

DESAFÍOS Y PERSPECTIVAS DE LA EDUCACIÓN

TOMO 2

CAPÍTULO

6



DOI: <https://doi.org/10.53595/eip.008.2023.ch.6>

Satisfacción económica y motivación personal para estudiar Andragogía

Jaffet Sillo Sosa

Judith Annie Bautista Quispe

Edwin Gustavo Estrada Araoz

Benjamín Velazco Reyes

Ludwing Bruno Beltran Pineda



EIP EDITORIAL
IDICAP
PACÍFICO

Satisfacción económica y motivación personal para estudiar Andragogía

Jaffet Sillo Sosa

Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios
<https://orcid.org/0000-0002-7570-5801>
sjaffets@gmail.com



Licenciado en Educación e Ingeniero de Sistemas. Especialista en Educación Básica Alternativa, Magíster en Psicología Educativa y Maestro en Tecnologías de la Información. Candidato a Doctor en Administración. Docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios y en la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Andina del Cusco.

Judith Annie Bautista Quispe

Universidad Nacional del Altiplano
<https://orcid.org/0000-0001-7302-3818>
jbautistaq@unap.edu.pe



Licenciado en Educación Secundaria: Matemática e Informática. Segunda Especialidad en Gestión y Administración Educativa; Educación Básica Alternativa de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno. Magíster en Ciencias de la Educación con mención en Docencia Universitaria de la Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle" – Lima. Doctor en Ciencias de la Educación. Docente en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional del Altiplano.

Edwin Gustavo Estrada Araoz

Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios
<https://orcid.org/0000-0003-4159-934X>
gestrada@unamad.edu.pe



Docente nombrado en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios y en la Universidad Andina del Cusco.

Benjamín Velazco Reyes

Universidad Nacional del Altiplano
<https://orcid.org/0000-0003-2780-786X>
bvelazco@unap.edu.pe



Docente investigador calificado por RENACYT. Doctor en Educación por la Universidad Nacional del Altiplano (UNA) Magíster Arte por la Universidad Nacional del San Agustín de Arequipa (UNSA) y Licenciado en Arte: Música por la UNA. Docente de Pre y Posgrado de la UNA Puno.

Ludwing Bruno Beltran Pineda

Ministerio de Educación
<https://orcid.org/0000-0003-2908-0676>
ludwing.beltranp@minedu.edu.pe



Licenciado en Educación e Ingeniero de Sistemas. Especialista en Educación Básica Alternativa, Magíster en Psicología Educativa y Maestro en Tecnologías de la Información. Candidato a Doctor en Administración.

Satisfacción económica y motivación personal para estudiar Andragogía

Economic satisfaction and personal motivation to study Andragogy

Jaffet Sillo Sosa
Judith Annie Bautista Quispe
Edwin Gustavo Estrada Araoz
Benjamín Velazco Reyes
Ludwing Bruno Beltran Pineda

Resumen

En este capítulo se presenta una investigación que determina la relación que existe entre la satisfacción económica y la motivación personal de docentes titulados al estudiar Educación Básica Alternativa (EBA) en un programa de Segunda Especialidad de una facultad, de una universidad peruana. El fenómeno muestra el crecimiento de participantes en el programa durante los años 2020 y 2021, una gran mayoría son docentes que laboran en la modalidad EBA y que realizan actividades de tipo económica o laboral durante el día, dedicando el tiempo que les resta a la educación de adultos. La investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, de corte transversal y diseño correlacional, en una muestra aleatoria simple, aplicada a la totalidad de la población sin distinción de estratos, a quienes se utilizó un instrumento validado a través del criterio de tres expertos y una prueba de confiabilidad con psicometría de Cronbach igual a 0,860, el instrumento posee 60 ítems que recogen datos de las variables satisfacción económica y motivación personal. Los resultados exponen que el 61,8% de encuestados se siente medianamente satisfecho en su economía y el 38,2% altamente satisfecho. Se concluye y demuestra que existe una correlación positiva a moderada entre las variables, satisfacción económica y motivación personal, con coeficiente Rho de Spearman igual a 0,519, además se infiere que existe dependencia directa entre las variables, es decir, a mayor crecimiento de la variable satisfacción económica, mayor motivación personal.

Palabras clave: Motivación personal, realización personal, satisfacción económica, satisfacción fisiológica, seguridad financiera

Abstract

This chapter presents an investigation that determines the relationship that exists between economic satisfaction and personal motivation of qualified teachers when studying Alternative Basic Education (EBA) in a Second Specialty program of a faculty, in a Peruvian university. The phenomenon shows the growth of participants in the program during the years 2020 and 2021, a large majority are teachers who work in the

EBA modality and who carry out economic or labor activities during the day, dedicating the remaining time to education. of adults. The research was developed under the quantitative approach, cross-sectional and correlational design, in a simple random sample, applied to the entire population without distinction of strata, to whom an instrument validated through the criteria of three experts and a reliability test with Cronbach's psychometry equal to 0.860, the instrument has 60 items that collect data on the variables economic satisfaction and personal motivation. The results show that 61.8% of respondents feel moderately satisfied with their finances and 38.2% highly satisfied. It is concluded and demonstrated that there is a positive to moderate correlation between the variables, economic satisfaction and personal motivation, with Spearman's Rho coefficient equal to 0.519, it is also inferred that there is a direct dependence between the variables, that is, the greater the growth of the variable. economic satisfaction, greater personal motivation.

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

Introducción

La enseñanza a adultos, en la actualidad está marcada por un enfoque andragógico, que ha enraizado en el colectivo docente una serie de conceptos y percepciones acerca de la forma en que ellos aprenden. Como la educación es un derecho fundamental, muchos países han desarrollado políticas de atención para niños, jóvenes y adultos que se atienden en programas educativos alternativos: Educación de Personas Jóvenes y Adultas (EPJA) en Chile, Centros y Subcentros de Educación Alternativa (CEAs y SubCEAs) en Bolivia, Centros de Educación Básica Alternativa (CEBA) en Perú (Feres y López, 2018; MINEDUBOL, 2018), lo cierto es que esta es una modalidad educativa y que no solo atiende a adultos, sino la atención se amplía a edades variadas.

En el Perú los docentes que laboran en Educación Básica Alternativa, desempeñan otra actividad de tipo económica o laboral durante las horas libres, comparten su labor como docentes nombrados o contratados, o en otra actividad profesional en el sector público o privado, o asumen un cargo directivo o jerárquico, o realizan una actividad empresarial privada (Paiba, 2015).

Paiba (2015), manifestó que los docentes dedican el tiempo que les sobra en enseñar en la noche, refiriéndose a la modalidad de Educación Básica Alternativa, confirmando los hallazgos de Rosas (2016) y Huanca (2016), quienes estudiaron el fenómeno desde la perspectiva de beneficios e ingresos económicos, encontrando insatisfacción con la remuneración docente, razón por la cual los docentes enseñarían por las noches.

La investigación da a conocer la relación que existe entre la satisfacción económica y la motivación personal de profesores titulados matriculados en una Segunda Especialidad en Educación Básica Alternativa en una Universidad muy importante del

Sur del Perú. El trabajo contribuye con argumentos teóricos y científicos que permitirán impactar positivamente en la gestión, administración de la educación y el desempeño docente, respecto a las variables “Satisfacción Económica” y la “Motivación Personal”, por lo que, es necesario probar si existe un nivel de insatisfacción económica, conocer las variables relevantes que permitan implementar planes de aprovechamiento y dosificación del potencial profesional de los docentes que asumen la carga laboral de la Educación Básica Alternativa, ya que muchos de ellos son profesionales en el ámbito docente, administrativo, comercial u otra profesión.

El propósito se enmarca en determinar la relación que existe entre la Satisfacción Económica y la Motivación Personal para elegir enseñar en educación básica de estudiantes adultos, para esto se disgrega la variable satisfacción económica en tres dimensiones: satisfacción fisiológica, seguridad financiera y realización personal.

Los estudios previos analizan la satisfacción económica como parte de la satisfacción laboral de los trabajadores en general, que siempre está ligada a la motivación personal. En el ámbito educativo la satisfacción laboral se relaciona a la eficacia organizacional donde la retribución económica es un factor influyente, y otras condiciones que se generan a partir de la obtención este beneficio, como son: las condiciones físicas, la seguridad y estabilidad, las relaciones de trabajo, el apoyo y respeto a los superiores, el reconocimiento y el desarrollo personal (Pachas, 2020; Mendoza, 2021; Ibañez, 2021 y Fernández, 1997).

Cuando la satisfacción económica se disgrega en sus factores, resalta la compensación económica como un factor que se correlaciona con la motivación para el trabajo, es así que algunos estudios donde los docentes asumen labores administrativas, ellos se sienten satisfechos por los beneficios económicos y por el cargo asumido. Sin embargo, el tipo de motivación con la que se relaciona es un tipo de motivación extrínseca que recae en el ámbito personal docente (Limaymanta, 2021; Burgos y Cabieses, 2020; Acevedo y Contreras, 2021; Chahuara, 2021, Arevalo, 2021 y Valencia, 2019).

Siempre se ha definido la satisfacción económica desde el enfoque de la remuneración justa y la búsqueda de la equidad entre empleador y al empleado, se dice que esta se logra cuando el esfuerzo invertido en el trabajo satisface necesidades de los sujetos para alcanzar calidad de vida (“vivir bien” de la antigua Grecia), esta se mide a través de variables como: el adecuado descanso, alimentación, adquisición de bienes y servicios, crecimiento personal y recreación. Con la llegada del consumismo, la definición toma mayor importancia incidiendo fuertemente en que la gente está más satisfecha cuando es capaz de cubrir sus deseos materiales y realistas, es así que la satisfacción económica se logra cuando el esfuerzo invertido en el trabajo satisface las necesidades básicas (Vargas, 2019; Salcedo et al., 2018; Álvares, 2016; Lind, 2015; Hannoun y Fornero, 2011; Maslow y Green, 1943 y Fayol, 1916).

Desde el enfoque psicosocial de las necesidades humanas y la jerarquía de las necesidades de Maslow la satisfacción económica, implica objetivos que responden a

satisfacer necesidades fisiológicas, de seguridad, de pertenencia, de amor y de actualización, siguiendo un orden piramidal. Existen indicadores como la satisfacción con el descanso, la recreación, el deporte, la adquisición de bienes y servicios que se enmarcan en las necesidades más básicas. Así como, existen indicadores como la capacidad para establecer horarios de trabajo, la capacidad económica de consumir alimentos adecuados, capacidad de ahorro, salario suficiente, que responden a las necesidades de seguridad, está otro grupo de necesidades como la autenticidad, la congruencia, el desarrollo personal y el crecimiento profesional (Max-Neef et al., 1986; Lachman y Weaver, 1998 y Grasseti, 2018).

Desde el enfoque económico de las necesidades humanas, 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 y que en la práctica se manifiestan a través del suministro de servicios sociales, la financiación o adquisición de bienes públicos y la transferencia de la renta que al final terminan en la adquisición de bienes o servicios (Alejo et al., 2008).

Los planteamientos de Maslow y 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).

Para comprender la satisfacción económica como medible existen indicadores que están relacionados a la motivación. Las personas o sujetos tienen necesidades que son fisiológicas relacionadas a la trascendencia del ser, que para distinguirse de los animales pueden satisfacerse en cierta medida y puramente racionales, un ejemplo de la satisfacción sexual es la sexualidad o las relaciones amicales con el sexo opuesto, que pueden ser desde simples conversaciones hasta relaciones mucho más corporales. En el caso de un sujeto con familia, estas relaciones conyugales se dan con cierto grado de reciprocidad y correspondencia, donde todos los miembros de la familia obtienen la satisfacción que necesitan (Chóliz, 2004 y Espinoza, 2006).

En la mayoría de las familias la satisfacción económica se traduce en satisfacción financiera que les permite a los sujetos satisfacer las necesidades personales y sociales, ejemplos claros de la satisfacción financiera son la capacidad de consumo que tiene un empleado público de acuerdo a su rango económico y cual será en nivel de vida que tendrán los miembros de su familia, ellos podrán consumir servicios financieros que les permitan satisfacer sus necesidades básicas o necesidades secundarias con cierto margen de riesgo (Manjarres y Martínez de Jinete, 1999).

Como segunda dimensión se plantea la seguridad financiera, la cual se activa cuando se satisfacen razonablemente las necesidades fisiológicas. Para que un ser humano

sienta o este satisfecho financieramente, debe tener la capacidad de ahorrar en función de su trabajo como fuente legítima. 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 (Breñas, 2018; SAVING-TRUST, 2006 y Flores, 2013)

Por otra parte, la autorrealización es una necesidad del ser, que muchas personas logran alcanzar en cierto nivel de madurez personal y profesional, esta se relaciona con la satisfacción económica por que se ha alcanzado cierto nivel económico que le permite vivir o comprender el mundo de manera mucho más trascendental, no se trata de mucho dinero sino del valor real que tiene este en la existencia del ser humano. Se podría decir también que la satisfacción económica es una etapa que el ser humano ha pasado para alcanzar la autorrealización (Palmero et al., 2011).

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 (Marin et al., 2015), sin embargo, mientras el ser humano avanza en sus satisfacciones, habrá más necesidades que cubrir (Cloninger, 2003).

La motivación personal es una característica del ser humano, que le permite alcanzar sus objetivos de acuerdo a sus necesidades que pueden ser externas, internas o trascendentales, todas estas tienen ciertos niveles de madurez. En las etapas tempranas del desarrollo humano la motivación extrínseca tiene más posibilidades de manejo, cuando el ser humano va creciendo busca niveles de motivación intrínseca que sean acordes con sus valores y metas personales, mientras más madura es la persona su motivación intrínseca alcanzara niveles de autorrealización que lo ayudan ver mundo y responder a motivaciones trascendentes. Sin embargo, no siempre es una regla de consecuencia y orden, puede variar por situaciones de contexto, de costumbres o de formas de ver el mundo (Palmero, 2011).

En el proceso de la motivación es posible observar indicadores de satisfacción y necesidades que se manifiestan como la medida en que un sujeto está motivado, esto es aprovechado por la psicología laboral en general, porque ubica a los sujetos como trabajadores que buscan superarse en sus expectativas personales, ayudando a los empleadores a alcanzar los objetivos de la organización. En tal sentido y basándose en el enfoque cognoscitivo la motivación es aplicable y medible, mediante instrumentos que relacionen la satisfacción económica y la motivación personal donde el centro son las necesidades humanas que son motivos para el logro de objetivos y metas, donde nuevamente estas se transforman en categorías axiológicas en una dinámica en la que emergen cada vez satisfactores y necesidades que hacen más elevados los niveles de motivación y satisfacción económica (Ibañez, 2021; Hernández y Lorena, 2018; Huilcapi

et al., 2017; De la Cruz, 2010 y Valenzuela et al., 2015; Peña, 2015; Gallardo, 2014 y Gonzáles, 2008).

Materiales y métodos

El presente estudio se desarrolló entre los años 2021 y 2022, durante doce (12) meses, en el Programa de Segunda Especialidad en Educación Básica Alternativa de una facultad, de una universidad peruana. Se aplicó un instrumento a una muestra de 186 sujetos de una población de 357, teniendo en cuenta el muestreo aleatorio simple porque la característica principal es que los sujetos de la población estén matriculados en el programa en el año 2021, el instrumento aplicado fue un cuestionario virtual de sesenta (60) preguntas, que fue sometido a confiabilidad bajo el Alfa de Cronbach que dio como resultado $\alpha=0,860$ y $K=60$.

Las respuestas se analizaron bajo el enfoque cuantitativo, aplicando baremos y valores previamente validados y generados con fines investigativos. Para hallar las correlaciones se procedió a aplicar una prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, hallando que los datos no tienen una distribución normal por lo que correspondía la aplicación de una prueba no paramétrica, entonces se procedió la aplicación del coeficiente de correlación de Spearman.

En el tratamiento de la variable satisfacción económica se disgregó en sus dimensiones, indicadores y valoraciones detalladas en la tabla 1.

Tabla 1
Valoración de la variable satisfacción económica

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

Nota. La tabla 1 muestra a valoración de la variable satisfacción económica y sus dimensiones, así como los puntajes asignados en la aplicación de instrumentos.

En tanto, para la variable motivación personal se tuvo la siguiente tabla de valoración

Tabla 2
Valoración de la variable motivación personal

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

Nota. La tabla 2 muestra a valoración de la variable motivación personal y sus dimensiones, así como los puntajes asignados en la aplicación de instrumentos.

Resultados y discusión

Para determinar la relación que existe entre satisfacción económica y motivación personal, se aplicó el coeficiente Rho de Spearman, con un resultado de 0.519, que confirma una correlación positiva moderada, entre ambas variables. Así mismo, al identificar la relación que existe entre la dimensión satisfacción fisiológica y motivación personal, el coeficiente Rho de Spearman es 0.602, indica nuevamente una correlación positiva moderada. Por otra parte, para establecer la relación que existe entre la dimensión seguridad financiera y la variable motivación personal, donde el coeficiente Rho de Spearman asciende a 0.454, los resultados confirman que existe una correlación positiva moderada, finalmente la relación que existe entre la dimensión realización personal y la variable motivación personal muestra una correlación Rho de Spearman igual a 0.431, confirmando la correlación positiva moderada para todos objetivos planteados y con un nivel de significancia de 0,000.

En los estudios de Pachas (2020) e Ibañez (2021), sobre satisfacción laboral, la retribución económica es tratada como una dimensión de la variable general, en estos estudios el personal en general se encuentra en un nivel promedio de satisfacción laboral con respecto a la retribución económica que alcanza el 68% de satisfacción, estos resultados son semejantes a los encontrados en el presente estudio con una diferencia del 6%, así mismo, son semejantes a los resultados de Mendoza (2021), Acevedo y Contreras (2021), Chahuara (2021) y Valencia (2019) donde los coeficientes alcanzan valores desde 0,804 igual a fuertemente relacionada hasta 0,810 igual a correlación moderada positiva de regular intensidad, por lo que se puede alegar una dependencia directa entre satisfacción económica y motivación personal ya que los índices de covarianza generales son 194.934 y 327.837, para cada variable, además los mismos índices en las

dimensiones satisfacción fisiológica, seguridad financiera y realización personal son: 79.534, 63.985 y 51,415, respectivamente.

Respecto a la variable general que engloba las tres dimensiones, se puede apreciar en la figura 2, que la dispersión de los puntos que se acercan a la recta y se distribuyen en el eje positivo.

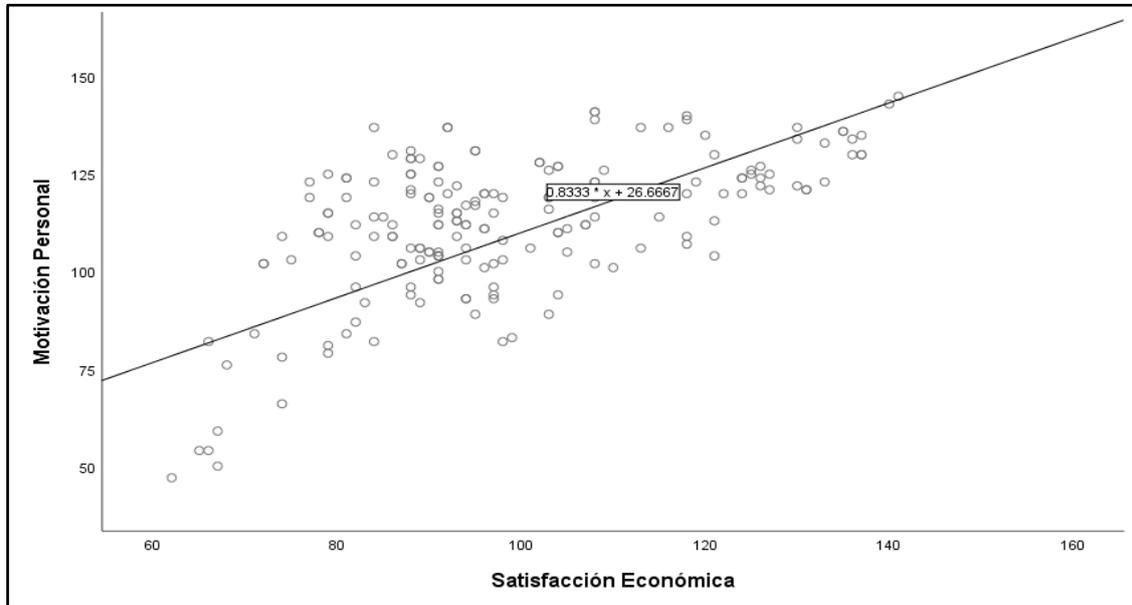


Figura 2

Diagrama de dispersión entre la satisfacción económica y la motivación personal, que muestras los resultados de la correlación entre las variables satisfacción económica y motivación personal

Tabla 3

Valores de la desviación estándar de las variables y dimensiones, sujetas a correlación

Variable /Dimensión	Media	Desviación Estándar	N
Satisfacción Económica	98.70	18.024	186
Satisfacción Fisiológica	32.20	6.919	186
Seguridad Financiera	32.25	7.055	186
Realización Personal	34,25	5,489	186
Motivación Personal	112.56	18.106	186

Nota. La tabla 03 muestra las variables y las dimensiones, el valor de la media y el valor de la desviación estándar de los 186 sujetos de la muestra.

La tabla 3 muestra un análisis de las medias obtenidas, en la variable satisfacción económica la media es 98.70, su desviación estándar o la dispersión es 18.024 con relación a su media, lo mismo sucede con la media obtenida de la dimensión satisfacción fisiológica, que es 32.20 y su desviación estándar 6.919; en el caso de la dimensión seguridad financiera es 32.25, su desviación estándar 7.055; por último la media obtenida de la dimensión realización personal es 34.25, su desviación estándar 5.489; podemos observar que los datos exponen un nivel de dispersión concordantes a su desviación estándar. En la variable motivación personal, la dispersión es 18.106 con relación a su media.

Tabla 4
Tabla de frecuencias de la variable satisfacción económica

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

La tabla 4, expone el análisis de la variable satisfacción económica de manera independiente, el 61.8% de encuestados se encuentran en un nivel medio y el 38.2% se ubican en un nivel alto, que corresponde a 115 y 71 sujetos.

Tabla 5
Tabla de frecuencias de la variable motivación personal

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

En la tabla 5, se analiza la variable motivación personal, se observa que del 100% de encuestados, el 82.3% están en un nivel alto, el 16.7% se ubican en un nivel medio y el 1.1% se ubica en un nivel bajo, que corresponde a 153, 31 y 2 sujetos.

Para un mayor entendimiento, en la figura 2, se muestra un esquema donde se observa la dinámica de las necesidades humanas respecto a la satisfacción económica y la motivación personal, esta dinámica es una representación de las categorías axiológicas, los satisfactores y necesidades que movilizan el ser, tener, estar y hacer de las necesidades humanas que luego se verán reflejadas en las diferentes dimensiones de la motivación personal y la satisfacción económica.



Figura 2
Dinámica de la satisfacción económica y la motivación personal. Desarrollado en base a los aportes de Gonzales (2021), Gordon et al. (2018), Yanac, (2017) y Marín, (2018).

Conclusiones

Según los resultados encontrados existe un grado de correlación positiva a moderada entre las variables satisfacción económica y motivación personal, es decir, mientras más alta sea la satisfacción económica (fisiológica, seguridad financiera y realización personal), más alta también será la motivación personal ya sea, extrínseca, intrínseca y/o trascendente.

Es así que, el 61.8% de los docentes encuestados como estudiantes del programa de Segunda Especialidad en Educación Básica Alternativa de una universidad peruana, se encuentran satisfechos económicamente, ya que obtienen beneficios económicos que forman parte de la variable satisfacción laboral. El 50% de docentes se encuentran entre satisfechos a muy satisfechos, incidiendo en que los beneficios económicos recibidos son parte de otra labor administrativa o docente (Acevedo y Contreras (2021); Bautista (2021)).

Así mismo, el 82.3% de los investigados se encuentran con una motivación alta, confirmando así, Pachas (2020) y Valencia (2019) que mientras la motivación sea más alta, mayor es la satisfacción laboral; esto debido a sus investigaciones donde el 80% y 85% alcanza altos niveles de motivación y además una correlación con la satisfacción laboral. Confirmando así en el agrandamiento de la covarianza en las variables de este estudio, las cuales oscilan entre 194.934 y 327.837, que indica que hay dependencia directa (positiva) entre las variables. Concluyendo así que, a mayor crecimiento de la variable satisfacción económica, mayor será la motivación personal.

Por otro lado, los resultados de la investigación confirman la relación entre las dimensiones satisfacción fisiológica, seguridad financiera y realización personal de las variables satisfacción económica y motivación personal, observando que las correlaciones son siempre significativas, de nivel positivo moderado. Teniendo en cuenta que las necesidades humanas son el centro de los modelos (Maslow & Green (1943) y Max-Neef & Hopenhayn (1986)), podemos afirmar que tanto las dimensiones de la satisfacción económica: fisiológica, seguridad financiera y realización personal, inciden en los resultados que puedan encontrarse en la variable motivación personal, obteniendo así una dependencia directa, que a mayor crecimiento de las dimensiones satisfacción fisiológica, seguridad financiera y autorrealización, mayor será la motivación personal.

Por lo tanto, para que un docente se sienta satisfecho es fundamental que reciba un salario alineado con su formación, experiencia, capacidad, funciones y responsabilidades, así podrá alcanzar un nivel de motivación personal, que puede ser generada extrínsecamente o intrínsecamente, teniendo como indicadores visibles la influencia externa de personas, 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, el interés cognoscitivo, la necesidad de actividades de éxito, realizarse en el estudio, ganar conocimientos y habilidades, la necesidad de pertenencia a un grupo

profesional, la necesidad de liderazgo, el autoconcepto de su labor actual y su realidad familiar, así podrá alcanzar un nivel de satisfacción económica mostrándose fisiológicamente satisfechos, seguros en sus finanzas y autorrealizados personalmente. Esta afirmación se confirma con la determinación de un nivel de correlación positivo y moderado entre las variables satisfacción económica y motivación personal, donde el coeficiente Rho de Spearman igual a 0.519, pudiéndose afirmar que existe dependencia positiva entre las variables, es decir, a mayor crecimiento de la variable satisfacción económica, donde las conclusiones inciden que a mayor satisfacción económica habrá mayor motivación para estudiar y enseñar en la educación básica a estudiantes adultos, resultados que son semejantes a los hallados por Pachas (2020), Mendoza (2021), Ibañez (2021), Acevedo y Contreras (2021), Chahuara (2021) y Valencia (2019).

Referencias

- Acevedo, S. y Contreras, M. (2021). *Satisfacción y desempeño laboral de los docentes con carga administrativa de la Universidad Continental Sede Huancayo* [Tesis de posgrado]. Universidad Continental.
- Alejo, A., Rojas, P. y Pérez-Acosta, A. (2008). La Psicología Educativa. *International Journal of Psychological Research*, 1(1), 49–57.
- Álvares, S. C. (2016). Recursos Económicos y Calidad de Vida. *Boletínecos* 37(5),1-5. <https://bit.ly/3YsCIF4>
- Arevalo, S. del R. M. (2021). *Motivación y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa, Guayaquil, 2018*. [Tesis de posgrado]. Universidad Cesar Vallejo.
- Bautista, A. J. (2021). *Satisfacción laboral en docentes de Educación Básica Alternativa de las instituciones educativas públicas de la ciudad de Puerto Maldonado - 2019* [Tesis de Segunda Especialidad]. Universidad Nacional del Altiplano.
- Breñas, J. (2018). *El nivel de satisfacción de las necesidades humanas y las necesidades laborales en docentes de la institución educativa Inmaculada concepción de Sicuani-Cusco* [Tesis de posgrado]. Universidad Nacional de San Agustín.
- Burgos, G. J. R., y Cabieses, W. A. E. (2020). *Motivación en el trabajo y satisfacción laboral en el profesorado de una Institución Educativa de Virú – 2019*, [Tesis de pregrado]. Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.
- Chahuara, A. V. C. (2021). *Satisfacción laboral y sus implicancias económicas en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Sur Oriental del Perú en tiempo de pandemia*, [Tesis de pregrado]. Universidad Peruana Unión.
- Chóliz, M. (2014). El proceso motivacional. *Psicología - Universidad de Valencia* 1 (112). 56-89. <http://bit.ly/3YtScsf>
- Cloninger, S. C. (2003). *Teorías de la personalidad*. Pearson Educación.
- De la Cruz, N. (2010). La motivación, comunicación y actitudes de los empleados como elementos fundamentales en la organización. *Perspectivas Psicológicas* 1(5), 91–95.
- Espinoza, B. (2006). *Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica* [Tesis de pregrado]. Universidad de Chile.
- Fayol, H. (1916). *Administración General e Industrial*. El Ateneo.
- Flores, R. N. (2013). *Como ser competente: competencias profesionales, demandas en el mercado laboral*. Servicio de inserción profesional de prácticas y empleo, España.
- Gallardo, E. (2014). *Fundamentos de Motivación*. Universidad de Catalunya.
- González, D. J. (2008). *Psicología de la Motivación*. Editorial Ciencias Médicas.
- Gonzales, E. A. T. (2021). *Motivación extrínseca y desempeño laboral de los colaboradores del área de acopio de la Empresa Minera Yanaquihua S.A.C. Arequipa, 2019* [Tesis de pregrado]. Universidad Nacional de Cajamarca.
- Gordon, S., Murillo, S., y Hernández, S. (2018). Satisfacción con la vida y desempeño social en México: un enfoque multidimensional. *Sociológica* 33(94), 41–74.
- Hannoun, G. y Fornero, R. (2011). *Satisfacción Laboral* [Tesis de pregrado]. Nacional de Cuyo.
- Hernandez, R., Baptista, M. del P., y Fernandez, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill Education.

- Huilcapi, M., Castro, G., y Jácome, G. (2017). Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. *Dominio de Las Ciencias*, 3(2), 311–333.
- Ibañez, L. M. G. (2021). *Satisfacción laboral y su influencia en el desempeño del personal docente del Colegio de Alto Rendimiento de la Libertad: 2019* [Tesis de Posgrado]. Universidad Nacional de Trujillo.
- Limaymanta, C. H. A. (2021). *Factores asociados a la satisfacción laboral del profesorado de una universidad pública y una privada de Lima Metropolitana* [Tesis de doctorado]. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Lind, G. R. (2015). Impacto de la estructura familiar en la satisfacción con los ingresos en los hogares urbanos en Perú. *Revista del Departamento de Economía, Pontificia Universidad Católica Del Perú*, 38(76), 51–76.
- Llatas, E. (2019). *Felicidad y motivación laboral del profesional docente de la Institución Educativa San Ramón Cajamarca 2019* [Tesis de posgrado]. Universidad Privada del Norte.
- Manjarres, M. J., y Martínez de Jinete, M. (1999). Libertad personal. *Ius et Praxis*, 5(1), 5-89.
- Marín, M. (2018). *Motivación trascendente y desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Privado Unicenter, Los Olivos, 2018* [Tesis de posgrado]. Universidad César Vallejo.
- Marin, J., Bone, M. y, & Benito, C. (2015). Evaluación de riesgos de manipulación repetitiva a alta frecuencia basada en análisis de esfuerzos dinámicos en las articulaciones sobre modelos humanos digitales. *Ciencia & Trabajo*, 47, 86–93.
- Maslow, B. A. H., & Green, C. D. (1943). *A Theory of Human Motivation*. In *Psychological Review*. York Niver.
- Max-Neef, M. A., Elizalde, A., y Hopenhayn, M. (1986). Desarrollo a escala humana. *Icaria*, 489, 56-89. <https://bit.ly/3K34N1c>
- Mendoza, J. A. M. (2021). *Satisfacción laboral y motivación profesional del personal docente de los colegios de la Asociación Educativa Adventista Central Sur, Lima, 2020* [Tesis de pregrado]. Universidad Peruana Unión.
- Pachas, K. R. S. (2020). *La motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Santo Domingo S.A Chincha – 2019* [Tesis de posgrado, Universidad Autónoma de Ica]. <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/600>
- Palmero, F., Guerrero, C., Gómez, C., Carpi, A., y Gorayeb, R. (2011). *Manual de teorías emocionales y motivacionales*. Universitat Jaume.
- Peña, C. (2015). *La motivación laboral como herramientas de gestión en las organizaciones empresariales*. [Trabajo de pregrado]. Universidad Pontificia Comilas.
- Salcedo, S., Paris, D., Lirios, G., y Gracia, H. (2018). El bienestar colectivo como tema de resocialización familiar en la sociedad del capitalismo informacional. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 23(83), 51–56. <http://bit.ly/3K6JSKY>
- Turienzo, R. (2016). *El pequeño libro de la motivación*. Alienta Editorial
- Valencia, J. A. (2019). *La motivación del personal docente y su relación con la satisfacción laboral en la Institución Educativa Pública No 70674 Pinaya distrito de Santa Lucia, Puno-2019* [Tesis de pregrado]. Universidad Nacional de San Agustín.
- Valenzuela, J., Muñoz Valenzuela, C., Silva-Peña, I., Gómez Nocetti, V., & Precht Gandarillas, A. (2015). Motivación escolar: Claves para la formación motivacional de futuros docentes. *Estudios Pedagógicos (Valdivia)*, 41(1), 351–361. <https://doi.org/10.4067/s0718-07052015000100021>
- Vargas, E. Y. S. (2019). *¿Calidad de Vida Laboral y Satisfacción Económica?: Balance entre vida y trabajo* [Tesis de posgrado]. Universidad Militar Nueva Granada.
- Yanac, J. E. (2017). *La motivación organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura periodo 2017* [Tesis de posgrado]. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.