas veces deseo salir a comer, ir a un espectáculo o hacer algo más y no voy porque no lo podría pagar.					
19	SE19	Tengo créditos y/o préstamos, los cuales puedo pagar con normalidad.					
20	SE20	Con frecuencia me encuentro apenas sobreviviendo financieramente, pendiente de mi pago mensual.					
21	RP21	En mi trabajo actual tengo oportunidades de éxito y/o progreso.					
22	RP22	Siento que mi trabajo actual no promueve mi desarrollo personal.					
23	RP23	En mi trabajo actual participo en definir los objetivos y/o acciones institucionales.					
24	RP24	Tengo ideas creativas e innovadoras que no son tomadas en cuenta.					
25	RP25	En la última supervisión y/o monitoreo recibí reconocimiento por mis logros y mi alto desempeño.					



26	RP26	Siento que en mi trabajo que no se valoran mis esfuerzos y mis logros.						
27	RP27	Las actividades en las que trabajo me permiten aprender y desarrollarme.						
28	RP28	Mi trabajo no me permite desarrollarme como profesional ni aprender cosas nuevas.						
29	RP29	Creo que influyo positivamente en la vida de los estudiantes y/o las personas.						
30	RP30	Trabajar en contacto directo con estudiantes y/o personas me produce estrés.						
31	IN01	Me gusta la modalidad Educación Básica Alternativa y deseo trabajar en ella.						
32	IN02	Quiero aprender como trabajar en la modalidad de Educación Básica Alternativa.						
33	IN03	Deseo encontrar soluciones a los problemas educativos en la modalidad de EBA.						
34	IN04	Es importante educar a personas como las que estudian en la modalidad de EBA.						
35	IN05	Quiero especializarme y trabajar en la modalidad de EBA.						
36	IN06	El estudiar una segunda especialidad me hace sentir importante.						
37	IN07	Quiero llegar a ser un buen profesor de Educación Básica Alternativa.						
38	IN08	Deseo superarme, la segunda especialidad es una forma de hacerlo.						
39	IN09	Me gusta la especialidad en Educación Básica alternativa.						
40	IN10	Me identifico con la modalidad de Educación Básica Alternativa.						
41	EX01	Es importante tener un título de segunda especialidad.						
42	EX02	Deseo firmemente asegurar mis ingresos económicos.						
43	EX03	Quiero tener una segunda especialidad en Educación Básica Alternativa.						
44	EX04	Quiero ocupar los primeros lugares en los concursos de contrato docente.						
45	EX05	Es importante ganar más dinero, para satisfacer muchas necesidades.						
46	EX06	Si mejoro mis ingresos económicos podré tener una alimentación adecuada.						
47	EX07	Deseo mejorar mi economía para recrearme y/o practicar un deporte constantemente.						
48	EX08	Mejorare mi economía y podré asumir un tratamiento médico y/o dental de calidad.						
49	EX09	Mejorare mi economía y la relación con mi pareja y mi familia mejorará.						
50	EX10	Si mejoro mis ingresos económicos, mi vida sexual estará plenamente satisfecha.						
51	TR01	Si estudio una segunda especialidad tendré oportunidad de éxito y/o progreso que tanto anhelo.						
52	TR02	Me identifico con la modalidad EBA, sé que me ayudará en mi desarrollo personal.						
53	TR03	Es necesario ser una especialista en EBA, para contribuir al desarrollo de la institución educativa.						
54	TR04	Ahora que tengo estudios en EBA, mi ideas creativas e innovadoras serán tomadas en cuenta.						
55	TR05	Considero muy importante recibir reconocimiento por mis logros y mi alto desempeño.						
56	TR06	Una especialización en EBA es importante para seguir laborando en la modalidad.						
57	TR07	Esta segunda especialidad me va permitir aprender y desarrollarme.						
58	TR08	Ahora podré desarrollarme como profesional en EBA y aprender cosas nuevas.						
59	TR09	Mi realidad personal y/o familiar ha sido parecida a las características de los estudiantes de EBA.						
60	TR10	Terminé mi educación básica en una Centro de Educación Básica Alternativa.						



ANEXO 04 Fichas de validación por expertos

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Estimado experto, después de haber sometido el instrumento de denominado "ENCUESTA A ESTUDIANTES DEL PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA, UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO, PUNO – 2021", a la prueba de confiabilidad o fiabilidad mediante el Alfa de Cronbach a 10 individuos voluntarios y habiendo obtenido los siguientes resultados:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.860	0.878	60

Con un coeficiente de confiabilidad expresa un valor cercano a 1 y mayor que 0.66, es decir: **0.66 < 0.86 < 1.00**

Solicito a usted darle validez al instrumento en mención, teniendo en cuenta los siguientes puntos:

I. ANÁLISIS DE FIABILIDAD DE LOS ÍTEMS PROPUESTOS EN EL INSTRUMENTO

Marque con una X la validez de cada ítem, en caso de encontrar una observación declare para ser levantada.

ÍTEM	El ítem se corresponde con los aspectos que se hallan implícitos en la definición teórica de la investigación.		El ítem cumple con el nivel de exhaustividad de las variables y dimensiones planteadas en la definición teórica		El ítem presenta características claridad, concisión, coherencia, y cohesión en la redacción.		El diseño del instrumento permite recoger los datos del ítem de manera sencilla y comprensible.		Observaciones
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	x		x		x		x		
2	x		x		x		x		
3	x		x		x		x		
4	x		x		x		x		
5	x		x		x		x		
6	x		x		x		x		
7	x		x		x		x		
8	x		x		x		x		
9	x		x		x		x		
10	x		x		x		x		
11	x		x		x		x		
12	x		x		x		x		
13	x		x		x		x		
14	x		x		x		x		
15	x		x		x		x		
16	x		x		x		x		
17	x		x		x		x		
18	x		x		x		x		
19	x		x		x		x		
20	x		x		x		x		
21	x		x		x		x		



22	x		x		x		x		
23	x		x		x		x		
24	x		x		x		x		
25	x		x		x		x		
26	x		x		x		x		
27	x		x		x		x		
28	x		x		x		x		
29	x		x		x		x		
30	x		x		x		x		
31	x		x		x		x		
32	x		x		x		x		
33	x		x		x		x		
34	x		x		x		x		
35	x		x		x		x		
36	x		x		x		x		
37	x		x		x		x		
38	x		x		x		x		
39	x		x		x		x		
40	x		x		x		x		
41	x		x		x		x		
42	x		x		x		x		
43	x		x		x		x		
44	x		x		x		x		
45	x		x		x		x		
46	x		x		x		x		
47	x		x		x		x		
48	x		x		x		x		
49	x		x		x		x		
50	x		x		x		x		
51	x		x		x		x		
52	x		x		x		x		
53	x		x		x		x		
54	x		x		x		x		
55	x		x		x		x		
56	x		x		x		x		
57	x		x		x		x		
58	x		x		x		x		
59	x		x		x		x		
60	x		x		x		x		
Total	60		60		60		60		



II. GENERALIDADES

Nro.	Detalle	SI	NO	OBSERVACIONES
1	El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el instrumento.	x		
2	Los ítems permiten recoger datos acordes al objetivo de la investigación	x		
3	Los ítems están distribuidos de forma lógica y secuencial	x		
4	El número de ítems es suficiente para recoger la información	x		

El instrumento denominado: **ENCUESTA A ESTUDIANTES DEL PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA, UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO, PUNO – 2021**, es **válido y aplicable**.

Lugar y fecha: Puno, 02 de agosto del 2021

Firma y Post Firma: _____



Firmado digitalmente por RUELAS
ACERO Elio Ronald FRAU
2018080119.pdf
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 02.AG.2021 17:51:05 -05:00

Grado. Nombres y Apellidos: Dr. Elio Ronald Ruelas Acero

DNI: 42322498

Teléfono: 929 597 498

Lugar de Trabajo: UNA PUNO



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Estimado experto, después de haber sometido el instrumento de denominado "ENCUESTA A ESTUDIANTES DEL PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA, UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO, PUNO – 2021", a la prueba de confiabilidad o fiabilidad mediante el Alfa de Cronbach a 10 individuos voluntarios y habiendo obtenido los siguientes resultados:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.860	0.878	60

Con un coeficiente de confiabilidad expresa un valor cercano a 1 y mayor que 0.66, es decir: $0.66 < 0.86 < 1.00$

Solicito a usted darle validez al instrumento en mención, teniendo en cuenta los siguientes puntos:

I. ANÁLISIS DE FIABILIDAD DE LOS ÍTEMS PROPUESTOS EN EL INSTRUMENTO

Marque con una X la validez de cada ítem, en caso de encontrar una observación declare para ser levantada.

ÍTEM	El ítem se corresponde con los aspectos que se hallan implícitos en la definición teórica de la investigación.		El ítem cumple con el nivel de exhaustividad de las variables y dimensiones planteadas en la definición teórica		El ítem presenta características claridad, concisión, coherencia, y cohesión en la redacción.		El diseño del instrumento permite recoger los datos del ítem de manera sencilla y comprensible.		Observaciones
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	x		x		x		x		
2	x		x		x		x		
3	x		x		x		x		
4	x		x		x		x		
5	x		x		x		x		
6	x		x		x		x		
7	x		x		x		x		
8	x		x		x		x		
9	x		x		x		x		
10	x		x		x		x		
11	x		x		x		x		
12	x		x		x		x		
13	x		x		x		x		
14	x		x		x		x		
15	x		x		x		x		
16	x		x		x		x		
17	x		x		x		x		
18	x		x		x		x		
19	x		x		x		x		
20	x		x		x		x		
21	x		x		x		x		



22	x		x		x		x		
23	x		x		x		x		
24	x		x		x		x		
25	x		x		x		x		
26	x		x		x		x		
27	x		x		x		x		
28	x		x		x		x		
29	x		x		x		x		
30	x		x		x		x		
31	x		x		x		x		
32	x		x		x		x		
33	x		x		x		x		
34	x		x		x		x		
35	x		x		x		x		
36	x		x		x		x		
37	x		x		x		x		
38	x		x		x		x		
39	x		x		x		x		
40	x		x		x		x		
41	x		x		x		x		
42	x		x		x		x		
43	x		x		x		x		
44	x		x		x		x		
45	x		x		x		x		
46	x		x		x		x		
47	x		x		x		x		
48	x		x		x		x		
49	x		x		x		x		
50	x		x		x		x		
51	x		x		x		x		
52	x		x		x		x		
53	x		x		x		x		
54	x		x		x		x		
55	x		x		x		x		
56	x		x		x		x		
57	x		x		x		x		
58	x		x		x		x		
59	x		x		x		x		
60	x		x		x		x		
Total	60		60		60		60		



II. GENERALIDADES

Nro.	Detalle	SI	NO	OBSERVACIONES
1	El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el instrumento.	x		
2	Los ítems permiten recoger datos acordes al objetivo de la investigación	x		
3	Los ítems están distribuidos de forma lógica y secuencial	x		
4	El número de ítems es suficiente para recoger la información	x		

El instrumento denominado: **ENCUESTA A ESTUDIANTES DEL PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA, UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO, PUNO – 2021**, es **válido y aplicable**.

Lugar y fecha: 02 de julio del 2021

Firma y Post Firma: _____

 Firmado digitalmente por HUAYTA
ALEXANDER FAU 20145468170
pdf
Razón: Soy el autor del documento
Fecha: 02/07/2021 11:25:35 -05:00

Grado. Nombres y Apellidos: Mg. Alexander Huayta Vilca

DNI: 41860722

Teléfono: 951999029

Lugar de Trabajo: Universidad Nacional del Altiplano



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Estimado experto, después de haber sometido el instrumento de denominado “ENCUESTA A ESTUDIANTES DEL PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA, UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO, PUNO – 2021”, a la prueba de confiabilidad o fiabilidad mediante el Alfa de Cronbach a 10 individuos voluntarios y habiendo obtenido los siguientes resultados:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.860	0.878	60

Con un coeficiente de confiabilidad expresa un valor cercano a 1 y mayor que 0.66, es decir: $0.66 < 0.86 < 1.00$

Solicito a usted darle validez al instrumento en mención, teniendo en cuenta los siguientes puntos:

I. ANÁLISIS DE FIABILIDAD DE LOS ÍTEMS PROPUESTOS EN EL INSTRUMENTO

Marque con una X la validez de cada ítem, en caso de encontrar una observación declare para ser levantada.

ÍTEM	El ítem se corresponde con los aspectos que se hallan implícitos en la definición teórica de la investigación.		El ítem cumple con el nivel de exhaustividad de las variables y dimensiones planteadas en la definición teórica		El ítem presenta características claridad, concisión, coherencia, y cohesión en la redacción.		El diseño del instrumento permite recoger los datos del ítem de manera sencilla y comprensible.		Observaciones
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	x		x		x		x		
2	x		x		x		x		
3	x		x		x		x		
4	x		x		x		x		
5	x		x		x		x		
6	x		x		x		x		
7	x		x		x		x		
8	x		x		x		x		
9	x		x		x		x		
10	x		x		x		x		
11	x		x		x		x		
12	x		x		x		x		
13	x		x		x		x		
14	x		x		x		x		
15	x		x		x		x		
16	x		x		x		x		
17	x		x		x		x		
18	x		x		x		x		
19	x		x		x		x		
20	x		x		x		x		
21	x		x		x		x		



22	x		x		x		x		
23	x		x		x		x		
24	x		x		x		x		
25	x		x		x		x		
26	x		x		x		x		
27	x		x		x		x		
28	x		x		x		x		
29	x		x		x		x		
30	x		x		x		x		
31	x		x		x		x		
32	x		x		x		x		
33	x		x		x		x		
34	x		x		x		x		
35	x		x		x		x		
36	x		x		x		x		
37	x		x		x		x		
38	x		x		x		x		
39	x		x		x		x		
40	x		x		x		x		
41	x		x		x		x		
42	x		x		x		x		
43	x		x		x		x		
44	x		x		x		x		
45	x		x		x		x		
46	x		x		x		x		
47	x		x		x		x		
48	x		x		x		x		
49	x		x		x		x		
50	x		x		x		x		
51	x		x		x		x		
52	x		x		x		x		
53	x		x		x		x		
54	x		x		x		x		
55	x		x		x		x		
56	x		x		x		x		
57	x		x		x		x		
58	x		x		x		x		
59	x		x		x		x		
60	x		x		x		x		
Total	60		60		60		60		



II. GENERALIDADES

Nro.	Detalle	SI	NO	OBSERVACIONES
1	El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el instrumento.	x		
2	Los ítems permiten recoger datos acordes al objetivo de la investigación	x		
3	Los ítems están distribuidos de forma lógica y secuencial	x		
4	El número de ítems es suficiente para recoger la información	x		

El instrumento denominado: **ENCUESTA A ESTUDIANTES DEL PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA, UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO, PUNO – 2021**, es **válido y aplicable**.

Lugar y fecha: Puno, 02 de agosto del 2021

Firma y Post Firma: 

Grado. Nombres y Apellidos: Mg. Nancy Angélica Calachua Ccari

DNI: 47219175

Teléfono: 918708326

Lugar de Trabajo: IEBR Héroes de Illampu - Mavila



ANEXO 05 CARTA QUE AUTORIZA LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS



Universidad Nacional del Altiplano
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIDAD



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia”

Puno, 20 de setiembre de 2021.

Sr. Jaffet Sillo Sosa

Egresado del Programa de Segunda Especialidad en Educación Básica Alternativa

PRESENTE.-

Mediante el presente documento, se le autoriza la aplicación a partir de 20 de agosto del 2021 de su investigación denominado:

“SATISFACCIÓN ECONÓMICA Y MOTIVACIÓN PERSONAL EN LA ELECCIÓN DE LA SEGUNDA ESPECIALIDAD EN EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA – 2021”

dicho trabajo deberá ser ejecutado con los estudiantes de la Segunda Especialidad en educación Básica Alternativa, promoción 2021.

Así mismo, se le proporciona los datos necesarios para llevar a cabo el proceso.

Recordándole que toda la información recogida debe ser utilizada plenamente con fines investigativos y guardar la confidencialidad correspondiente.

Atentamente,

 Firmado digitalmente por QUISPE
MAMANI Yony Abelardo PABU
20143496170 asB
Método: SMI el cual no es un estándar
Fecha: 20.09.2021 22:50:23 -05:00

Dr. Yony Abelardo Quispe Mamani
Director de Segunda Especialidad – FCEDUC



86 4 3 4 4 4 0 5 4 4 4 1 0 0 3 0 2 2 1 0 4 1 0 1 4 3 4 2 0 2 0 3 2 3 4 4 2 0 4 1 0 1 0 4 3 4 2 0 2 1 2 4 1 3 0
87 4 3 2 3 3 3 1 2 2 4 0 2 3 2 0 3 2 2 1 0 4 1 0 1 4 3 4 2 0 2 0 3 2 3 4 4 2 0 4 1 0 1 0 4 3 4 2 0 2 1 2 4 1 3 0
88 4 3 0 4 4 0 5 4 0 5 4 0 4 4 0 5 0 3 0 5 4 0 5 4 0 5 0 3 0 4 4 0 5 0 4 4 0 5 0 4 0 5 0 4 0 5 0 4 0 5 0 4 0 5 0 4
89 1 3 1 2 2 2 2 1 2 4 2 4 1 3 1 1 4 1 0 1 1 2 1 0 2 4 4 1 2 1 0 2 4 4 1 3 1 1 2 1 0 2 4 4 1 2 1 0 2 4 4 1 3 1
100 4 4 4 3 4 0 2 4 4 2 1 0 3 2 4 4 4 3 4 2 1 4 0 3 4 4 0 3 4 0 3 4 0 3 4 0 3 4 0 3 4 0 3 4 0 3 4 0 3 4 0 3 4
101 1 3 3 2 2 2 1 4 4 4 3 1 3 4 2 4 4 1 2 1 3 3 0 4 4 2 1 3 0 5 4 4 2 1 3 0 5 4 4 2 1 3 0 5 4 4 2 1 3 0 5 4
102 3 1 3 3 2 5 5 4 1 3 2 3 4 5 4 4 1 2 1 4 0 5 0 3 5 4 1 5 4 2 3 4 3 5 1 1 2 3 1 1 2 3 1 1 2 3 1 1 2 3 1 1 2 3
103 3 4 1 2 1 4 1 3 2 4 3 1 2 3 3 2 1 2 1 0 2 0 3 1 4 4 4 0 3 0 3 2 3 1 2 2 0 4 4 1 2 1 0 4 3 3 2 3 0 2 1 4 1 3 3
104 4 3 0 4 0 2 1 4 0 4 2 0 4 0 4 0 0 0 4 1 0 3 4 0 3 2 0 4 0 3 0 4 3 3 4 2 1 0 0 1 2 0 4 0 3 0 3 4 1 3 0 0 3 0
105 3 3 1 2 3 1 2 2 4 1 2 3 2 1 3 2 1 3 1 1 3 1 2 4 3 2 0 3 1 1 2 1 3 3 3 2 2 3 1 2 1 1 1 1 3 3 1 1 1 1 1 1 1 1 3
106 3 1 3 4 3 2 5 4 1 0 3 3 4 4 2 5 3 4 1 3 0 1 4 0 3 3 1 3 2 3 4 3 3 4 2 3 1 1 2 3 3 4 1 1 3 3 1 3 1 4 5 4 0 3 4
107 2 2 1 2 1 3 1 1 2 4 3 1 2 3 0 2 1 2 1 3 2 0 2 1 2 4 3 1 3 2 4 3 1 2 1 4 0 4 0 2 4 3 1 3 1 4 2 3 3 2 3 2 2 4 1 3 4
108 3 2 4 4 3 2 3 4 4 2 4 4 3 2 0 3 3 3 4 1 4 0 4 4 0 3 0 4 1 4 3 3 1 2 2 3 4 4 1 3 1 3 3 2 4 1 3 4 4 3 1 0 0 3 0 2 4
109 4 3 1 3 3 4 1 3 4 4 1 3 3 4 2 1 2 4 2 0 4 1 0 4 0 3 0 4 3 3 3 1 3 3 0 4 4 3 0 3 1 3 3 0 4 4 3 0 3 0 2 1 3 1 3 3
110 3 2 2 3 1 0 1 2 3 4 0 2 4 4 2 4 4 4 1 4 0 4 0 3 0 2 3 1 3 4 1 2 2 0 4 1 0 4 3 3 2 3 1 1 4 1 3 4 3 0 4 0 3 4
111 3 4 2 3 2 0 1 1 2 3 0 1 3 3 4 2 3 3 1 4 3 0 4 1 0 4 4 0 2 3 2 4 2 3 1 0 4 0 3 1 4 2 3 2 0 3 4 3 2 0 2 3 3 1 3 3
112 3 3 4 2 0 0 4 3 0 4 3 3 0 4 2 4 0 1 3 0 0 4 4 2 3 3 2 3 3 1 3 4 3 4 4 1 3 0 3 4 1 4 3 3 2 3 0 0 1 0 0 0
113 1 3 2 3 4 1 1 2 4 4 1 3 3 3 3 1 3 1 3 1 0 3 1 0 2 4 3 2 4 3 0 2 2 1 3 3 3 0 2 4 2 3 2 1 2 0 4 3 3 1 4 1 3 1 4 1 3 3
114 2 3 4 0 3 4 0 4 3 2 0 4 2 0 2 1 0 2 4 0 1 0 0 4 4 2 0 4 2 3 3 2 4 3 0 1 4 0 3 4 0 3 4 0 3 3 1 3 3 1 3 3 0 3 1 3 4
115 3 0 2 2 4 1 2 3 4 1 2 3 4 1 2 3 4 1 3 1 3 1 0 3 1 4 2 0 3 3 3 0 2 4 1 3 2 3 2 0 2 0 2 1 3 1 0 1 3 3 2 3 2 2 1 4 1 3 3
116 4 4 4 4 3 0 0 0 2 0 0 2 0 0 3 0 4 4 1 4 0 0 3 4 3 0 4 1 4 0 0 3 4 3 0 4 1 4 3 0 4 3 0 4 1 4 4 4 3 0 0 0 0 4 0 0 4
117 2 1 2 0 2 0 1 2 2 3 1 2 3 3 1 4 1 1 2 1 4 0 3 4 3 4 4 1 4 0 4 4 3 0 3 4 3 4 4 2 3 1 3 2 1 4 2 4 2 1 3 2 1 2 1 1 2
118 3 0 0 3 4 0 4 0 5 4 0 4
119 3 2 2 4 1 2 4 4 3 2 4 3 2 4 3 2 4 3 2 4 3 2 4 3 2 4 3 2 4 3 2 4 3 2 4 3 2 4 3 2 4 3 2 4 3 2 4 3 2 4 3 2 4 3 2 4 3
120 3 4 4 4 3 4 0 3 4 0 3 4 0 3 4 0 3 4 0 3 4 0 3 4 0 3 4 0 3 4 0 3 4 0 3 4 0 3 4 0 3 4 0 3 4 0 3 4 0 3 4 0 3 4 0 3 4
121 2 3 1 2 2 3 1 2 4 4 2 3 2 3 1 0 2 3 3 0 2 1 4 4 0 3 0 2 1 4 4 0 3 0 2 1 4 4 0 3 0 2 1 4 4 0 3 0 2 1 4 4 0 3 0 2 1 4
122 3 4 4 4 4 0 4 4 0 3 0 4 0 3 0 4 0 3 0 4 0 3 0 4 0 3 0 4 0 3 0 4 0 3 0 4 0 3 0 4 0 3 0 4 0 3 0 4 0 3 0 4 0 3 0 4
123 2 3 2 2 1 1 2 4 2 1 1 3 3 2 1 2 1 0 2 2 2 1 2 4 4 3 2 2 2 3 1 0 1 1 3 2 0 4 1 3 1 4 1 3 2 3 3 2 1 0 4 1 4 1 2 4
124 3 4 5 4 0 4 4 4 4 0 4 4 0 4 4 4 4 0 4 4 0 4 4 0 4 4 0 4 4 0 4 4 0 4 4 0 4 4 0 4 4 0 4 4 0 4 4 0 4 4 0 4 4 0 4
125 3 3 2 2 1 1 2 2 2 2 1 3 1 0 1 0 1 1 2 1 0 3 0 3 1 3 1 2 3 3 1 2 1 4 3 1 3 2 1 2 1 2 1 4 1 1 2 1 1 4 1 1 1
126 4 3 0 4 0 0 4 0 0 0 0 4 0 0 0 0 0 0 0 4 0 0 0 0 0 0 0 4 0 0 0 0 0 0 0 4 0 0 0 0 0 0 0 4 0 0 0 0 0 0 0 0 0
127 3 4 0 4 0 0 4 0 0 0 0 3 0 0 4 4 3 0 4 0 4 0 3 0 4 3 0 4 3 0 4 3 0 4 3 0 4 3 0 4 3 0 4 3 0 4 3 0 4 3 0 4 3 0 4
128 4 4 5 4 0 5 0 4 0 5 0 4 0 5 0 4 0 5 0 4 0 5 0 4 0 5 0 4 0 5 0 4 0 5 0 4 0 5 0 4 0 5 0 4 0 5 0 4 0 5 0 4 0 5 0 4
129 4 4 0 4 0 0 0 0 0 0 4 0
130 4 3 0 4 0 0 0 4 0 0 0 4 0 0 0 4 0 0 0 4 0 0 0 4 0 0 0 4 0 0 0 4 0 0 0 4 0 0 0 4 0 0 0 4 0 0 0 4 0 0 0 4 0 0
131 3 4 3 1 2 0 5 2 0 3 4 0 3 4 0 3 4 0 3 4 0 3 4 0 3 4 0 3 4 0 3 4 0 3 4 0 3 4 0 3 4 0 3 4 0 3 4 0 3 4 0 3 4 0 3 4
132 3 4 5 4 0 5 0 4 0 5 0 4 0 5 0 4 0 5 0 4 0 5 0 4 0 5 0 4 0 5 0 4 0 5 0 4 0 5 0 4 0 5 0 4 0 5 0 4 0 5 0 4 0 5 0 4
133 4 3 3 4 0 3 0 4 0 3 0 4 0 3 0 4 0 3 0 4 0 3 0 4 0 3 0 4 0 3 0 4 0 3 0 4 0 3 0 4 0 3 0 4 0 3 0 4 0 3 0 4 0 3 0 4
134 4 4 0 4 0 0 4 0 4 0 4 0 0 4 0 4 0 4 0 0 4 0 4 0 4 0 0 4 0 4 0 4 0 0 4 0 4 0 4 0 0 4 0 4 0 4 0 4 0 0 4 0 4 0 0
135 3 4 5 4 0 4 0 4 0 4 0 5 4 0 4 0 4 0 5 4 0 4 0 4 0 5 4 0 4 0 4 0 5 4 0 4 0 4 0 5 4 0 4 0 4 0 5 4 0 4 0 5 4 0 4
136 4 4 0 4 0 0 4 0 0 0 0 4 0 0 0 4 0 0 0 4 0 0 0 4 0 0 0 4 0 0 0 4 0 0 0 4 0 0 0 4 0 0 0 4 0 0 0 4 0 0 0 4 0 0



ANEXO 07 DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo, JAFFET SILLO SOSA
identificado con DNI 80020600 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado
EN EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA

, informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación para la obtención de Grado
 Título Profesional denominado:

“ SATISFACCIÓN ECONÓMICA Y MOTIVACIÓN PERSONAL EN LA ELECCIÓN DE
LA SEGUNDA ESPECIALIDAD EN EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA – 2021 ”

” Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 20 de julio del 2022


FIRMA (obligatoria)



Huella



ANEXO 08 REPORTE DE SIMILITUD CON VISTO BUENO FAVORABLE (RESUMEN)

Reporte de similitud	
<p>NOMBRE DEL TRABAJO TESIS JSILLO 2022-T.docx</p> <hr/>	
<p>RECuento DE PALABRAS 17181 Words</p>	<p>RECuento DE CARACTERES 98024 Characters</p>
<p>RECuento DE PÁGINAS 122 Pages</p>	<p>TAMAÑO DEL ARCHIVO 9.1MB</p>
<p>FECHA DE ENTREGA Jul 28, 2022 8:45 PM GMT-5</p>	<p>FECHA DEL INFORME Jul 28, 2022 8:50 PM GMT-5</p>
<hr/> <p>● 18% de similitud general El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 15% Base de datos de Internet • Base de datos de Crossref • 13% Base de datos de trabajos entregados • 2% Base de datos de publicaciones • Base de datos de contenido publicado de Crossref 	
<p>● Excluir del Reporte de Similitud</p> <ul style="list-style-type: none"> • Material bibliográfico 	
<div style="display: flex; justify-content: space-around; font-size: small;"> <div style="text-align: left;"> <p>Firmado digitalmente por MANCHA PINEDA Estanislao Edgar FAU 20145496170 soft Motivo: Doy V°B° Fecha: 28.07.2022 22:08:15 -05:00</p> </div> <div style="text-align: center;"> </div> <div style="text-align: right;"> <p>Firmado digitalmente por MANCHA PINEDA Estanislao Edgar FAU 20145496170 soft Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 28.07.2022 22:08:01 -05:00</p> </div> </div>	
Resumen	