



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y

ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES



RETRIBUCIÓN MONETARIA Y LA MOTIVACIÓN PERSONAL EN

LA ELECCIÓN DEL PROGRAMA DE MAESTRÍA EN

CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN EN LA UNIVERSIDAD

NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO, PERIODO 2022

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. RENE QUISPE HUAMAN

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

CONTADOR PÚBLICO

PUNO – PERÚ

2023



Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

RETRIBUCIÓN MONETARIA Y LA MOTIVACIÓN PERSONAL EN LA ELECCIÓN DEL PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CONTABILIDAD

AUTOR

RENE QUISPE HUAMAN

RECuento DE PALABRAS

22557 Words

RECuento DE CARACTERES

129655 Characters

RECuento DE PÁGINAS

127 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

2.4MB

FECHA DE ENTREGA

Oct 31, 2023 9:25 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Oct 31, 2023 9:29 AM GMT-5

● 20% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos:

- 19% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 5% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)


M.Sc. AMERICO ROJAS APAZA
DOCENTE AUXILIAR
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES


UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO
Facultad de Estudios Científicos y Tecnológicos
Escuela Profesional de Ciencias Contables
Dr. Americo Rojas Apaza
DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN



DEDICATORIA

A Dios que es principio de sabiduría y creación y por su bendición infinita a mi familia.

Rene Quispe Huaman



AGRADECIMIENTOS

Expreso mis sinceros agradecimientos a la Biblioteca Central de la Universidad Nacional del Altiplano por haberme aportado los conocimientos en el presente trabajo de Investigación.

A mis padres Mario Quispe Mamani y Nedia G. Huaman Cuevaso por su apoyo Incondicional.

A mi Asesor M.Sc. Américo Rojas Apaza por haberme guiado en el desarrollo de mi tesis con exactitud.

Rene Quispe Huaman



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTOS	
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE DE FIGURAS	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE ACRÓNIMOS	
RESUMEN	13
ABSTRACT.....	14
CAPÍTULO I	
INTRODUCCIÓN	
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	16
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	18
1.2.1 Problema general.....	18
1.2.2 Problemas específicos	18
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 DE LA INVESTIGACIÓN	23
2.1.1	Nivel Internacional	23
2.1.2	Nivel Nacional	27
2.1.3	Nivel Local	28
2.2	MARCO TEÓRICO	29
2.2.1	La satisfacción económica	29
2.2.2	Características de la satisfacción económica	30
2.2.3	Enfoques de la satisfacción económica	33
2.2.4	Dimensiones de la satisfacción económica	37
2.2.5	Modelos de la satisfacción económica	42
2.2.6	Medición de la retribución monetaria	46
2.2.7	Conclusiones acerca de la satisfacción económica	52
2.2.8	Enfoques teóricos de la motivación personal	53
2.2.9	Paradigmas más relevantes de la motivación	57
2.2.10	Importancia del estudio de la motivación	59
2.2.11	Dimensiones de la Motivación	59
2.2.12	Medición de la motivación	64
2.2.13	Conclusiones teóricas de la motivación	70



2.3	MARCO CONCEPTUAL	71
2.3.1	La satisfacción económica	71
2.3.2	La motivación personal	74
2.3.3	Modelo propuesto de la dinámica de la satisfacción económica y la motivación personal	75

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1	UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO	76
3.2	PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO	77
3.3	PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO	77
3.4	POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO	77
3.5	DISEÑO ESTADÍSTICO	78
3.6	PROCEDIMIENTO	80
3.6.1	Método De Investigación	80
3.6.2	Enfoque de la investigación	81
3.6.3	Diseño de investigación	81
3.6.4	Nivel de investigación	81
3.6.5	Técnicas e Instrumentos de Investigación.....	82
3.7	VARIABLES	84
3.7.1	Retribución monetaria	84
3.7.2	Motivación Personal.....	84
3.8	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	85



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1	RESULTADOS	87
4.1.1	Análisis descriptivo según variables y dimensiones	87
4.1.2	Resultados de la variable motivación personal	90
4.1.3	Contrastación de Hipótesis.....	91
4.1.4	Prueba de confiabilidad y normalidad.....	91
4.1.5	Relación entre la retribución monetaria y la motivación personal.....	92
4.1.6	Relación entre la seguridad económica y la motivación personal	94
4.1.7	Relación entre la realización personal y la motivación personal	95
4.1.8	Nivel de motivación personal.....	97
4.2	DISCUSIÓN	97
V.	CONCLUSIONES	101
VI.	RECOMENDACIONES	102
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	103
	ANEXOS.....	112

ÁREA: Ciencias Economicas y Empresariales

LÍNEA: Gestión Pública y Privada

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 10 DE NOVIEMBRE DEL 2023



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Modelación de la relación entre el proyecto de vida y la satisfacción económica.	42
Figura 2. Las dimensiones de la felicidad	44
Figura 3. Jerarquía de las necesidades de Maslow	45
Figura 4. Proceso económico de la satisfacción de las necesidades humanas.	46
Figura 5. Dinámica de la satisfacción económica y la motivación personal.....	75
Figura 6. Ubicación de la Escuela de Pos Grado de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.....	76
Figura 7. Diagrama de dispersión entre la retribución monetaria y la motivación personal.	93
Figura 8. Diagrama de dispersión entre la seguridad económica y la motivación personal.	95
Figura 9. Diagrama de dispersión entre la realización personal y la motivación personal.	96



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Matriz de satisfactores y necesidades	47
Tabla 2. Matriz de la dimensión satisfacción fisiológica, junto a sus descriptores y su relación con la matriz de satisfactores y necesidades.	49
Tabla 3. Matriz de la dimensión seguridad económica, sus descriptores y su relación con la matriz de satisfactores y necesidades	50
Tabla 4. Matriz de la dimensión realización personal, sus descriptores y su relación con la matriz de satisfactores y necesidades.....	51
Tabla 5. Tabla de motivaciones	65
Tabla 6. Tabla de motivaciones e indicadores.....	66
Tabla 7. Matriz de la dimensión motivación extrínseca, sus descriptores y su relación con la matriz de satisfactores y necesidades.....	67
Tabla 8. Matriz de la dimensión motivación intrínseca, sus descriptores y su relación con la matriz de satisfactores y necesidades.....	68
Tabla 9. Matriz de la dimensión motivación trascendental, sus descriptores y su relación con la matriz de satisfactores y necesidades	69
Tabla 10. Población y muestra.....	78
Tabla 11. Significación del coeficiente de correlación de Rho de Spearman, toma valores entre +1 y - 1.	79
Tabla 12. Valoración de la variable Retribución Monetaria.....	85
Tabla 13. Valoración de la variable motivación personal.....	86
Tabla 14. Tabla de frecuencias de la variable retribución monetaria	87



Tabla 15. Tabla de frecuencias de la dimensión seguridad económica	88
Tabla 16. Tabla de frecuencias de la dimensión realización personal	89
Tabla 17. Tabla de frecuencias de la variable motivación personal	90
Tabla 18. Prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach	91
Tabla 19. Prueba de Normalidad de la variable retribución monetaria y motivación personal	91
Tabla 20. Coeficiente de correlación entre retribución monetaria y Motivación Personal	92
Tabla 21. Coeficiente de correlación entre Seguridad económica y Motivación Personal.	94
Tabla 22. Coeficiente de correlación entre Realización Personal y Motivación Personal.	95
Tabla 23. Nivel de motivación de la variable	97



ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

(EPG)	: Escuela de Posgrado
(UNAP)	: Universidad nacional del altiplano
(RM)	: Retribución monetaria
(MP)	: Motivación personal
(SPSS)	: Software estadístico y econométrico
(ME)	: Motivación extrínseca
(MI)	: Motivación intrínseca
(MT)	: Motivación Trascendental



RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo evidenciar la relación que existe entre Retribución monetaria y la Motivación Personal en la elección de estudiar el programa de maestría en Contabilidad y Administración en la Universidad Nacional del Altiplano Puno, periodo 2022. La metodología tuvo un enfoque cuantitativo, de corte transversal, alcance descriptivo correlacional y diseño no experimental. La población de estudio estuvo conformada de 149 maestrantes, teniendo una muestra de 108 maestrantes a quienes se aplicó la técnica de encuesta y un instrumento validado de 48 ítems a través del juicio de expertos y una prueba de confiabilidad con Alfa de Cronbach con un resultado de 0.859. Los resultados muestran que el 43.5% de encuestados se siente medianamente satisfechos con la retribución monetaria, el 24.1% altamente satisfecho, es decir que los estudiantes, en su mayoría no están completamente satisfechos con su economía. Esto demuestra que existe una correlación positiva baja entre las variables retribución monetaria y motivación Personal, con coeficiente Rho de Spearman igual a 0.314. Se concluye que, hay dependencia directa (positiva) entre las variables analizadas, es decir, a mayor crecimiento de la variable retribución monetaria, mayor será la motivación personal.

Palabras clave: Elección, Monetaria, Motivación personal, Programa de maestría y retribución.



ABSTRACT

The objective of this research is to demonstrate the relationship that exists between Monetary Remuneration and Personal Motivation in the choice to study the master's program in Accounting and Administration at the National University of the Altiplano Puno, period 2022. The methodology has a quantitative approach, cross section, descriptive correlational scope and non-experimental design. The study population is made up of 149 teachers, having a sample of 108 teachers to whom the survey technique and a validated instrument of 48 items were applied through expert judgment and a reliability test with Cronbach's Alpha that is equal to 0.859. The results show that 43.5% of respondents feel moderately satisfied with the monetary remuneration, 24.1% highly satisfied, meaning that the majority of students are not completely satisfied with their finances. This shows that there is a positive and moderate correlation between the variable's monetary remuneration and Personal Motivation, with Spearman's Rho coefficient equal to 0.314. It is concluded that there is direct (positive) dependence between the variables analyzed, that is, the greater the growth of the monetary remuneration variable, the greater the personal motivation.

Keywords: Choice, Monetary, Personal motivation, master's program and compensation



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

La tesis determinó la relación que existe entre las variables retribución monetaria y la motivación personal en elección del programa de maestría en contabilidad y administración en la Universidad Nacional del Altiplano Puno, periodo 2022, para tal efecto la retribución monetaria es un mecanismo muy importante en la estabilidad económica de diversos profesionales, no obstante, los estudios ya realizados no profundizan en el aspecto de la retribución monetaria, seguridad monetaria y el bienestar personal como impulsores de la motivación, los cuales son examinados en este trabajo de investigación.

Por ello, el presente estudio consta de seis capítulos y está dividido de la siguiente manera:

En el capítulo I: se consideró la descripción del planteamiento del problema, el problema general y los problemas específicos; así mismo la hipótesis, la justificación e importancia de las variables.

En el capítulo II: se consideró los antecedentes que nos ayudara de guía para el desarrollo del trabajo; seguidamente el marco teórico de las variables y dimensiones de la retribución monetaria y motivación personal, para la elaboración del marco conceptual se detalló conceptos relacionados al tema de investigación.

En el capítulo III: se consideró la ubicación geográfica del estudio, identificación de la población y muestra, el tipo y diseño de investigación, la metodología utilizada, que me facilitó a desarrollar el trabajo de investigación y las técnicas e instrumentos utilizados para



la recolección de datos.

En el capítulo IV: se detalló el análisis y explicación de los resultados obtenidos mediante tablas y figuras.

En el capítulo V: se dio a conocer las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

En el capítulo VI: se consideró las recomendaciones que resultan ser realizables y viables en el programa de maestría.

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La enseñanza a jóvenes y adultos es una realidad latente, que ha sido evidentemente marcada por una corte andragógica, que con el paso del tiempo se ha arraigado y ha formado una serie de conocimientos y percepciones acerca de la forma en que ellos aprenden, dentro y fuera de las instituciones a nivel de pos grado en general.

Dado que la educación es un derecho fundamental, diversos países han establecido políticas y programas de interés para niños, jóvenes y adultos. En Chile se le conoce como Educación de Personas Jóvenes y Adultas (EPJA), ofrece modalidades educativas denominadas Regular y Flexible, esta se imparte en las instituciones educativas que han recibido reconocimiento oficial por parte de la Secretaría Regional Ministerial de Educación y diversas entidades ejecutoras entre organismos públicos o privados quienes participan en licitaciones públicas mediante las cuales se adjudica la oferta educativa. En Chile los docentes que enseñan en EPJA, son profesores de Enseñanza Básica o Media, quienes a través de “cursos y certificaciones se certifican en educación de adultos” (Cabello, 2006, pág.



63, citado en Feres y López, 2018, p.22), los docentes que laboran en esta modalidad pueden participar en el proceso de evaluación docente (Ley 19961, 2004) y del sistema de reconocimiento del desarrollo profesional docente (Ley 20903, 2016), propios la política educativa de Chile, donde el requisito mínimo para enseñar en la modalidad EPJA es tener una certificación de 40 horas a parte del título de profesor de educación básica o media.

En el Perú, la realidad no es diferente, es así que, el mercado laboral en los últimos acontecimientos requiere competencias calificadas de profesionales y frente a la oferta disponible, esta es reconocida como una modalidad del sistema educativo a nivel de post grado, se imparte en programas de maestrías en diferentes universidades que funcionan con la escuela de post grado y contribución con la educación. En cuanto a la formación de maestrantes, existe formación específica egresados de las diferentes escuelas profesionales a través de Programas de maestría ciencias contables y administrativas en la Universidad Nacional del Altiplano, por otra parte, para que los maestrantes pueden tener mayores ingresos, ocupar mejores jerarquías en la organización.

En el año 2022, post a la emergencia sanitaria por el COVID-19, el Programa de maestría ha tenido matriculados 364 maestrantes, notándose una fuerte diferencia e incremento de maestrantes que han postulado e ingresado al programa.

Es importante percibir las motivaciones personales en la elección del programa de maestría en Contabilidad y Administración en la Universidad Nacional del Altiplano Puno y es un compromiso de las universidades formadoras de facilitadores, docentes y especialistas del área en recibir a personas competentes, que asuman la labor docente en diversas especialidades con responsabilidad, un profundo compromiso con la equidad y la igualdad



de oportunidades, por lo que se plantea el presente estudio que busca la relación entre la Retribución Monetaria y la Motivación Personal para elegir el programa de maestría en Contabilidad y Administración en la Universidad Nacional del Altiplano Puno y se plantea determinar ¿Cuál es la relación entre la Retribución monetaria y la Motivación Personal para la elección del programa de maestría en Contabilidad y Administración en la Universidad Nacional del Altiplano Puno, periodo-2022 ?.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación de la Retribución Monetaria y Motivación Personal en la elección del Programa de Maestría en Contabilidad y Administración en la Universidad Nacional del Altiplano Puno, Periodo 2022?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre la Seguridad Económica y la Motivación Personal para elegir el Programa de Maestría en Contabilidad y Administración en la Universidad Nacional del Altiplano Puno, Periodo 2022?
- ¿Cuál es la relación entre Realización Personal y la Motivación Personal para elegir el Programa de Maestría en Contabilidad y Administración en la Universidad Nacional del Altiplano Puno, Periodo 2022?
- ¿Cuál es el nivel de Motivación Personal en elegir el Programa de Maestría en Contabilidad y Administración en la Universidad Nacional del Altiplano Puno, Periodo 2022?



1.3 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 Hipótesis general

Existe un grado de relación significativa entre la Retribución Monetaria y la Motivación Personal para elegir Estudiar el Programa de Maestría en Contabilidad y Administración en la Universidad Nacional del Altiplano Puno, Periodo 2022.

1.3.2 Hipótesis específicas

- Existe un grado de relación significativa entre la Seguridad Económica y la Motivación Personal para elegir Estudiar el Programa de Maestría en Contabilidad y Administración en la Universidad Nacional del Altiplano Puno, Periodo 2022
- Existe un grado de relación significativa entre la Realización Personal y la Motivación Personal para elegir Estudiar el Programa de Maestría en Contabilidad y Administración en la Universidad Nacional del Altiplano Puno, Periodo 2022
- Existe un nivel medio de Motivación Personal en elegir el Programa de Maestría en Contabilidad y Administración en la Universidad Nacional del Altiplano Puno, Periodo 2022



1.4 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

La Justificación teórica, revisa la literatura que admite analizar, indagar teorías y modelos que permite evidenciar la relación de retribución monetaria y motivación personal, en base a ello se modela las variables acordes a la realidad de la naturaleza de investigación y con ello permite generar las concepciones y contribuir a los paradigmas de la investigación y del conocimiento científico. Los siguientes factores afectan la calidad de vida en el trabajo, compensación justa, integración social, desarrollo de capacidades humanas, pertinencia social, derechos del empleador y autonomía del trabajador (Wether y Davis, 1999)

Justificación metodológica, porque enfatiza modelos que ayuden a evidenciar las probabilidades que desarrolla el enfoque de investigación, Sin embargo, se propone emplear técnicas e instrumentos que permitan recoger los datos primarios para contrastar las hipótesis planteadas y el cumplimiento de los objetivos de la investigación. Así mismo, el trabajo contribuye a establecer argumentos teóricos y científicos que permitan impactar positivamente en la toma de decisión de seguir obteniendo grados académicos y seguir avanzando en el perfil profesional en la contabilidad, evitando las amenazas y las opiniones que generan malos entendidos, divisiones y sobre todo nivel de motivación personal, donde se analizaran y actualizaran antecedentes, conceptos y teorías relacionadas.

Este trabajo alcanza su nivel de importancia porque al establecer la correlación entre la retribución monetaria y motivación personal de la elección de estudiar el programa de maestría, se pretende aplicar un enfoque científico y metodológico que sirva para demostrar, refutar o apoyar las opiniones generadas, donde se investigara la “retribución monetaria y el



nivel de motivación” en la “elección de programa de maestría”, ambas variables disgregadas en sus dimensiones serán analizadas en la literatura existente.

Justificación práctica, porque más de 4,500 docentes universitarios públicos contratados recibirán un aumento de sus sueldos en el marco de la implementación de la reforma universitaria. El Ministerio de Educación (Minedu) transfirió 71 millones 913,005 soles a 40 universidades públicas para financiar este incremento.

La finalidad del trabajo es contribuir a predecir la retribución monetaria y motivación personal en elegir el programa de maestría en la facultad de ciencias contables y administrativas. De conocer sus percepciones, sobre su situación económica y motivación personal, permite a evaluar qué tan satisfechos están con su actual perfil profesional y complementar con un estudio de pos grado, de este conocimiento facilita a la toma de decisiones dentro del sector y contribuye a promover oportunidades de crecimiento profesional y económico, que luego se verán reflejados en el proceso de formación académico y la dependencia con la comunidad educativa, ya que una persona que no transmite bienestar, poco podrá contribuir a la elección de seguir un estudio de pos grado. Así mismo, los gestores que desconocen las habilidades y capacidades de su personal, limitaran las 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 de investigación pretende servir de referente teórico y metodológico para las instituciones encargadas en la formación de profesionales maestrantes en la facultad de ciencias contables y administrativas.



1.5 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la Retribución Monetaria y la Motivación Personal para elegir Estudiar el Programa de Maestría en Contabilidad y Administración en la Universidad Nacional del Altiplano Puno, Periodo 2022.

1.5.2 Objetivos específicos

- Establecer la relación que existe entre la Seguridad Económica y la Motivación Personal para elegir Estudiar el Programa de Maestría en Contabilidad y Administración en la Universidad Nacional del Altiplano Puno, Periodo 2022.
- Establecer la relación que existe entre la Realización Personal y la Motivación Personal para elegir Estudiar el Programa de Maestría en Contabilidad y Administración en la Universidad Nacional del Altiplano Puno, Periodo 2022.
- Analizar el nivel de Motivación Personal en elegir el programa de maestría en Contabilidad y Administración en la Universidad Nacional del Altiplano Puno, Periodo 2022.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1 Nivel Internacional

Araya et al. (2020), indicó en su estudio de los atributos determinantes de la felicidad laboral en trabajadores de la generación millennial fuerza laboral signada por la irrupción de las tecnologías de información y la comunicación. Mediante la aplicación de un enfoque de modelo compuesto con múltiples atributos y un análisis cualitativo descriptivo y categorizado, se ha observado que las relaciones interpersonales con el supervisor y los colegas de trabajo ejercen un papel determinante en la motivación de los empleados, incluso más significativo en su conjunto que las compensaciones monetarias y no monetarias. Además, se han identificado diferencias notables en la apreciación de diversos tipos de retribución según el género de los individuos. Esto resalta la necesidad de introducir innovaciones en las políticas de motivación y sistemas de recompensas corporativos para adecuarse a las preferencias declaradas por los empleados.

Cabrera y Marrero (2015), llevó a cabo un estudio que investigó las conexiones entre las motivaciones individuales para involucrarse en actividades de voluntariado, los rasgos de personalidad y el bienestar subjetivo. Un total de 153 adultos de edades comprendidas entre los 17 y 65 años participaron en el estudio, completando las diferentes evaluaciones tanto en línea como en formato impreso. Los



resultados revelaron que las motivaciones iniciales variaban entre los dos grupos de voluntarios. Los análisis de correlación señalaron que algunas razones, como la solicitud de la organización, las circunstancias personales o las experiencias previas, estaban asociadas con la satisfacción en la vida y las emociones negativas en los voluntarios que participaron en línea. Por otro lado, hacer algo valioso o experimentar sentimientos de paz fueron las motivaciones relacionadas con estos indicadores de bienestar en los voluntarios que completaron el cuestionario en papel.

Hamta et al. (2021), en su estudio tuvo como objetivo identificar los factores de la percepción de los nuevos estudiantes universitarios al elegir un programa de estudios de contabilidad en Batam y las estrategias para desarrollar un programa de estudios de contabilidad para aumentar el número de nuevos estudiantes entrantes en Batam. Se realizó utilizando métodos cualitativos descriptivos y las técnicas de recolección de datos se realizaron a través de entrevistas estructuradas con informantes de estudiantes de pregrado o equivalente en el primer, tercer, quinto y séptimo semestre del programa de estudios de contabilidad en Batam. Los principales informantes de la investigación fueron 34 estudiantes del programa de estudios de contabilidad, tanto de la Universidad de las Islas Riau como del Politécnico Estatal de Batam.

Moldovan y Enoiu (2013), presentó un estudio que aborda la motivación desde la perspectiva cognitiva y dinámica que orienta la acción hacia objetivos concretos. Desde esta perspectiva se ha propuesto estudiar las motivaciones de los estudiantes como componente central del comportamiento humano. El experimento se ha caracterizado por estudiar el aspecto motivacional del proceso formativo dentro



del máster programa que prevé la aplicación de determinados módulos de profundidad opcionales. 300 alumnos de los años I, II y III han participado en este experimento, en un período de dos años, haciendo dos pruebas aplicando un conjunto de pruebas psicológicas cuestionarios, enfatizando la orientación motivacional respecto a la oferta educativa dentro del programa de maestría. Así, aplicando los módulos de los programas y planes de estudio, aplicando diferentes disciplinas teóricas y recomendaciones prácticas y metódicas en la formación de futuros especialistas en el deporte, ha tenido una contribución decisiva en la formación de la motivación.

Navarro (2004), en su estudio determinó la remuneración salarial recibida, beneficios otorgados y aspirados relacionados con la calidad de vida laboral percibida, la investigación se llevó a cabo siguiendo un diseño no experimental de carácter transversal y descriptivo. Este diseño buscó establecer correlaciones entre las variables de Remuneración y Beneficios, y su influencia en la calidad de vida en el trabajo. En este contexto, se emplearon dos herramientas de análisis: un proceso de recopilación de datos y un cuestionario diseñado específicamente para medir tanto el nivel de calidad de vida laboral como la satisfacción general en la vida de los trabajadores de Telcel. El cuestionario evaluó aspectos como el nivel salarial, los beneficios otorgados y las aspiraciones de los empleados. Los resultados obtenidos se analizaron en función de las respuestas obtenidas y las preguntas de investigación planteadas en el estudio, los autores aplicaron técnicas de análisis de contenido para resumir la recopilación de datos de las entrevistas en cinco temas para interpretar mejor los significados detrás de ellos.



Soler y Moreno (2013), ha realizado un estudio sobre la crisis económica que afecta desde 2008 obliga a prestar mayor atención a los costes de la empresa con consecuencias, en ocasiones, negativas para los trabajadores. Para ello se ha efectuado una minuciosa revisión bibliográfica desde el año 2002, utilizando como fuentes las bases de datos PSYCHOINFO, MEDLINE y PSICODOC. Además, se ha examinado la literatura académica de dos de las principales instituciones educativas de negocios en España, concretamente, el IESE y el ESADE. El análisis exhaustivo de estos estudios proporciona evidencia que respalda la afirmación de que las compensaciones no monetarias ejercen una influencia positiva tanto en el ámbito profesional como en el personal de los empleados. Asimismo, se ha constatado que la práctica de recompensar a los trabajadores con elementos más allá del dinero ha ido ganando terreno en el ámbito empresarial, aunque su implementación en España aún se encuentra en una fase de desarrollo gradual. Es relevante destacar que los empleados valoran esta práctica de manera muy favorable.

Saiti et al. (2017), en su estudio tuvo como objetivo identificar, los factores que afectan y las expectativas de los estudiantes de posgrado en su elección de un programa de posgrado en Grecia. Trabajó con una muestra de 523 estudiantes de posgrado. Como resultado del estudio la elección de los estudiantes en estudios educativos estuvo influenciada por las características particulares del programa, su elección estuvo influenciada por la motivación institucional.



2.1.2 Nivel Nacional

Casas (2000), realizó un estudio sobre las variables costo de la educación, imagen de producción, establecimiento educativo, lo desarrolló en su investigación causal asociativa con enfoque cuantitativo. Prodi perspectivas y decisión de los estudiantes. La población estuvo conformada por los estudiantes de Educación Económica FE UNY vigente 2015, 2016 y 2017 hasta 198 estudiantes, y se tomó como muestra a 135 estudiantes con muestreo aleatorio proporcional técnica. Técnica de recopilación de datos mediante cuestionario y análisis de datos utilizados. regresión lineal múltiple

Giraldo (2019), determinó si la motivación está asociada con la satisfacción con los estudios de Posgrado elegidos por dichos alumnos en 2016. de acuerdo a los resultados derivados del análisis mediante la prueba de correlación de Spearman, se ha obtenido un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de $r=0.557$. Este valor presenta un nivel de significancia de 0.000, el cual es menor al nivel de significancia esperado ($p < 0.05$). En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se respalda la hipótesis alternativa, lo que lleva a la conclusión de que existe una correlación moderada y significativa entre la motivación y la satisfacción en relación a los programas de Posgrado seleccionados por los estudiantes del Instituto para la Calidad de la Educación de la Universidad de San Martín de Porres en el año 2016.

Aquije y Pachas (2020), determinó la relación entre las variables motivación y satisfacción laboral, el estudio lo desarrolló con un diseño descriptivo, nivel básico, no experimental y enfoque cuantitativo. Este análisis fue llevado a cabo empleando



una muestra de 160 individuos extraída de una población compuesta por 274 trabajadores, pertenecientes a diversas categorías ocupacionales, incluyendo empleados y obreros. En el proceso de contrastar nuestras hipótesis, se ha corroborado la existencia de una relación estadísticamente significativa, representada por un valor $p=0.0000$, entre las variables y dimensiones que fueron objeto de análisis de correlación. Los resultados obtenidos indican que, en términos generales, el personal de la organización se encuentra en un nivel de motivación moderado, alcanzando un 80%, mientras que la satisfacción laboral se sitúa en un nivel del 68%.

2.1.3 Nivel Local

Ponce (2019), realizó un estudio en la cual fue analizar una mayor calidad en las relaciones interpersonales, el compromiso con la organización, el sentido de pertenencia y la identificación personal están relacionados con una mayor satisfacción laboral. En contraste, en lo que, respecto a las relaciones políticas, se observó que una menor implicación en estas tuvo una relación con una mayor satisfacción laboral. En términos generales, se puede afirmar que un clima organizacional es más favorable en los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, la cual se tuvo en una mayor satisfacción en el trabajo.

Sánchez (2020), determinó claramente la presencia de una evaluación positiva y significativa entre las variables que fueron objeto de análisis. De acuerdo con los resultados de la prueba estadística Rho de Spearman, se ha identificado un vínculo del 62% que representa a la motivación del servicio público y el compromiso hacia la institución, un 48% con respecto a la satisfacción laboral y un 24% en relación con



el desempeño individual de los trabajadores. se concluyó que a medida que aumenta la motivación en el servicio público, también aumenta el compromiso institucional, puesto que también la satisfacción en el trabajo y el desempeño individual de los funcionarios públicos.

2.2 MARCO TEÓRICO

2.2.1 La satisfacción económica

Para establecer una comprensión precisa de la satisfacción económica, resulta fundamental analizar varios conceptos que han sido discutidos a lo largo del tiempo, principalmente por disciplinas que reconocen la estrecha relación entre la economía y la satisfacción de las necesidades humanas.

La satisfacción económica, se ha conceptualizado a través de la perspectiva de una compensación justa, planteada por Fayol (1916) , quien manifestó que “La retribución de los empleados es el costo del servicio prestado. Debe ser equitativa y, en todo lo que sea posible, dar satisfacción a la vez personal y a la empresa, al empleador y al empleado”. Según Vargas (2019), durante la década de los años 30 en Estados Unidos, Louis Davis y James Taylor, así como en Gran Bretaña, Ray Wild, abordaron la cuestión de las necesidades vinculadas a las aspiraciones de los trabajadores en el contexto de la calidad de vida laboral. Entre estas necesidades, se incluía la búsqueda de la satisfacción económica.

Estos dos enfoques concuerdan con el estudio Lora y Chaparro (2008) desarrollado para el Banco Interamericano de Desarrollo, donde relaciona directamente la satisfacción y el nivel de ingreso económico, desde el enfoque de la



teoría económica básica. Aduciendo, que el crecimiento económico, aparentemente deteriora otras dimensiones de la satisfacción de los individuos.

Martínez (2006), da entender que “la satisfacción es el resultado de la evaluación de experiencias positivas o como una disposición general de la personalidad”, así mismo, manifiesta que la satisfacción económica es cuando la gente está más satisfecha con sus deseos materiales y realistas.

Es fundamental conocer que la satisfacción económica, es el resultado de una serie de necesidades que el ser humano necesita cubrir para sentirse satisfecho económicamente. Estas necesidades se han descrito desde diversas ópticas, como por ejemplo la de Maslow y Green (1943), quienes propusieron una jerarquía de cinco niveles de necesidades. En el segundo nivel se hallan las necesidades de seguridad, que principalmente abarcan el empleo y la vivienda. Paralelamente, en la teoría de las necesidades de existencia, conexión y crecimiento de Clayton Alderfer, las necesidades monetarias se clasificarían en el primer nivel conocido como "existencia", el cual se refiere a aspectos relacionados con la supervivencia y el bienestar psicológico. Considerando estos aportes, si estas necesidades, son cubiertas serían parte de la satisfacción económica (Turienzo, 2016)

2.2.2 Características de la satisfacción económica

A. Satisfacción económica y su relación con la satisfacción laboral

Basándonos en la suposición de que, en términos generales, las personas laboran con el fin de recibir una compensación que les permita atender sus necesidades individuales, las cuales constituyen sus prioridades fundamentales y



personales. Además, la satisfacción en el trabajo es relevante en la psicología del trabajo y de las organizaciones. Es importante decir que la satisfacción económica es parte de la satisfacción laboral, ya que la satisfacción en general “se concentra en los sentimientos afectivos frente al trabajo y a las consecuencias posibles que se derivan de él”, que pueden positivas o negativas (Caballero, 2002)

Así mismo, la satisfacción económica tiene una relación de pertenencia con la satisfacción laboral, porque en esa relación de satisfacción están los incentivos, que son los que satisfacen las necesidades, y pueden clasificarse en: reales y sustitutos; positivos y negativos; económicos y no económicos (Hannoun, 2011)

B. Satisfacción económica y su relación con la calidad de vida

Para comprender la conexión entre la satisfacción económica y su influencia en la calidad de vida, es relevante mencionar que, en la antigua Grecia, se hacía alusión al concepto de "vivir bien", el cual fue abordado por pensadores prominentes como Sócrates, Platón y Aristóteles. Sócrates interpretaba esta frase como una especie de "bendición" equiparable a la de los dioses. En muchas ocasiones, esta expresión se asociaba con la felicidad que se derivaba de los festines y de las adquisiciones materiales. 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 se relaciona con los aspectos de la calidad de vida, como un proceso de percepción personal del nivel de bienestar



alcanzado a través de la combinación de ciertas condiciones de vida personales, donde intervienen variables objetivas que se pueden medir independientemente de variables subjetivas, como los sentimientos (Cardona y Agudelo, 2007)

La calidad de vida se lograrse mediante la gestión de recursos financieros personales, y como consecuencia de ello se logra 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 economía familiar, es posible gracias al aporte de los miembros de la estructura familiar, tal es así que “la satisfacción con los ingresos se muestra especialmente sensible frente a cambios en número de miembros del hogar” Lind y Arela (2015) esta viene a ser una perspectiva de la relación que existe entre la satisfacción económica y la vida familiar. Es importante también analizar que tanto la satisfacción económica personal satisface las necesidades económicas de la familia, entendiendo que todo sujeto pertenece a un grupo familiar y tiene un rol como miembro responsable de la economía familiar, es así, que mayores sean los recursos, mayor será la contribución a la mejora del bienestar de una sociedad, que tiene como célula a la familia (Soto et al., 2018).

Entre las responsabilidades inherentes a la familia como un sistema en constante evolución se incluyen las tareas de socialización, educación, provisión de



alimentos y recreación, las cuales se desarrollan en cuatro etapas distintas: la formación de la pareja, la etapa de la familia con hijos pequeños, la etapa de la familia con hijos adolescentes y la etapa de la familia con hijos adultos, por lo que la satisfacción económica relacionada con la familia, depende de la etapa en la cual el sujeto se desenvuelve en la familia. 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 (Gutierrez, 1998).

La relación entre la satisfacción económica y la vida familiar, se da por 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 la educación, recreación y el deporte, 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 y Arela, 2015).

2.2.3 Enfoques de la satisfacción económica

A. El enfoque psicosocial de las necesidades humanas

Dentro de este marco conceptual, es esencial destacar las distinciones entre las necesidades, los satisfactores y los bienes económicos, que según (Max-Neef et al., 1986)

Las necesidades no se limitan únicamente a carencias, sino que también representan potencialidades tanto individuales como colectivas humanas. Por otro, los satisfactores comprenden modos de ser, poseer, hacer y estar, tanto a nivel individual como grupal, que contribuye, a la satisfacción de las necesidades. En



cuanto a los bienes económicos, son objetos y dispositivos que puedan influir en la eficacia de un satisfactor, lo que a su vez puede modificar el umbral de satisfacción de una necesidad ya sea de manera positiva o negativa.

De la cita se extrae que las necesidades son satisfechas a través de bienes económicos, emergen otras necesidades que requerirán satisfactores adicionales, los cuales a su vez serán satisfechos mediante recursos monetarios de forma repetitiva.

En la jerarquía de las necesidades planteadas por Maslow y Green (1943), se definen categorías jerarquizadas a partir de necesidades básicas que son de tipo fisiológico como el hambre, la sed y el sueño, hasta la más alta denominada autoactualización que responde a aprender a explotar los talentos y capacidades personales con el fin de satisfacer todas las otras necesidades, entre las cuales se encuentra la seguridad en la que el individuo necesita de un entorno relativamente estable, seguro y predecible para vivir (Frager y Fadiman, 2003)

Desde este punto de vista, la satisfacción económica, implica objetivos que responden a cubrir las necesidades que siguen la jerarquía piramidal, desde las fisiológicas, seguridad, pertenencia, amor hasta la actualización, alcanzando el orden piramidal de Maslow. Se pueden identificar indicadores relacionados con necesidades fundamentales, como la satisfacción en el descanso, la recreación, la actividad deportiva y la adquisición de bienes y servicios. Estos aspectos están vinculados a necesidades básicas. Por otro lado, hay indicadores que se relacionan con la capacidad de establecer horarios de trabajo, la capacidad financiera para acceder a alimentos adecuados, la capacidad de ahorro y un salario suficiente. Estos aspectos se vinculan



con las necesidades de seguridad. Además, existe un conjunto de necesidades que incluye lo auténtico, la coherencia, el desarrollo personal y el crecimiento profesional, que forman parte de la autoactualización. Es importante tener en cuenta que estas necesidades se interrelacionan de manera compleja en la vida de las personas. teniendo en cuenta que “la autoactualización no es una cosa que se tiene o no se tiene. Es un proceso incesante en el que se realiza el propio potencial, y se relaciona con una forma de vivir, trabajar y vincularse con el mundo de manera continua, no con la consecución de un solo objetivo” (Frager y Fadiman, 2003)

Si queremos enmarcar la satisfacción económica dentro de social, es importante evocar lo dicho por Cloninger (2003) “Por lo general, los grupos con menores ingresos experimentan menos control y más restricciones externas sobre su vida, y esto tiene un impacto adverso en su bienestar emocional y su satisfacción con la vida”. Se advierte que, a mayores ingresos, mayor satisfacción emocional y satisfacción con la vida.

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 es capaz de satisfacerlas no funciona como miembro de la sociedad (Grassetti, 2018)

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) que la satisfacción es una conducta económica resultado de la acción conjugada de causas



psicológicas como el deseo y la creencia y ambas están influenciadas de supuestos como la conducta económica, el tipo de consumidor, el precio, la capacidad de consumo, la producción y el capital. Así escribe que:

La demanda exhibe la influencia de las creencias y mitos asociados con una época específica; el consumo experimenta fluctuaciones en función de cómo los mitos ganan influencia, ambición y desafíos a menudo amplificaciones por la imitación. La producción, por su parte, está condicionada por la innovación y el esfuerzo, que, a su vez influenciados por la necesidad, mientras que el capital resultado de la acumulación de beneficios, los cuales se manifiestan (según las creencias predominantes), en ese momento y se relacionan con los deseos. (p. 50).

Por lo tanto, sosteniendo a Rodríguez (2001), el mercado es el revelador de preferencias individuales respaldadas monetariamente y que están ubicadas en “la esfera de producción mercantil, que a partir del trabajo proporciona satisfactores bajo la forma de mercancía, a los que se accede mediante los gastos de consumo personal que luego se traslada a la esfera pública del ser humano, a través del suministro de servicios sociales, la financiación o adquisición de bienes públicos y la transferencia de la renta” (p. 415), entonces algunas necesidades humanas se pueden satisfacer con la adquisición de mercancías, las cuales pueden ser provistas para satisfacer la esfera personal y pública del ser.



2.2.4 Dimensiones de la satisfacción económica

A. La seguridad económica

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 una persona sienta o esté satisfecho monetariamente, es necesario que cuente con la capacidad de ahorrar a partir de sus ingresos derivados de una fuente de ingresos legítima. Esta capacidad le proporciona al individuo la posibilidad de satisfacer necesidades personales y familiares. El entorno de las personas está constituido por condiciones físicas, sociales, económicas y culturales, las condiciones económicas se relacionan con las formas de producción y de sostenimiento de bienes y servicios, como una variable que depende de las condiciones laborales y económicas de la persona o la familia (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).

En contexto, cada individuo anhela resguardarse de posibles riesgos o carencias, prevenir dificultades en el futuro y experimentar seguridad en su vida, buscando un entorno placentero, manteniendo el orden para él y para su familia. Esto le causa satisfacción y le hace sentir seguro. Para lograr esta seguridad o recompensa financiera, el ser humano, 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, conceptuada 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 (Cifuentes, 1999).

B. La Realización Personal

Para Maslow (1991), la realización personal o autorrealización (AR) se puede definir como la plena utilización total del talento, las habilidades, capacidades, y recursos humanos afines. Las personas que se valoran y aplican todo su conocimiento y habilidades representan individuos que han alcanzado su máximo nivel de capacidad. Estas capacidades pueden ser específicas de la persona o aplicables en general a la especie humana, y se alinean con el principio expresado por Nietzsche “Se lo que tú eres” (p, 195). Una persona que se siente realizada experimenta satisfacción tanto con sus experiencias pasadas como con su situación presente. Ha logrado atender adecuadamente sus necesidades fundamentales, incluyendo seguridad, ahorro, amor, cumplimiento de normas personales y respeto propio. Además, ha satisfecho sus necesidades cognitivas relacionadas con la adquisición de



conocimiento y comprensión. Además, tiene una mayor facilidad para diferenciar entre lo que es específico, concreto e individualizado, en contraposición a lo que es general, abstracto y categorizado, en comparación con otras personas (p. 200).

Las personas que han alcanzado la autorrealización tienden a estar más arraigadas en la realidad tangible y concreta del mundo natural en lugar de sumergirse en un conjunto de percepciones, conceptos abstractos, expectativas, creencias y estereotipos. Esto los hace más propensos a comprender la realidad tal como es, en lugar de estar centrados en sus deseos personales, esperanzas, temores, ansiedades, sus propias teorías y dogmas, o los de su grupo cultural. Son personas sanas, les distingue la característica denominada “el ojo inocente”, porque no les atemoriza lo desconocido y no malgastan el tiempo derribando fantasmas. No se aferran a lo familiar, ni a un grado de certidumbre, seguridad, definición y orden Maslow (1991), Las personas autorrealizadas se distinguen en las siguientes características:

- **Aceptación**

Las personas autorrealizadas son capaces de aceptarse a sí mismos, en niveles inferiores y en niveles como el amor, la seguridad, la pertenencia, el respeto propio y el honor, esto les permite ver la realidad con mayor nitidez sin distorsionar, desfigurar o cambiar el color de la realidad, ser mejores animales y más naturales en sus apetitos (comida, dormir bien, disfrutar la vida, la sexualidad sin inhibiciones), no tienden a lamentarse, avergonzarse ni disculparse de sus impulsos relativamente fisiológicos (Maslow, 1991)



- **Espontaneidad**

Los individuos que han alcanzado la autorrealización tienden a exhibir una conducta relativamente espontánea y son más sinceros en su vida interna, en sus pensamientos y en sus impulsos. Su comportamiento se caracteriza por la simplicidad, la naturalidad y la ausencia de artificio. Muestran su espontaneidad o falta de convencionalismos de manera poco habitual, marcada por su esencia interna, impulsos, pensamientos y conciencia. Por lo tanto, una persona que ha alcanzado la autorrealización puede participar en ceremonias o rituales sin compartir necesariamente sus creencias o valores, sin que ello represente un obstáculo o una inhibición para llevar a cabo lo que consideran de gran importancia o esencial en sus vidas.

- **Centrarse en los problemas**

Maslow (1991), manifiesta que la persona autorrealizada se centra en los problemas actuales que le rodean, no se ve a sí mismo como un problema, por lo que, no se preocupa mucho de sí mismo, a diferencia de la gente insegura que tiende a la observación interna de sus actos. Generalmente, las personas que han alcanzado la autorrealización suelen tener una misión o propósito de vida bien definido. Sus valores son de carácter universal y trascienden el momento presente, orientándose más hacia una perspectiva de largo plazo que abarca siglos en lugar de centrarse en el momento actual.



- **Soledad**

Las personas autorrealizadas en su mayoría les gusta mucho la soledad y la intimidad, con frecuencia, mantiene una actitud serena y pacífica incluso en situaciones conflictivas y tiende a mantenerse distantes y reservados, por lo tanto, son capaces de lidiar con dificultades personales sin reaccionar de manera impulsiva como la mayoría de las personas. Esto se debe a su inclinación a mantenerse fiel a su propia percepción de la situación en lugar de depender de las opiniones y emociones de los demás.

- **Autonomía**

Una de las características de las personas autorrealizadas, es su relativa independencia del entorno físico y social, puesto que tienen decisión propia, autogobierno, es un agente activo, responsable, auto disciplinado y resuelto no dependen del mundo real para sus satisfacciones principales. Les empuja la motivación por crecimiento y no la motivación por deficiencia, dependen de su propia potencialidad y recursos latentes (Maslow, 1991)

De la misma manera, existen algunas otras características de las personas autorrealizadas, como son: la apreciación clara, ingenuidad o novedad; las experiencias límite o experiencias místicas; la afinidad humana o deseo auténtico de ayudar a la raza humana, la humildad y el respeto o profundo sentimiento democrático; las relaciones interpersonales más hondas y profundas; la moral que no se preocupa de la noción convencional de lo acertado y lo equivocado, de lo bueno y lo malo; la orientación a los fines más que a los medios; el sentido del humor poco

corriente, nada hostil, ni humor de superioridad; la originalidad y creatividad ingenua y universal de los niños; la respuesta a las imperfecciones con una crueldad inesperada y extraordinaria; y el sistema de valores basado en la tolerancia. En consecuencia, la realización personal es un sentimiento interno de éxito en las acciones y pensar racional para conseguir más (Palmero et al., 2011).

2.2.5 Modelos de la satisfacción económica

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

Este modelo desarrollado en 2020 en Valencia - España, describe la relación matemáticamente entre el proyecto vital, la satisfacción monetaria, la satisfacción personal y el estado emocional equilibrado. El modelo se desarrolló a partir de un estudio realizado con 149 maestrantes, bajo un enfoque del talento humano en tiempo de COVID, el cual se muestra en la ecuación y figura 1.



Figura 1. Modelación de la relación entre el proyecto de vida y la satisfacción



económica.

Fuente. Una formula matematica ilustra la posición de la retribución económica y su relación con el proyecto de vida y la satisfacción personal. Tomado de (Lunas, 2021).

Representación matemática de forma lineal.

$$SP = b_0 + b_1 * E.E + b_2 * P.V + b_3 * S.A$$

Donde :

SP.: Satisfaccion personal.

E:E: Equilibrio Emocional en escenario covid

P.V: Proyecto vital

S.A: Satisfacción Económica.

B. Modelo basado en la satisfacción laboral y la felicidad

Este modelo, fue elaborado en la ciudad de Arequipa – Perú en 2013, como resultado de un estudio de correlacional entre la felicidad y la satisfacción laboral. La estructura del modelo plantea que tanto la felicidad como la satisfacción en el trabajo poseen fuertes influencias con la edad, la retribución, los estilos de vida y la profesión. Se puede apreciar el modelo en la figura 2, además los autores indican que la dimensión de la situación económica abarca la consideración del dinero en sus diversas formas y esto, puede impactar en la felicidad.



Figura 2. Las dimensiones de la felicidad

Fuente. El modelo muestra la dimensión situación monetaria y la relación de pertenencia con la felicidad. Tomado de (Marín, 2018).

C. Modelo de la satisfacción de las necesidades humanas y la economía

Este modelo se considera como el punto de partida y referencia principal para otros modelos debido a su antigüedad y a su formulación por Abraham Maslow en 1954 en respuesta a investigaciones sobre la naturaleza humana. En este modelo se propone la existencia de necesidades tanto superiores como inferiores, cada una con características distintivas, pero complementarias y secuenciales. Por lo tanto, se argumenta que ambas categorías de necesidades deben ser parte integral del conjunto de aspectos inherentes a la naturaleza humana. En la figura 3 se muestra el modelo.



Figura 3. Jerarquía de las necesidades de Maslow

Fuente. El modelo ilustra la jerarquía de las necesidades humanas, evidenciando a que a medida que una necesidad se satisface, la persona avanza en la jerarquía Tomado de (Cloninger, 2003).

D. El modelo del proceso económico en la satisfacción de las necesidades humanas

El proceso económico en el que se desarrollan las necesidades humanas comienza con el surgimiento de la carencia de bienes y servicios necesarios, los cuales pueden satisfacerse si existen recursos disponibles para administrar su producción, y finalmente culmina con la adquisición y consumo para satisfacer dichas necesidades. Este proceso implica la categorización de las necesidades humanas en función de su relevancia, naturaleza, aspectos sociales y propósito económico. Una referencia del modelo se aprecia en la figura 4.

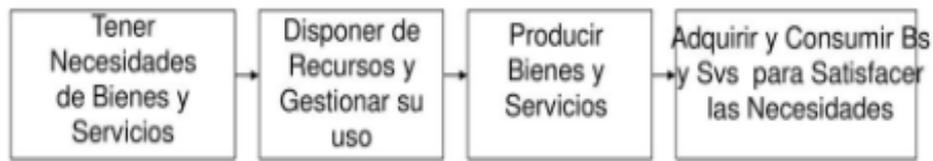


Figura 4. Proceso económico de la satisfacción de las necesidades humanas.

Fuente. El modelo representa el proceso económico en el cual se desarrollan las necesidades humanas. Tomado de (Lunas, 2021).

2.2.6 Medición de la retribución monetaria

Para comenzar esta sección, es importante recordar el concepto de recompensa y su relación con la necesidad y el bienestar. En la actualidad, la calidad de vida está estrechamente ligada a las capacidades que las personas tienen para satisfacer de manera adecuada sus necesidades humanas esenciales. Los satisfactores son todos aquellos bienes económicos y no económicos utilizados para satisfacer las necesidades, estos no varían a través del tiempo ni entre culturas, por lo tanto, se tornan finitas, pocas, clasificables, mientras que los satisfactores son múltiples para cada necesidad (Guerra, 2014).

La tabla 1, muestra la matriz de satisfactores y necesidades, ordenada en términos existenciales: las necesidades del ser, tener, hacer y estar; y en términos axiológicos: las necesidades de subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, ocio, creación e identidad.

Tabla 1

Matriz de satisfactores y necesidades

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

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



Tal como manifiestan Max-Neef 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” (p. 43).

El método de aplicación implica la selección de una categoría que indica las formas de satisfacer una necesidad, ejemplo si se elige la categoría número 3/, que se refiere a la necesidad de subsistencia, se relaciona con satisfactorios como alimentar, procrear, descansar y trabajar, los cuales dan lugar a otros bienes económicos como el pagar un desayuno regular, el tener un hijo o hija u otro satisfactor, un lapso de descanso, un trabajo remunerado o un empleo pagado; todo esto con el propósito de fortalecer la subsistencia.

Del cruce de ambas dimensiones de la matriz, se generan 36 necesidades diferentes, aunque no todas están relacionadas a la variable en interés, que la satisfacción económica, por lo tanto, se propone un modelo de medición de dos dimensiones, que incorpora elementos de la matriz de necesidades y satisfactores indicados en la tabla 1.

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



Tabla 2

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

Indicador	Descriptor	Satisfactores y Necesidades
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

Fuente. La tabla 2, muestra la relación de los descriptores propuestos en la dimensión satisfacción fisiológica y su relación con la matriz de satisfactores y necesidades.

Tabla 3

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

Indicador	Descriptor	Satisfactores y Necesidades
Salario suficiente	Me siento contento con los ingresos percibidos al fin de mes.	Sistemas de seguros, ahorro seguridad social, sistema de salud, derechos.
	Siento que no puedo mis gastos mensuales son más que ingresos.	Sistemas de seguros, ahorro seguridad social, sistema de salud, derechos.
	Puedo solventar una emergencia, 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 los gastos ante una emergencia de salud	Sistemas de seguros, ahorro seguridad social, sistema de salud, derechos.
	Tengo ahorros previstos a metas como en educación, compra de vivienda, jubilación (a parte de mi empleo).	Sistemas de seguros, ahorro seguridad social, sistema de salud, derechos.
	Siento ansiedad porque no puedo ahorrar lo bastante para mi futuro.	Sistemas de seguros, ahorro seguridad social, sistema de salud, derechos.
Adquisición de bienes o servicios	Siento que puedo comprar bienes caros y de poder pagarlo	Espacios de encuentro, privacidad, tiempo libre, ambientes.
	Muchas veces deseo salir de paseo y vivir una vida suntuaria y no lo podría pagar	Juegos, espectáculos, fiestas, calma.
Préstamos o créditos	Trabajo entidades financiera crédito, los puedo pagar con normalidad	Cuidado, adaptabilidad, autonomía, solidaridad.
	Periódicamente me encuentro escasamente sobreviviendo financieramente, pendiente de mi pago mensual.	Sistemas de seguros, ahorro seguridad social, sistema de salud, derechos.

Fuente. La tabla 3, muestra la relación de los descriptores propuestos en la dimensión seguridad económica 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 centro laboral actual tengo oportunidades de éxito y/o progreso	Discrepar, optar, diferenciarse, desobedecer, meditar
	Siento que en mi centro laboral no promueve mi desarrollo personal.	Plasticidad espacio temporal
Crecimiento Profesional	En mi centro laboral participo en definir los objetivos y/o acciones institucionales.	Comprometerse, integrarse, reconocerse
	Tengo opiniones 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.
	Siento que en mi trabajo que no se valoran mis esfuerzos y mis logros.	Habilidades, destrezas, método, trabajo.
Desarrollo personal	Las acciones que realizo en mi centro laboral me permiten aprender y desarrollarme.	Investigar, estudiar, experimentar, educar
	Mi trabajo no aporta en el profesional ni aprender innovaciones acordes a la actualidad.	Ámbitos de interacción formativa.
Congruencia	Creo que influyó positivamente en la vida de los servidores públicos y/o las personas.	Ámbitos de pertenencia.
	Trabajar en contacto directo con servidores públicos y/o personas me produce estrés.	Ámbitos de Producción



Fuente. La tabla 4, muestra la relación de los descriptores propuestos en la dimensión realización personal y su relación con la matriz de satisfactores y necesidades.

Después de establecer satisfactores y necesidades a cada descriptor de las tablas 2, 3 y 4, se procede a establecer la escala de medición para cada uno de estos descriptores. La escala de medición a utilizar para la satisfacción económica es Likert, teniendo como base los planteamientos de Manfred et al. (1986) sobre satisfactores y necesidades, el esquema de necesidades humanas y la dimensión socioeconómica de Gordon, Murillo, & Hernández (2018) , la cual se estructura así: 1 = Muy en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Indiferente, 4 = De acuerdo y 5 = Muy de acuerdo.

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

2.2.7 Conclusiones acerca de la satisfacción económica

A lo largo del tiempo, el concepto de satisfacción económica ha evolucionado, inicialmente abordado desde la perspectiva de la remuneración justa según Fayol (1916). En la actualidad, su definición está estrechamente ligada a las aspiraciones de los empleados y a la calidad de vida tanto en el ámbito personal como en el laboral.

En base a los aportes de Maslow & Green (1943), sobre las necesidades humanas, la satisfacción económica, se encuentra en el nivel fundamental de las necesidades humanas y desempeña un papel crucial en la supervivencia y el bienestar psicológico.



La satisfacción económica tiene características que influyen o son similares a la satisfacción laboral, satisfacción con la vida y la vida familiar.

Tanto el enfoque psicosocial como el monetario de las necesidades humanas definen variables que contribuyen a lograr la satisfacción económica. Estas variables están vinculadas con aspectos como la salud, la dependencia personal, la adquisición de bienes, y tanto la esfera individual como la pública del ser.

La retribución económica, presenta tres dimensiones: satisfacción fisiológica, seguridad monetaria y realización personal.

Para evaluar la satisfacción económica, de manera adecuada es necesario tomar en cuenta las categorías existenciales y axiológicos que describen en la matriz de satisfactores y necesidades propuestas por Max-Neef.

2.2.8 Enfoques teóricos de la motivación personal

Palmero (2005), define de manera general, la motivación personal como las coordinaciones del sujeto para activar y dirigir sus conductas hacia metas. La motivación abarca la consideración de instintos, tendencias e impulsos que generan la energía requerida, junto con actividades cognitivas que orientan la conducta hacia metas específicas. No obstante, a lo largo de la historia, no siempre se ha enfocado en la idea de metas y objetivos al abordar los conceptos relacionados con la motivación. Para comprenderla de manera más completa, es esencial examinar diversos enfoques teóricos que han surgido a lo largo del tiempo.



- **La motivación en la escuela psicoanalítica**

La corriente psicológica influenciada por las ideas de Sigmund Freud sostiene que la motivación se refiere al esfuerzo del yo por resolver los conflictos internos y las tensiones que surgen debido a las restricciones impuestas por la realidad, a través de la liberación de energía psíquica. Esta perspectiva argumenta que la fuente de toda fuerza psicológica reside en impulsos de naturaleza sexual o agresiva, y que estos impulsos se direccionan a través de un sistema inconsciente que los canaliza hacia vías de satisfacción. 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).

- **La motivación en la escuela conductista**

La corriente psicológica, encabezada principalmente por John B. Watson y B. F. Skinner, argumenta que la motivación se desarrolla y se manifiesta a través de un proceso de estímulos y respuestas que son observables y cuantificables. Basados en las fases del ciclo del comportamiento, excitación, refuerzo positivo y repuesta selectiva, ponen énfasis en el hábito en vez de los objetivos y metas. La escuela aplicó observaciones comparativas entre humanos y animales. Los representantes modernos dicen que la motivación, se refiere a los propósitos conscientes, pensamientos íntimos, como “me gusta tocar la guitarra”, “quiero ser ingeniero”, “estoy esforzándome para construir este armario”, pero si se observa desde afuera, la motivación, son inferencias relativas a propósitos conscientes a partir de conductas



observables, desde el enfoque de la conducta, la motivación responde al por qué, el cómo y el qué, de esta (McClelland, 1987).

- **La motivación en la escuela humanista**

La escuela humanista, postula que la motivación viene condicionada por la satisfacción de las necesidades humanas, mueve a las personas es actualizar sus potencialidades únicas. por lo que existe un progreso constante desde las necesidades fisiológicas como el alimento y el techo, hasta a las más racionales y trascendentales, la seguridad, el sentimiento de pertenencia, la autoestima y autorrealización, Abraham Maslow y Herzberg, son quienes describieron la jerarquía de necesidades y los factores higiénicos. Los trabajos Herzberg, sirvieron para avanzar en el estudio de la motivación aplicada al entorno laboral (Gallardo, 2014).

- **La motivación en la escuela cognitiva**

La escuela cognitiva plantea que la motivación se refiere a un conjunto deliberado y duradero de acciones que se originan en la interpretación que los individuos realizan de la información disponible. Estas interpretaciones se convierten en expectativas y se basan en experiencias previas, lo que guía la conducta hacia metas específicas. La escuela cognitiva basa sus estudios en las expectativas de cada individuo y está orientada a maximizar las funciones que combinan el valor y la probabilidad de éxito (De la Cruz, 2010).

Los estudios de Victor Vroom en 1964 expusieron el modelo cognitivo de motivación en el trabajo, el cual plantea que “cada persona se comporta de forma



racional en la decisión de hacia dónde dirigir su esfuerzo, así que invertirá trabajo y esfuerzo en tareas que le retornen los resultados que desea” (Gracián, 2012).

Otra teoría relevante en esta escuela, son las expectativas, que están relacionadas al papel motivador de los objetivos específicos en el comportamiento del individuo, que plantea, “una persona con objetivos claros y definidos tendrá un mejor desempeño que otra que los tenga difusos” Es así que, la aplicación de la teoría de las expectativas a la práctica laboral, exigirá determinar cuáles son las recompensas más valoradas por las personas trabajadoras (Mesurado, 2008).

Siguiendo con los aportes de esta escuela, George Doran, describe la teoría de la fijación de objetivos, denominada SMART, que plantea que el objetivo del individuo debe ser específico, medible, alcanzable, relevante y temporalizado, por lo que recomienda que “las personas trabajadoras participen en el proceso de establecimiento de metas, ya que produce un mayor grado de 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 (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) y Gracián (2012). La teoría de Daniel Pink, se fundamenta en las ideas de Viktor Frankl y Mihaly Csikszentmihalyi sobre el sentido. Esta teoría ha dado lugar a conceptos adicionales, como el "Time-boxing," que implica la programación de períodos de trabajo repetitivos intercalados con cortos intervalos de descanso, la idea de programar el tiempo de descanso es para aumentar la motivación, así mismo, otro concepto es la gestión de tareas a través de la priorización, para evitar la sensación de bloqueo que provoca la mala planificación (Valencia, 2019).

2.2.9 Paradigmas más relevantes de la motivación

Vilela (1998), manifiesta, que se han hecho esfuerzos por englobar las teorías y enfoques como “modelos basados en procesos de la conducta”, los cuales son: el modelo de conducta organizacional individual de Naylor, Pritchard e Ilgen, la teoría de la expectativa de Vroom (1964), la teoría de la finalidad de Locke, Cartledge y Knerr (1970); Latham y Locke (1983); Locke y Latham (1990), el enfoque unificador de la anticipación y el propósito propuesto por Katzell y Thompson (1990), así como la teoría del juicio y la toma de decisiones, que fue objeto de discusión por parte de Stevenson, Busemeyer y Naylor (1996). Así mismo, existen otras teorías que dan origen al “modelo de las características del puesto” de Hackman y Oldham (1975), como son: las teorías sobre contenidos motivacionales de Alderfer (1972) y McClelland (1961), con base en la teoría de Maslow (1954). Estos esfuerzos han sido unificados por Kafner en 1995, unificó estos esfuerzos en tres paradigmas principales



que abarcan las teorías de la motivación personal, el primero engloba aquellas teorías centradas en las necesidades, motivos y valores, el segundo comprende las teorías que se centran en los procesos cognitivos de toma de decisiones. Finalmente, el tercer paradigma incluye las teorías relacionadas con la autorregulación y la metacognición.

A. Teorías centradas en las necesidades, motivos y valores

La conclusión de estas teorías sugiere que los motivos tienen un impacto en cómo una persona procesa la información, lo que a su vez influye en los cambios en su comportamiento. En el contexto de estas teorías, se considera que existe una especie de fuerza interna que la persona emplea y que conduce a la acción.

B. Teorías centradas en los procesos de decisión

Dentro de estas teorías, las expectativas desempeñan un papel central al generar en el individuo el deseo de acercarse a una meta específica, la cual conlleva una recompensa. Actualmente, estas teorías han evolucionado y se han aplicado en el contexto empresarial, dando lugar al desarrollo de herramientas de medición que se basan en las interacciones entre los miembros de una organización, con el propósito de fomentar su integración.

C. Teorías centradas en la autorregulación y las metacogniciones

En estas teorías el elemento esencial es la meta, la cual tiene la capacidad de regular los procesos cognitivos superiores conocidos como metacognitivos. Estos procesos permiten la focalización de los esfuerzos en aspectos cruciales y relevantes para alcanzar la meta establecida. Estas teorías contemplan la conducta como una



función de procesos ejecutivos y autorreguladores, donde el individuo es conoce sus procesos cognitivos.

2.2.10 Importancia del estudio de la motivación

La motivación es un componente esencial de la psicología humana, y su análisis implica indagar en las razones subyacentes al comportamiento, ya que representa el núcleo de la persona, compuesto por sus motivaciones y necesidades. En este estudio, se enfoca en su relevancia en relación con la satisfacción laboral y sus repercusiones en términos económicos, sociales y éticos y su satisfacción tanto al nivel de, la satisfacción y la moral del mismo (D. Gonzáles, 2008) (Gallardo, 2014) (Ibañez, 2021).

2.2.11 Dimensiones de la Motivación

Las motivaciones han sido agrupadas en dos componentes: en primer lugar, se encuentran las motivaciones internas o intrínsecas y la extrínsecas, las primeras parten de necesidades, las cogniciones y emociones de las personas y las otras externas pretenden determinar el comportamiento de los estímulos o el conjunto de hechos externos que permiten cambiar la conducta a partir de consecuencias sociales, ambientales y culturales (Maslow & Green, 1943) ; (McClelland, 1987); (Chóliz, 2014).

Según Gonzáles (2008), la motivación en el adulto se denomina motivación actual, que ha superado niveles motivacionales que surgen en la infancia y en la adolescencia, esta se denomina arcaica. En la juventud se va asimilando la consciencia social, el funcionamiento de las instituciones de los grupos y de los



deberes, esta actúa como un sistema de fines y proyectos incluso inconscientes, esta motivación se denomina superior. La motivación actual es la que surge y cambia constantemente como resultado reflejo del momento presente, aquí participan determinantes externos, sociales y biológicos, algunos determinantes orgánicos son heredados.

A. Motivación Extrínseca

Según Chóliz (2004) 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 un componente informativo y otro de control. Un ejemplo, Un caso ilustrativo es el acto de trabajar con la motivación de obtener dinero como recompensa, donde este incentivo es proporcionado por terceros, como el empleador, quien reconoce el esfuerzo con una gratificación externa o extrínseca por la labor desempeñada.

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 parte de la hipótesis de que la relación entre la expectativa y la realidad de la recompensa produce la satisfacción o la insatisfacción laboral, es decir a mayor recompensa mayor rendimiento en el trabajo y viceversa (Caballero, 2002).

En su forma más elemental, en este tipo de motivación, el comportamiento es influenciado por factores externos conocidos como incentivos y consecuencias. En ambos casos, donde el comportamiento se origina, se pueden identificar dos procesos subyacentes: el condicionamiento clásico, que se refiere a la respuesta repetitiva a



estímulos y la capacidad de asignarles valor y anticiparlos en el proceso; y el condicionamiento operante, que busca generar la conducta deseada mediante estímulos positivos, incluyendo la posibilidad de estímulos negativos con el fin de reducirla. Las conductas tienen cuatro posibles consecuencias a estímulos, refuerzo positivo, refuerzo negativo, castigo o extinción o no refuerzo (Bedodo & Giglio, 2006).

Morris y Maisto (2005), refieren que la motivación extrínseca es el “deseo de realizar una conducta para obtener una recompensa externa o para evitar un castigo”; 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 González (2021), afirma que algunos estudios han aplicado niveles de motivación extrínseca donde se reduce la motivación intrínseca, fomentando que las acciones aumenten el beneficio y ayuden a la persona a conseguir las metas que necesitan.

En resumen, la motivación extrínseca está vinculada a estímulos y metas externas, pero es posible combinarla con las motivaciones intrínsecas para lograr objetivos y metas de manera más efectiva.

B. Motivación Intrínseca

Chóliz (2004) y González (2008), definen la motivación intrínseca como los factores que inducen a la realización de ciertos patrones conductuales frecuentes en ausencia de cualquier contingencia externa, esta se manifiesta en la satisfacción obtenida en las propias metas. La utilidad práctica de la motivación intrínseca, se ha demostrado en la intervención de adicciones, adiestramiento deportivo, o



competencias académicas, donde el incentivo principal es la propia ejecución del comportamiento, un ejemplo práctico podría ser, cuando un trabajo satisface por sí mismo, dando la sensación de sentirse útil o interesante. A este tipo de motivación Bandura le llama interés intrínseco.

Desde un enfoque teórico, las teorías que garantice la efectividad de la motivación intrínseca se basan en las ideas de Maslow y Alderfer. Estas teorías sugieren que la motivación intrínseca se origina en la búsqueda de la satisfacción de necesidades fisiológicas de primer nivel, que a veces pueden estar insatisfechas o frustradas, o bien en la búsqueda del disfrute del momento presente o en la búsqueda de necesidades más profundas relacionadas con el ser. No obstante, la teoría acerca de la motivación intrínseca reconoce su naturaleza multidimensional y se manifiesta en resultado a necesidades de un nivel superior. En un nivel aplicativo la motivación intrínseca se orienta a dos perspectivas: la primera visualizar el control percibido, el interés de la tarea, y el desempeño de un individuo para con su trabajo; la segunda se centra en el puesto de trabajo y como la percepción del potencial motivacional produce resultados personales y organizacionales (Szpilka, 1964) y (Diaz, 1998).

Pero, existen estudios que plantean dos líneas de interés de la motivación intrínseca: la primera se concentra en el impacto de los procesos de motivación intrínseca sobre el “aprendizaje”, que explica, modificación y mantenimiento de patrones de conducta derivados de este y sus variables situacionales; la segunda se interesa por la motivación intrínseca en ambientes en donde el “logro” es importante, aquí se pone énfasis en el impulso de superación, la competencia, la innovación, el



emprendimiento, la excelencia, el éxito, el perfeccionamiento y otros constructos que influyen en la vida personal y laboral (Díaz, 1998).

En resumen, la motivación intrínseca proviene del interior de la persona y está relacionada con factores de rendimiento individuales. El proceso de aprendizaje y el alcance de los objetivos son factores fundamentales que influyen en los mecanismos que impulsan el desarrollo en todas las áreas de la vida humana.

C. Motivación Trascendental

La motivación trascendente, trascendental o emocional, son los resultados de las acciones que uno realiza e impactan en los demás REDSUMMA (2013), esta impulsa al “sujeto a actuar en función a como sus acciones afectan a los otros, a partir de los cual desarrolla sus relaciones interpersonales y su modo de convivencia apoyándose en otras personas o valiéndose de estas” Marín (2018). Este tipo de motivación es la más fuerte del ser humano, porque motiva a formar parte de algo e implicarse con la misión de un colectivo, la persona busca lo que más le conviene a la organización o al equipo, dando el máximo sus esfuerzos y posibilidades, el ser humano deja de lado intereses personales y egoístas Segura & Pons (2005) por ejemplo, ayudar a un compañero.

La motivación trascendente, es definida como una dimensión de la motivación orientada al servicio a otros, y requiere un cierto nivel de criterio profesional, ya que está dirigida hacia el bienestar de los demás. Este tipo de motivación es esencial para los líderes de equipos, especialmente aquellos que ocupan posiciones directivas en una organización. Ser trascendente, es apreciar la belleza, la excelencia, es una



categoría de valores que forjan las conexiones con el universo y le brindan un sentido Llatas (2019), por eso se define como aquella que impulsa o mueve a las personas a actuar por las consecuencias de sus acciones para otras personas, o, dicho de otra forma, que les impulsa a actuar para servir a los otros (Yanac, 2017).

En resumen, la motivación trascendental es el motor más fuerte en el actuar humano ya que lo impulsa formar parte de algo e implicarse en una misión, aquí la persona busca lo que más conviene a su familia, a su organización, a un grupo Mesurado (2008). Por ejemplo, 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 (Castro & Yañez, 2010).

2.2.12 Medición de la motivación

Los seres humanos expresan signos de satisfacción de sus necesidades, los cuales los motivan a tomar acción, involucrando sus aspiraciones, deseos, emociones y objetivos. Cuando las condiciones son apropiadas, se estimulan las metas, lo que conlleva a la aparición de nuevas circunstancias externas, insatisfacciones, proyectos y deseos que afectan la intensidad de sus acciones. Por lo que la motivación parte del deseo de satisfacer un nivel de las necesidades humanas (Gonzáles, 2008).

El esquema siguiente muestra las diferentes motivaciones que tienen las personas o forman parte de una organización divididas según tipo, así mismo se aprecia algunos ejemplos que inducen cada una de las motivaciones.

Tabla 5

Tabla de motivaciones

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

Fuente. La tabla 5, algunos ejemplos que provocan cada una de las motivaciones, tomado de (Internacional, 2013).

Como se puede observar, el diagrama presenta los tres tipos de motivación, pero es importante destacar que, para su medición, se requiere un nivel mínimo de satisfacción con las acciones que realiza el sujeto. Cada persona tiene una escala de preferencias internas. En este estudio, se ha propuesto 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

Fuente. La tabla 6, muestra las dimensiones de la motivación y sus respectivos indicadores de medición. (Maslow y Green, 1943; McClelland, 1987; Chóliz, 2014).

La relación entre las dimensiones de la motivación y los indicadores, es importante para ubicar su nivel de correspondencia y establecer una escala de medición. Así mismo es importante relacionar esta información con los descriptores y la matriz de satisfactores y necesidades, ordenada en términos axiológicos: las necesidades de subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, ocio, creación e identidad; y en términos existenciales: las necesidades del ser, tener, hacer y estar.

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
El interés por un título de estudios	Es importante tener un grado de magister.	Ámbitos de interacción formativa.
	Quiero tener un grado de magister en el programa de estudios en la facultad de ciencias contables y administrativas.	Investigar, estudiar, experimentar, educar
Mejora de la economía personal o familiar	Deseo fijamente asegurar y mejorar mis ingresos económicos.	Alimentación, abrigo, trabajo
	Deseo mejorar mi economía para recrearme y/o practicar un deporte constantemente.	Entorno vital y social.
Valor y estatus social o laboral	A recomendación de amistades y medios publicitarios opte estudiar la maestría en ciencias contables y administrativas	a recomendación de amigos y familiares
	Mejorare mi retribución financiera y la relación con mi pareja y mi familia mejorará.	Alimentar, procrear, descansar, trabajar
	Si mejoro mi retribución financiera y desarrollo académico	Salud física, salud mental, equilibrio, humor.

Fuente. La tabla 7, muestra la relación de los descriptores propuestos en la dimensión motivación extrínseca y su relación con la matriz de 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 mención de magister y deseo poner en práctica y trabajar en ella.	Habilidades, destrezas, método, trabajo.
	Quiero aprender cómo trabajar como magister en contabilidad y administración.	Trabajar, inventar, construir.
La necesidad de actividad	Deseo encontrar soluciones para mejorar mi salario como magister.	Símbolos, lenguaje, costumbres, grupos de referencia, memoria histórica
	Es importante educar a personas como las que estudian en la modalidad de magister en contabilidad y administración.	Imaginación, inventiva, curiosidad.
	Quiero especializarme y trabajar como magister en una entidad pública y/o privada.	Ámbitos de Producción
	Me identifico con la modalidad de Educación Básica Alternativa.	Igualdad de derechos.
Para tener éxito y realizarse en el estudio	El estudiar una maestría me hace sentir importante.	Ámbitos de interacción participativa.
	Deseo superarme, la maestría en sus diferentes menciones es una forma de hacerlo.	Afiliarse, cooperar, compartir, opinar, dialogar
Para tener conocimientos y habilidades	Me gusta la maestría en contabilidad y administrativas	Derechos, responsabilidades, obligaciones.
	Me identifico con la maestría en ciencias contables y administrativas.	Adaptabilidad, receptividad, respeto.

Fuente. 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 maestría en ciencias contables y administrativas tendré oportunidad de éxito y/o progreso que tanto anhelo.	Comprometerse, integrarse, reconocerse
	Me identifico con la maestría en ciencias contables y administrativas, sé que me ayudará en mi desarrollo personal.	Ámbitos de pertenencia.
Pertenencia al grupo profesional	Es necesario ser una magister, para contribuir al desarrollo de la sociedad.	Trabajar, inventar, construir.
	Ahora que tendré estudios de maestría en ciencias contables y administrativas, mis ideas creativas e innovadoras serán tomadas en cuenta.	Comprometerse, integrarse, reconocerse
Necesidad de Liderazgo	Considero muy importante recibir reconocimiento por mis logros y mi alto desempeño.	Pertenencia, coherencia, autoestima
	Una maestría en ciencias contables y administrativas es importante para seguir laborando en la modalidad.	Comprometerse, integrarse, reconocerse
Realidad personal y familiar	Esta maestría 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	Este grado académico me va permitir aprender y desarrollarme.	Cooperar, prevenir, planificar, cuidar, curar, defender.
	Ahora podré desarrollarme como profesional con grado de magister y aprender cosas nuevas.	Autonomía, determinación, rebeldía, tolerancia.

Fuente. La tabla 9, muestra la relación de los descriptores propuestos en la dimensión



motivación trascendental y su relación con la matriz de satisfactores y necesidades.

Una vez elaborada la asignación de necesidades y satisfactores a cada descriptor de las tablas 6,7 y 8, se establece la escala de medición correspondiente para cada. La escala de medición a utilizar para la motivación personal es Likert, teniendo como base los planteamientos de Max-Neef (1986) sobre satisfactores y necesidades, el esquema de necesidades humanas de Razeto (1988) y la dimensión socioeconómica de Gordon et al. (2018), la cual se estructura así: 1 = Muy en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Indiferente, 4 = De acuerdo y 5 = Muy de acuerdo.

Para establecer el nivel de motivación personal se plantea un baremo diferenciado en tres niveles: Alta motivación personal entre 115 a 138 puntos. Mediana motivación personal entre 102 a 114 puntos. Baja motivación personal entre 70 a 101 puntos.

2.2.13 Conclusiones teóricas de la motivación

Los enfoques teóricos de la motivación, son fundamentales para establecer una base epistémica y científica que facilite la comprensión de la motivación, sin embargo, es importante señalar que existe un sesgo notable hacia la medición de la motivación basada en la respuesta del sujeto, donde la escuela cognoscitiva aporta argumentos relevantes para su aplicación en los ámbitos laborales y académicos.

Los paradigmas actuales de la motivación están orientados al cumplimiento de metas personales y organizacionales, la mayoría de autores busca la consistencia entre ambas, se han desarrollado distintos diseños de instrumentos de medición,



siendo la más efectiva orientadas hacia la evaluación de la motivación en el entorno laboral.

Para este estudio la teoría de la motivación laboral se considera la opción más apropiada, ya que describe a los sujetos bajo un estudio como trabajadores que aspiran a superarse en sus expectativas y metas personales.

Existen tres dimensiones de la motivación, la motivación trascendental, extrínseca e intrínseca, y estas se corresponden y se relacionan según los objetivos de aplicación. Una de estas dimensiones puede influir sobre las otras, ya sea para aumentar o reducir los resultados en el sujeto.

Las dimensiones de la motivación se pueden evaluar a través de indicadores que cuentan con descriptores y están relacionados con la matriz de satisfacción necesidades propuestas por Max-Neef, esto facilita la comprensión de los aspectos axiológicos y existenciales relacionados con la motivación.

2.3 MARCO CONCEPTUAL

2.3.1 La satisfacción económica

Los planteamientos de Maslow & Green (1943), han ubicado las necesidades de seguridad, como respuestas a la satisfacción económica, que básicamente en el contexto de estudio responderían al empleo y la vivienda, sin dejar que el sujeto siempre deseará o tendrá expectativas de crecimiento que le proporcionan un nivel de bienestar psicológico, por lo que el sujeto que está satisfecho económicamente, ha



cubierto estas necesidades de manera básica y está en proceso de crecimiento (Turienzo, 2016).

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 un cierto nivel de 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 (Álvares, 2016).

Cuando el sujeto pertenece a un grupo familiar o de él o ella depende la economía familiar, esta debe satisfacer suficientemente diversas etapas de desarrollo, que van desde la educación hasta la evaluación de la felicidad de la persona por sus amigos, familiares y cónyuge (Lind & Arela, 2015).

Para analizar la medición de la satisfacción económica, es importante considerar indicadores que están relacionados con la motivación. Las personas o sujetos tienen necesidades de naturaleza fisiológicas que están relacionadas a la trascendencia de su existencia, que para diferenciarse de los animales pueden satisfacerse hasta cierto grado mediante un proceso racional y consciente, un ejemplo de la satisfacción sexual se encuentra en la expresión de la sexualidad o en las interacciones amigables con personas del sexo opuesto, que pueden variar desde conversaciones simples hasta involucrar un nivel más íntimo. Cuando se trata de un individuo que tiene una familia, las relaciones de pareja dentro del núcleo familiar tienden a involucrar un grado de reciprocidad y equilibrio, asegurando que todos los miembros de la familia satisfagan sus necesidades en este aspecto.



En la mayoría la mayoría de los hogares, la satisfacción económica se convierte en satisfacción financiera, lo que habilita a las personas para cubrir tanto sus necesidades personales como sociales. Un ejemplo evidente de esta satisfacción financiera radica en la capacidad de gasto que un funcionario público posee de acuerdo a su posición económica. Esto también afectará el nivel de vida de los integrantes de su familia, quienes tendrán la capacidad de acceder a servicios financieros que les permitan satisfacer sus necesidades básicas o incluso aquellas de naturaleza secundaria, con un cierto margen de riesgo contemplado.

Por otra parte, la autorrealización es una necesidad intrínseca del individuo, y muchas personas logran alcanzarla en cierto punto de su desarrollo personal y profesional. Esta se encuentra relacionada con la satisfacción económica, ya que implica haber alcanzado un cierto nivel financiero que posibilita vivir o percibir el mundo de una manera más profunda y significativa. No se trata tanto de la cantidad de dinero acumulado, sino del valor genuino que este tiene en la vida de las personas. Podría argumentarse que la satisfacción económica es una etapa que las personas atraviesan en su camino hacia la autorrealización.

Cuando la satisfacción económica es un atributo de la felicidad, esta se motiva por agentes externos que le ayudan a perseguir objetivos, por ejemplo, la presión familiar por tener una vivienda o un artefacto de lujo Marín (2018), sin embargo, mientras el ser humano avanza en sus satisfacciones, habrá más necesidades que cubrir (Cloninger, 2003).



2.3.2 La motivación personal

La motivación personal es un atributo del ser humano que le ayuda a cumplir sus metas según sus distintas necesidades, ya sean externas, internas o trascendentales, las cuales evolucionan con el tiempo. En las fases iniciales del crecimiento humano, la motivación extrínseca es más predominante y manejable, pero a medida que la persona madura, tiende a buscar fuentes de motivación intrínseca que estén alineados con sus valores y metas personales, a medida que una persona adquiere más madurez, su motivación interna alcanzará niveles que conducen hacia la autorrealización, lo que permite percibir el mundo y responder a motivaciones trascendentales.

En el ámbito laboral, la motivación es una variable que se gestiona con el fin de incentivar a los miembros de una organización a buscar métodos más efectivos para alcanzar metas significativas. Por lo tanto, es factible emplear herramientas y enfoques de regulación motivacional en grupos de empleados, utilizando estímulos externos que, en combinación con objetivos internos, pueden adquirir una relevancia de gran importancia.

La motivación en sí misma no se puede observar directamente, ya que requiere de factores de satisfacción y necesidades para evaluar el grado de motivación de un individuo.

2.3.3 Modelo propuesto de la dinámica de la satisfacción económica y la motivación personal

Cuando la satisfacción monetaria se relaciona con la motivación personal, y se centran en las necesidades humanas como impulsos para alcanzar objetivos y metas. Estas necesidades se convierten en valores fundamentales que dan forma a un proceso en el que constantemente surgen satisfactores y nuevas necesidades, elevando así los niveles de motivación y satisfacción económica. En la figura, se muestra un esquema de la propuesta, donde se observa la dinámica.



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

Fuente. (Maslow & Green, 1943).

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO

El presente estudio se desarrolló bajo los efectos de una emergencia sanitaria el cual no limitó en la obtención de datos primarios de los maestrantes, el son parte de la muestra, sin embargo, el estudio está realizado en ciudad lacustre de Puno, en especial en campus universitario puesto que ofrece diferentes menciones en programas de maestría en el cual destaca el programa de maestría de la facultad ciencias contables y administrativas de la Universidad Nacional del Altiplano.



Figura 6. Ubicación de la Escuela de Pos Grado de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

Fuente. Google Mapas.



3.2 PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO

La investigación se llevó a cabo durante 10 meses desde noviembre del 2022 hasta el mes de agosto del 2023.

3.3 PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO

El material utilizado en esta investigación, se basó en datos recopilados a través de cuestionarios aplicados a los maestrantes en Contabilidad y Administración en la Universidad Nacional del Altiplano puno, periodo 2022. Los cuales fueron Previamente validados por expertos.

3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO

Para el muestreo, se consideró el principio “en que todos los elementos de la población tendrán la misma posibilidad de ser escogidos para la muestra” (Hernandez et al., 2014). Que haciende a un total 108 maestrantes. del programa de maestría en Contabilidad y Administración en la Universidad Nacional del Altiplano Puno, Periodo 2022. El tipo de muestreo aleatorio simple nos asegura que la muestra extraída contará con representatividad (Hernandez et al., 2014). Como consta en el siguiente esquema.

Tabla 9

Población y muestra

Grupo	Cantidad matriculados
SALON-1	31
SALON-2	33
SALON-3	31
SALON-4	32
SALON-5	31
SALON-6	30
SALON-7	27
SALON-8	31
SALON-9	25
SALON-10	22
SALON-11	23
SALON-12	22
SALON-13	13
SALON-14	13
TOTAL	364

Fuente. Programa de maestría en contabilidad y administración – Puno.

Para el cálculo del tamaño de la muestra se utilizará el aplicativo SPSS, en este aplicativo se calculará la con los siguientes parámetros, tamaño de universo, error máximo aceptable 5%, porcentaje estimado de la muestra 50% y nivel de confianza deseado 95%.

3.5 DISEÑO ESTADÍSTICO

Para comprobar la correlación se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman con el propósito de jerarquizar las relaciones existentes y además es relevante señalar que la prueba no considera la dependencia entre variables, únicamente se establece el grado de relación. Por otra parte, la descripción de las causas la establece el investigador (Hernandez, Fernandez, et al., 2014).

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

Donde:

r_s = coeficiente de correlación de Spearman

n = número de sujetos que se clasifican

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

Tabla 10

Significación del coeficiente de correlación de Rho de Spearman, toma valores entre +1 y -1.

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

Fuente. (Hernández et al., 2014)



3.6 PROCEDIMIENTO

3.6.1 Método De Investigación

A. Método Analítico

El trabajo de investigación tiene la naturaleza que *“permite descomponer un todo en partes con el objeto e estudiarlos y examinarlas este método es un proceso cognoscitivo, que consiste en descomponer un objeto de estudio separando cada una de las partes del todo para estudiarla en forma individual”* (Hernandez, Baptista, et al., 2014)

B. Método Descriptivo

Este método descriptivo *“consiste en analizar, examinar y describir información recogida sobre hechos o situaciones actuales con el propósito de determinar la relación que existe entre los mismos”* (Hernandez, Baptista, et al., 2014)

C. Método Deductivo

El método deductivo consiste analizar las conclusiones generales para obtener explicaciones particulares. *“El método se inicia con el análisis de los postulados, teoremas, leyes, principios de aplicación universal y de comprobada validez, para aplicarlos a soluciones o hechos particulares”* (Hernandez, Baptista, et al., 2014)

Para determinar relación de la retribución monetaria y motivación personal en la elección del programa de maestría en Contabilidad y Administración en la Universidad Nacional del Altiplano Puno, Periodo 2022, se consideran los siguientes



parámetros metodológicos:

3.6.2 Enfoque de la investigación

Se utilizó el enfoque cuantitativo para poder determinar la correlación de las dos variables.

Se realizan la recolección de datos y utilizan datos cuantitativos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías (Hernandez, Baptista, et al., 2014)

3.6.3 Diseño de investigación

En el estudio se aplicó el diseño no experimental transversal tal y como lo determina Hernandez et al. (2014), dentro de los diseños no experimentales encontramos aquellos diseños transversales o transeccionales, cuya característica es la recolección en un único momento. No se manipuló ni controló las variables, los datos fueron expuestos tal como se encontraron.

3.6.4 Nivel de investigación

Correlacional descriptivo, relación de la retribución monetaria y motivación personal en la elección del programa de maestría en Contabilidad y Administración en la Universidad Nacional del Altiplano Puno, Periodo 2022, teniendo en cuenta de que no existen antecedentes del estudio de la misma naturalidad.

Correlacional: El objetivo principal de este estudio correlacional es comprender como una variable puede influir de otra variable correlacionada, es la que



tiene como objetivo describir relaciones entre dos o más variables en un momento determinado (Hernandez, Baptista, et al., 2014).

Descriptivo: *“consiste en analizar, examinar y describir información recogida sobre hechos o situaciones actuales con el propósito de determinar la relación que existe entre los mismos”* (Hernandez, Baptista, et al., 2014).

3.6.5 Técnicas e Instrumentos de Investigación

3.6.5.1. Técnica

Se utilizó la encuesta como técnica para que se pueda obtener y elaborar los datos de manera eficiente y rápido, debido a que según “la encuesta es ampliamente utilizada como procedimiento de una investigación, ya que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz”.

Se trasladaron los datos al software estadístico IBM SPSS Statistic 25, aquí se ordenó los datos y se aplicó los estadísticos de correlación lineal bivariable y se perciben los coeficientes de correlación. Se describen las interpretaciones y las relaciones.

3.6.5.2. Instrumento

Se aplicó el instrumento denominado Encuesta a estudiantes del Programa de Maestría en Contabilidad y Administración en la Universidad Nacional del Altiplano Puno, Periodo 2022, previa coordinación y autorización con la institución correspondiente del programa de maestría.



Se basan en preguntas que pueden ser cerradas o abiertas y sus contextos pueden ser: auto administrados o entrevistas personal o telefónica, vía internet (Hernandez, Baptista, et al., 2014).

En concordancia, se utilizó como instrumento al cuestionario debido a que las preguntas se realizó a la población muestral.

Instrumento de investigación N° 01: Cuestionario dirigido a los estudiantes del programa de maestría en Contabilidad y Administración en la Universidad Nacional del Altiplano Puno, Periodo 2022.

El instrumento corresponde a la técnica de la encuesta, el cual tiene 48 ítems acerca de las dimensiones retribución monetaria y motivación personal. Con el propósito de que el instrumento ligero para los estudiantes, está dividido en 3 (tres) secciones.

Para proporcionar y dinamizar las respuestas, se complementa una escala de Likert con íconos que representan la opción seleccionada, utilizando valores que van del 1(uno) al 5 (cinco), la aplicación de este instrumento se realizó de manera física y electrónica, dependiendo de la accesibilidad de los maestrantes.

Antes de la aplicación del instrumento el aplicador da alcances de lo que es la Retribución monetaria y sus características, las motivaciones personales características.



Las preguntas están organizadas en ítems que pueden clasificarse en: los ítems que miden la frecuencia o repetición de una acción y el nivel de conocimiento de una actividad o característica.

3.6.5.3. Validez y confiabilidad de los instrumentos

Para la validez y confiabilidad del instrumento, se realizó una aplicación parcial en 5 (cinco) participantes para determinar su grado de confiabilidad a través del coeficiente alfa de Cronbach, para cuantificar la consistencia interna. Antes de la aplicación el instrumento se sometió a juicio de expertos para evaluar la correspondencia, exhaustividad, redacción y diseño del instrumento y así darle validez al instrumento.

3.7 VARIABLES

3.7.1 Retribución monetaria

La retribución monetaria como variable es susceptible de medición, se compone de 2 dimensiones: Seguridad Económica y Realización Personal, por lo tanto, se considera una variable ya que se tomó valores que posteriormente se convertirán en números para su análisis estadístico, además, estos valores se expresan de manera discreta en una escala numérica del 1 al 5.

3.7.2 Motivación Personal

La Motivación Personal como variable es susceptible de medición y se compone de 3 dimensiones: Motivación Intrínseca, Motivación Extrínseca y Motivación Trascendental, en consecuencia, se convierte en una variable cuyos

valores se verán cuantificados y posteriormente convertidos a números para su análisis estadístico.

3.8 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Para el análisis de resultados se planteó las siguientes valoraciones tanto para las variables retribución monetaria, motivación personal y para las dimensiones, Seguridad Económica y Realización Personal, los cuales son detallados en las tablas siguientes:

Tabla 11

Valoración de la variable Retribución Monetaria

Variables	Dimensiones	Indicadores	Valoración
Retribución monetaria	Seguridad Económica	Salario suficiente	Alta satisfacción económica entre 65 a 77 puntos.
		Capacidad de ahorro	
		Adquisición de bienes o servicios	
	Realización Personal	Préstamos o créditos	Mediana satisfacción económica entre 59 a 64 puntos.
		Autenticidad	
		Congruencia	
		Desarrollo personal	Baja satisfacción económica entre 48 a 58 puntos.
		Crecimiento Profesional	

Fuente (Breñas, 2018).

Tabla 12

Valoración de la variable motivación personal

Variables	Dimensiones	Indicadores	Valoración
Motivación Personal	Motivación Extrínseca	Influencia de personas externas compañeros, amigos o familiares	Alta motivación personal entre 115 a 138 puntos.
		El interés por un título de estudios	
	Motivación Intrínseca	Mejora de la economía personal o familiar	Valor y estatus social o laboral
El interés cognoscitivo			
La necesidad de actividad			
Motivación Trascendente	Para tener éxito y realizarse en el estudio	Para tener conocimientos y habilidades	Baja motivación personal entre 70 a 101 puntos.
		Pertenencia al grupo profesional	
	Necesidad de Liderazgo		
Autoconcepto de su labor actual			
Realidad personal y familiar			

Fuente. (Maslow y Green, 1943), (McClelland, 1987) y (Chóliz, 2014).



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 la aplicación de los instrumentos de recolección de la información a aplicados a 108 maestrantes del Programa de Maestría en Contabilidad y Administración en la Universidad Nacional del Altiplano Puno. El análisis descriptivo se realizó con ayuda del software IBM SPSS Statistic 25 y se generaron las siguientes tablas y gráficas de frecuencias.

A. Resultados de la variable retribución monetaria

Tabla 13

Tabla de frecuencias de la variable retribución monetaria

Nivel de retribución económica	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	35	32,4
Nivel Medio	47	43,5
Nivel Alto	26	24,1
Total	108	100,0

Fuente. Elaboración propia a base de encuesta

La tabla 13, muestra las frecuencias de la variable retribución monetaria, en la cual se puede observar que la frecuencia con más alta participación se encuentra en el nivel medio, es decir que del 100% de encuestados a los maestrantes, el 43.5 % de encuestados a los maestrantes se encuentran en un nivel medio de satisfacción de



retribución monetaria, el 32.4 % se ubican en un nivel bajo de retribución monetaria y el 24.1% se ubica en un nivel alto de retribución monetaria, que corresponde a 35, 47 y 26 maestrantes. Demostrando que, el 43.5% de los maestrantes del Programa de Maestría en Contabilidad y Administración en la Universidad Nacional del Altiplano Puno, se muestran que tienen seguridad económica y realización personal. Los resultados obtenidos son concordantes con (Navarro, 2004).

B. Resultados de la dimensión seguridad económica

Tabla 14

Tabla de frecuencias de la dimensión seguridad económica

<i>Nivel</i>	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	42	38,9
Nivel Medio	36	33,3
Nivel Alto	30	27,8
Total	108	100,0

Fuente. Elaboración propia a base de encuesta

En la tabla 14, se puede observar la frecuencia más alta se encuentra en el nivel bajo, es decir que del 100% de encuestados a los maestrantes válidos, el 38.9% se encuentran en un nivel bajos de seguridad económica, el 33.3% se ubican en un nivel medio de seguridad económica y el 27.8% se ubica en un nivel alto de seguridad económica, que corresponde a 42, 36 y 30 maestrantes. Es de decir que, el 38.9% de los maestrantes del Programa de Maestría en Contabilidad y Administración en la Universidad Nacional del Altiplano Puno, perciben que tienen un nivel bajo de seguridad económica con un insuficiente salario, poca capacidad de ahorro, sin posibilidades de adquirir bienes y servicios, así mismo, tener a préstamos y créditos.

Los resultados son concordantes con (Flores, 2013).

C. Resultados de la dimensión realización personal

Tabla 15

Tabla de frecuencias de la dimensión realización personal

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	34	31,5
Nivel Medio	43	39,8
Nivel Alto	31	28,7
Total	108	100,0

Fuente. Elaboración propia a base de encuesta

La tabla 15, muestra los resultados de la dimensión realización personal, que pertenece a la variable retribución monetaria, se observa que el porcentaje con mayor acotación se encuentra en el nivel mediano es decir que del 100% de encuestados a los maestrantes válidos, el 39.8% se encuentra en el nivel medio de realización personal, el 31.5 % se encuentran en un nivel bajo de realización personal, el 28.7% se ubican en un nivel alto de realización personal, que corresponde a 34, 43 y 31 maestrantes. Es de decir que, el 39.8 % de los maestrantes del Programa de Maestría en Contabilidad y Administración en la Universidad Nacional del Altiplano Puno, consideran haber logrado un nivel de desarrollo personal mediano que le permite mostrarse ser auténtico y congruente con su crecimiento profesional y personal. Los resultados obtenidos son concordantes con (Pachas 2020) y (Navarro, 2004).

4.1.2 Resultados de la variable motivación personal

Tabla 16

Tabla de frecuencias de la variable motivación personal

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	36	33,3
Nivel Medio	41	38,0
Nivel Alto	31	28,7
Total	108	100,0

Fuente. elaboración propia a base de encuesta

La tabla 16, 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 38.0 % están en un nivel medio de motivación personal, el 33.3% se ubican en un nivel bajo de motivación personal y el 28.7 % se ubica en un nivel alto de motivación personal, que corresponde a 36, 41 y 31 maestrante. Es de decir que, el 38.0% del porcentaje valido de los maestrantes del Programa de Maestría en Contabilidad y Administración en la Universidad Nacional del Altiplano Puno. Es de decir presentan un nivel medio 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, adquirir 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 personal. Son concordantes con el trabajo realizado por

(Saiti et al., 2017).

4.1.3 Contrastación de Hipótesis

Para examinar y demostrar las hipótesis de investigación, se sometieron los datos a una prueba de normalidad, donde se consideraron si tienen una distribución normal o libre y en función a este resultado, se optó en aplicar la prueba paramétrica como no paramétrica de (Pearson o Spearman). Para realizar esta evaluación, se determinó el método de Kolmogorov – Smirnov, ($n > 50$), dado que la muestra consta de 108 maestrantes encuestados.

4.1.4 Prueba de confiabilidad y normalidad

Tabla 17

Prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,859	,864	48

Fuente. Elaboración propia a base de encuesta.

Tabla 18

Prueba de Normalidad de la variable retribución monetaria y motivación personal

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Retribución monetaria	,072	108	,200*
Motivación personal	,063	108	,200*

Fuente. Elaboración propia a base de encuesta

La prueba de normalidad que se utilizó es Kolmogorov-Smirnov, debido a que los datos de la muestra son mayores a 50. En la tabla 18, se aprecia que el p valor de retribución económica es de 0.200 mayor al nivel de significancia de 0.05, y así mismo de la variable motivación personal se aprecia que el valor p es de 0.200 mayor al nivel de significancia 0.05, indicando que la distribución de los datos no son normales y se hace el uso de correlación de Spearman o si variables cuantitativas no cumplen con el supuesto de normalidad (no se distribuyen de acuerdo a la curva normal), sólo queda usar el coeficiente de correlación de Spearman.

4.1.5 Relación entre la retribución monetaria y la motivación personal

Tabla 19

Coefficiente de correlación entre retribución monetaria y Motivación Personal

Correlaciones				
			Retribución monetaria	Motivación personal
Rho de Spearman	Retribución monetaria	Coefficiente de correlación	1,000	,314**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	108	108
	Motivación personal	Coefficiente de correlación	,314**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	108	108

Fuente. Elaboración propia a base de encuesta

En la tabla 19, se puede observar que el $p=0,001 < 0,05$, entonces se acepta la H_a , lo cual quiere decir que, existe relación significativa entre las retribución monetaria y motivación personal con un coeficiente de correlación de Spearman positiva baja de ,314.

Es decir, que hay una asociación baja entre estas dos variables y que a medida que la retribución monetaria aumenta, la motivación personal tiende a aumentar la elección para estudiar el Programa de Maestría en Contabilidad y Administración en la Universidad Nacional del Altiplano Puno, Periodo 2022.

Así mismo, en la figura 7 se observa el diagrama de dispersión entre las variables donde, donde los puntos que se acercan a la recta se distribuyen de manera positiva.

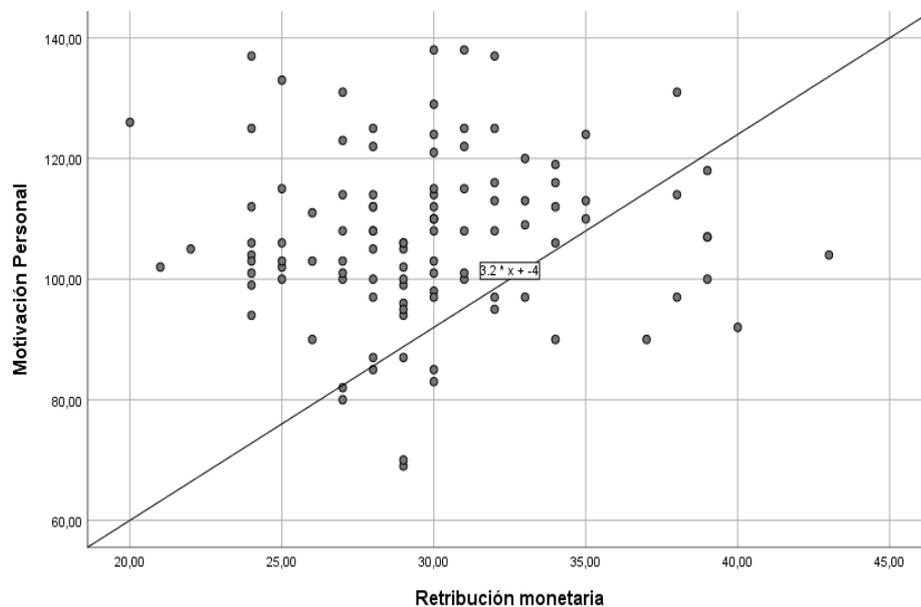


Figura 7. Diagrama de dispersión entre la retribución monetaria y la motivación personal.

Fuente. elaboración propia a base de encuesta.

4.1.6 Relación entre la seguridad económica y la motivación personal

Tabla 20

Coefficiente de correlación entre Seguridad económica y Motivación Personal.

			Seguridad económica	Motivación personal
Rho de Spearman	Seguridad económica	Coefficiente de correlación	1,000	,045
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	108	108
	Motivación personal	Coefficiente de correlación	,045	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	108	108

Fuente. Elaboración propia a base de encuesta

La tabla 20, muestra la correlación entre la dimensión seguridad económica y la variable motivación personal, donde el coeficiente Rho de Spearman asciende a 0.45, los resultados confirman que existe una correlación positiva moderado. Así mismo, en la figura 8 se observa el diagrama de dispersión entre la dimensión y la variable, se observa que los puntos que se acercan a la recta se distribuyen de manera positiva.

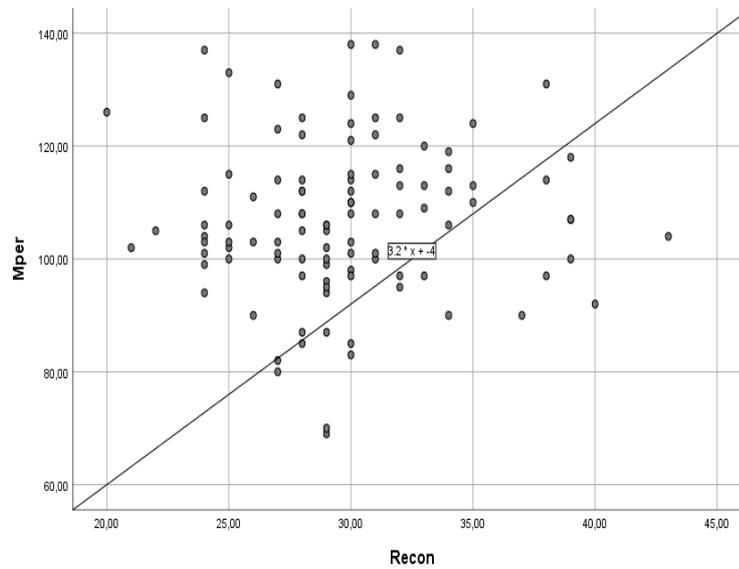


Figura 8. Diagrama de dispersión entre la seguridad económica y la motivación personal.

Fuente. Los puntos de dispersión entre la retribución económica y la motivación personal.

4.1.7 Relación entre la realización personal y la motivación personal

Tabla 21

Coefficiente de correlación entre Realización Personal y Motivación Personal

			Realización personal	Motivación personal
Rho de Spearman	Realización personal	Coefficiente de correlación	1,000	,270**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	108	108
	Motivación personal	Coefficiente de correlación	,270**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	108	108

Fuente. elaboración propia a base de encuesta

La tabla 21, muestra la correlación entre la dimensión realización personal y la variable motivación personal, donde el coeficiente Rho de Spearman asciende a 0.270, los resultados confirman que existe una correlación positiva baja. Así mismo, en la figura 9 se observa el diagrama de dispersión entre la dimensión y la variable, se observa que los puntos que se acercan a la recta se distribuyen de manera positiva.

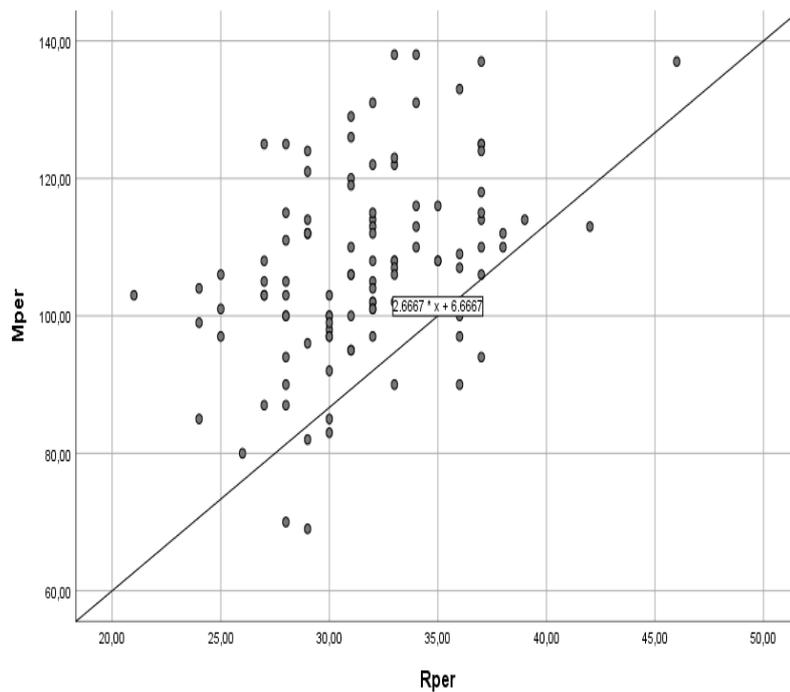


Figura 9. Diagrama de dispersión entre la realización personal y la motivación personal.

Fuente. los puntos de dispersión entre la motivación personal y la realización personal.

4.1.8 Nivel de motivación personal

Tabla 22

Nivel de motivación de la variable

Nivel de motivación personal	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	36	33,3
Nivel Medio	41	38,0
Nivel Alto	31	28,7
Total	108	100,0

Fuente. elaboración propia a base de encuesta.

La tabla 22, muestra el nivel de motivación personal, donde el nivel de porcentaje bajo representa el 33.3% con una motivación personal bajo en optar por una maestría, un nivel medio de porcentaje de 38% en seguir o formar parte de seguir la maestría y un nivel alto de porcentaje 28.7% de motivación personal en seguir el programa de maestría.

4.2 DISCUSIÓN

- **Objetivo general: la relación entre la variable retribución monetaria y la variable motivación personal.**

Como $p=0,001 < 0.05$, entonces se acepta la H_a , lo cual quiere decir que, existe relación significativa entre las retribución monetaria y motivación personal con un coeficiente de correlación de Spearman positiva baja de 0,314.

Es decir, que hay una asociación baja entre estas dos variables y que a medida que la retribución monetaria aumenta, la motivación personal tiende a aumentar la elección para



estudiar el Programa de Maestría en Contabilidad y Administración en la Universidad Nacional del Altiplano Puno, Periodo 2022

Este resultado concuerda con los resultados que obtuvo Aquije & Pachas (2020), sobre las variables motivación y satisfacción laboral en donde las pruebas de las hipótesis se comprobaron que existe una relación significativa de valor $p=0.0000$ entre las variables y dimensiones sometidas a correlación.

La correlación positiva baja en la elección de maestría puede ser debido a otros factores que predominan a la retribución económica como por ejemplo las características particulares del programa, o por la motivación institucional que Saiti et al. (2017), demostró en su estudio en los estudiantes de posgrado en su elección de un programa de posgrado en Grecia.

Además, cuando la retribución monetaria y la motivación personal se relacionan, estas tienen como centro las necesidades humanas que son impulsores para el logro de metas y objetivos.

- **En cuanto al primer objetivo específico sobre la relación entre la seguridad económica y la variable motivación personal.**

La correlación entre la dimensión seguridad económica y la variable motivación personal es significativa, donde el coeficiente Rho de Spearman asciende a 0.45, los resultados confirman que existe una correlación positiva moderada.

Este resultado concuerda con la teoría de Flores (2013), quien menciona que, 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.

- **En relación al segundo objetivo específico sobre la relación entre la realización personal y la variable motivación personal.**

La correlación entre la dimensión realización personal y la variable motivación personal, donde el coeficiente Rho de Spearman asciende a 0.270, los resultados confirman que existe una correlación positiva baja.

Este resultado es distinto al hallazgo de Giraldo (2019), quien determinó que la motivación está asociada con la satisfacción con los estudios de Posgrado elegidos por dichos alumnos en 2016. los resultados concluyeron mediante la prueba de correlación de Spearman, se ha obtenido un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r=0.557$, este valor presenta un nivel de significancia de 0.000 el cual es menor al nivel de significancia esperado ($p < 0.05$), afirmándose que existe una correlación moderada y significativa entre la motivación y la satisfacción en relación a los programas de Posgrado preferidos por los estudiantes del Instituto para la Calidad de la Educación de la Universidad de San Martín de Porres en el año 2016.

- **En relación al tercer objetivo sobre nivel de motivación personal en elegir un programa de maestría**

El nivel de porcentaje bajo representa el 33.3% con una motivación personal bajo en optar por una maestría, un nivel medio de porcentaje de 38% en seguir o formar parte de



seguir la maestría y un nivel alto de porcentaje 28.7% de motivación personal en seguir el programa de maestría.

Los resultados muestran similitud a los hallazgos de Aquije & Pachas (2020), quien en su población de estudio el personal en general se encuentra en un nivel promedio tanto en motivación con un 80% y satisfacción laboral con un 68%. Debido a que una parte mayor tienen la motivación personal que les lleva un nivel medio para poder seguir con una maestría. Las personas poseen motivación trascendental que es un motor más fuerte en el actuar humano ya que lo impulsa formar parte de algo e implicarse en una misión, aquí la persona busca lo que más conviene a su familia, a su organización, a un grupo (Mesurado, 2008).



V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se determina que existe una correlación de positiva baja entre las variables Retribución Monetaria y Motivación Personal, el coeficiente Rho de Spearman igual a 0.314, con un nivel de significancia de 0.001. Además, manera gráfica los puntos que se acercan a la recta se distribuyen de manera positiva. Entonces se determina que hay dependencia directa (positiva baja) entre las variables, es decir, a mayor crecimiento de la variable retribución monetaria, mayor será la motivación personal.

SEGUNDA: Se establece que existe una correlación entre la dimensión seguridad económica y la variable motivación personal, donde el coeficiente Rho de Spearman asciende a 0.45, los resultados confirman que existe una correlación positiva moderada con un nivel de significancia de 0.004. Así mismo, se observa el diagrama de dispersión entre la dimensión y la variable, se observa que los puntos que se acercan a la recta se distribuyen de manera positiva.

TERCERA: Se determinó la correlación entre la dimensión realización personal y la variable motivación personal, donde el coeficiente Rho de Spearman asciende a 0.270, los resultados confirman que existe una correlación positiva baja, con un nivel de significancia de 0.005.

CUARTA: Los Maestranes que optan en elegir el Programa de Maestría en Contabilidad y Administración en la Universidad Nacional del Altiplano Puno, Periodo 2022, tienen un nivel medio de 38% de motivación personal.



VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Las comisiones a concursos de admisión, sus dependencias y superiores, deben aplicar criterios científicos, para la asignación de personal docente en la persuasión, buscando la retribución monetaria del personal para poder alcanzar niveles de motivación personal óptimos, que se reflejen en el aprendizaje de los maestrantes.

SEGUNDA: Los centros de formación continua, universidades e institutos, deben hacer énfasis en el fomento de la seguridad económica 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 ámbitos académicos y no solo en una plaza de contrato docente.

TERCERA: Los estudiantes egresados de diferentes centros superiores que pretenden estudiar un Programa de maestría en ciencias contables administrativas, justipreciar una formación que incida directamente en su realización personal y teniendo en cuenta que tanto le satisface económicamente.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alejo, A., Rojas, P., y Pérez, A. (2008). La Psicología Educativa. *Internacional Journal of Psychological Research*, 1(1), 49–57.
<https://revistas.usb.edu.co/index.php/IJPR/article/view/965>
- Álvares, S. (2016). *Recursos Económicos y Calidad de Vida*. Fuhem Educacion Ecosocial.
<https://www.fuhem.es/2016/12/02/recursos-economicos-y-calidad-de-vida/>
- Aquije, G., y Pachas, K. (2020). *La motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Santo Somingo S.A Chincha* [Tesis de Grado, Universidad Autónoma de Ica].
http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/600/1/PACHAS_SOTELO_KARINA.pdf
- Araya, S., Rojas, L., y Veras, C. (2020). ¿Qué hace feliz a los millennials en el trabajo? Evidencias desde el sector del entretenimiento en el norte de Chile. *Revista academia y negocios*, 15(2). <https://www.redalyc.org/journal/5608/560865631004/>
- Bedodo, V., y Giglio, C. (2006). *Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica* [Tesis de Grado, Universidad de Chile].
<https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/113580>
- 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 Grado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3154533>



- Caballero, K. (2002). El concepto de Satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 6(2), 1–10.
<https://www.redalyc.org/pdf/567/56751267012.pdf>
- Cabrera, M., y Marrero, R. (2015). *Cabrera, M., y Marrero, R Motivos, personalidad y bienestar subjetivo en el voluntariado. Anales de Psicología.*
- Cardona, D., y Agudelo, H. (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>
- Casas, A. (2000). *Remuneración, retribución y motivación de vendedores.* (5ª ed.). Dehon.
- Castro, M., y Yañez, P. (2010). Motivación: Enfoque Contemporáneo. En *Universidad de la República.* <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/222/1/M-CD4151.pdf>
- Chóliz, M. (2004). *Psicología de la Motivación.* 112.
- Chóliz, M. (2014). El proceso motivacional. *Psicología de la Motivación*, 1(1).
[https://www.uv.es/=cholz/asignaturas/motivacion/Proceso motivacional.pdf](https://www.uv.es/=cholz/asignaturas/motivacion/Proceso%20motivacional.pdf)
- Cifuentes, E. (1999). Libertad personal. *Ius et Praxis*, 5(1).
<https://www.redalyc.org/pdf/197/19750105.pdf>
- Cloninger, S. (2003). *Teorías de la Personalidad.* (1ª ed.). Pearson Educación.
- De la Cruz, N. (2010). La motivación, comunicación y actitudes de los empleados como elementos fundamentales en la organización. *Perspectivas Psicológicas*, 91–95.



- Díaz, L. (1998). Psicología del trabajo y las organizaciones. *Universidad de La Laguna*, 1(1), 121. <https://ldiazvi.webs.ull.es/pstro.pdf>
- Fayol, H. (1916). *Administración General e Industrial.pdf* (2ª ed., p. 32). Pages Editors.
- Flores, R. (2013). *Como ser competente: competencias profesionales, demandas en el mercado laboral* (1ª ed.). Artefacto diseño y publicidad.
- Fragar, R., y Fadiman, J. (2003). *Teorías de la personalidad* (2ª ed.). Comps.
- Gallardo, E. (2014). Fundamentos de Motivación. *Universidad Politecnica de Catalunya*.
https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/191621/fundamentos_de_motivacion-5334.pdf
- Giraldo, M. (2019). *Motivación y satisfacción con los estudios de posgrado elegidos por los estudiantes del instituto para la calidad de la educación de la Universidad de San Martín de Porres*. [Tesis de Maestría, Universidad San Martín de Porres].
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4796/garcia_mjl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- González, D. (2008). *Psicología de la Motivación* (1ª ed.). Médicas, Ciencias.
- González, E. (2021). *Motivación Extrínseca y Desempeño Laboral de los Colaboradores del Área de Acopio de la Empresa Minera Yanaquihya S.A.C.Arequipa*. 2019. Universidad Nacional de Cajamarca.
- Gordon, S., Murillo, S., y Hernández, S. (2018). *Satisfacción con la vida y desempeño social en México: un enfoque multidimensional*. Sociológica. Pearson Educación.



- Gracián, B. (2012). *Las teorías sobre la motivación. Lecturas: Economía* (Vol. 8, p. 164).
- Grassetti, E. (2018). Satisfacción de necesidades y modelo social. *Revista en investigación en Psicología Social*, 4(2), 6–29.
https://www.google.com/search?q=Satisfacción+de+necesidades+y+modelo+social&oeq=Satisfacción+de+necesidades+y+modelo+social&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyCQgAE EUYORiABNIBBzQ0NmowajSoAgCwAgA&sourceid=chrome&ie=UTF-8
- Guerra, P. (2014). *Las etapas del proceso económico: hacia una teoría socioeconómica solidaria de la producción, la distribución, el consumo y la acumulación* (pp. 163–215).
- Gutierrez, V. (1998). *Cambio social, familia patriarcal y emancipación femenina en Colombia. Revista de Estudios AntiUtilitaristas e PosColonias*.
- Hamta, F., Ikhlas, M., Syuaib, M., y Santoso, C. (2021). Decisión de elegir programas de estudio con base en las percepciones de los estudiantes sobre los programas de estudio de contabilidad en Batam Revista de Contabilidad Contemporánea. *Revista de Contabilidad Contem*, 25–32.
- Hannoun, G. (2011). *Satisfacción Laboral* [Tesis de Grado, Universidad Nacional de Cuyo].
https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf
- Hernandez, R., Baptista, L., y Fernandez, C. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ª ed.).
- Hernandez, R., Fernandez, C., y Baptista, M. del pilar. (2014). Metodología de la Investigación. En *Antimicrobial agents and chemotherapy* (Vol. 58, Número 12).
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (S. A.



- de C. V. McGraw-Hill/Interamericana Editores (ed.); Sexta edic).
- Huilcapi, M., Castro, G., y Jácome, G. (2017). Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. *Revista Científica*, 3(2), 311–333.
<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/332>
- Ibañez, L. (2021). *Satisfacción laboral y su influencia en el desempeño del personal docente del Colegio de Alto Rendimiento de la Libertad: 2019*. Universidad Nacional de Trujillo.
- Internacional, R. U. V. (2013). *La Motivación como clave para desarrollar personas Red Universitaria Virtual Internacional*.
https://campusvirtual.iep.edu.es/recursos/recursos_premium/programa-habilidades/pdf/motivacion_liderazgo/contenido1/las_motivaciones_humanas.pdf
- Lind, G., y Arela, 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(3), 51–76.
<https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/118268>
- Llatas, E. (2019). *Felicidad y motivación laboral del profesional docente de la Institución Educativa San Ramón Cajamarca 2019* [Tesis de Grado, Universidad Privada del Norte]. [https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/22248/Llatas Valdivia Esther.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/22248/Llatas_Valdivia_Esther.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Lora, E., y Chaparro, J. (2008). La conflictiva relación entre la satisfacción y el ingreso. Banco Interamericano de Desarrollo. *Economics at your fingertips*, 3(1).
<https://econpapers.repec.org/paper/idbwpaper/4600.htm>



- Lunas, R. (2021). *Desorden emocional e insatisfacción personal y económica* (p. 2).
- Marín, M. (2018). *Motivación trascendente y desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Privado Unicenter, Los Olivos, 2018*. [Tesis de Grado, Universidad César Vallejo.].
<https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/2996145?show=full>
- Martínez, P. (2006). Perspectiva futura del Perú y el nivel de satisfacción con él. *Liberabit*, 12(12). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272006000100004
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad* (2ª ed.). Lavel, S. A. Humanes.
- Maslow, A., y Green, C. (1943). A Theory of Human Motivation. *In Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://psycnet.apa.org/record/1943-03751-001>
- Max-Neef, M., Elizalde, A., y Hopenhayn, M. (1986). *Desarrollo a escala humana* (2ª ed.). Cepaur. https://www.daghammarskjold.se/wp-content/uploads/1986/08/86_especial.pdf
- McClelland, D. (1987). Estudio de la motivación humana. *Journal of Personality and Social Psycholo*, 4(2).
- Mesurado, B. (2008). Explicaciones psicológicas sobre la motivación y el sustrato neurobiológico que posibilita la misma. *Psicología y Psicopedagogía*, 19(3), 1–14. https://psico.usal.edu.ar/archivos/psico/otros/explicaciones_psicologicas_sobre_la_motivacion.pdf
- Moldovan, E., y Enoiu, R. (2013). La influencia de los componentes motivacionales en la



- elección del programa de maestría. boletín de la universidad transilvania de brasov.
Ciencias de la cinética humana.
- Morris, C., y Maisto, A. (2005). *Introducción a la psicología* (1ª ed.). Paidós.
- Navarro, P. (2004). *Remuneración salarial recibida, beneficios recibidos y aspirados relacionados con la calidad de vida laboral percibida*. [Tesis de Grado, Universidad Católica Andrés Bello].
<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ1292.pdf>
- Palmero, F. (2005). Motivación: conducta y proceso. *Revista Electrónica de Motivación y Emoción*, 8(1). <http://reme.uji.es/articulos/numero20/1-palmero/reme.numero.20.21.motivacion.conducta.y.proceso.pdf>
- Palmero, F., Guerrero, C., Gomez, C., Carpi, A., & Gorayeb, R. (2011). *Manual de teorías emocionales y motivacionales* (1ª ed.). Paidós.
- Ponce, L. (2019). *Clima organizacional y satisfaccion laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano* [Tesis de Grado, Universidad Nacional del Altiplano].
https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/13320/Lucas_Ponce_Quispe.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Robinson, T., y Lefka, A. (2009). Los griegos y la vida buena: un diálogo. *Areté - Revista de Filosofía.*, 21(2), 291–300.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/arete/article/view/676>
- Rodríguez, A. (2001). Nuevos aportes a la satisfacción de necesidades. *Investigación y*



- Desarrollo*, 9(1), 408–429. <https://www.redalyc.org/pdf/268/26890103.pdf>
- Saiti, A., Papa, R., y Brown, R. (2017). Los factores de los estudiantes de posgrado sobre la elección y expectativa del programa. *Revista de Investigación Aplicada a la Educación Superior*, 9(3), 407–423. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/JARHE-06-2016-0040>
- Sánchez, J. (2020). *Motivación en el servicio público y su incidencia en el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Puno* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Altiplano].
https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/16757/Janet_Del_Rocio_Sanchez_Castro.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Segura, C., y Pons, O. (2005). *La motivación: factor clave en el rendimiento de las personas y en el resultado de las organizaciones*. Congreso de Ingeniería de Organización.
- Soler, G., y Moreno, C. (2013). Inversión en la retribución tangible para la conciliación laboral. *Intangible Capital*, 9(4), 1021–1041. <https://doi.org/10.3926/ic.444>
- Soto, A., Dorner, A., Garcia, C., y Hernandez, T. (2018). El bienestar colectivo como tema de resocialización familiar en la sociedad del capitalismo informacional. *Universidad del Zulia*, 15(2). <https://www.redalyc.org/journal/279/27957772006/>
- Szpilka, J. (1964). El concepto y la necesidad de una psicología de la personalidad. *Revista de Psicología*, 2(1), 95–100.
- Turienzo, R. (2016). *El pequeño libro de la motivación*. (1ª ed.). Centro Libros PAPF, S. L. U.
- Valencia, J. (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 Maestría, Universidad Nacional de San Agustín].
<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/d03465ec-7a5a-4b49-bff0-71ab6ca32ec7/content>

Vargas, E. (2019). *Calidad de Vida Laboral y Satisfacción Económica, Balance entre vida y trabajo.* [Tesis de Grado, Universidad Militar Nueva Granada].
[https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/21406/Vargas Sanchez%20Emma Yamile 2019 pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/21406/Vargas%20Sanchez%20Emma%20Yamile%202019%20pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Wether, W., y Davis, K. (1999). *Administración de Personal y Recursos Humanos México: Mc Graw-Hill.*

Yanac, J. (2017). *La motivación organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura periodo 2017* [Tesis de Grado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/658/TFCE-01-13.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	VARIABLE	DIMENSIONES	ESCALA	MÉTODOS
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación de la Retribución Monetaria y motivación personal en la elección del Programa de Maestría en Contabilidad y Administración en la Universidad Nacional del Altiplano Puno, Periodo 2022?</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe un grado de relación significativa entre la Retribución Monetaria y la Motivación Personal para elegir Estudiar el Programa de Maestría en Contabilidad y Administración en la Universidad Nacional del Altiplano Puno, Periodo 2022</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación de Retribución Monetaria y Motivación Personal para elegir el Programa de Maestría en Contabilidad y Administración en la Universidad Nacional del Altiplano Puno, Periodo 2022</p>	<p>V.D</p> <p>Retribución Monetaria</p>	<p>Seguridad Económica</p> <p>Realización Personal</p>	<p>Likert:</p> <p>la escala de las encuestas: Por 1 dimensión con + y - -Muy satisfecho</p> <p>- Satisfecho - Normal -Poco satisfecho -Nada satisfecho</p>	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Investigación descriptiva correlacional y corte transversal</p> <p>Población objetiva:</p> <p>maestros del Programa de Maestría en Contabilidad y Administración.</p> <p>Muestra: 108 Maestros.</p> <p>Enfoque de estudio:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Diseño estadístico</p> <p>No experimental</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Seguridad Económica y la motivación personal para elegir el Programa de Maestría en Contabilidad y Administración en la Universidad Nacional del Altiplano Puno, Periodo 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre Realización Personal y la Motivación Personal para elegir el Programa de Maestría en Contabilidad y Administración en la Universidad Nacional del Altiplano Puno, Periodo 2022?</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe un grado de relación significativa entre la Seguridad Económica y la Motivación Personal para elegir Estudiar el Programa de Maestría en Contabilidad y Administración en la Universidad Nacional del Altiplano Puno, Periodo 2022</p> <p>Existe un grado de relación significativa entre la Realización Personal y la Motivación Personal para elegir Estudiar el Programa de Maestría en Contabilidad y Administración en la Universidad Nacional del Altiplano Puno, Periodo 2022</p> <p>Existe un nivel medio de Motivación Personal en elegir el Programa de Maestría en Contabilidad y Administración en la Universidad Nacional del Altiplano Puno, Periodo 2022</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Establecer la relación que existe entre la Seguridad Económica y la Motivación Personal para elegir Estudiar el Programa de Maestría en Contabilidad y Administración en la Universidad Nacional del Altiplano Puno, Periodo 2022.</p> <p>Establecer la relación que existe entre la Realización Personal y la Motivación para elegir Estudiar el Programa de Maestría en Contabilidad y Administración en la Universidad Nacional del Altiplano Puno, Periodo 2022.</p> <p>Analizar el nivel de Motivación Personal en elegir el Programa de Maestría en Contabilidad y Administración en la Universidad Nacional del Altiplano Puno, Periodo 2022</p>	<p>V.I</p> <p>La Motivación Personal</p>	<p>- Motivación Extrínseca</p> <p>- Motivación Intrínseca</p> <p>- Motivación Trascendental</p>	<p>- Satisfecho - Normal -Poco satisfecho -Nada satisfecho</p>	<p>- Motivación Extrínseca</p> <p>- Motivación Intrínseca</p> <p>- Motivación Trascendental</p>

ANEXO 02: MATRIZ DE VARIABLES

VARIABLES		DIMENSIONES		INDICADORES		ESCALAS DE VALORACIÓN	
CÓDIGO	VARIABLE	CÓDIGO	DIMENSIÓN	CÓDIGO	INDICADOR	ÍTEMES	ESCALA VALORES
X	Retribución monetaria	X1	Seguridad económica	X1Z01	Salario suficiente	SM1, SM2	Likert: la escala de las encuestas: Por 1 dimensión con + y – -Muy satisfecho - Satisfecho - Normal -Poco satisfecho -Nada satisfecho
				X1Z02	Capacidad de ahorro	SM3, SM4, SM5, SM6	
				X1Z03	Adquisición de bienes o servicios	SM7, SM8	
				X1Z04	Préstamos o créditos	SE9, SE10	
		X2	Realización Personal	X2Z05	Autenticidad	RP11, RP12	
				X2Z06	Congruencia	RP13, RP14	
				X2Z07	Desarrollo personal	RP15, RP16	
				X2Z08	Crecimiento Profesional	RP17, RP18, RP19, RP20	
Y	Motivación Personal	Y1	Motivación Extrínseca	Y1Z09	Influencia de personas externas compañeros, amigos o familiares	EX09, EX10, EX08	
				Y1Z10	El interés por un título de estudios	EX01, EX03	
				Y1Z11	Mejora de la economía personal o familiar	EX02, EX05	
		Y2	Motivación Intrínseca	Y1Z12	Valor y estatus social o laboral	EX04, EX06, EX07	
				Y2Z16	El interés cognoscitivo	IN01, IN02	
				Y2Z17	La necesidad de actividad	IN03, IN04, IN09, IN10	
		Y3	Motivación Trascendental	Y2Z18	Para tener éxito y realizarse en el estudio	IN05, IN06	
				Y2Z19	Para tener conocimientos y habilidades	IN07, IN08	
				Y3Z20	Pertenencia al grupo profesional	TR03, TR06, TR08	
		Y3Z21	Necesidad de Liderazgo	TR04, TR05, TR07			
		Y3Z22	Autoconcepto de su labor actual	TR01, TR02			
		Y3Z23	Realidad Personal y Familiar				



ANEXO 03

ENCUESTA A MAESTRANTES DEL PROGRAMA DE MAESTRIA EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACION EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO, PUNO - 2022

Apreciados participantes, esta técnica de encuesta, tiene como propósito recoger datos de corte transversal para evidenciar la investigación científica con denominación RETRIBUCION MONETARIA Y LA MOTIVACIÓN PERSONAL EN LA ELECCIÓN DEL PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO, PERIODO 2022, todos tus datos serán tratados con total discreción de forma anónima. Espero tu apoyo y total sinceridad. Para tal fin marque con un aspa (x).

Datos generales:

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

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

Sector: público () privado () otros ()

Correo electrónico: _____ Celular: _____

Escala de medida Likert

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

Nº	ítem	Descripción	1	2	3	4	5
1	RE01	Me siento contento con los ingresos percibidos al fin de mes.					
2	RE02	Siento que no puedo mis gastos mensuales son más que ingresos.					
3	RE03	Puedo solventar una emergencia, accidente o un problema de salud.					
4	RE04	Me siento preocupado porque no podría asumir los gastos ante una emergencia de salud					
5	RE05	Tengo ahorros previstos a metas como en educación, compra de vivienda, jubilación (a parte de mi empleo).					
6	RE06	Siento ansiedad porque no puedo ahorrar lo bastante para mi futuro.					
7	RE07	Siento que puedo comprar bienes caros y de poder pagarlo.					
8	RE08	Muchas veces deseo salir de paseo y vivir una vida suntuaria y no lo podría pagar.					
9	RE09	Trabajo entidades financiera crédito, los puedo pagar con normalidad.					
10	RE10	Periódicamente me encuentro escasamente sobreviviendo financieramente, pendiente de mi pago mensual.					
11	RP 01	En mi centro laboral actual tengo oportunidades de éxito y/o progreso.					
12	RP 02	Siento que en mi centro laboral no promueve mi desarrollo personal.					
13	RP 03	En mi centro laboral participo en definir los objetivos y/o acciones institucionales.					
14	RP 04	Tengo opiniones creativas e innovadoras que no son tomadas en cuenta.					



15	RP 05	En la última supervisión y/o monitoreo recibí reconocimiento por mis logros y mi alto desempeño.						
16	RP 06	Siento que en mi trabajo que no se valoran mis esfuerzos y mis logros.						
17	RP 07	Las acciones que realizo en mi centro laboral me permiten aprender y desarrollarme.						
18	RP 08	Mi trabajo no aporta en el profesional ni aprender innovaciones acordes a la actualidad.						
19	RP 09	Creo que influyó positivamente en la vida de los servidores públicos y/o las personas.						
20	RP 10	Trabajar en contacto directo con servidores públicos y/o personas me produce estrés.						
21	IN01	Me gusta la mención de magister y deseo poner en práctica y trabajar en ella.						
22	IN02	Quiero aprender cómo trabajar como magister en contabilidad y administración.						
23	IN03	Deseo encontrar soluciones para mejorar mi salario como magister.						
24	IN04	Es importante educar a personas como las que estudian en la modalidad de magister en contabilidad y administración.						
25	IN05	Quiero especializarme y trabajar como magister en una entidad pública y/o privada.						
26	IN06	El estudiar una maestría me hace sentir importante.						
27	IN07	Quiero llegar a ser un buen profesor de ciencias contables y administrativas.						
28	IN08	Deseo superarme, la maestría en sus diferentes menciones es una forma de hacerlo.						
29	IN09	Me gusta la maestría en contabilidad y administrativas						
30	IN10	Me identifico con la maestría en ciencias contables y administrativas.						
31	EX01	Es importante tener un grado de magister.						
32	EX02	Deseo fijamente asegurar y mejorar mis ingresos económicos.						
33	EX03	Quiero tener un grado de magister en el programa de estudios en la facultad de ciencias contables y administrativas.						
34	EX04	Quiero ocupar los primeros lugares en los concursos de públicos de servidores.						
35	EX05	Es transcendental ganar más dinero, para cubrir muchas necesidades.						
36	EX06	Si mejoro mis ingresos económicos podré tener una alimentación adecuada.						
37	EX07	Deseo mejorar mi economía para recrearme y/o practicar un deporte constantemente.						



38	EX08	A recomendación de amistades y medios publicitarios opte estudiar la maestría en ciencias contables y administrativas						
39	EX09	Mejorare mi retribución financiera y la relación con mi pareja y mi familia mejorará.						
40	EX10	Si mejoro mi retribución financiera y desarrollo académico						
41	TR01	Si estudio una maestría en ciencias contables y administrativas tendré oportunidad de éxito y/o progreso que tanto anhelo.						
42	TR02	Me identifico con la maestría en ciencias contables y administrativas, sé que me ayudará en mi desarrollo personal.						
43	TR03	Es necesario ser una magister, para contribuir al desarrollo de la sociedad.						
44	TR04	Ahora que tendré estudios de maestría en ciencias contables y administrativas, mis ideas creativas e innovadoras serán tomadas en cuenta.						
45	TR05	Considero muy importante recibir reconocimiento por mis logros y mi alto desempeño.						
46	TR06	Una maestría en ciencias contables y administrativas es importante para seguir laborando en la modalidad.						
47	TR07	Este grado académico me va permitir aprender y desarrollarme.						
48	TR08	Ahora podré desarrollarme como profesional con grado de magister y aprender cosas nuevas.						



ANEXO 04

Fichas de validación por expertos

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Estimado experto, después de haber sometido el instrumento de denominación “RETRIBUCION MONETARIA Y LA MOTIVACIÓN PERSONAL EN LA ELECCIÓN DEL PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO, PERIODO 2022”, a la prueba de confiabilidad o fiabilidad mediante el Alfa Cronbach a 10 individuos voluntarios y habiendo obtenido los siguientes resultados.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	Nº de elementos
0.859	0.864	48

Con un coeficiente de confiabilidad expresa un valor cercano a 1 y mayor que 0, es decir: tiene excelente confiabilidad

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

I. ANALISIS DE FIABILIDAD DE LOS ÍTEMS PROPUESTOS EN EL INSTRUMENTOS

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
TOTAL	48	48	48	48



II Generalidades

Nro	Detalle	Si	No	Observaciones
1	El instrumento contine instrucciones claras y precisas para responder el instrumento	X		
2	Los ítems permiten recoger datos acordes al objetivos de la investigación	X		
3	Los ítems están destruidos de forma lógica y secuencial.	X		
4	El numero de ítems es suficiente para recoger la información.	X		

El instrumento denominado: "RETRIBUCION MONETARIA Y LA MOTIVACIÓN PERSONAL EN LA ELECCIÓN DEL PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO, PERIODO 2022",


MSc. CPCC HUGO F. CONDORI MANZANI
REG. N° 610 CERTIFICACION N° 522
DOCENTE UNIVERSITARIO

Firma y Post Firma:.....

Grado, Nombres y Apellidos: MAESTRÍA..... HUGO FREDY CONDORI MANZANI

DNI: 01317217.....

Teléfono: 93.519.0068

Lugar de trabajo: UNA - PUNO.....



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Estimado experto, después de haber sometido el instrumento de denominación “RETRIBUCION MONETARIA Y LA MOTIVACIÓN PERSONAL EN LA ELECCIÓN DEL PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO, PERIODO 2022”, a la prueba de confiabilidad o fiabilidad mediante el Alfa Cronbach a 10 individuos voluntarios y habiendo obtenido los siguientes resultados.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	Nº de elementos
0.859	0.864	48

Con un coeficiente de confiabilidad expresa un valor cercano a...1... y mayor que...0., es decir...tiene...Excelente confiabilidad

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

I. ANALISIS DE FIABILIDAD DE LOS ÍTEMS PROPUESTOS EN EL INSTRUMENTOS

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
TOTAL	48	48	48	48



II Generalidades

Nro	Detalle	Si	No	Observaciones
1	El instrumento contine instrucciones claras y precisas para responder el instrumento	X		
2	Los ítems permiten recoger datos acordes al objetivos de la investigación	X		
3	Los ítems están destribuidos de forma lógica y secuencial.	X		
4	El numero de ítems es suficiente para recoger la información.	X		

El instrumento denominado: "RETRIBUCION MONETARIA Y LA MOTIVACIÓN PERSONAL EN LA ELECCIÓN DEL PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO, PERIODO 2022",

Firma y Post Firma: 
 Grado. Nombres y Apellidos: M.Sc. Lucas Ponie Quipe
 DNI: 40378140
 Teléfono: 960114411
 Lugar de trabajo: UNA- PUNO



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Estimado experto, después de haber sometido el instrumento de denominación “RETRIBUCION MONETARIA Y LA MOTIVACIÓN PERSONAL EN LA ELECCIÓN DEL PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO, PERIODO 2022”, a la prueba de confiabilidad o fiabilidad mediante el Alfa Cronbach a 10 individuos voluntarios y habiendo obtenido los siguientes resultados.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach

0.859

Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados

0.864

Nº de elementos

48

Con un coeficiente de confiabilidad expresa un valor cercano a 1... y mayor que 0, es decir: tiene... Excelente confiabilidad

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

I. ANALISIS DE FIABILIDAD DE LOS ÍTEMS PROPUESTOS EN EL INSTRUMENTOS

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
TOTAL	48	48	48	48



II Generalidades

Nro	Detalle	Si	No	Observaciones
1	El instrumento contine instrucciones claras y precisas para responder el instrumento	X		
2	Los ítems permiten recoger datos acordes al objetivos de la investigación	X		
3	Los ítems están destribuidos de forma lógica y secuencial.	X		
4	El numero de ítems es suficiente para recoger la información.	X		

El instrumento denominado: "RETRIBUCION MONETARIA Y LA MOTIVACIÓN PERSONAL EN LA ELECCIÓN DEL PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO, PERIODO 2022",

Firma y Post Firma:.....

Grado. Nombres y Apellidos: M.Sc. Javier B. Mamani Parico

DNI: 46837613

Teléfono: 973545581

Lugar de trabajo: UNA - PUNO



AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo Rene Quispe Huaman
, identificado con DNI 74096979 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado
Ciencias Contables

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

"RETRIBUCION MONETARIA Y LA MOTIVACION PERSONAL EN LA ELECCION DEL PROGRAMA DE MAESTRIA EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACION EN LA UNAP, PERIODO 2022"
Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los "Contenidos") que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

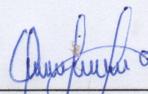
En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 30 de octubre del 2023


FIRMA (obligatoria)



Huella



DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo Rena Quispe Huaman
identificado con DNI 74096979 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

Ciencias Contables

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

"RETRIBUCION MONETARIA Y LA MOTIVACION PERSONAL EN LA ELECCION DEL
PROGRAMA DE MAESTRIA EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACION EN LA UNAP, PERIODO 2022"

" Es un tema original.

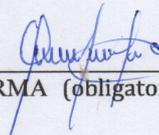
Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, 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 30 de octubre del 2023


FIRMA (obligatoria)



Huella