

**UNIVERSIDAD RICARDO PALMA
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y
RECURSOS HUMANOS**



**MOTIVACIÓN LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN
TRABAJADORES QUE ESTUDIAN EN UN PROGRAMA POR EXPERIENCIA
PROFESIONAL EN UNA UNIVERSIDAD PRIVADA CON SEDE EN LIMA.**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y RECURSOS HUMANOS**

AUTORA: BACH. MILAGROS LIZET CÁRDENAS RODRÍGUEZ

ASESOR: DR. LUIS VICUÑA

**LIMA- PERÚ
2017**

AGRADECIMIENTO

A Dios, por ser mi guía y darme la fuerza y perseverancia para la culminación de esta etapa formativa.

A mis maestros; el Dr. Moises Venancio y el Dr. Luis Vicuña, un agradecimiento especial por su apoyo y asesoría en la realización del presente trabajo.

Al Mg. Victor Gutierrez, por su apoyo y orientación en la culminación de esta investigación.

A los alumnos y profesores del programa EPEL, que me apoyaron en la presente investigación.

A Carlos Garcia Santillán por su compañía y apoyo incondicional durante los periodos de estudio.

A mi alma mater, fuente constante de empeño, dedicación y gratitud.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo encontrar una correlación significativa entre las variables de motivación y bienestar psicológico, para lo cual se trabajó bajo la orientación teórica de Herzberg para la motivación laboral y de Ryff para el bienestar psicológico.

La población estuvo constituida por estudiantes universitarios del programa EPEL de una Universidad Privada con sede en Lima, que tiene una orientación especial para el personal trabajador que cumple funciones especializadas y que requiere de capacitación superior. Sobre un total de 2009 estudiantes se eligió con un método aleatorio simple a 323 estudiantes con un margen de error del 0.05 y un nivel de confianza del 0.95, a quienes se les aplicó dos escalas, una para medir el bienestar psicológico y la otra para medir la motivación laboral utilizando el método descriptivo correlacional, para lo cual se analizaron los datos y se comprobó que las variables se encuentran correlacionadas. Se utilizó como instrumentos el test de bienestar psicológico de Ryff para la medición del bienestar y el test de satisfacción de Warr, Cook y Wall para la medición de motivación.

Los resultados del estudio permitieron confirmar que las variables de motivación laboral y bienestar psicológico se encuentran estrechamente relacionadas, por lo que ambas se complementan y ayudan a conservar la conducta, satisfacer intereses personales a través de las recompensas, impulsar nuevas metas y comprender el entorno.

Palabras claves: Motivación laboral, satisfacción laboral, bienestar psicológico.

ABSTRACT

The present research aimed to find a significant correlation between the variables of motivation and psychological well-being, for which we worked under the theoretical orientation of Herzberg for work motivation and Ryff for psychological well-being.

The population was constituted for university students from the EPEL program who have a special orientation for the staff that performs specialized functions and that requires superior training. A total of 2009 students were selected with a simple randomized method to 323 students who were given 2 scales, one to measure psychological well-being and the other to measure labor motivation using the descriptive correlational method. Data and it was verified that the variables are correlated.

The Ryff psychological well-being test was used as instruments for the measurement of well-being and the satisfaction test of Warr, Cook and Wall for the measurement of motivation.

The results of the study allowed us to confirm that the variables of work motivation and psychological well-being are closely related, so that both complement and help to maintain the behavior, to satisfy personal interests through the rewards, to impel new goals and to understand the environment.

Key words: Job motivation, job satisfaction, psychological well-being.

ÍNDICE

AGRADECIMIENTO	2
RESUMEN	3
ABSTRACT	4
CAPITULO I : PLANTEAMIENTO DE ESTUDIO	6
1.1 INTRODUCCIÓN	6
1.2 FORMULACIÓN Y DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA	8
1.3 ANTECEDENTES RELACIONADOS CON EL TEMA	9
1.4 OBJETIVOS	12
1.5. LIMITACIÓN DEL ESTUDIO	14
CAPITULO II : MARCO TEÓRICO.....	16
2.1 BASES TEÓRICAS RELACIONADAS CON EL TEMA	16
2.2 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	42
2.3 HIPÓTESIS	43
2.4.VARIABLES.....	45
CAPITULO III : METODOLOGÍA DE ESTUDIO	46
3.1 TIPO Y MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	46
3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA	47
3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	48
3.4. RECOLECCIÓN DE DATOS.....	56
CAPITULO IV : RESULTADOS Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	57
4.1 DESCRIPTIVOS	57
4.2. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	73
CAPÍTULO V : CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	75
CONCLUSIONES.....	75
RECOMENDACIONES	76
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	78
ANEXO	85

CAPITULO I : PLANTEAMIENTO DE ESTUDIO

1.1 INTRODUCCIÓN

La experiencia docente promueve el desarrollo de actividades de crecimiento académico y formación profesional del estudiante lo cual implica la adquisición de conocimientos teóricos – técnicos necesarios para desempeñar un rol profesional.

En torno, a ello, diversas instituciones privadas bajo el amparo legal de la ley 30220, Art. 35, Capítulo 2, de fecha 9 de junio del 2014 han trabajado en el desarrollo y nacimiento de programas educativos dedicados a adultos cuyo objetivo es promover el progreso del estudiante a través de actividades y programas académicos que facilitan su aprendizaje .

Uno de ellos es el Programa de Estudios por Experiencia Laboral (EPEL) de una Universidad Privada con Sede en Lima, un programa dirigido a la formación de estudiantes con experiencia laboral.

Teniendo presente las implicaciones que se deducen de los hechos descritos; y según la historia institucional de la universidad, el programa EPEL, ingresó al mercado con gran acogida del público objetivo, siendo ofrecido a empresas estatales y privadas como Bancos, institutos y academias de formación profesional de mando medio, para dar oportunidad a los trabajadores a concluir su formación académica que habían dejado inconclusa por diversas razones personales y familiares, surgiendo así como una motivación para los trabajadores en desarrollo profesional, encaminados a la obtención de un título universitario.

En este marco, es necesario, describir las características del contexto académico en el que se desarrollan los alumnos del programa de estudios por experiencia laboral (EPEL) de una universidad privada con sede en Lima, ya

que el programa se dirige a alumnos con experiencia laboral que trabajan en empresas de gran envergadura, y cuyo principal interés es la obtención de la formación universitaria, por lo que la universidad, les brinda la posibilidad de desenvolverse académicamente en un sistema flexible que permite adecuarse a la jornada laboral.

El mercado laboral actual, está inmerso en una dinámica en la que se avanza progresivamente hacia la gestión del aprendizaje y el entrenamiento continuo en nuevos conocimientos. Hoy en día, el progreso de las empresas y de los individuos que las componen depende cada vez más de la motivación intrínseca del individuo por el mejoramiento continuo y su bienestar psicológico con respecto al sentido de vida, las dimensiones sociales y la autoaceptación, lo que desemboca en habilidades para desarrollar una carrera profesional exitosa, la obtención de altos cargos, y la permanencia en un trabajo que les satisfaga.

Es un hecho que la motivación influye en el aprendizaje. Sin embargo, la falta de motivación es una de las causas importantes que se debe valorar en el fracaso de los estudiantes. Los alumnos se esfuerzan para conseguir metas académicas que perciben como útiles y significativas. Motivar es predisponer al estudiante a participar activamente en los trabajos en el aula. Entónces, el propósito de la motivación consiste en despertar el interés y dirigir los esfuerzos para alcanzar metas definidas.

En este marco, la motivación del estudiante, es aprender en un ambiente de universalidad del conocimiento, pues cada aprendizaje logrado le permite diversificarse en los factores contextuales y profundizar nuevos conocimientos para generar valor agregado y distinción de la competencia.

La tesis está estructurada de la siguiente forma, en el capítulo I, se formula el problema teniendo en cuenta los antecedentes, los objetivos y limitaciones del estudio, en el capítulo II se hace una revisión pormenorizada del marco teórico pertinente al tema, en el capítulo III se presenta y revisa la metodología, de la investigación, en el capítulo IV se presentan y analizan los resultados y en el capítulo V se presentan las conclusiones y recomendaciones.

1.2 FORMULACIÓN Y DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

En las últimas décadas, la motivación de los estudiantes, se ha convertido en uno de los principales intereses colectivos. Las universidades han evolucionado para comenzar a referenciarse cada vez más a la sociedad. Precisamente, la orientación hacia la motivación y el bienestar psicológico de los trabajadores, son pilares fundamentales, que predicen comportamientos de esfuerzo continuo, y orientación a los objetivos para favorecer el desempeño profesional.

La sociedad de hoy, se caracteriza por los cambios constantes, y ésto no solo afecta a las empresas en su modernización en los procesos de producción y gestión, sino también en el perfil de los profesionales necesarios para que puedan trabajar y estudiar en continua evolución y transformación. Se trata de que los trabajadores se identifiquen con un modelo de bienestar psicológico y de motivación que permita generar el crecimiento y compromiso personal orientado hacia el logro de metas.

¿Qué relación existe entre la motivación y el bienestar psicológico en los trabajadores que estudian en un Programa por experiencia profesional en una Universidad Privada con sede en Lima?

Problemas específicos

¿Cómo se relaciona la motivación intrínseca con cada una de las dimensiones del bienestar psicológico propuesto por Ryff, C.(1989) en trabajadores que estudian en un Programa por experiencia profesional en una Universidad Privada con sede en Lima?

¿Cuál es la relación de la motivación extrínseca con cada una de las dimensiones del bienestar psicológico propuesto por Ryff, C.(1989) en trabajadores que estudian en una Universidad Privada con sede en Lima?

El estudio planteó el reconocimiento y la puesta en marcha de un modelo de motivación humana y bienestar psicológico, que permitió conocer las motivaciones intrínsecas y extrínsecas del ser humano, así como diversos elementos motivacionales que intervienen en la conducta humana.

El estudio se llevó a cabo debido a que la motivación cumple un rol importante en todas las áreas de vida de los estudiantes de un programa académico de experiencia profesional de una Universidad privada con sede en la ciudad de Lima. Es importante describir que en el estudio, se presentaron una serie de mecanismos que guiaron y establecieron la conducta deseada del trabajador.

La importancia del estudio residió en la necesidad de conocer la implicancia de la motivaciones, intrínseca y extrínseca, con el bienestar psicológico que es importante describir en estudiantes que trabajan, ya que encontramos variables que se afectan mutuamente en el rendimiento laboral, la conducta propicia en el ambiente de trabajo, la estabilidad emocional del estudiante, y la búsqueda del bienestar personal.

El estudio permitió llegar a un resultado, entre las tres variables, el cual identificó la variable más susceptible de estimular y/ o controlar con el fin de detectar si estas variables están relacionadas en el sentido deseable. El resultado permitió elaborar un programa de intervención, utilizando las variables que se pueden estimular, para aumentar o disminuir otras variables.

1.3 ANTECEDENTES RELACIONADOS CON EL TEMA

Antecedentes Nacionales

Meza, V.(2011) exploró la relación entre Bienestar Psicológico y los componentes del Modelo de Inversión en su tesis de licenciatura en la Pontificia Universidad Católica del Perú en Lima. El estudio se desarrolló con una muestra de 116 estudiantes universitarios entre 20 y 27 años de edad de

Lima Metropolitana en donde se utilizaron la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff y la Escala del Modelo de Inversión desarrollada por Rusbult. Se encontraron correlaciones positivas y significativas en todas las áreas del Bienestar Psicológico y las dimensiones de Satisfacción y Compromiso de la escala del Modelo de Inversión. El estudio tuvo el propósito de analizar las relaciones de pareja, la interacción social, las diferencias de género, la satisfacción y el compromiso.

Salas, J. (2010) demostró la finalidad de estudiar la relación entre el Bienestar Psicológico y el Síndrome de “quemado laboral” (Burnout) en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local No. 7, para la obtención del grado de maestro en la Universidad Mayor de San Marcos, en Lima – Perú, por lo cual se realizó una evaluación con un diseño Descriptivo Correlacional, la cual midió Bienestar Subjetivo, Bienestar Material, Bienestar Laboral, Relaciones de Pareja y agotamiento.

Yactayo, Y. (2010) afirmó que la motivación de logro académico y rendimiento académico en alumnos de secundaria de una institución educativa del callao en su tesis de maestría de la Universidad Nacional de Ingeniería en Lima- Perú, demostró que su propósito de investigación fue establecer la relación entre la motivación de logro académico y el rendimiento académico en alumnos de secundaria. La muestra fue de 93 alumnos de tercero, cuarto y quinto de secundaria en la I.E. mixta Fe y Alegría 43 de Ventanilla Callao con edades entre los 14 y 18 años. El autor encontró moderada motivación de logro y rendimiento académico, y que las mujeres tienen una motivación de logro mayor a los varones.

Antecedentes Internacionales

Freyre, C. (2014), desarrolló un estudio sobre el bienestar psicológico en los estudiantes universitarios para evaluar la operativización del constructo y el análisis de su relación con las estrategias de afrontamiento. La tesis doctoral del autor se llevó a cabo a través del modelo ex post facto prospectivo simple

de corte transversal, en el que participaron 1072 estudiantes de la Universidad de La Coruña en España. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Afrontamiento del Cuestionario de Estrés Académico (A-CEA) y la adaptación española de las Escalas de Bienestar Psicológico de Ryff. Las dimensiones evaluadas fueron autoaceptación, relaciones positivas con otras personas, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida y crecimiento personal. Los resultados señalaron que el modelo propuesto por Ryff fue el que mostró el mejor ajuste teórico a los datos.

Lopez, A (2013), realizó un estudio sobre los Factores de bienestar Psicológico en empleados contratados bajo el renglón 029 de una institución gubernamental al existir cambio de autoridades para la obtención de su tesis de licenciatura en la Universidad Rafael Landívar en Guatemala. La investigación fue de tipo cuantitativo, descriptivo transaccional. La metodología que se utilizó fue de frecuencias y porcentajes de tendencia central, la media y de dispersión de la desviación estándar. La autora concluyó con base en los resultados que el promedio del nivel de Bienestar psicológico es alto, así también que los sujetos evaluados se sienten satisfechos con su vida, tienen un balance entre sus expectativas y logros; con la valoración personal de vivir o haber vivido bien.

Noriega, G. (2012), desarrolló un estudio de bienestar psicológico de personas que laboran en capillas funerarias . La tesis de licenciatura tuvo como objetivo establecer el nivel de Bienestar Psicológico del personal que labora en capillas funerarias. El estudio se llevó a cabo por medio de una investigación cuantitativa, no experimental, de diseño transaccional descriptivo.

La muestra obtuvo participación de 30 trabajadores de capillas funerarias en la Ciudad de Guatemala y el tipo de muestreo fue no probabilístico por conveniencia. Como instrumento de estudio, se utilizó la Escala de Bienestar Psicológico (EBP).

Después de analizar los resultados, el autor concluyó que el promedio de Bienestar Psicológico del personal que labora en las capillas funerarias estudiadas es Alto. De igual forma se observó diferencias significativas de

género, puesto que se encontró que las mujeres poseen un mayor nivel de bienestar que los hombres.

Cifre, E. (1999) desarrolló un estudio sobre Bienestar Psicológico, sus características del trabajo y nuevas tecnologías. Validación y ampliación del modelo vitamínico de Warr. La autora demostró en su tesis doctoral de la Universitat Jaime I, de España, que el enfoque es un modelo teórico que recoge estudios de la psicología social.

El estudio se realizó con una muestra de 297 participantes del sector cerámico obteniendo como resultado variables como la salud mental, y variables ambientales que afectan en el trabajo.

Por tanto, según mi apreciación, se puede concluir, que la motivación tiene sus bases en la psicología social y que su estudio ha permitido desarrollar un enfoque en la salud mental, dando como resultado la aparición de diversas variables controladas por el medio ambiente y por el propio individuo, las cuales se relacionan con el bienestar psicológico del individuo, en cuyas dimensiones de investigación, según la escala de Ryff (1989), se puede aseverar que las variables se encuentran orientadas hacia la mejora de la calidad de vida y el interés por la autorrealización personal.

1.4 OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre la motivación laboral y el bienestar psicológico en trabajadores que estudian en un Programa por experiencia profesional en una Universidad Privada con sede en Lima

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Determinar la relación entre la motivación intrínseca y la subescala propósito de vida del bienestar psicológico en trabajadores que estudian en un Programa por experiencia profesional en una Universidad Privada con sede en Lima.

Determinar la relación entre la motivación intrínseca y la subescala crecimiento personal del bienestar psicológico en trabajadores que estudian en un Programa por experiencia profesional en una Universidad Privada con sede en Lima.

Determinar la relación entre la motivación intrínseca y la subescala dominio del entorno del bienestar psicológico en trabajadores que estudian en un Programa por experiencia profesional en una Universidad Privada con sede en Lima.

Determinar la relación entre la motivación intrínseca y la subescala autonomía de vida del bienestar psicológico en trabajadores que estudian en un Programa por experiencia profesional en una Universidad Privada con sede en Lima.

Determinar la relación entre la motivación intrínseca y la subescala relaciones positivas del bienestar psicológico en trabajadores que estudian en un Programa por experiencia profesional en una Universidad Privada con sede en Lima.

Determinar la relación entre la motivación intrínseca y la subescala auto aceptación del bienestar psicológico en trabajadores que estudian en un Programa por experiencia profesional en una Universidad Privada con sede en Lima.

Determinar la relación entre la motivación extrínseca y la subescala propósito de vida del bienestar psicológico en trabajadores que estudian en un Programa por experiencia profesional en una Universidad Privada con sede en Lima.

Determinar la relación entre la motivación extrínseca y la subescala crecimiento personal del bienestar psicológico en trabajadores que estudian en un Programa por experiencia profesional en una Universidad Privada con sede en Lima.

Determinar la relación entre la motivación extrínseca y la subescala dominio del entorno del bienestar psicológico en trabajadores que estudian en un Programa por experiencia profesional en una Universidad Privada con sede en Lima.

Determinar la relación entre la motivación extrínseca y la subescala autonomía de vida del bienestar psicológico en trabajadores que estudian en un Programa por experiencia profesional en una Universidad Privada con sede en Lima.

Determinar la relación entre la motivación extrínseca y la subescala relaciones positivas del bienestar psicológico en trabajadores que estudian en un Programa por experiencia profesional en una Universidad Privada con sede en Lima.

Determinar la relación entre la motivación extrínseca y la subescala auto aceptación del bienestar psicológico en trabajadores que estudian en un Programa por experiencia profesional en una Universidad Privada con sede en Lima.

1.5. LIMITACIÓN DEL ESTUDIO

Los resultados del presente estudio no son generalizables para otras poblaciones.

Los factores de limitación de estudio responden a la variable estructural puesto que los programas de evaluación a los estudiantes, requieren de un planeamiento periódico que permitan brindar sostenibilidad académico – profesional a la evaluación y seguimiento de los estudiantes del mencionado Programa académico- profesional.

Otro factor limitante es la disponibilidad de la muestra de alumnos quienes acceden con corta disponibilidad a ser evaluados, debido a que no se ha estimulado a la población estudiantil de este programa a desarrollar programas de evaluación y seguimiento de sus necesidades individuales.

Así también se halló como factor limitante, obstáculos relacionados con la solicitud de los permisos institucionales, ya que se requirió realizar coordinaciones con el apoyo de diversos profesores del programa, generando interrupción de sus actividades académicas.

En este marco, también se observó que la variable tiempo determinó la aceptación de la participación de la muestra para la realización de la presente investigación, ya que una minoría de alumnos, no continuó la evaluación, debido a prioridades académicas como conclusión de trabajos académicos.

Teóricamente el presente estudio se circunscribe a la teoría de factores de motivación e higiene de Herzberg, F. y para la variable bienestar psicológico se enfatizó en la teoría de Ryff, C.

CAPITULO II : MARCO TEÓRICO

2.1 BASES TEÓRICAS RELACIONADAS CON EL TEMA

LA MOTIVACIÓN

Históricamente la motivación ha sido en los últimas décadas un objeto de estudio que ha dado origen a numerosas teorías, de las cuales las más importantes han dado lugar a un sin número de investigaciones.

Antes de que la psicología apareciera como ciencia, los filósofos y teólogos ya elaboraban teorías acerca de los motivos que llevaban a una persona a comportarse en una situación determinada.

A lo largo de la historia la motivación ha sido un campo de la psicología en constante estudio. Sin embargo esto no quiere decir que la investigación en este ámbito haya concluido, ya que aún quedan muchas incógnitas por resolver acerca de este tema debido a su complejidad intrínseca.

Si se realiza un estudio de motivación en el tiempo, se puede distinguir a grandes rasgos entre las teorías pre científicas y las científicas. La línea divisoria entre ambas teorías está marcada por la aparición de la obra de Darwin, (1859) *On the Origin of Species by means of Natural Selection* publicada por Mayr en su libro “ Una larga controversia: Darwin y el Darwinismo”, debido al gran impacto que ésta tuvo sobre el campo de la motivación.

De igual forma hay que señalar que existen dos grandes cimientos sobre las que se sustentan la mayoría de las teorías, las cuales nacen en el determinismo y el hedonismo. El determinismo defiende la idea de que la conducta humana se origina por causas externas o internas que pueden ser conocidas y utilizadas para predecir la conducta. De este modo, el análisis que se plantea es deducir si el ser humano posee libertad en su comportamiento o

si está determinado por causas personales o ajenas a él. Por otro lado, el hedonismo se basa en la búsqueda de la conducta placentera y la evitación de aquello que produce dolor.

La moderna teoría motivacional se fundamenta en las ideas filosóficas y en los descubrimientos procedentes del campo de la Fisiología. De este modo, se puede encontrar que las formulaciones teóricas en psicología de la motivación que llegan a ser relevantes en una época determinada son aquellas que coinciden con la corriente teórica dominante en esa época en Psicología ya que se orientan a ella, en su definición y determinación. No obstante, es pertinente considerar otras formulaciones que resulten relevantes para entender la propia evolución teórica de la psicología de la motivación.

Por esa razón, uno de los enfoques más apropiados es considerar históricamente las distintas vertientes de la motivación, considerando que pueden ser estructurados en tres grandes perspectivas: la biológica, la conductual y la cognitiva. De este modo, la utilización de estas tres grandes variables permite también trazar la evolución de las orientaciones en motivación, localizando dos de los aspectos importantes en su estudio: (1) delimitar cómo han ido evolucionando los distintos enfoques históricamente; (2) conjugar de una forma coherente las manifestaciones implicadas en la conducta y la forma cómo se establecen los patrones que impulsan el comportamiento.

En sentido estricto, los inicios en el estudio de la motivación se remontan al filósofo griego Aristóteles (384-322 a.C.), citado por Palmero et al (2008) en su artículo "Perspectiva Histórica de la Psicología de la motivación". Avances de la Psicología Latinoamericana publicado en la *Revista Scientific Electronic*, en tanto que consideraba la mente del recién nacido desprovista de todo tipo de experiencias. Asimismo, formuló las tres leyes básicas del aprendizaje: contigüidad espaciotemporal, semejanza y contraste. Posteriormente, estas serán asumidas por la corriente asociacionista filosófica y, más tarde aún, por los psicólogos del aprendizaje, quienes las elaboraran y desarrollaran. Así

también se sumaron la corriente humanista y de aprendizaje social, liderada por Abraham Maslow (1943) y Alberto Bandura (1977), consiguientemente, por lo que sus aportes mantienen vigencia respecto a las fuerzas que originan la motivación humana, las cuales desencadenan en la autorrealización.

El término motivación, proviene del latín “moveré” que significa “mover”, y según Kinicki et. al. (2003), la motivación consiste en los procesos psicológicos que producen el despertar, dirección y persistencia de acciones voluntarias y orientadas a objetivos. Los líderes organizacionales pueden interpretar esos procesos psicológicos para tener éxito en guiar a los trabajadores hacia el logro de los objetivos organizacionales, puesto que en las organizaciones se ven determinadas recientemente de acuerdo a la motivación que posean sus trabajadores en el logro de metas comunes y trabajo rutinario de equipos de trabajo.

Según Palmero et al (2008), sostiene que diversas afirmaciones documentadas durante más de 50 años por estudios sociales, expertos y pensadores de la época como René Descartes, quien fue propulsor de la teoría de la voluntad, Charles Darwin, con su aportación a la teoría del instinto y la evolución, Sigmund Freud y Clark Hull quienes acuñaron el término pulsión para explicar su relación con la motivación; Platón y Aristóteles, quienes partieron de la motivación reflexiva para centrarse en sus estudios del alma. Es así que numerosos experimentos demuestran la incidencia de los factores motivacionales en los humanos y lo resultados han mostrado en sus investigaciones que ofrecer premios y castigos pueden mejorar o deteriorar la voluntad hacia el esfuerzo. En tal sentido, las personas estarán más predispuestas cuando se las motiva, puesto que genera comportamientos estimulados como el interés, la satisfacción y reto por la labor.

Al respecto considero que se puede inferir que un rol profesional está enmarcado por una serie de comportamientos y conductas reguladas por la voluntad del sujeto en la búsqueda de la conservación o la modificación de la conducta. En este sentido, la motivación es entendida como la fuerza o impulso que mueve a realizar actividades de la vida humana. La motivación adquiere un carácter de impulso, cuando se mantiene la voluntad y el esfuerzo para

alcanzar un objetivo previamente determinado y la capacidad de preservar el esfuerzo que se requiere durante el tiempo necesario para conseguirlo. Esta fuerza está directamente relacionada con las actitudes, valores, actitudes y opiniones que marcan el comportamiento del individuo.

Cabe mencionar también que según Amorós (2007), la motivación se refiere a las fuerzas que actúan sobre un individuo o en su interior, y originan que se comporte de una manera determinada, dirigida hacia las metas, condicionados por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual. Así mismo, Amorós refiere tres elementos claves que se pueden interpretar de esta definición son: esfuerzo, necesidad y las metas organizacionales. En este sentido, éstas tres leyes del autor, pretenden desarrollar un criterio de relación que permite desarrollar el flujo conductual de aproximación entre el esmero y el logro puesto que generan la satisfacción del ser humano.

Desde mi perspectiva, la motivación es, en síntesis, lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una manera determinada. Es un conjunto de procesos intelectuales, fisiológicos, afectivos y psicológicos que en una situación dada, interactúan en una dirección causando energía. Este proceso origina, estimula y dirige voluntariamente los comportamientos hacia la realización de objetivos y metas.

Desde una perspectiva histórica, la motivación es un fenómeno integrado por varios componentes, determinados por los fenómenos sociales, culturales y económicos lo cual genera diferencias de percepción, afectividad, y comportamiento de un individuo a otro.

Indefectiblemente, se puede apreciar que la interacción de factores hace que la motivación en contextos académicos resulte una tarea compleja, ya que cada uno de estos factores cumple una función específica, la cual varía de acuerdo al contexto social, factores psicosociales emergentes como el empleo y la actitud hacia la empleabilidad.

El siglo 20 se ha caracterizado por desarrollar tres olas de pensamiento psicológico sobre la naturaleza humana: el psicodinámico, el conductual y el humanista/existencial. Abraham Maslow, se asocia tradicionalmente con la psicología humanista, con un trabajo pionero en el área de la motivación, la personalidad y el desarrollo humano. En 1943, Maslow propone la Teoría de la Motivación Humana la cual tiene sus raíces en las ciencias sociales y fue ampliamente utilizada en el campo de la psicología clínica y educativa; a su vez, se ha convertido en una de las principales teorías en el campo de la motivación, la gestión empresarial, el desarrollo y comportamiento organizacional, la cual mantiene vigencia en la esfera de la conducta humana, pues es permanente relacionada con diferentes procesos actitudinales, como las relaciones interpersonales, el liderazgo, la satisfacción, cuyas manifestaciones dan como resultando el refuerzo de la conducta humana.

La Teoría de la Motivación Humana, propone una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas por ello esta jerarquía se presenta identificando cinco categorías de necesidades y se construye considerando un orden jerárquico ascendente de acuerdo a su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación del individuo.

Las cinco categorías de necesidades son: fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima y de auto-realización; siendo las necesidades fisiológicas las de más bajo nivel. Maslow también distingue estas necesidades en “deficitarias” (fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima) y de “desarrollo del ser” (auto-realización). La diferencia distintiva entre una y otra se debe a que las “deficitarias” se refieren a una carencia, mientras que las de “desarrollo del ser” hacen referencia al quehacer del individuo (Koltko, 2006).

Cabe mencionar que aunque el apoyo a la investigación de la teoría de Maslow sigue vigente, los conceptos formulados por él, han proporcionado un marco para la psicología positiva y se han utilizado para conceptualizar la política, la práctica y teoría en las ciencias sociales durante más de 60 años. Además de las cinco necesidades antes descritas, Maslow también identificó otras tres categorías de necesidades: las estéticas, las cognitivas y las de auto-

trascendencia (Feist y Feist 2006), lo que dió origen a una rectificación de la jerarquía de necesidades. La caracterización de estas tres nuevas necesidades es:

Según Maslow citado por Feist y Feist (2006), en su libro "*Theories of Personality*".

Necesidades estéticas: no son universales, pero al menos ciertos grupos de personas en todas las culturas parecen estar motivadas por la necesidad de belleza exterior y de experiencias estéticas gratificantes.

Necesidades cognitivas: están asociadas al deseo de conocer que tiene la gran mayoría de las personas; cosas como resolver misterios, ser curioso e investigar actividades diversas fueron llamadas por Maslow como necesidades cognitivas, destacando que este tipo de necesidad es muy importante para adaptarse a las cinco necesidades antes descritas.

Necesidades de auto-trascendencia: tienen como objetivo promover una causa más allá de sí mismo y experimentar una unión fuera de los límites del yo; esto puede implicar el servicio hacia otras personas o grupos, la devoción a un ideal o a una causa, la fe religiosa, la búsqueda de la ciencia y la unión con lo divino.

Según Koltko (2006), la jerarquía de necesidades de Maslow tiene varias implicaciones importantes para la teoría y la investigación en la personalidad y la psicología social; estas consecuencias incluyen enfoques más amplios para:

- Las concepciones personales y culturales de la finalidad de la vida.
- Las bases motivacionales de la conducta altruista, el progreso social, y la sabiduría.
- La integración de la psicología con la religión y la espiritualidad en la personalidad y la psicología social.

Bajo este marco , en mi apreciación, es necesario destacar que la teoría de la Motivación Humana, con su jerarquía de necesidades y factores motivacionales

así como las siguientes investigaciones de Maslow en el área de las necesidades humanas, es parte del paradigma educativo humanista, para lo cual el logro máximo de la auto-realización de los estudiantes en todos los aspectos de la personalidad es parte fundamental, procurando, proporcionar un enfoque con formación y crecimiento personal, por tanto la orientación de la corriente humanista en el individuo pretende coadyuvar al individuo en su propósito de vida y su bienestar personal.

De acuerdo a este modelo, a medida que el hombre satisface sus necesidades surgen otras que cambian o modifican el comportamiento del mismo; considerando que solo cuando una necesidad está “razonablemente” satisfecha, nacerá una nueva necesidad (Colvin y Rutland, 2008).

La jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow

La Pirámide de Abraham Maslow (1943) o jerarquía de las necesidades humanas, es una teoría psicológica propuesta por Abraham Maslow en su obra: Una teoría sobre la motivación humana de 1943. Maslow formula en su teoría una jerarquía de necesidades humanas y defiende que conforme se satisfacen las necesidades más básicas (parte inferior de la pirámide), los seres humanos desarrollan necesidades y deseos más elevados (parte superior de la pirámide). Maslow definió en su pirámide las necesidades básicas del individuo de una manera jerárquica, colocando las necesidades más básicas o simples en la base de la pirámide y las más relevantes o fundamentales en la cima de la pirámide, a medida que las necesidades van siendo satisfechas o logradas surgen otras de un nivel superior o mejor. En la última fase se encuentra con la «autorrealización» que no es más que un nivel de plena felicidad o armonía.

Según Woolfolk (2010), la caracterización de la jerarquía de necesidades propuesta por Maslow es la siguiente:

Necesidades fisiológicas: son de origen biológico y están orientadas hacia la supervivencia del hombre; se consideran las necesidades básicas e incluyen aspectos como: necesidad de respirar, de beber agua, de dormir, de comer, de sexo, de refugio.

Necesidades de seguridad: cuando las necesidades fisiológicas están en su gran parte satisfechas, surge un segundo escalón de necesidades orientadas hacia la seguridad personal, el orden, la estabilidad y la protección. Dentro de estas necesidades se encuentran aspectos como: seguridad física, de empleo, de ingresos y recursos, familiar, de salud y contra el crimen de la propiedad personal.

Necesidades de amor, afecto y pertenencia: cuando las necesidades de seguridad y de bienestar fisiológico están medianamente satisfechas, la siguiente clase de necesidades contiene el amor, el afecto y la pertenencia o afiliación a un cierto grupo social y están orientadas, a superar los sentimientos de soledad y alienación. En la vida diaria, estas necesidades se presentan continuamente cuando el ser humano muestra deseos de casarse, de tener una familia, de ser parte de una comunidad, ser miembro de una iglesia o simplemente asistir a un club social.

Necesidades de estima: cuando las tres primeras clases de necesidades están medianamente satisfechas, surgen las llamadas necesidades de estima orientadas hacia la autoestima, el reconocimiento hacia la persona, el logro particular y el respeto hacia los demás; al satisfacer estas necesidades, las personas se sienten seguras de sí misma y valiosas dentro de una sociedad; cuando estas necesidades no son satisfechas, las personas se sienten inferiores y sin valor. En este particular, Maslow señaló dos necesidades de estima: una inferior que incluye el respeto de los demás, la necesidad de estatus, fama, gloria, reconocimiento, atención, reputación, y dignidad; y otra superior, que determina la necesidad de respeto de sí mismo, incluyendo sentimientos como confianza, competencia, logro, maestría, independencia y libertad.

Necesidades de auto-realización: son las más elevadas y se hallan en la cima de la jerarquía; Maslow describe la auto-realización como la necesidad de una persona para ser y hacer lo que la persona "nació para hacer", es decir, es el cumplimiento del potencial personal a través de una actividad específica; de

esta forma una persona que está inspirada para la música debe hacer música, un artista debe pintar, y un poeta debe escribir.

Al respecto, esta teoría busca potenciar las características personales del individuo llevando al ser humano a su máximo desarrollo profesional; la autorrealización, y dominio de sí mismo.

Teoría X y teoría Y de Douglas McGregor (1960)

Douglas McGregor (1960) propuso en la década de los sesentas, dos posiciones distintas de ver a los seres humanos: una básicamente negativa, nombrada teoría X y otra básicamente positiva, nombrada teoría Y. Después de ver la manera en la cual los gerentes trataban con sus empleados, McGregor concluyó que la visión del gerente acerca de la naturaleza de los seres humanos está en cierto agrupamiento de supuestos y que él tiende a moldear su comportamiento hacia los subordinados de acuerdo con estas suposiciones.

Según McGregor (1960) y de acuerdo con la teoría X, las cuatro premisas adoptadas por los gerentes son:

- A los empleados inherentemente les disgusta trabajar y, siempre que sea posible, tratarán de evitarlo.
- Ya que les disgusta trabajar, deben ser reprimidos, controlados o amenazados con castigos para lograr las metas.
- Los empleados evitarán responsabilidades y buscarán dirección formal siempre que sea posible.
- La mayoría de los trabajadores coloca la seguridad por encima de todos los demás factores asociados con el trabajo y mostrarán muy poca ambición.

En contraste con estas percepciones negativas acerca de la naturaleza de los seres humanos, McGregor (1960) en su libro “ El lado humano de las organizaciones” listó las cuatro suposiciones positivas que llamó teoría Y:

- Los empleados pueden percibir el trabajo tan natural como descansar o jugar.
- La gente ejercerá la autodirección y el autocontrol si están comprometidos con sus objetivos.
- La persona promedio puede aprender a aceptar, aun buscar, la responsabilidad.
- La habilidad de tomar decisiones innovadoras se halla ampliamente dispersa en toda la población y no necesariamente es propiedad exclusiva de aquellos que tienen puestos gerenciales.

-Según el autor, de esta forma se trata de diferenciar a las personas en status “ x “ de las personas en status “y”, por ello, las primeras muestran propio sentido de urgencia, y consideran al trabajo tan natural como un juego. En este sentido, la orientación hacia x, de este tipo de individuos, tiene una tendencia intrínseca, y la conducta “y”, posee una mirada extrínseca, de acuerdo a seguimientos, y supervisiones funcionales, generando con frecuencia expectativa de recompensa por un trabajo bien realizado, o su comportamiento estará determinado, por la influencia de su entorno.

La Teoría de David Mc Clelland (1961)

Según Chiavenato (2009), en su libro “ Administración de capital humano en las organizaciones “, cita la Teoría de las necesidades de David Mc Clelland en 1961, quien sostuvo que todos los individuos poseen.

Necesidad de logro: Se refiere al esfuerzo por sobresalir, el logro en relación con un grupo de estándares, la lucha por el éxito.

Necesidad de poder: Se refiere al deseo de tener impacto, de influir y controlar a los demás.

Necesidad de afiliación: Se refiere al deseo de relacionarse con las demás personas, es decir de entablar relaciones interpersonales amistosas y cercanas con los demás integrantes de la organización.

Según el autor, citado por Chiavenato (2009), los individuos se encuentran motivados, de acuerdo con la intensidad de su deseo de desempeñarse, en términos de una norma de excelencia o de tener éxito en situaciones competitivas.

El equilibrio de estos impulsos varía de una persona a otra. Según las investigaciones de David C. Mc Clelland la necesidad de logro tiene cierta relación con el grado de motivación que poseen las personas para ejecutar sus tareas laborales.

LA TEORÍA DE LA MOTIVACIÓN DE VICTOR VROOM (1964)

Vroom (1964), desarrolló una teoría de la motivación que desafía las teorías de Maslow y Herzberg que se apoyan en la premisa de que personas diferentes actúan de manera diferente según la situación en la que se encuentren. El enfoque de Vroom habla específicamente de la motivación para producir a partir de 3 factores que determinan a los individuos para este fin.

La motivación para producir está en función de:

1. Objetivos individuales, o la fuerza de voluntad para alcanzar objetivos (Expectativas).
2. La relación que el individuo percibe entre la productividad y el logro de sus objetivos individuales (Recompensas).
3. La capacidad del individuo para influir en su nivel de productividad en la medida en que cree poder hacerlo (Relaciones entre expectativas y recompensas)

Entre los objetivos personales del individuo. Pueden incluir dinero, estabilidad en el cargo, aceptación social, reconocimiento y trabajo interesante. Existen otras combinaciones de objetivos que una persona puede tratar de satisfacer al mismo tiempo.

Según Vroom (1964), la primera combinación hace énfasis en la relación percibida entre la consecución de los objetivos y la alta productividad. Por ejemplo si un obrero tiene como objetivo más importante devengar un salario mejor y se le paga según su producción, puede tener una fuente de motivación para producir más. Sin embargo, si la aceptación social por parte de los demás miembros del grupo es más importante para él, podrá producir por debajo del nivel que se ha fijado como patrón de producción informal. En este sentido, producir más puede significar el rechazo del grupo.

La segunda combinación está relacionada con la percepción de su capacidad de influir en su productividad. Por ejemplo; un trabajador que cree que su esfuerzo no incide en la producción, tenderá a no esforzarse demasiado: es el caso de una persona que desempeña un cargo sin tener suficiente capacitación.

Con el fin de explicar la motivación, Vroom propone un modelo de expectativa de la motivación basado en objetivos intermedios y graduales (medios) que conducen a un objetivo final. Según ese modelo, la motivación es un proceso que regula la selección de los comportamientos, los cuales permiten emprender una línea de esfuerzos y motivos. El individuo percibe las consecuencias de cada alternativa de comportamiento como resultados que representan una cadena de relaciones expresados en recursos para alcanzar la meta y esfuerzos para conseguirla. Es de este modo que el individuo logra recompensar su conducta a través del logro de sus expectativas.

Teoría de las metas de Looke (1968)

Esta teoría expuesta por el psicólogo Edwin Locke en el año 1968, *consultado en el artículo.* "The application of goal setting to sports" en la cual se establece que las personas se imponen metas con el fin de lograrlas. Para lograr la motivación de los trabajadores, éstos, deben poseer las habilidades necesarias para llegar a alcanzar sus metas.

A finales de la década de los sesenta, Locke propuso que las intenciones de trabajar hacia una meta son una fuente importante de motivación en el trabajo. Esto es, las metas reafirman en el trabajador la necesidad de realizar determinado esfuerzo para lograr un objetivo. La evidencia apoya fuertemente el valor de las metas. En concreto, se puede afirmar que las metas específicas incrementan el desempeño; que las metas difíciles, cuando se aceptan, dan como resultado un desempeño más alto que las metas fáciles, y que la retroalimentación conduce a un mejor desempeño que el logrado en su ausencia.

Looke (1968), afirma que las metas específicas y difíciles producen un nivel más alto de resultados que lo obtenido con la meta generalizada de “haz tu mejor esfuerzo”. La especificación de la meta en sí misma actúa como un estímulo interno, lo cual permite mantener al sujeto en constante motivación intrínseca.

Los individuos se comportan mejor cuando obtiene retroalimentación de qué tan bien está progresando hacia sus metas, ya que aquella les ayuda a identificar las falencias entre lo que han hecho y lo que quieren hacer; es decir, la retroalimentación actúa como un comportamiento guía que permite ser un instrumento mediador de aparición de la conducta deseada.

Teoría E.R.C de Clayton Alderfer (1982)

La Teoría E.R.C. expuesta por Alderfer en 1982 citada por Chiavenatto (2009), considera que los seres humanos tienen tres tipos básicos de necesidades:

Necesidades de existencia (E): que requieren la provisión de los requisitos materiales para la subsistencia del individuo y de la especie (abarcando las necesidades fisiológicas y de seguridad de la pirámide de Maslow).

Necesidades de relación (R): que requieren de mantener interacciones satisfactorias con otros, sentirse parte de un grupo y dar y recibir afecto (corresponden a las necesidades sociales y la parte de estima de las necesidades psicológicas de Maslow).

Necesidades de Crecimiento (C): que requieren de anhelo interior de desarrollo personal y de tener un alto concepto de sí mismo (equivalen las

necesidades psicológicas de autoestima y a la autorrealización en el esquema de Maslow).

Alderfer, citado por Chiavenato (2009) plantea que esas necesidades se ordenan desde las más concretas (de Existencia, que se satisfacen básicamente con incentivos materiales) hasta las menos concretas (de Crecimiento, cuya fuente de satisfacción es absolutamente intrínseca).

Teoría de la autodeterminación (SDT) de Ryan y Decy (1985)

La teoría de la autodeterminación de Ryan y Decy creada en 1985, es una macro-teoría de la motivación humana referida al desarrollo y al rendimiento de la personalidad dentro de contextos sociales. La teoría se centra en el grado en el cual los comportamientos humanos son voluntarios o autodeterminados, es decir, el grado en el que las personas endosan sus acciones en el nivel más alto de la reflexión y se comprometen a las acciones con un sentido completo de opción.

Según Ryan y Decy (2000), en su artículo “La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación Intrínseca, el Desarrollo Social, y el Bienestar” publicado en la Revista Americana de Psicología, la teoría de la autodeterminación se basa en una meta-teoría con las tendencias naturales hacia el crecimiento y el desarrollo psicológico, que se esfuerzan para vencer desafíos e integrar sus experiencias en un sentido coherente de uno mismo. Esta tendencia humana natural no funciona automáticamente, sino que por el contrario requiere nutrientes y ayuda del ambiente social para funcionar con eficacia. Es decir, el contexto social puede apoyar o frustrar las tendencias naturales hacia el contrato activo y el crecimiento psicológico.

Esta teoría presenta un enfoque desde el punto de vista del entorno social de la persona, el cual puede favorecer su comportamiento, produciendo frustración o incremento de conductas activas que permitan aumentar el entusiasmo natural.

Según Ryan y Decy (2000), el modelo presenta tres necesidades esenciales:

-La necesidad de autonomía: Se refiere a la necesidad de las personas de tomar sus propias decisiones.

-La necesidad de ser competente: Se refiere a la necesidad humana que tenemos de ejercitar nuestras habilidades y mejorarlas.

-La necesidad de relacionarnos: Se refiere a la necesidad de conectarnos con otros seres humanos y sentirnos socialmente aceptados

La teoría de la motivación de Pérez López

Pérez, J. (1990), demostró en su libro “Las motivaciones humanas en la empresa: Dirección y administración”, la relación entre la motivación y los factores que llevan a una persona a la acción, puesto que los seres humanos actúan, en general con ánimo de resolver sus problemas, con ánimo de conseguir el logro de satisfacciones o la desaparición de insatisfacciones. Para resolver el “problema” el agente cuenta con la posibilidad de realizar “acciones”, algunas de las cuales se estima puede provocar la “reacción” deseada. Se puede clasificar dependiendo de su origen y destino en tres tipos: Motivación Extrínseca, Motivación Intrínseca y Motivación Trascendente.

Este autor explica que para la acción personal los principales motivos son los siguientes:

Extrínsecos: Aspectos de la realidad que determinan el logro de las satisfacciones que se producen por las interacciones. Ejemplo. Un empresario que esta movido por este tipo de motivación, es aquel que se preocupa más por sus ganar dinero.

Intrínsecos: Aspectos de la realidad que determinan el logro de aprendizajes de la persona que realiza la acción. Ejemplo. Siendo otro empresario el que tiene este tipo de motivación, estará pensando en que es más importante desarrollar su capacidad y preparación como hombre de empresa.

Trascendente: Aspectos de la realidad que determinan el logro de aprendizajes de las otras personas debido a la acción de la persona motivada.

Ejemplo, siendo un tercer tipo empresario, este se inquieta por prestar un buen servicio, o por cubrir una buena necesidad de sus clientes. Este tipo de motivación también es llamado teoría antropológica que se dividen en tres grandes grupos lo cual explican la motivación humana, cada una más compleja que la anterior:

Según Perez (1990) existen dos tipos de motivación:

Tipos de Motivación extrínseca

- a. Motivación por las políticas de la organización.
- b. Motivación por el establecimiento de relaciones humanas efectivas.
- c. Motivaciones económicas.
- d. Motivación por las condiciones de trabajo.
- e. Motivación por el prestigio de la empresa.
- f. Motivación por la cercanía al lugar de residencia.
- g. Motivación por el estilo de dirección.

Tipos de Motivación intrínseca

- a. Motivación por la realización y el logro.
- b. Motivación por el contenido de la actividad que se realiza.
- c. Motivación por mantener la estabilidad.
- d. Motivación por el grado de autonomía concedido.
- e. Motivación por el compromiso personal.
- f. Motivación por el crecimiento personal.

TEORIA DE LOS DOS FACTORES DE FREDERICK HERZBERG

Frederick Herzberg en el año 1959, citado por Chiavenato (2009) en su libro de "Administración de capital humano en las organizaciones propuso la teoría de los dos factores, también conocida como la teoría de la motivación e higiene. Según la teoría, los factores de motivación que aumentan la

satisfacción del trabajo son el trabajo estimulante que permite la posibilidad de manifestar la propia personalidad y de desarrollarse plenamente, el sentimiento de autorrealización que permite la certeza de contribuir en la realización personal, el reconocimiento, lo cual confirma de que se ha realizado un trabajo importante, los logros y cumplimiento; y la responsabilidad mayor lo cual permite la consecución de nuevas tareas y labores que amplíen el puesto y den al individuo mayor control del mismo.

Del mismo modo, los factores de higiene que ante su ausencia crean insatisfacción en el trabajo son los factores económicos, en referencia a los sueldos, salarios, prestaciones, así también las condiciones laborales, las que permiten iluminación y temperatura adecuada, entorno físico seguro, de igual forma la seguridad, la cual permite el ajustarse a las reglas, políticas y procedimientos. También se encuentran los factores sociales, los cuales presentan oportunidades para interactuar con los demás trabajadores y convivir con los compañeros de trabajo y finalmente la categoría y status, que hace alusión a los títulos de los puestos en el trabajo.

Según esta teoría los factores de higiene se enfocan en el contexto en el que se desarrolla el trabajo y las condiciones que lo rodean. La dinámica de la higiene según esta teoría, es evitar la ansiedad que produce el ambiente. De esta manera, cuando los factores higiénicos se deterioran a un nivel inferior del que los empleados consideran aceptable, entonces se produce insatisfacción laboral. Los factores de higiene afectan directamente las actitudes laborales y la empleabilidad, generando así insatisfacción.

Así el autor de la teoría enfatizó que el hombre sabio se caracteriza por dos tipos de necesidades que afectan de manera diversa el comportamiento humano:

- **Factores higiénicos:** Están relacionados con la insatisfacción, pues se localizan en el ambiente que rodean a las personas y abarcan las condiciones en que desempeñan su trabajo. Los principales factores higiénicos son: el

salario, los beneficios sociales, el tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus superiores.

- **Factores motivacionales:** Están relacionados con la satisfacción en el cargo y con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta. Por esta razón, los factores motivacionales están bajo el control del individuo, pues se relacionan con aquello que él hace y desempeña.

EL BIENESTAR PSICOLOGICO

Las definiciones del bienestar en la literatura aparecen relacionadas con comportamientos subjetivos ligados a la felicidad.

La principal característica del bienestar es ser estable, se mantiene en el tiempo e impregna la vida global de los sujetos. Según Andrews y Withey (1976) citado por Arita, B (2005), definen al bienestar subjetivo tomando en cuenta los aspectos cognitivos y afectivos.

El componente afectivo comprende el plano hedónico, es decir, el que contiene el agrado experimentado por la persona con sus sentimientos, emociones y estados de ánimo más frecuentes. Es mucho más lábil, momentáneo y cambiante. Ambos componentes se encuentran interrelacionados, una persona que tiene experiencias emocionales placenteras es más probable que perciba su vida como deseable y positiva. Igualmente los sujetos que tienen un alto bienestar son aquellos que experimentan satisfacción con la vida, en los que predomina una valoración positiva de sus circunstancias vitales; frecuentemente su estado anímico es bueno y sólo ocasionalmente experimentan emociones displacenteras como la tristeza. En cambio, lo sujetos “infelices” serían aquellos que valoran la mayor parte de sus acontecimientos vitales como perjudiciales y negativos (Veenhoven, 1991).

Veenhoven (1991) define al bienestar subjetivo como el grado en que un individuo juzga su vida “como un todo” en términos positivos, es decir, en qué medida un sujeto se encuentra a gusto con la vida que lleva. Según este autor, el individuo utiliza dos componentes para realizar esta evaluación: sus pensamientos y sus afectos. El componente cognitivo, -la satisfacción con la

vida-, representa la discrepancia percibida entre sus aspiraciones y sus logros; su rango oscila desde la sensación de realización personal hasta la experiencia vital de fracaso.

Diener (1994) sostiene que el bienestar subjetivo presenta elementos estables y cambiantes a la vez, si bien es estable a lo largo del tiempo, puede experimentar variaciones circunstanciales en función de los afectos predominantes.

Así también, según Diener (1994), las definiciones sobre el bienestar se las pueden agrupar en tres grandes categorías. La primera corresponde a las descripciones sobre el bienestar referidas a la valoración que realiza el propio sujeto de su vida en términos favorables; éstas se relacionan con la satisfacción vital. Una segunda agrupación posible corresponde a la preponderancia de afectos positivos sobre los negativos; esto se refiere a lo que usualmente una persona puede definir como bienestar cuando predominan los afectos positivos más que los negativos. Y la última categoría hace referencia a aquella desarrollada por los filósofos griegos, descrita anteriormente, que concibe a la felicidad como una virtud y como el único valor final y suficiente en sí mismo.

En este sentido, uno de los retos fundamentales de la psicología en el siglo XXI es ampliar su campo de acción y estudiar los mecanismos que previenen y promueven la salud de la población sana. Por eso, el bienestar psicológico centra su atención en el desarrollo de las capacidades y el crecimiento personal. Al respecto, existen estudios como los de Ryan y Deci (2000), que hacen referencia al bienestar hedónico conocido en la investigación científica como bienestar subjetivo (BS) (Diener, 1991). Así también García (2000) concibe el bienestar según su naturaleza y componentes, como una vivencia personal, es decir, como una condición humana subjetiva manifestada a través del funcionamiento psicofísico y social de una persona con todos sus componentes, sean estos de carácter estable, como el pensar constructivamente acerca de sí mismo; o de carácter transitorio, como sentir algo positivo acerca de sí mismo en medio de circunstancias contextuales

específicas (que han relacionado positivamente el bienestar psicológico y respuestas de enfrentamiento al estrés de un tipo u otro.

La satisfacción por la vida es básicamente una evaluación cognitiva y actitudinal de la calidad de las experiencias propias en las personas, un indicador del bienestar subjetivo que se estudia por medio de la propia evaluación que el sujeto expresa, de acuerdo a su autodominio y a su valía personal.

Arita (2005), siguiendo a la Organización de las Naciones Unidas (2001), señala que la importancia de estudiar los procesos de ajuste a la vida y sus resultados está en relación con el bienestar de la población que toda sociedad busca. De esta manera Arita (2005), sostiene el interés por el bienestar subjetivo, el que tiene que ver con el proceso de percepción de la vida de acuerdo con el propio sujeto, de allí la importancia de estudiar la satisfacción por la vida como un indicador de dicho bienestar y se convierte básicamente en una evaluación cognitiva de la calidad de las experiencias propias, un indicador del bienestar subjetivo que se estudia mediante la autoevaluación del propio sujeto. Dicha evaluación es mediada por el sistema homeostático de cada persona, en búsqueda de crear un sentido positivo de bienestar altamente personalizado, y canalizado por su propia evaluación.

Hosen, Solovey-Hosen y Stern (2002), comentan que en la vida social, el funcionamiento humano y el bienestar están en continuo proceso de ajuste, mediado por los recursos internos del individuo y el medio ambiente, los cuales son guiados por una retroalimentación emocional de los mecanismos biológicos comunes a todos los seres humanos.

Anguas (2000) y Zamarrón (2006), establecen que el bienestar subjetivo se refiere a una percepción de un estado interno de equilibrio u homeostasis; éste se acompaña de un estado emocional positivo y agradable, dando por resultado un proceso complejo de evaluación por medio de las experiencias vividas. Además, se establece que durante este proceso se forman predisposiciones y preferencias dirigidas a satisfacer las necesidades

deficitarias, así como las que permitan el desarrollo. Por lo tanto se trata de una evaluación cognitivo-afectiva que realiza la persona sobre su vida y cuyos indicadores usuales son la satisfacción por la vida y la felicidad sentida. Por tanto, el bienestar subjetivo está constituido por tres elementos fundamentales: satisfacción con la vida, afecto positivo y afecto negativo. Estos elementos están fuertemente relacionados. La satisfacción con la vida puede ser subdividida en diversas áreas como: satisfacción con el matrimonio, los amigos, el trabajo, etc. El afecto positivo puede ser evaluado por medio de emociones específicas como: gozo, afecto y orgullo, en tanto que el negativo puede ser medido vía emociones como: vergüenza, culpa, tristeza, ira o ansiedad.

Por ejemplo, Moyano y Ramos (2007), consideran que la calidad de vida incluye el bienestar como componente subjetivo del concepto, que a su vez estaría conformado por aspectos cognitivos y afectivos. El componente cognitivo del bienestar sería la satisfacción vital, ya sea de manera global o por dominios específicos, y el componente afectivo referiría a la presencia de sentimientos positivos, lo que se puede denominar como felicidad. El concepto de satisfacción vital como componente cognitivo del bienestar subjetivo ha sido definido como la valoración positiva que la persona hace de su vida en general, o de aspectos particulares de ésta (familia, estudios, trabajo, salud, amigos, tiempo libre), siendo los dominios de funcionamiento más cercanos e inmediatos a la vida personal de los individuos los que tendrían mayor influencia sobre el bienestar personal. Así, las personas evalúan su estado actual mediante las expectativas de futuro que tienen para sí mismas, en el que la satisfacción es la discrepancia percibida entre sus aspiraciones y sus logros.

Vera y Sotelo (2003), también aportan a este tema corroborando que existe un acuerdo entre los investigadores acerca de que los componentes del bienestar subjetivo son satisfacción con la vida y el balance de los afectos positivos y negativos. En suma, se establece que la satisfacción por la vida es una cognición, es un proceso de juicio y evaluación de la propia vida. Los afectos positivos son emociones placenteras tales como la felicidad y la alegría; en

cuanto a los afectos negativos, éstos son sentimientos desagradables como la tristeza y el miedo. Además, Moyano y Ramos (2007), en cuanto a estos aspectos cognitivos y afectivos del bienestar, señalan que existe evidencia empírica de que están relacionados.

Una perspectiva de la Psicología positiva que apunta a la búsqueda del bienestar de los sujetos y que dirige su atención a las fortalezas humanas, respecto a aquellos aspectos que nos permiten aprender, disfrutar, ser alegres, generosos, serenos, solidarios y optimistas (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000). Una de las líneas de investigación de la Psicología positiva es el “bienestar psicológico”, cuyo objetivo es la búsqueda de la realización personal, la cual se ve expresada en el estado de ánimo, las características individuales, las variables subjetivas de naturaleza humana como las emociones y los aspectos de la personalidad, los cuales canalizan con evidencia empírica la necesidad del desarrollo de la homeostasis personal.

Según Casullo (2002), el bienestar psicológico tiene varias acepciones, inscriptas en marcos teóricos no siempre claros y sin alcanzar, aún hoy, un consenso. Para Veenhoven (1991), este término puede definirse como el grado en el que un individuo juzga globalmente su vida en términos favorables. La evaluación que realiza el sujeto depende de tres componentes, a saber: a) los estados emocionales (positivos-negativos), b) el componente cognitivo (procesamiento de información que las personas realizan acerca de cómo les fue o les está yendo en su vida); y c) las relaciones vinculares entre ambos componentes. En este sentido, la literatura sobre el tema permite apreciar al bienestar psicológico como un constructo triárquico (Casullo, 2002).

Al respecto, Diener (1994) señala que es posible identificar componentes estables y cambiantes en dicho constructo. Las emociones son los componentes cambiantes, ya que pueden hacer oscilar al sujeto en la apreciación y evaluación global de su situación inmediata, pero se trata de una apreciación relativamente estable. Por el contrario, el componente cognitivo es más invariable, se mantiene más en el tiempo y es el resultado del balance que hace el sujeto en función de la información que posee sobre sus propios logros y frustraciones.

Veenhoven (1991) sostiene que el componente cognitivo es la satisfacción con la vida que parte de valorar la discrepancia percibida entre las aspiraciones y los logros realmente obtenidos, cuyo amplio rango evaluativo va desde la sensación de realización personal hasta la experiencia de fracaso o frustración.

En otros términos, podríamos decir que, a pesar de las variaciones circunstanciales, el bienestar psicológico implica una disposición más o menos estable de evaluar en forma positiva o negativa la vida. En esta evaluación que realiza el sujeto, se ponen en juego una serie de dimensiones que tienen que ver con el control de situaciones, sensación de control y autocompetencia; los vínculos psicosociales –aluden a la calidad de las relaciones personales–; la existencia de proyectos –indica la presencia de metas y propósitos en la vida– y, por último, la aceptación de sí mismo –evalúa el sentimiento de bienestar consigo mismo.(Casullo, 2002).

Teorías del Bienestar Psicológico

Teoría de Carol Ryff

Carol Ryff (1989) desarrolló un modelo de Bienestar Psicológico que puede considerarse precursor de los actuales modelos de Psicología Positiva, y que aún hoy continúa siendo una de las más brillantes aportaciones en las teorías y aplicaciones relacionadas con el bienestar humano. Esta autora define el bienestar psicológico a partir de elementos no hedónicos: el funcionamiento humano óptimo es el que produce una mayor cantidad de emociones positivas o de placer, y no al revés.

En este modelo, cada dimensión es un índice de bienestar en sí mismo, y no un predictor de bienestar, de ahí que señale las consecuencias de mantener niveles óptimos o deficitarios en cada uno de ellos.

Otra ventaja añadida al modelo de Ryff es el hecho de que construyó un cuestionario para evaluar las dimensiones. Estas dimensiones se relacionan tanto con una mayor satisfacción vital y un mayor bienestar subjetivo, así como indicadores de una mejor salud física: menores niveles de cortisol (menos

estrés), menores niveles de citoquinas (indicador de procesos de inflamación crónicos), menor riesgo cardiovascular y mayor duración de sueño REM (mejor patrón de sueño).

La experiencia personal cotidiana nos indica que pasamos un alto porcentaje de nuestro tiempo cotidiano en alguna forma de interacción social en grupos y tenemos experiencias respecto a las relaciones sociales positivas, las cuales son una de las mayores fuentes de autoestima y bienestar personal. Al mismo tiempo, comprobamos que la competencia social de un sujeto, tiene una constitución importante en su competencia personal puesto que hoy en día el éxito personal y social parece estar más relacionado con las competencias del sujeto que con sus habilidades cognitivas e intelectuales.

Las dimensiones planteadas por Ryff (1989) en su escala son:

1. **La auto-aceptación:** Se relaciona con el hecho que las personas se sientan bien consigo mismas siendo conscientes de sus limitaciones. Tener actitudes positivas hacia uno mismo es una característica fundamental del funcionamiento psicológico positivo.
2. **Relaciones positivas:** Se requiere mantener relaciones sociales estables y tener amigos en los que pueda confiar. La capacidad para amar y una afectividad madura es un componente fundamental del bienestar y de la salud mental.
3. **Dominio del entorno:** Habilidad personal para elegir o crear entornos favorables para sí mismos. Las personas con un alto dominio del entorno poseen una mayor sensación de control sobre el mundo y se sienten capaces de influir sobre el contexto que les rodea.
4. **Autonomía:** Evalúa la capacidad de la persona de sostener su propia individualidad en diferentes contextos sociales. Se espera que personas con altos niveles de autonomía puedan resistir mejor la presión social y autorregular mejor su comportamiento.
5. **Propósito en la vida:** Se requiere que la persona tenga metas claras y sea capaz de definir sus objetivos vitales. Un alto puntaje en esta sub-

escala indicaría que se tiene claridad respecto a lo que se quiere en la vida.

- 6. Crecimiento personal:** Evalúa la capacidad del individuo para generar las condiciones para desarrollar sus potencialidades y seguir creciendo como persona.

La teoría del bienestar subjetivo

La literatura sobre el bienestar subjetivo (BS), que incluye la felicidad, la satisfacción con la vida y el afecto positivo, es revisada por Wilson (1967) en tres áreas: medición, factores causales y teoría. Según su artículo "Correlates of avowed happiness" realizó descubrimientos de las investigaciones sobre sus estudios demográficos y estos fueron evaluados en términos de influencias causales, al igual que los descubrimientos sobre otras influencias como la salud, el contacto social, la actividad y la personalidad. Se presenta y discute una serie de enfoques teóricos acerca de la felicidad: teorías finalistas, teorías de la actividad y enfoques de juicio

La literatura sobre el Bienestar subjetivo trata de cómo y de qué manera los individuos experimentan su vida de forma positiva, incluyendo tanto los procesos afectivos y cognitivos como reacciones afectivas. De esta forma, incluye estudios que han utilizado términos tan diversos como felicidad, satisfacción, moral y afecto positivo. La revisión de Wilson (1967) contenía dos conclusiones importantes. En primer lugar, Wilson escribió que aquellos que disfrutaban de más ventajas eran más felices. Concluía que una persona feliz se muestra como una persona joven, saludable, con una buena educación, bien remunerada, extrovertida, optimista, libre de preocupaciones, religiosa, casada, con una alta autoestima, una gran moral de trabajo, aspiraciones modestas, perteneciente a cualquier sexo y con una inteligencia de amplio alcance. La segunda conclusión principal de Wilson era que ha habido poco progreso teórico en la comprensión de la felicidad en los últimos dos milenios, desde la época de los filósofos griegos.

Teorías asociacionistas

Según Bower (1981), los enfoques cognitivos acerca de la felicidad están en sus primeros momentos.

Un enfoque cognitivo general sobre la felicidad tiene que ver con redes asociativas de la memoria. Bower (1981) ha mostrado que la gente trae a la memoria recuerdos que son afectivamente congruentes con su estado emocional del momento. La investigación sobre las redes de la memoria sugiere que las personas podrían desarrollar una rica red de asociaciones positivas y una red más limitada y aislada de asociaciones negativas.

Según Zajonc (1980) las relaciones afectivas tienen lugar independientemente y más rápidamente que la evaluación cognitiva de los estímulos, y es compatible con un enfoque condicionante de la felicidad.

Teoría homeostática del bienestar de Cummins y colegas

La psicología social tomó prestado el término de homeostasis, propio de la biología y la ecología, para ser aplicado al tema del bienestar psicológico. De acuerdo con el diccionario, la homeostasis: “es una característica de un ecosistema que resiste a los cambios y conserva un estado (autorregulatorio) de equilibrio. Con esta noción, Cummins y colegas (2000); desarrollaron su teoría homeostática del bienestar subjetivo.

En este contexto teórico se ha señalado que las personas que tienen un funcionamiento normal de su sistema homeostático, poseen niveles de bienestar subjetivo generalizado, lo cual las llevará a experimentar sensaciones de felicidad en un mayor número que las personas que poseen un menor nivel homeostático. El sistema homeostático tiene el rol de crear un sentido positivo de bienestar que es altamente personalizado, concerniente sólo al bienestar percibido del individuo que está haciendo la valoración subjetiva según su propia expresión.

La teoría homeostática del bienestar subjetivo de Cummins y sus colaboradores plantea que el bienestar está activamente controlado y mantenido por un grupo de mecanismos psicológicos que son más evidentes en el nivel general del bienestar personal.

2.2 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

Autoconcepto: Se refiere a la opinión que un individuo tiene acerca de sí mismo asociado a un juicio de valor (Katz, 1988).

Bienestar: Estado de la persona cuyas condiciones físicas y mentales le proporcionan un sentimiento de satisfacción y tranquilidad (Ryff, 1989).

Crecimiento: Se refiere a un conjunto de potencialidades humanas (psicológicas y espirituales) que la persona puede hacer más allá de su desarrollo natural en función de la edad con la cual aumenta sus posibilidades de pensar, sentir y actuar de una manera saludable y plena (Ryff, 1989).

EPEL: Estudios por experiencia laboral certificada.

Felicidad: Estado de ánimo de la persona que se siente plenamente satisfecha por disfrutar de lo que desea. (Diener, 1994).

Motivación: La motivación son los estímulos que mueven a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación. (Maslow, 1991).

Motivación higiénica: Son los Factores higiénicos o factores extrínsecos. Se refiere al ambiente que rodea a las personas y como desempeñar su trabajo. Estos están fuera del control de las personas. (Ryan y Deci, 2000).

Motivación intrínseca: La motivación intrínseca se evidencia cuando el individuo realiza una actividad por el simple placer de realizarla sin que reciba algún incentivo externo. (Ryan y Deci, 2000).

Satisfacción: Sentimiento de bienestar o placer que se tiene cuando se ha colmado un deseo o cubierto una necesidad. (Ryan y Deci, 2000).

2.3 HIPÓTESIS

HIPÓTESIS GENERAL

H_i. Existe relación significativa en la motivación laboral y el bienestar psicológico en trabajadores que estudian en un Programa por experiencia profesional en una Universidad Privada con sede en Lima.

HIPÓTESIS ESPECÍFICOS

H₁. Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y la subescala propósito de vida del bienestar psicológico en trabajadores que estudian en un Programa por experiencia profesional en una Universidad Privada con sede en Lima.

H₂. Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y la subescala crecimiento personal del bienestar psicológico en trabajadores que estudian en un Programa por experiencia profesional en una Universidad Privada con sede en Lima.

H₃. Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y la subescala dominio del entorno del bienestar psicológico, en trabajadores que estudian en un Programa por experiencia profesional en una Universidad Privada con sede en Lima.

H₄. Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y la subescala autonomía de vida del bienestar psicológico en trabajadores que estudian en

un Programa por experiencia profesional en una Universidad Privada con sede en Lima.

H₅. Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y la subescala relaciones positivas del bienestar psicológico en trabajadores que estudian en un Programa por experiencia profesional en una Universidad Privada con sede en Lima.

H₆ Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y la subescala auto aceptación del bienestar psicológico en trabajadores que estudian en un Programa por experiencia profesional en una Universidad Privada con sede en Lima.

H₇. Existe relación significativa entre la motivación extrínseca y la subescala propósito de vida del bienestar psicológico en trabajadores que estudian en un Programa por experiencia profesional en una Universidad Privada con sede en Lima.

H₈. Existe relación significativa entre la motivación extrínseca y la subescala crecimiento personal del bienestar psicológico en trabajadores que estudian en un Programa por experiencia profesional en una Universidad Privada con sede en Lima.

H₉ Existe relación significativa entre la motivación extrínseca y la subescala dominio del entorno del bienestar psicológico en trabajadores que estudian en un Programa por experiencia profesional en una Universidad Privada con sede en Lima.

H₁₀ Existe relación significativa entre la motivación extrínseca y la subescala autonomía de vida del bienestar psicológico en trabajadores que estudian en un Programa por experiencia profesional en una Universidad Privada con sede en Lima.

H₁₁. Existe relación significativa entre la motivación extrínseca y la subescala relaciones positivas del bienestar psicológico en trabajadores que estudian en un Programa por experiencia profesional en una Universidad Privada con sede en Lima.

H₁₂. Existe relación significativa entre la motivación extrínseca y la subescala auto aceptación del bienestar psicológico en trabajadores que estudian en un Programa por experiencia profesional en una Universidad Privada con sede en Lima.

2.4.VARIABLES

variable X: Motivación

Subvariables X₁ Motivación intrínseca
 X₂ Motivación extrínseca

variable Y: Bienestar psicológico

Subvariables Y₁ La autoaceptación
 Y₂ Relaciones positivas
 Y₃ Dominio del entorno
 Y₄ Autonomía
 Y₅ Propósito en la vida
 Y₆ Crecimiento personal

variable de control: Alumnos del programa EPEL de una Universidad Privada de Lima.

CAPITULO III : METODOLOGÍA DE ESTUDIO

3.1 TIPO Y MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

El presente estudio de investigación es de tipo aplicada, utiliza teorías y conocimientos comprobados en otras realidades que se ponen a prueba en un nuevo escenario como del presente estudio. Se caracteriza porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos que se adquieren.

Esta investigación fue descriptiva correlacional en cuanto el propósito del estudio fue determinar la intensidad de la asociación y la direccionalidad de las mismas entre las variables estudiadas; para describir y correlacionar los resultados de la realidad, utilizando el diseño transversal, ya que los datos se recogieron en un solo momento. Hernández, R, Fernández, C, y Baptista, P. (2014).

De acuerdo con Danhke, 1989, citado por Hernández, Fernández y Baptista, P (2014), los estudios descriptivos miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar. Esto con el fin de recolectar toda la información que obtengamos para poder llegar al resultado de la investigación.

Los estudios correlacionales son los que se encargan de identificar la relación entre dos o más variables. Los estudios correlacionales tienen en cierta forma un valor de carácter interactivo es decir de posible afectación mutua, por lo que se puede conocer el comportamiento de otras variables que estén relacionadas. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

La investigación se realizó con un diseño transversal o vertical comúnmente utilizado en estudios estadísticos y demográficos, en ciencias sociales y ciencias de la salud. Es un tipo de estudio observacional y descriptivo, que mide a la vez la prevalencia de la exposición y del efecto en una muestra poblacional en un solo momento temporal; es decir, permite estimar la magnitud y

distribución de una evento en un momento dado. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

La población del Programa de EPEL fue de 2009 estudiantes matriculados en el semestre 2015 semestre II, de los cuales hemos extraído una muestra de 323 sujetos de manera aleatoria simple con un margen de error al 0.05 y un nivel de confianza de 0.95.

El total de la muestra fue de 323 sujetos cuyas características fundamentales, se sitúan en trabajadores de empresas nacionales privadas y públicas, con edades fluctuantes entre 22 y 45 años de ambos sexos, con experiencias laboral mayor de dos años.

Tabla 1

Distribución poblacional en frecuencias absolutas y relativas

Programa	F	%
Administración y gerencia	1333	66,35
Contabilidad	544	27.08
Marketing	132	6.57
Total	2009	100.00

Para determinar el tamaño de muestra se fijó un error del 0.05 y un nivel de confianza del 0.95% y se utilizó la fórmula de Cochran

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2 (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

$$N = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 2009}{(0.05)^2 + (1.96)^2 \times 0.25} = \frac{1929.4436}{5.9804} = 323$$

Según este dato se necesitarán 323 sujetos, para la presente muestra de investigación.

Tabla 2

Distribución de la muestra en frecuencias absolutas y relativas

Programa	Femenino	Masculino	Total	%
Administración y gerencia	107	106	213	67.00
Contabilidad	42	47	89	27.50
Marketing	11	10	21	6.50
Total	150	163	323	100.00

3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

En relación con el objeto de estudio las técnicas de recolección de datos fueron dos instrumentos uno para la motivación laboral y el otro para medir el bienestar psicológico cuyas fichas técnicas se presentan a continuación:

FICHA TÉCNICA DE LA ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO DE RYFF,C

Título: Escala de Bienestar Psicológico.

Autora: Ryff. C. (1989)

Objetivo: Medir el bienestar psicológico mediante seis subescalas y un puntaje total.

Estructura: La escala está constituida por 39 ítems distribuidas en seis subescalas que a continuación se presenta.

-Subescala de autoaceptación: Esta subescala la componen los ítems 1, 7, 13, 19, 25 y 31.

-Subescala de relaciones positivas: Esta subescala la componen los ítems 2, 8, 14, 20, 26 y 32.

-Subescala de autonomía: Esta subescala la componen los ítems 3, 4, 9, 10, 15, 21, 27 y 33.

-Subescala dominio del entorno: Esta sub escala la componen los ítems 5, 11, 16, 22,28, y 39.

-Subescala crecimiento personal: Esta sub escala la componen los ítems 24, 30,34,35, 36,37 y 38.

-Subescala propósito de vida: Esta sub escala la componen los ítems 6, 12, 17, 18, 23 y 29.

Calificación: corresponde a una escala de seis grados donde la respuesta totalmente en DESACUERDO, se califica con el grado 1, la respuesta en DESACUERDO grado 2, Parcialmente en DESACUERDO con el grado 3, parcialmente de ACUERDO con grado 4, DE ACUERDO grado 5 y completamente de ACUERDO con el grado 6, luego de cumplimentar la preguntas por parte del examinado se suma de acuerdo a las claves para obtener los puntajes directos para cada subescala y la suma del total arroja el Bienestar Psicológico General., para convertir a puntaje escalar y categoría se utiliza la siguiente tabla de conversión.

Tabla 3

De conversión de puntajes directos a puntajes escalares y categorías de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff, C.

Grado	Categoría	Sub escalas: puntajes directos					Puntaje General
		Propósito de vida	Crecimiento	Dominio Entorno	Autonomía	Relaciones. Positiva	
6	Muy Alto	31 a 36	40 a 42	31 a 36	45 a 48	31 a 36	217 a 234
5	Alto	26 a 30	33 a 39	26 a 30	37 a 44	26 a 30	178 a 216
4	Tendencia Alto	21 a 25	26 a 32	21 a 25	29 a 36	21 a 25	139 a 177
3	Tendencia Bajo	16 a 20	19 a 25	16 a 20	21 a 28	16 a 20	98 a 138
2	Bajo	10 a 15	12 a 18	10 a 15	13 a 20	10 a 15	61 a 97
1	Muy Bajo	6 a 9	7 a 11	6 a 9	8 a12	6 a 9	39 a 60

Validez y confiabilidad:

La validez factorial de la escala original se comprobó mediante Análisis Factorial Confirmatorio (Método de extracción: Máxima verosimilitud. Método de rotación: Normalización Oblimin con Kaiser., empleando el programa AMOS 5.0. Se comprobó su validez a través de la comparación de seis modelos diferentes.

El test de bienestar psicológico fue revisado en el año 2004, por Dirk Van Dierendonck y adaptado a una nueva versión abreviada, desarrollada en castellano en el 2006, por Darío Díaz, Raquel Rodríguez Carvajal, Amalio Blanco, Bernardo Moreno-Jiménez, Ismael Gallardo, Carmen Valle. Se presenta como una buena herramienta para el estudio del bienestar psicológico en el campo de la psicología positiva desde el enfoque paradigmático de la felicidad eudaimónica desarrollado entre otros autores por Carol Ryff (1989a, 1989b; Ryff y Singer, 1998). El nuevo instrumento reduce la longitud de las escalas originales, facilitando su aplicación en diferentes ámbitos como las organizaciones, la intervención social, la promoción de la salud, la gerontología o la psicoterapia, y, a su vez, mejora las propiedades psicométricas de la mayor parte de versiones existentes en inglés.

Para el Presente estudio se ha efectuado la confiabilidad por el método de la consistencia interna utilizando la fórmula Alfa de Cronbach y se encontró un coeficiente de 0.88 que indica que el cuestionario mide dentro de los márgenes de error permitido, tal como se puede ver en la siguiente tabla:

Tabla 4

Fiabilidad de la Escala de Bienestar psicológico de Carol Ryff.

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,882	0,903	39

La validez se revisó utilizando el método de constructo mediante el cual los ítems deben constituir significativamente parte del test y se comprueba cuando las correlaciones de los ítems son significativas y su presencia no disminuye la confiabilidad del test como se puede ver en la siguiente tabla:

Tabla 5

Validez de ítemes por método de constructo

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	175,8349	526,926	0,365	0,418	0,879
2	176,0997	526,365	0,382	0,382	0,879
3	175,9938	531,381	0,269	0,326	0,881
4	176,0903	515,564	0,499	0,503	0,877
5	175,7539	516,711	0,430	0,387	0,878
6	176,4486	509,911	0,477	0,426	0,877
7	175,7414	522,811	0,458	0,427	0,878
8	176,1090	513,985	0,453	0,508	0,877
9	176,3427	515,388	0,477	0,392	0,877
10	175,8131	524,052	0,437	0,469	0,878
11	176,0467	514,170	0,487	0,418	0,877
12	175,6262	523,822	0,327	0,341	0,880
13	175,5109	525,001	0,502	0,453	0,878
14	177,1308	519,420	0,406	0,404	0,878
15	175,8131	526,934	0,381	0,330	0,879
16	175,8287	524,174	0,491	0,522	0,878
17	176,1838	515,550	0,459	0,499	0,877
18	175,9159	528,015	0,273	0,316	0,881
19	176,8474	517,161	0,410	0,318	0,878
20	176,2368	506,756	0,542	0,522	0,876
21	176,5202	524,607	0,206	0,196	0,883
22	176,5545	513,498	0,454	0,430	0,877
23	175,7290	523,686	0,465	0,533	0,878
24	175,7259	522,443	0,471	0,521	0,878
25	175,7850	506,101	0,174	0,167	0,896
26	176,3146	531,323	0,238	0,356	0,881
27	175,8411	527,072	0,402	0,355	0,879
28	175,7539	520,836	0,583	0,592	0,877

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
29	176,4486	521,179	0,348	0,371	0,879

30	175,9969	513,497	0,513	0,410	0,877
16	175,8287	524,174	0,491	0,522	0,878
17	176,1838	515,550	0,459	0,499	0,877
18	175,9159	528,015	0,273	0,316	0,881
19	176,8474	517,161	0,410	0,318	0,878
20	176,2368	506,756	0,542	0,522	0,876
21	176,5202	524,607	0,206	0,196	0,883
22	176,5545	513,498	0,454	0,430	0,877
23	175,7290	523,686	0,465	0,533	0,878
24	175,7259	522,443	0,471	0,521	0,878
25	175,7850	506,101	0,174	0,167	0,896
26	176,3146	531,323	0,238	0,356	0,881
27	175,8411	527,072	0,402	0,355	0,879
28	175,7539	520,836	0,583	0,592	0,877
29	176,4486	521,179	0,348	0,371	0,879
30	175,9969	513,497	0,513	0,410	0,877
31	175,4330	523,596	0,512	0,515	0,878
32	175,7632	507,025	0,669	0,666	0,874
33	175,8318	525,022	0,386	0,399	0,879
34	175,9283	519,854	0,501	0,546	0,877
35	177,4424	538,804	0,076	0,258	0,885
36	176,5888	511,912	0,441	0,424	0,878
37	176,2274	517,045	0,402	0,417	0,878
38	176,4081	529,780	0,212	0,262	0,882
39	175,9221	518,466	0,475	0,527	0,877

Interpretación de la escala

Utilizando la tabla de conversión se puede conocer las características de cada una de las subescalas que se adjunta como descripción:

Descripción: Carol Ryff (1989, 1998) desarrolló un modelo de *Bienestar Psicológico* que puede considerarse precursor de los actuales modelos de Psicología Positiva. Cada dimensión es un índice de bienestar en sí mismo, y no un predictor de bienestar, de ahí que se señalan las consecuencias de mantener niveles óptimos o deficitarios en cada uno de ellos.

Estas dimensiones se relacionan tanto con una mayor satisfacción vital y un mayor bienestar subjetivo.

El instrumento cuenta con un total de seis escalas y 39 ítems a los que los participantes respondieron utilizando un formato de respuesta con

puntuaciones comprendidas entre 1 (totalmente en desacuerdo) y 6 (totalmente de acuerdo).

Características

Carol Ryff, desarrolló un modelo de bienestar psicológico formado por seis dimensiones, así como una escala para medirlas:

1. Autoaceptación. Es una de las características principales del funcionamiento positivo. Las personas con una alta auto aceptación tienen una actitud positiva hacia sí mismas, aceptan los diversos aspectos de su personalidad, incluyendo los negativos, y se sienten bien respecto a su pasado.

Las personas con baja autoaceptación se sienten insatisfechas contigo mismas y decepcionadas con su pasado, tienen problemas con ciertas características que poseen y desearían ser diferentes a como son.

2. Relaciones positivas. Consiste en tener relaciones de calidad con los demás, gente con la que se pueda contar, alguien a quien amar. De hecho, la pérdida de apoyo social y la soledad o aislamiento social aumentan la probabilidad de padecer una enfermedad y reducen la esperanza de vida. Las personas que puntúan alto en esta dimensión tienen relaciones cálidas, satisfactorias y de confianza con los demás, se preocupan por el bienestar de los otros, son capaces de experimentar sentimientos de empatía, amor e intimidad con los demás y entienden el dar y recibir que implican las relaciones. Las personas que puntúan bajo tienen pocas relaciones cercanas, les resulta difícil ser cálidos, abiertos o preocuparse por los demás, están aislados o frustrados en sus relaciones y no están dispuestos a tener compromisos o vínculos importantes con los demás.

3. Propósito en la vida. Es decir, que la vida tenga un sentido y un propósito. Las personas necesitan marcarse metas y definir una serie de objetivos que les permitan dotar a su vida de sentido. Quienes puntúan alto en esta dimensión persiguen metas, sueños u objetivos, tienen la sensación de que su vida se dirige a alguna parte, sienten que su presente y su pasado tienen significado, y mantienen creencias que dan sentido a su vida. Quienes puntúan bajo tienen la

sensación de que la vida no tiene sentido, de que no van a ninguna parte, tienen pocas metas y no tienen creencias que aporten sentido a sus vidas.

4. Crecimiento personal: Consiste en sacar el mayor provecho a sus talentos y habilidades, utilizando todas sus capacidades, desarrollar sus potencialidades y seguir creciendo como persona. Las personas con puntuaciones altas en esta dimensión consideran que están en continuo crecimiento, están abiertas a las nuevas experiencias, desean desarrollar su potencial y habilidades, consideran que han ido mejorando con el tiempo, por lo que reflejan un mayor autoconocimiento y efectividad. Quienes puntúan bajo tienen la sensación de estar atascados, no tienen una sensación de estar mejorando con el tiempo, se sienten aburridos, desmotivados y con poco interés en la vida, e incapaces de desarrollar nuevas actitudes, habilidades, creencias o comportamientos.

5. Autonomía: Consiste en tener la sensación de poder elegir por sí mismo, tomar sus propias decisiones para su vida, incluso si van en contra de la opinión mayoritaria, mantener su independencia personal y sus convicciones. Las personas con mayor autonomía son más capaces de resistir la presión social y regulan mejor su comportamiento desde el interior (en vez de ser dirigidos por otros), son más independientes y se evalúan a sí mismos en función de estándares personales. Las personas con baja autonomía están preocupadas por las evaluaciones y expectativas de los demás y se dejan influir o guiar por ellas, toman sus decisiones en base a las opiniones de los demás y se conforman ante la presión social, actuando y pensando en base a lo que los demás esperan de ellos.

6. Dominio del entorno. Hace referencia al manejo de las exigencias y oportunidades de su ambiente para satisfacer sus necesidades y capacidades. Las personas con un alto dominio del entorno poseen una mayor sensación de control sobre el mundo y se sienten capaces de influir en el ambiente que las rodea, hacen un uso efectivo de las oportunidades que les ofrece su entorno y son capaces de crear o escoger entornos que encajen con sus necesidades personales y valores. Las personas con bajo dominio del entorno tienen problemas para manejar los asuntos de la vida diaria, se sienten incapaces de mejorar o cambiar su entorno, no son conscientes de las oportunidades de su

entorno ni las aprovechan y piensan que no tienen ningún control sobre su ambiente.

Nombre Original: Test de Carol Ryff de Bienestar Psicológico

Procedencia: Estados Unidos

Administración. Individual o colectiva

Duración: Entre 30 y 45 minutos, aproximadamente.

Como se puede ver en un repaso minucioso todos los ítemes contribuyen con la medición del bienestar psicológico.

TEST DE MOTIVACIÓN LABORAL DE WARR, COOK Y WALL

Nombre original: Test de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall

Procedencia: Estados Unidos

Administración: Individual o colectiva

Duración: Entre 30 y 45 minutos, aproximadamente

Objetivo: Medir la motivación en sus dos componentes (intrínseca y extrínseca).

Validez y confiabilidad: El coeficiente de fiabilidad toma un valor de 0,9395 para los incidentes críticos satisfactorios y de 0,9607 para los insatisfactorios. Este índice puede considerarse aceptable si su valor es superior a 0,70 por lo que según este criterio la fiabilidad puede considerarse aceptable.

Descripción: La Escala General de Satisfacción (Overall Job Satisfaction) fue desarrollada por Warr, Cook y Wall en 1979.

Estructura, está formada por 16 ítemes distribuidos en dos tipos de motivación::

Sub escala de factores intrínsecos: aborda aspectos como el reconocimiento obtenido por el trabajo, responsabilidad, promoción, aspectos relativos al contenido de la tarea, etc. Esta escala está formada por siete ítems (números 2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14).

Subescala de factores extrínsecos: indaga sobre la satisfacción del trabajador con aspectos relativos a la organización del trabajo como el horario, la remuneración, las condiciones físicas del trabajo, etc. Esta escala la constituyen ocho ítems (números 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15).

Características:

La escala se sitúa en la línea de quienes establecen una dicotomía de factores y está diseñada para abordar tanto los aspectos intrínsecos como los extrínsecos de las condiciones de trabajo.

Las características de esta escala son las siguientes:

-Es una escala que operacionaliza el constructo de satisfacción laboral, reflejando la experiencia de los trabajadores de un empleo remunerado.

-Recoge la respuesta afectiva al contenido del propio trabajo.

3.4. RECOLECCIÓN DE DATOS.

Se solicitó la autorización de la jefatura del programa educativo de la Universidad Privada con sede en Lima para el desarrollo de la presente investigación. Para coordinar tiempos de disponibilidad. Se solicitó a cada estudiante el consentimiento informado.

Se aplicaron los instrumentos de recolección de datos en un solo momento, de forma anónima.

Se cuidó que los examinados se sientan cómodos con la situación de examen y comprendieran la forma de cumplimentar los cuestionarios, se debe informar que no hubo inconveniente sino por lo contrario colaboración de parte de los examinados y autoridades.

CAPITULO IV : RESULTADOS Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

En el presente capítulo se presenta los resultados en dos grandes secciones empezando por los descriptivos de cada una de las variables, seguido por la revisión si los datos se distribuyen conforme a la normal estadística para luego efectuar el análisis de hipótesis correspondiente a las correlaciones entre la motivación laboral y el bienestar psicológico como también con cada una de sus dimensiones. La segunda sección corresponde al análisis de resultados:

4.1 DESCRIPTIVOS

El propósito del este análisis consiste en mencionar las características de la muestra estudiadas en cada una de las variables por correlacionar, de modo que se pueda identificar las categorías en las que se ubican los examinados y sobre esta base encontrar lo que resulta necesario estudiar con mayor profundidad o también asumir medidas correctivas.

LA MOTIVACION LABORAL

La motivación como proceso interno de impulsores selectivos para la acción, que se inicia bajo condiciones de privación o de carencia primaria o secundaria, los primeros vinculados con la supervivencia urbanística, y la segunda con la supervivencia social también conocido como la satisfacción de las necesidades secundarias, que en el presente caso los impulsores de conformidad con la teoría asumida son extrínsecas que tiene que ver con el entorno y condiciones laborales y la intrínseca con el sentido de autorrealización con la tarea o función desempeñada, los datos obtenidos ubican a la muestra en una media de 4.29 para la motivación extrínseca, de 4.28 para la intrínseca y para la motivación total en 4.3. estas medias vienen de una escala de seis grados donde el grado 1 significa muy baja motivación, el

extremo 6 muy alta motivación, la ubicación en el grado 4, indica que la muestra examinada se encuentra en la categoría de tendencia alta, resultado que no es totalmente alentador porque, si vemos los valores de la mediana, también se encuentran en la categoría 4, dato que nos indica que el 50% de los examinados se encuentran en la categoría 4 a más y el otro 50% en la categoría de 3 a menos. Se interpreta que tenemos un grupo que por cada sujeto motivado hay un sujeto no motivado, como organización encontramos un grupo ambivalente motivacionalmente.

Tabla 6

Medidas de tendencia central de la motivación laboral

	Motivación Extrínseca	Motivación Intrínseca	Motivación Laboral
Media	4,29	4,28	4,3
Mediana	4,25	4,38	4,31
Moda	4,13	4	4,19
C. de asimetría	-0,7	-0,7	-0,6
Rango	6	6	6
Mínimo	1	1	1
Máximo	6	6	6
Suma	1378	1373	1381
Cuenta	321	321	321

Para visualizar lo descrito en la tabla anterior se ha elaborado un dispersograma de las medias correspondiente a la categoría que caracteriza al grupo en la motivación extrínseca, intrínseca y laboral, que se puede ver a continuación-

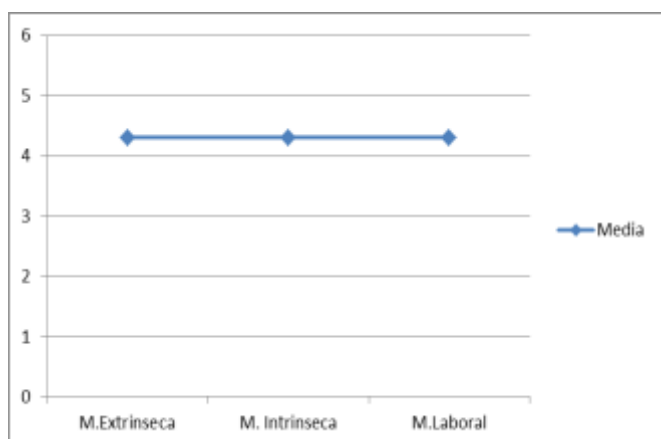


Figura 1 Representación de la motivación laboral

Además para precisar la tasa de examinados que se ubican en cada una de las categorías, se ha tabulado el número de examinados que se ubican en cada categoría y se ha calculado el porcentaje que facilita la lectura y localización de

las categorías con menor o mayor concentración, que facilita la decisión si justifica o no el abordaje correctivo.

En esta figura se lee que el 84% se muestra mejor en la motivación extrínseca, asociada a condiciones de trabajo; sin embargo hay un 17% que presentan insatisfacción, si bien no es significativo puede considerarse para disminuir este porcentaje, porque depende más de agentes externos.

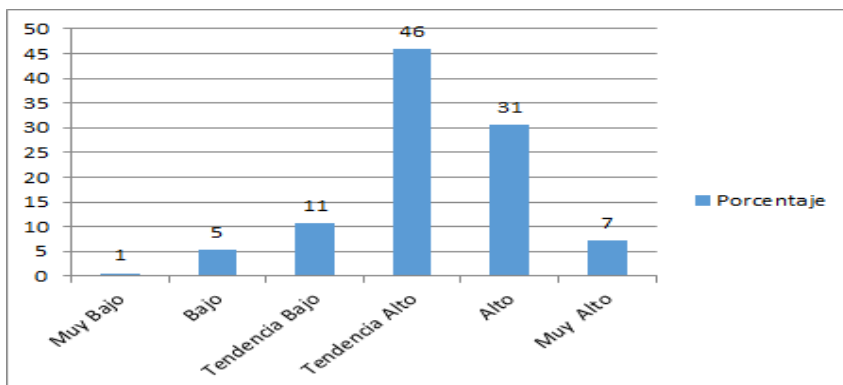


Figura 2. Barras porcentuales de la distribución de examinados por categoría en la motivación extrínseca.

En la siguiente figura, en relación a la motivación intrínseca se lee que el 79% se localiza hacia el lado de la categoría positiva, el 21% restante no se siente satisfecho con la tarea y funciones que su trabajo demanda.

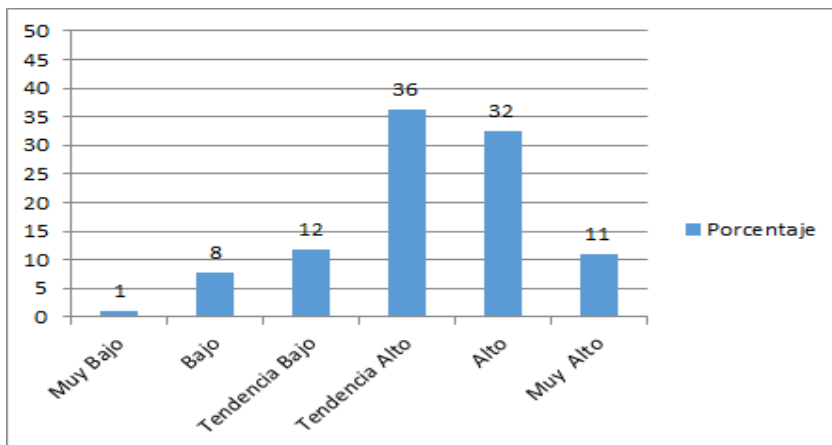


Figura 3. Barras porcentuales de la distribución de examinados por categoría en la motivación intrínseca

En la siguiente figura, se puede observar la distribución porcentual por categorías de respuestas respecto a la motivación laboral, se observa que el 80% presenta disponibilidad acompañada de satisfacción con su trabajo, por lo que se deduce que se trata de un grupo saludable motivacionalmente, el 20%

que presentan insatisfacción no es de extrema preocupación puesto que solo el 4 % presentar acentuada insatisfacción.

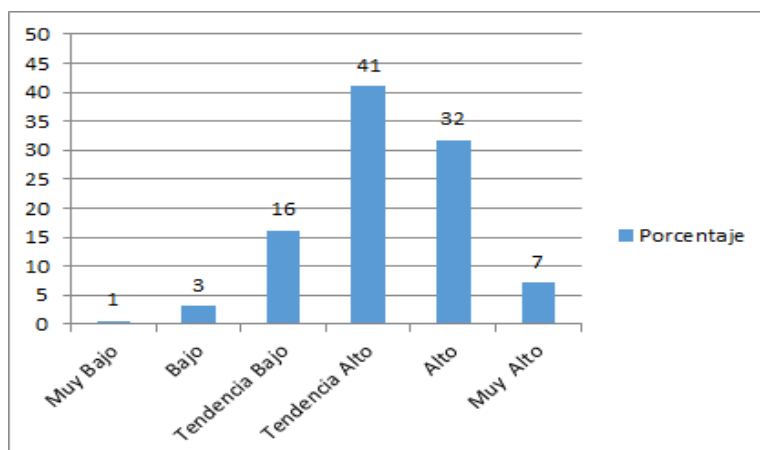


Figura 4. Barras porcentuales de la distribución de examinados por categoría en la motivación laboral

EL BIENESTAR PSICOLOGICO

El bienestar psicológico es la capacidad que las personas poseemos en algún grado acerca de cuan bien es el significado de nuestra vida que de acuerdo a los enfoques diferentes varían, para Ryff., los evalúa en seis subescalas y un resultado general: cada una en seis grados de respuesta que sirve para ubicar la categoría de percepción de bienestar psicológico del examinado, habiendo encontrado:

a. En las escalas de propósito de vida, dominio de entorno, autonomía y auto aceptación las medias aritméticas se encuentran por encima de 4.5 al igual que el valor de la mediana, datos que nos dicen que la muestra examinada en estas escalas se encuentran en la categoría de percepción positiva, confirmada con la media general.

b. Las escalas de crecimiento, y relación positiva se encuentran en la categoría 4 que equivale a una percepción con tendencia positiva, en estas escalas el grupo ese vuelve ambivalente, debido que un 50% es de tendencia negativa a negativa y lo contrario para el otro 50%. Este dato indica que la escalas de crecimiento, relaciones positivas debe considerarse en próximos estudios, tal como se puede ver en la siguiente tabla.

Tabla 7

Medidas de tendencia central de las escalas del bienestar psicológico

	Propósito de vida	Crecimiento	Dominio Entorno	Autonomía	Relación Positiva	Auto Aceptación	Bienestar Psicológico
N	321	321	321	321	321	321	321
Media	4,67	4,39	4,75	4,7	4,45	4,87	4,63
Mediana	4,67	4,43	4,83	4,75	4,5	4,83	4,64
DS	0,73	0,74	0,77	0,63	0,8	0,89	0,6
Varianza	0,54	0,55	0,59	0,4	0,64	0,79	0,36
Asimetría	-0,5	-0,2	-1	-0,5	-0,4	5,69	-0,3
Rango	4	4	5	4	4	3	4
Mínimo	2	2	1	2	2	3	3
Máximo	6	6	6	6	6	6	6

La figura es el dispersograma en base a las medias aritméticas obtenida para cada una de las escalas del Bienestar Psicológico de Ryff,C., en la que destaca la localización en dirección al grado 4 de la escalas de crecimiento y relaciones positivas.

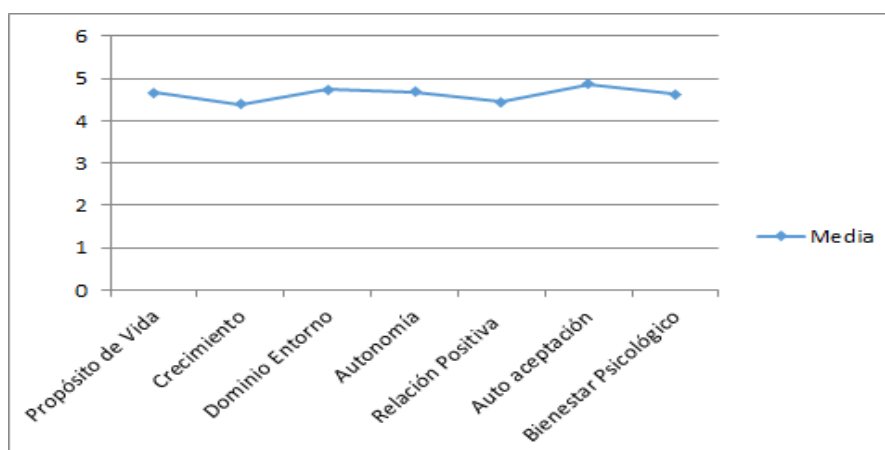


Figura 5 Representación de las escalas del bienestar psicológico

En la secuencialidad de figuras de barras porcentualizadas que a continuación se describen corresponde a la distribución de la muestra en cada una de las seis categorías de las escalas:

a. En la escala propósito de vida el 96% de los examinados se encuentra en la categoría de tendencia alto a muy alto, el 6% ubicado en la categoría tendencia negativa bajo a bajo, podría asociarse a factores depresivos que la institución en programas de prevención podría considerar.

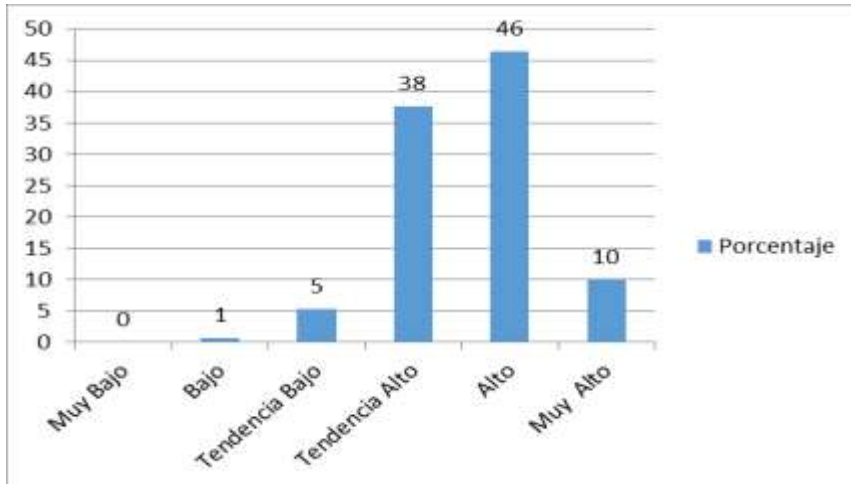


Figura 6. Barras porcentuales de la distribución de examinados por categoría en la escala propósito de vida.

b. En la escala crecimiento, en esta subescalas solo el 38% se encuentra en la categoría alta as, el 43% se encuentra en tendencia a alto, debemos recordar que esta categoría recibe una carga de bajo bienestar que acumulan al a8 % tal como se puede ver en la siguiente figura.

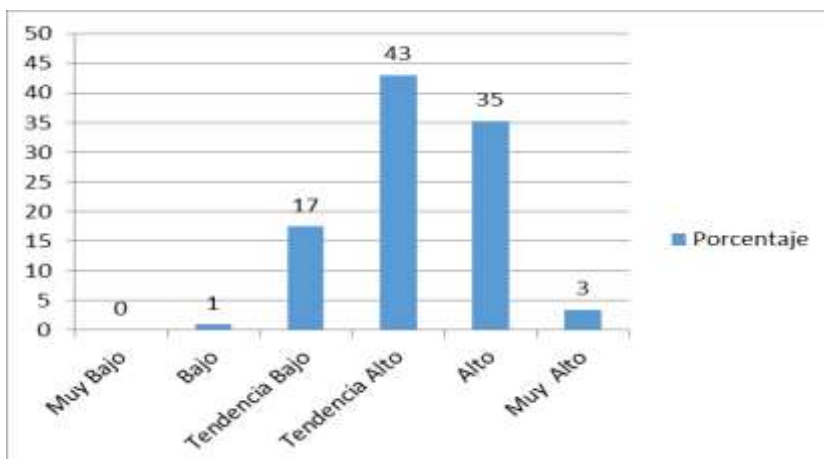


Figura 7. Barras porcentuales de la distribución de examinados por categoría en la escala crecimiento del bienestar psicológico

c. En la escala dominio del entorno, se encuentra que el 50% se encuentra en el grado que significa alto a muy alto, sin embargo el otro 50% va desde tendencia positiva hasta una percepción de muy bajo crecimiento, dato que también es necesario tener en cuenta en las labores propias de la planificación en salud institucional.

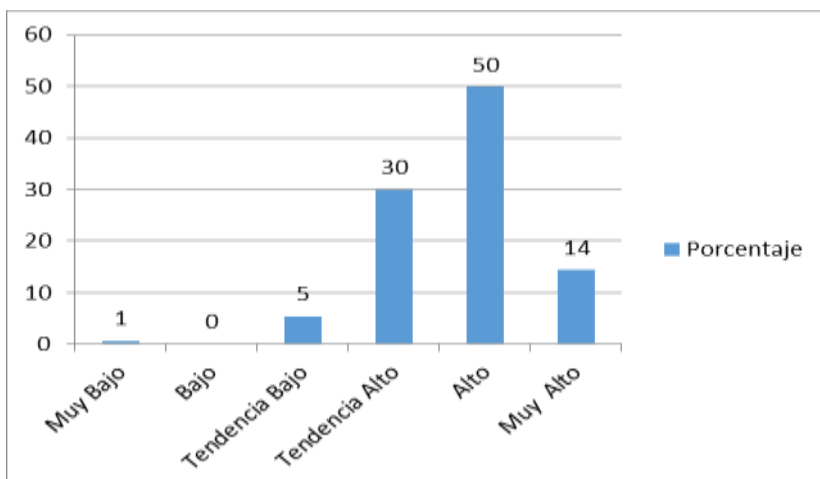


Figura 8. Barras porcentuales de la distribución de examinados por categoría en la escala dominio de entorno del bienestar psicológico

d. En la escala autonomía se encuentra una distribución porcentual por categorías donde más del 54% presentan percepción palta a muy alta, el complemento constituido por el 46% se distribuyen en las categorías tendencia positiva hasta bajo, este porcentaje es un indicador de la necesidad de considerar la formación integral en las instituciones educativas sin importar el nivel.

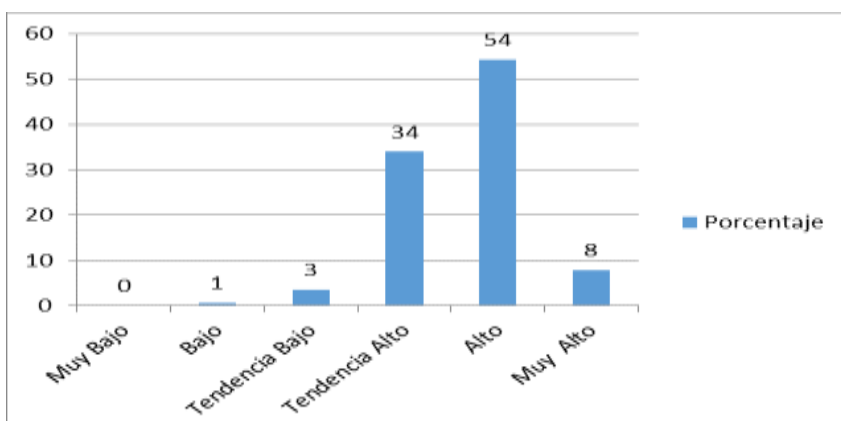


Figura 9. Barras porcentuales de la distribución de examinados por categoría en la escala autonomía del bienestar psicológico

e. En la escala relaciones positivas, el 49% se ubica en la categoría alto a muy alto, el 51% se encuentra desde la categoría tendencia positiva hasta la categoría de baja percepción de relaciones positivas, hecho que si bien la percepción se inclina hacia la percepción positiva tenemos un porcentaje equivalente a la mitad que presenta ambivalencias.

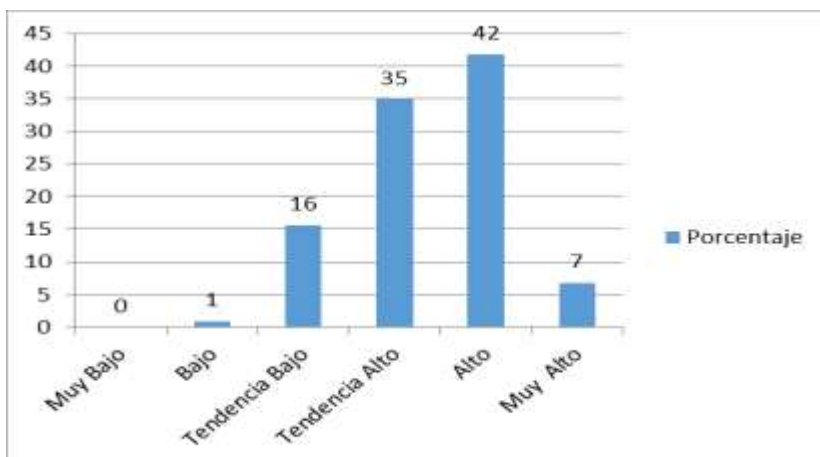


Figura 10. Barras porcentuales de la distribución de examinados por categoría en la escala de relaciones positivas del bienestar psicológico

f. La percepción de la Auto aceptación es la mejor en el grupo el 69% se ubica en los grados 5 y 6, que dice que corresponde a la categoría alto y muy alto, solo el 31% oscila entre las categorías tendencia alto hasta tendencia bajo, no se ha registrado a ningún examinado, en categoría inferior, siendo esta escala la principal fortaleza del grupo en estudio.

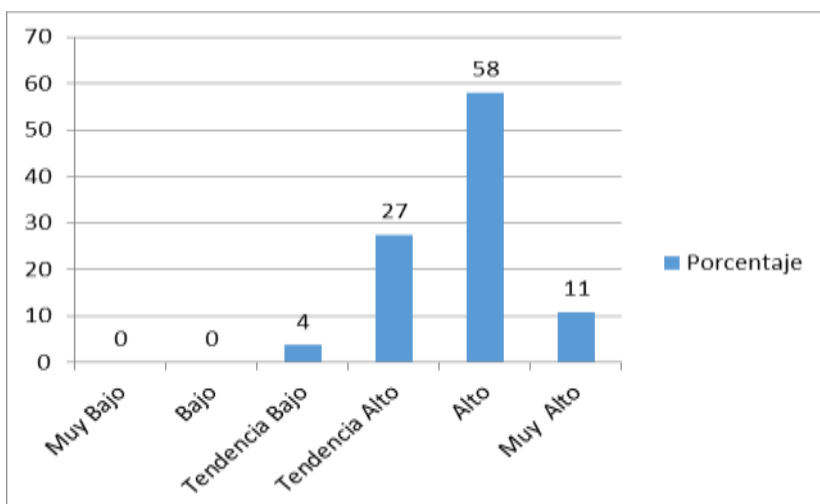


Figura 11. Barras porcentuales de la distribución de examinados por categoría en la escala auto aceptación del bienestar psicológico.

g. En la escala general se encontró que el 53% tienen percepción alto a muy alto del bienestar psicológico, el 42% se ubica en la categoría tendencia positiva y solo el 6% en tendencia negativa a bajo, por lo hallado la percepción del bienestar psicológico de la muestra examinada es muy adecuada, los porcentajes que requieren de atención no son mayores del 6 %.

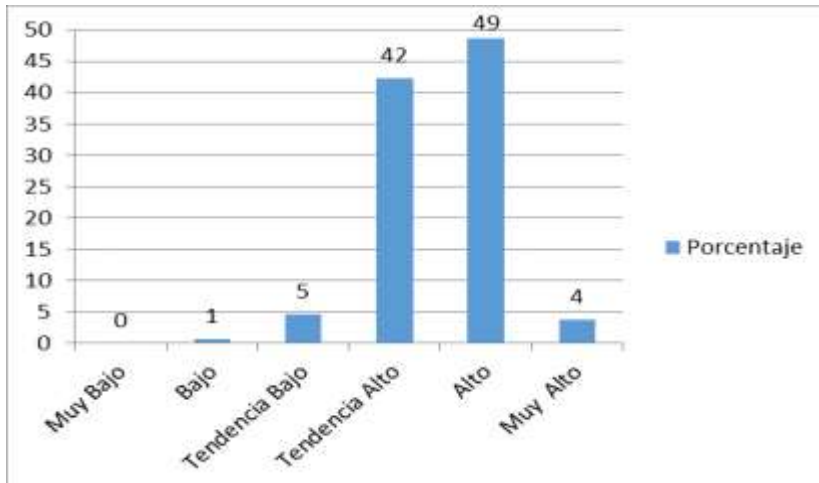


Figura 12 Barras porcentuales de la distribución de examinados por categoría en la escala de bienestar psicológico.

NORMALIDAD ESTADÍSTICA DE LOS DATOS

Este análisis es necesario para confirmar si a pesar del tamaño de la muestra es necesario el uso de estadísticos no paramétricos, para lo cual se ha utilizado el procedimiento de Kolmogorov-Smirnov para datos de las dos variables estudiadas.

Motivación Laboral

Los valores obtenidos en la prueba de normalidad producen significaciones asintóticas menores del 0.05, razón por la cual no se puede rechazar la hipótesis nula que nos dice de la ausencia de diferencia entre los modelos, para aceptar la afirmación que la diferencia es significativa por tanto los datos no se comportan conforme al modelo estocástico de la normal estadística como se puede ver en la siguiente tabla:

Tabla 8

Prueba de Kolmogorov y Smirnov para datos de motivación laboral

		Extrínseca	Intrínseca	M. Laboral
N		321	321	321
Parámetros normales ^{a,b}	Media	4,2932	4,2757	4,3020
	Desviación estándar	0,94266	1,10119	0,95134
Máximas diferencias extremas	Absoluta	0,092	0,111	0,065
	Positivo	0,042	0,043	0,028
	Negativo	-0,092	-0,111	-0,065
Estadístico de prueba		0,092	0,111	0,065
Sig. asintótica (bilateral)		,000 ^c	,000 ^c	,002 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Bienestar Psicológico

Se realizó el mismo análisis con datos de cada una de las escala y para el test total de Riff. C., y también se ha encontrado que para todas las escalas los valores asintóticos son menores de 0.05, lo cual indica que los datos no se distribuyen conforma a la normal estadística, con excepción del test total, por lo que se ha decidido trabajar con un estadístico de correlación no paramétrica.

Tabla 9

Prueba de Kolmogorov y Smirnov para datos de bienestar psicológico

		Propósito de vida	Crecimiento	Dominio Entorno	Autonomía	Relación. Positiva	Auto Aceptación	Bienestar Psicológica
N		321	321	321	321	321	321	321
Parámetros normales ^{a,b}	Media	4,6672	4,3947	4,7492	4,6951	4,4502	4,8671	4,6340
	Desviación estándar	0,73154	0,73921	0,76559	0,63234	0,80035	0,88780	0,59945
Máximas diferencias extremas	Absoluta	0,095	0,087	0,099	0,095	0,093	0,138	0,038
	Positivo	0,052	0,062	0,051	0,060	0,048	0,138	0,028
	Negativo	-0,095	-0,087	-0,099	-0,095	-0,093	-0,103	-0,038
Estadístico de prueba		0,095	0,087	0,099	0,095	0,093	0,138	0,038
Sig. asintótica (bilateral)		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,200 ^{c,d}

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

PRUEBA DE HIPOTESIS

Para determinar si la variable motivación laboral y la percepción del bienestar psicológico están correlacionados, se ha seleccionado el coeficiente de correlación Rho de Spearman, para el cálculo de la intensidad y dirección de las correlaciones, y para decidir si el coeficiente hallado es o no producto del azar se utilizó la prueba t para correlaciones, de un error alfa mínimo del 0,05 y un nivel de confianza del 0.95, de modo que un coeficiente no es producto del azar solo si la valoración asintótica es igual o menor del 0.05 de margen de error.

El resultado de aplicar las correlaciones de Spearman para los puntajes totales y luego entre los puntajes de la motivación extrínseca e intrínseca con cada una de las escalas del bienestar psicológico se presenta a continuación:

Relación de la motivación laboral y el bienestar psicológico en trabajadores que estudian en un Programa por experiencia profesional en una Universidad Privada con sede en Lima

Para este resultado se correlacionaron los puntajes totales de la motivación laboral con el puntaje total de la percepción del bienestar psicológico, el coeficiente hallado fue de 0.232, que resulta muy significativo aún para el 0.0001, de margen de error por tanto ambas variables están relacionadas con una dirección directa positiva, cuando aumenta una variable la otra también sube, tal como se puede ver en la siguiente tabla

Tabla 10

Coeficiente Rho de Spearman de la Motivación laboral y el bienestar psicológico.

		Motivación Laboral
Bienestar Psicológico	Coeficiente Rho de Spearman	0.232**
	Significación (bilateral)	0.000
	N	321

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Para visualizar como han interactuado los datos en cada examinado, se elaboró la figura de dispersión de datos en cuyo eje horizontal se representó. Los puntajes escalares del test total de la variable motivación laboral (E_To_MO) y en el eje vertical los valores del test de Bienestar Psicológico (E_Tbi)

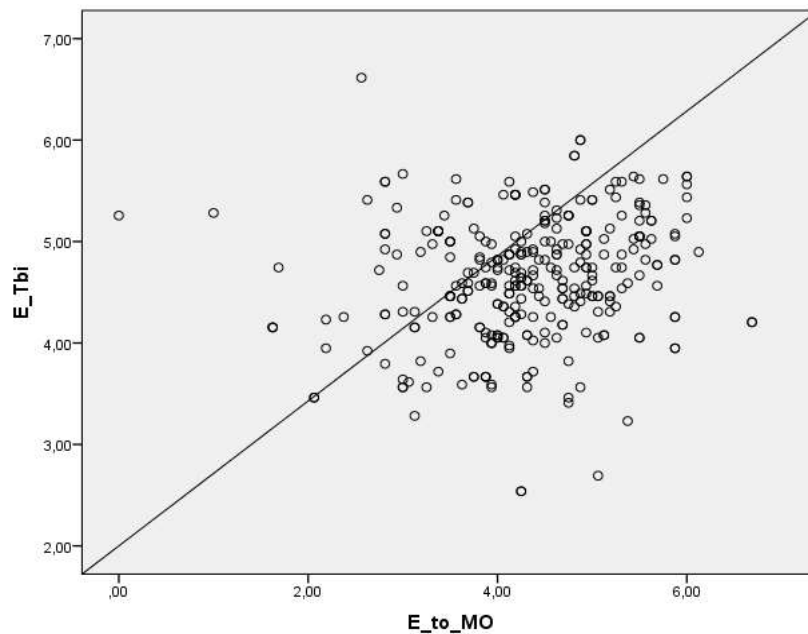


Figura 13 Dispersión de puntajes correspondiente a la motivación laboral (E_to_MO) con el Bienestar Psicológico (E_Tbi)

La motivación extrínseca y las escalas del bienestar psicológico

Las puntuaciones ordinales de la motivación extrínseca se correlacionaron con cada una de las escalas del bienestar psicológico encontrando:

- a. Las seis sub escalas del bienestar psicológico se correlacionan significativamente con la motivación extrínseca, cuya dirección positiva indica, que cuando una variable aumenta la otra también lo hace y a la inversa, confirmando lo hallado en el análisis general.

b. El mínimo de correlación encontrada ha sido de 0.139, correspondiente a la escala propósito de vida y relaciones positivas con un coeficiente de 0.151, y con dominio del entorno 0.174, la intensidad cuyos valores son bajos sin embargo resultan significativos, hecho que indica que estas variables interactúan afectándose mutuamente pero no con alta determinación.

c. Las escalas con coeficientes mayores han sido: con autonomía 0.257, con crecimiento 0.205 y con auto aceptación 0.179, que resulta lógico por el significado que estas escalas implican.

d. Los resultados nos indican que la motivación extrínseca es decir aquella que es regulada por motivos externos, como las comodidades en la infraestructura laboral, el entorno de compañeros y las relaciones con la autoridad puede incrementar el bienestar psicológico y viceversa, por ello la intervención en el ámbito laboral puede considerar una o la otra, según las condiciones y facilidades para la aplicación de programas pertinentes para incrementar estas variables hacia una aprendizaje de vida para tratar y ejecutar con optimismo y seguridad personal, donde las experiencias pasadas por más aversivas que hayan podido ser, se superen con actitudes de tolerancia personal y responsabilidades compartidas, tal como se puede ver en la siguiente tabla:

Tabla 11

Coeficiente Rho de Spearman de la Motivación laboral extrínseca para cada una de las escalas de bienestar psicológico.

		Motivación Extrínseca
Propósito de vida	Coeficiente Rho de correlación	,139*
	Sig. (Bilateral)	0,013
	N	321
Crecimiento	Coeficiente Rho de correlación	,205**
	Sig. (Bilateral)	0,000
	N	321
Dominio de entorno	Coeficiente Rho de correlación	,174**
	Sig. (Bilateral)	0,002
	N	321
Autonomía	Coeficiente Rho de correlación	,257**
	Sig. (Bilateral)	0,000
	N	321
Relación Positiva	Coeficiente Rho de correlación	,151**
	Sig. (Bilateral)	0,007
	N	321
Auto aceptación	Coeficiente Rho de correlación	,179**
	Sig. (Bilateral)	0,001
	N	320
Bienestar Psicológico	Coeficiente Rho de correlación	,225**
	Sig. (Bilateral)	0,000
	N	321

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La motivación intrínseca y las escalas del bienestar psicológico

La búsqueda de la realización laboral o funcional por lo satisfactorio que resulta, guarda correlación significativa con todas las escalas del bienestar psicológico de la forma siguiente:

- a. Las escalas Relaciones positivas registran con la motivación intrínseca un coeficiente de 0.15, con Crecimiento de 0.16.5, con autoaceptación de 0.163, con propósito de vida de 0.184 y con dominio del entorno de 0.188, si bien las intensidades son bajas, pero resultan significativas, indicando que estas variables se afectan recíprocamente.
- b. La escala de autonomía presenta el mayor coeficiente de correlación, 0.266, que es coherente porque se espera que a mayor autonomía haya mayor satisfacción con la tarea o función, tal como se puede ver en la siguiente tabla.
- c. Por el número de correlaciones cuyas intensidades son menores de 0.25, se deduce que la motivación intrínseca y el bienestar psicológico son variables que de trabajarse en capacitación o intervención, se encontrará mayor dificultad porque el regulador está en el mismo individuo, cuya vinculación con los factores del bienestar corresponden también al lado subjetivo de éstas, resultando factores de trabajo más individuales que colectivos, donde las políticas organizacionales tendrían muy poca incidencia.

El manejo debe considerar el proceso de selección en función a la tarea o responsabilidades, siempre que ésta resulte determinante para la productividad, puesto que la alta motivación intrínseca hace que el colaborador centre su actividad en el logro de un trabajo cada vez más eficiente y eficaz, que resulta de mayor dificultad de manejo que la motivación extrínseca, tal como se puede ver en la siguiente tabla.

Tabla 12

Coeficiente Rho de Spearman de la Motivación laboral intrínseca cada una de las escalas de bienestar psicológico.

		Motivación Intrínseca
Propósito de vida	Coeficiente Rho de correlación	,184**
	Sig. (Bilateral)	0,001
	N	321
Crecimiento	Coeficiente Rho de correlación	,165**
	Sig. (Bilateral)	0,003
	N	321
Dominio de entorno	Coeficiente Rho de correlación	,188**
	Sig. (Bilateral)	0,001
	N	321
Autonomía	Coeficiente Rho de correlación	,266**
	Sig. (Bilateral)	0,000
	N	321
Relación Positiva	Coeficiente Rho de correlación	,150**
	Sig. (Bilateral)	0,007
	N	321
Auto aceptación	Coeficiente Rho de correlación	,163**
	Sig. (Bilateral)	0,003
	N	320
Bienestar Psicológico	Coeficiente Rho de correlación	,223**
	Sig. (Bilateral)	0,000
	N	321

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

4.2. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Según Herzberg, la teoría de los dos factores de motivación afirma que la satisfacción en el cargo es función del contenido o de las actividades retadoras y estimulantes de la posición o rol que la persona desempeña.

Los factores de higiene engloban a todas las condiciones ambientales en el cual se desenvuelve la persona y apunta a las variables del contexto donde desempeña tareas, las cuales se pueden ver condicionadas de acuerdo a factores como el sueldo, la política de empresa, el ambiente físico, las relaciones laborales, la supervisión, el status y la seguridad laboral.

En tanto los factores de motivación propiamente se encuentran vinculados con aspectos más profundos del puesto específico, relacionado con características que posee el individuo, permitiendo una filiación de la persona para con la empresa en una magnitud significativa como son los logros, el reconocimiento, la independencia laboral, la promoción, el crecimiento, la consolidación y la madurez.

Del mismo modo, la autora Carol Ryff desarrolló un modelo de bienestar psicológico que sostiene que el funcionamiento humano óptimo se circunscribe bajo la cantidad de emociones positivas del individuo, los cuales proponen el bienestar subjetivo a través de seis sub escalas: autoaceptación, relaciones positivas, propósito de vida, crecimiento personal, control ambiental, autonomía.

Por tanto, el presente estudio demuestra que cada subescala sostiene una correlación significativa en relación con la motivación extrínseca e intrínseca permitiendo ofrecer un indicador de bienestar del individuo que señala los niveles de satisfacción vital y bienestar subjetivo de la población muestral.

Así también los resultados del presente estudio confirman las afirmaciones de Meza (2011), en su tesis de licenciatura para la cual utilizó la escala de Bienestar Psicológico de Ryff (1989), encontrando correlaciones positivas y significativas en todas las áreas del Bienestar Psicológico y las dimensiones de Satisfacción.

El presente estudio también coincide con las afirmaciones de Salas (2010), quien demostró la relación entre el Bienestar Psicológico y el Síndrome de “quemado laboral” (Burnout) por lo cual realizó una evaluación con un diseño Descriptivo Correlacional, la cual midió Bienestar Subjetivo, Bienestar Material, Bienestar Laboral, Relaciones de Pareja y agotamiento.

Así también el análisis de la presente investigación fortalece las afirmaciones de Cifre (1999) quien desarrolló un estudio sobre Bienestar Psicológico, obteniendo como resultado variables como la salud mental, y variables ambientales que afectan las condiciones del individuo en su trabajo.

En la misma línea Freyre, C. (2014), afirmó a través de su estudio para la obtención de su tesis doctoral en el bienestar psicológico en los estudiantes universitarios; que las dimensiones de bienestar subjetivo que propone Ryff, realzan las condiciones de crecimiento personal para mejorar las estrategias de afrontamiento.

Por tanto lo que afirman los autores, fortalecen los datos de la presente investigación puesto que los resultados permiten conocer el grado de motivación extrínseca e intrínseca en correlación con el bienestar psicológico de la población muestral, confirmando que la motivación laboral extrínseca se encuentra relacionada con las seis subescalas del bienestar psicológico cuya correlación significativa afirma que la conducta se encuentra condicionada a los factores ambientales y físicos del individuo.

Asimismo la motivación intrínseca se encuentra relacionada con las 6 subescalas del bienestar psicológico demostrando una correlación significativa que sostiene que cuando se presta especial atención a las características individuales del individuo, buscando su autorrealización personal, ocurren conductas significativas en gran magnitud, éstas pueden permitir que el sujeto escale su grado de satisfacción y motivación con respecto a su percepción de logro y consolidación profesional, permitiendo filiación laboral con la empresa.

CAPÍTULO V : CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Luego del análisis de resultados y a la luz de los datos obtenidos se llega a lo siguiente:

- La motivación laboral y el bienestar psicológico son dos variables que se encuentran correlacionadas significativamente y con dirección positiva. Por tanto se concluye que ambas variables presentan estrecha relación, y mutua dependencia, por lo que ambas se complementan y ayudan a conservar la conducta, satisfacer intereses personales a través de las recompensas, impulsar nuevas metas y comprender el entorno.
- La motivación laboral extrínseca se encuentra relacionada con las seis escalas del bienestar psicológico cuya dirección positiva dice que cuando una variable sube la otra también lo hace. Los resultados permiten concluir que la motivación extrínseca permite conseguir intereses y recompensas por las consecuencias de la acción en sí, las cuales permiten alcanzar en un nivel significativo de crecimiento, relaciones interpersonales, propósito de vida, autonomía, autoaceptación y dominio del entorno.
- La motivación intrínseca y las escalas del bienestar psicológico se encuentra significativamente correlacionadas y con dirección positiva, por lo se espera que al aumentar una variable aumente también la otra y a la inversa.

Los resultados permiten confirmar que la motivación intrínseca ejerce influencia sobre las variables de crecimiento, relaciones interpersonales, propósito de vida, autonomía, autoaceptación y dominio del entorno por lo que al estimular la ejecución de las tareas y satisfacer las características de la actividad laboral se reforzará e incrementará la motivación extrínseca.

RECOMENDACIONES

- Los resultados han demostrado la necesidad de mantener la motivación en una acción permanente del docente, para lo cual se recomienda enfatizar en la malla curricular la motivación como un eje transversal, a fin que durante la planificación y durante la ejecución de la enseñanza aprendizaje la acción docente refuerce los motivos de los estudiantes para que actúen como impulsores de su actividad académica.
- Se recomienda insertar un programa de tutoría estudiantil en la población del programa Estudios Profesionales por Experiencia Laboral Certificada- EPEL, con el fin de desarrollar programas de motivación laboral, que permitan afianzar la empleabilidad laboral.
- Dado que el Programa EPEL convoca a adultos jóvenes, con experiencia laboral asociado a un determinado campo profesional, con la posibilidad de incorporarlos como estudiantes para alcanzar metas profesionales, se recomienda a la universidad planificar e implementar otras especialidades por la repercusión positiva que ha tenido en cuanto demanda y el impacto sobre el bienestar psicológico percibido, con consecuencias positivas para el país y para la institución universitaria.

- Se recomienda a la universidad, elaborar y ejecutar, extracurricularmente programas de motivación laboral para atender las variables de crecimiento personal y relaciones interpersonales de esta forma los estudiantes se sentirán compensados psicológicamente, desarrollando tanto su bienestar psicológico como su calidad de vida, asegurando continuidad y baja deserción que repercutirá en el logro de las metas institucionales.
- Se recomienda la implementación de un programa de evaluación de la motivación socio-personal, en la población estudiantil del centro de estudios, que permita identificar las fortalezas y debilidades, con el objeto de estimular la motivación intrínseca y extrínseca de los alumnos, a través de un sistema de mentoría que permita realizar el monitoreo y seguimiento de las necesidades educativas del alumnado, ofreciéndole los servicios de consejería y coaching para el logro de habilidades de empleabilidad con sus respectivas habilidades blandas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anguas, A.M. (2011). Bienestar subjetivo y satisfacción con la vida de familia en adolescentes mexicanos de bachillerato. *Revista Iberoamericana*. 19 6+++ (2) , 17-26.
- Alterio, G y Pérez, H (2000). Inteligencia Emocional. Teoría y praxis en educación. *Revista Iberoamericana de Educación. La revista de la Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado" de Venezuela*. 1-5
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional: En Busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas*. Recuperado de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/231/>
- Arita, B. Y. (2005). La capacidad y el bienestar subjetivo como dimensiones de estudio de la calidad de vida. *Revista Colombiana de Psicología*, 14, 73-79.
- Arnau, I. (1973). *Motivación y conducta. Revisión y bases para una conceptualización científica de la motivación*. (Tesis de doctorado inédita) Universidad de Barcelona, España.
- Bandura (1977). *Teoría del aprendizaje Social*. Madrid: Espasa Libros.
- Bower, G. (1981). Mood and memory. *American Psychologist*. 36, 129-148.
- Brunet, L (1999). *El clima del trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias*. México DF: Editorial Trillas.
- Casullo, M. (2002). *Evaluación del Bienestar Psicológico en Iberoamérica*. Buenos Aires: Paidós.

- Chiavenato, I. (2009). *Administración de capital humano en las organizaciones Recursos Humanos*. México DF: McGraw Hill.
- Cifre, E (1999). *Bienestar Psicológico, características del trabajo y nuevas tecnologías. Validación y ampliación del modelo vitamínico de Warr* (Tesis inédita de doctorado). Castellón. Universitat Jaime I. Consultado en <http://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/10523/cifre.pdf?sequence=1>.
- Colvin, M. & Rutland, F. (2008). Is Maslow's Hierachy of Needs a Valid Model of Motivation. Lousiana Tech University. *Revista Business*. Documento en línea consultado el 15 abril de 2015. <http://www.business.latech.edu>.
- Csikszentmihalyi, M. (1998). *Aprender a fluir*. Barcelona: Kairós.
- Cummins, E; Pallant, V; Shelley, P, & Misajon (2000). *Avances en la comprensión de vida subjetiva. Intervención psicosocial*. Nueva York:Prentice Hall.
- Darwin, C. (1859). *On the Origin of Species by means of Natural Selection*. London: Murray.
- Dessler, G (1993). *Organización y administración*. Nueva York: Prentice Hall.
- Diener, E. (1994). *El Bienestar Subjetivo. Intervención Psicosocial*. Revista de Psicología. 3(8), 67-113.
- Feist, J. & Feist, G. (2006). *Theories of Personality*. New York: McGraw Hill.
- Fordyce, M. W. (1977). Development of a program to increase happiness. *Journal of Counseling Psychology*, 24, 511-521.
- Freyre, C. (2014). *El bienestar psicológico en los estudiantes universitarios: operativización del constructo y análisis de su relación con las estrategias*

de afrontamiento. (Tesis inédita de doctorado). Universidad La Coruña. España. Consultado en:
http://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/13815/FreireRodriguez_Carlos_TD_2014.pdf?sequence=6

García, M (2002). Desde el concepto de felicidad al abordaje de las variables implicadas en el bienestar subjetivo: un análisis conceptual. *Revista digital*. 48,1-8. Recuperado de <http://www.efdeportes.com/efd48/bienes.htm>,

Gardner, R. C. (1985). *Social Psychology and Language Learning: the role of Attitudes and Motivation*. Londres: Edward Arnold.

Garaigordobil, M., Aliri, J. y Fontaneda, I. (2009). *Bienestar psicológico subjetivo: diferencias de sexo, relaciones con dimensiones de personalidad y variables predictoras*. *Revista Psicología Conductual*. 17(3), 543-559.

Gutierrez, J (2003). *Curso de metodología de investigación aplicada*. Bogotá: Fundación libro total.

Hernandez, C, Fernandez, R; & Baptista, P (2014). *Metodología de la investigación*. Medellín: McGraw-Hill Interamericana.

Hosen R., Solovey-Hosen, D. y Stern, L. (2002). The acquisition of beliefs that promote subjective well-being. *Journal of Instructional Psychology*. 29(4).

Katz, Daniel. (1988). *Psicología social de las organizaciones*. México DF : Trillas.

Kinicki, A; Kreitner, R. (2003). *Comportamiento organizacional : conceptos, problemas y prácticas*. Madrid: McGraw-Hill.

Koltko M. (2006). Rediscovering the Later Version of Maslow's Hierarchy of Needs: Self-Transcendence and Opportunities for Theory, Research, and Unification. *Review of General Psychology by the American Psychological Association*. 10, (4), 302–317.

- Lopez, A (2013). *Factores de bienestar Psicológico en empelados contratados bajo el renglón 029 de una institución gubernamental al existir cambio de autoridades*. Guatemala de la Asunción: Universidad Rafael Landívar.(tesis inédita de licenciatura).Consultado en: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Lopez-Adriana.pdf>
- Locke, J. y Latham, G. (1985).The application of goal setting to sports. *Journal of Sport Psychology*, 2, 205-222.
- Mcgregor. (1960). *El lado humano de las empresas*. México DF: Mcgraw- Hill.
- Marsollier R y Aguirre J. (2011). Entre el bienestar y el desgaste profesional. Un análisis psicosocial del trabajo estatal en Argentina. *Revista Psicologia.com*. Recuperado de : <http://hdl.handle.net/10401/2786>
- Maslow, A (1973). *El hombre autorrealizado, hacia una psicología del ser*. Madrid: Kairos.
- Maslow, A (1991). *Motivación y personalidad*. Massachusetts: Ediciones Díaz de Santos.
- Maslow, A (1943). *A Theory of Human Motivation*. Massachusetts: Kairos
- Mayr, E (2001). *Una larga controversia: Darwin y el Darwinismo*. Barcelona: Editorial Critica.
- Meza, V.(2011). *Bienestar psicológico y nivel de inversión en la relación de pareja en estudiantes universitarios de Lima Metropolitana* (Tesis inédita de licenciatura).Recuperado de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/1181>
- Moyano, E. (2010). *Calidad de vida y psicología en el Bicentenario de Chile*. Talca: Marmor.
- Moyano, E., y Ramos, N. (2007). Bienestar subjetivo: midiendo satisfacción vital, felicidad y salud en población chilena de la región del Maule. *Revista Universum*.22(2)1-17.Recuperado de:

http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-23762007000200012

Noriega, G. (2012). *Bienestar psicológico de personas que laboran en capillas funerarias* (tesis inédita de licenciatura). Universidad Rafael Landívar. Guatemala. Consultado en: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/42/Noriega-Gabriela.pdf>

Organización Mundial de la Salud (1992). *Trastornos mentales y del comportamiento. Descripciones clínicas y pautas para el diagnóstico*. Madrid: Visor.

Palmero, F; Gómez, C; Carpi, A, Guerrero, C (2008). Perspectiva Histórica de la Psicología de la motivación. Avances de la Psicología Latinoamericana *Revista Scientific Electronic Library On line*. 26 (2), 3-7. Consultado en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-47242008000200004

Parducci, A. (1995). *Happiness, pleasure, and judgment: The contextual theory and its applications*. New York: Erlbaum.

Pérez López, J. A. (1990). *Las motivaciones humanas en La empresa: Dirección y administración. Curso de dirección de personal*. Barcelona: Plaza & Janes.

Ryan, R.y Decy, E. (2000). La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación Intrínseca, el Desarrollo Social, y el Bienestar. *American Psychologist*. 55; 68 – 78.

Ryff, C. (1989). Happiness is Everything, or Is It? Exploration on the Meaning of Psychological Well-Being. *Journal of Personality an Social Psychology*. 57, 1069-1081.

Robbins, Stephen P. (1994). *Comportamiento Organizacional*. México DF: Editorial Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.

Salas, J. (2010). *Bienestar psicológico y síndrome de Burnout en docentes de la UGEL N°.7* (Tesis inédita de licenciatura). Lima, Universidad Mayor de San Marcos. Consultado en:

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/616/1/Salas_dj.pdf.

Seligman, M y Csikszentmihalyi, M.(2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*. 55 (1), 5-14.

Veenhoven, R. (1991). Developments in Satisfaction Research. Social Indicators Research. *Journal of Psychology*. 37, 1-46. Recuperado de : http://scholar.google.com.pe/scholar?q=Developments+in+Satisfaction+Research.+Social+++Indicators+Research&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar&sa=X&ved=0ahUKEwj3w67GnKrQAhXF2yYKHatBBnAQgQMIGjAA

Vera, J.A., Sotelo, T.I. y Domínguez, M.T. (2005). Bienestar subjetivo, enfrentamiento y redes de apoyo social en adultos mayores. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación de México*. 7(2), 57-78. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/802/80228344001.pdf> .

Vroom, V; Deci, L.(1964). *Motivación y alta dirección*. México DF: Trillas

Wilson, W. (1967). Correlates of avowed happiness. *Psychological Bulletin*, 67, 294-306.

Woolfolk, A. (2010). *Psicología educativa* .México DF: Pearson. Recuperado de <https://psicopedagogiaaprendizajeduc.wordpress.com/>

Yactayo, Y. (2010). *Motivación de logro académico y rendimiento académico en alumnos de secundaria de una institución educativa del callao*. (tesis inédita de maestría). Consultado de: <http://myslide.es/documents/2010-yactayo-motivacion-de-logro-academico-y-rendimiento-academico-en-alumnos.html>.

Zamarron, M.D.; Fernández-Ballesteros, R (2000). Satisfacción con la vida en personas mayores que viven en sus domicilios y en residencias. Factores determinantes. *Revista Española de Geriatría y Gerontología*. 35: 17-29. Recuperado de: https://www.uam.es/ss/Satellite/Psicologia/es/1234889264255/1242653417667/persona/detallePDI/Zamarron_Cassinello,_M%C2%AA_Dolores.htm

Zajonc, R (1980). Motivación y cognición, más que una relación. *Revista electrónica de cognición y metacognición*. 7(2), 1-2.Consultado de : http://www.uv.es/relieve/v7n2/RELIEVEv7n2_1.htm.

ANEXO

ANEXO 1

ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO (CAROL RYFF)

POR FAVOR CONSIGNE LOS DATOS SOLICITADOS

DATOS GENERALES

Edad: _____ Universidad: _____

Facultad _____

Programa _____ Estado _____ Civil: _____

Sexo: _____

Fecha: _____ Antigüedad _____ en _____ la

empresa: _____

INSTRUCCIONES

Responda a las siguientes declaraciones según corresponda. Use la siguiente escala de 6 puntos.

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____

Completamente de acuerdo

Completamente en desacuerdo

	1	2	3	4	5	6
1. Es difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga.						
2. Disfruto haciendo planes y trabajar para hacerlos realidad.						

3. En general, me siento seguro/a conmigo mismo/a.						
4. No tengo muchas personas que quieran escucharme.						
5. Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí.						
6. Mantener relaciones estrechas ha sido difícil y estresante para mí.						
7. Soy una persona activa al realizar los proyectos que me propongo.						
8. Siento que soy responsable de la situación en la que vivo.						
9. Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad.						
10. La mayor parte de las personas tienen más amigos que yo.						
11. Tengo confianza en mis opiniones por sobre las del consenso general						
12. Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen						
13. Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida.						
14. En general, siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo/a.						
15. Me es difícil expresar mis opiniones en asuntos polémicos.						
16. Hace tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras en mi vida.						
17. Me siento orgulloso/a de quien soy y la vida que llevo.						
18. Puedo confiar en mis amigos, y ellos en mí.						
19. Cambio mis decisiones si mis amigos o familia están en desacuerdo.						
20. Pienso que es importante tener nuevas experiencias.						
21.. No cuento con mucha gente que me						

quiera escuchar cuando necesito hablar.						
22. Me parece que las demás personas tienen más amigos que yo						
23. Disfruto en hacer planes para el futuro y trabajar en hacerlos realidad						
24. En cierta parte me siento orgulloso de quien soy y de la vida que tengo						
25. Confío en mis propias opiniones aún cuando son contrarias al consenso general						
26. Soy bueno para distribuir el tiempo en todo lo que tengo que hacer						
27. Siento que me he desarrollado mucho como persona al paso del tiempo						
28. Soy una persona activa en cuanto a realizar los planes que me propongo						
29. Me resulta difícil expresar mis opiniones en temas controvertidos.						
30. Usualmente cambio mi manera de pensar si mis familiares o amigos no están de acuerdo						
31. Para mí la vida ha sido un proceso continuo de aprendizaje, desarrollo y crecimiento.						
32. Muchas veces me despierto desilusionado sobre cómo he vivido mi vida						
33. Sé que puedo confiar en mis amigos y ellos pueden confiar en mí.						
34. Mis metas en la vida han sido más satisfacciones que frustraciones.						
35. Me importa cómo la gente evalúa todas las decisiones que he tomado en mi vida.						
36. Se me dificulta arreglar mi vida de manera que me satisfaga						
37. Dejé de tratar de hacer cambios importantes en mi vida hace mucho tiempo.						
38. Me juzgo a mí mismo por lo que pienso que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes						
39. He podido construir un hogar y un estilo de vida muy de mi agrado						

ANEXO 2

CUESTIONARIO DE: ESCALA DE SATISFACCIÓN

(Traduc. de "Overall Job Satisfaction" de Warr, Cook y Wall)

DATOS GENERALES

POR FAVOR CONSIGNE LOS DATOS SOLICITADOS

Edad: _____ Universidad: _____

Facultad _____

Programa

Estado

Civil:

Sexo: _____

Fecha:

Antigüedad

en

la

empresa: _____

INSTRUCCIONES

A CONTINUACIÓN ENCONTRARA PREGUNTAS REFERENTES A SU UNIDAD CONTESTE ESCRIBIENDO UNA "x" DEBAJO DEL CUADRADO QUE MEJOR DESCRIBA TU RESPUESTA AHORA. NO HAY RESPUESTAS BUENAS NI MALAS, SOLO INTERESA TU RESPUESTA FRANCA Y SINCERA.


	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Moderadamente Insatisfecho	Moderadamente Satisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho
1.- Cómo te sientes con las condiciones físicas del lugar donde trabajas.						
2.- Cómo te sientes con la libertad para elegir tu propio método de trabajo.						
3.- Con tus compañeros de						

trabajo te encuentras...						
4.- Cómo te sientes con el reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho						
5.- Cómo te sientes con tu superior inmediato						
6.- Cómo te sientes con las responsabilidades que se te han asignado						
7.- Con tu sueldo te encuentras...						
8.- Con la posibilidad de utilizar tus capacidades, te sientes...						
9.- La relación entre tus superiores y compañeros de trabajo, te resulta...						
10.- Con tus posibilidades de ascenso te sientes...						
11.- Cómo te sientes con el modo en que tu institución está gestionada						
12.- La atención que se presta a las sugerencias que haces						
13.- Con tus horarios de trabajo te sientes...						
14.- La variedad de tareas que realizas en tu trabajo, te hace sentir...						
15.- Cómo te sientes con la estabilidad laboral.						
16.- Con tu productividad en el trabajo, te sientes...						

ANEXO 3

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable	Tipo	Población
¿Qué relación existe entre la motivación y el bienestar psicológico en los trabajadores que estudian en el Programa de EPEL de la Universidad Ricardo Palma?	Determinar la relación entre la motivación laboral y el bienestar psicológico en trabajadores que estudian en el Programa EPEL de la Universidad Ricardo Palma.	Existe correlación significativa entre la motivación y el bienestar psicológico en trabajadores que estudian en el Programa EPEL de la Universidad Ricardo Palma	<p>Variable I: Motivación</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Crecimiento personal - Autorrealización - Satisfacción personal - Reconocimiento personal - Seguridad personal <p>Variable II: Bienestar Psicológico</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identidad - Autoestima personal - Sentido de progreso - Auto aceptación - Relaciones positivas - Dominio del entorno 	El tipo de investigación utilizada en nuestra investigación es aplicada. Dentro de este marco utilizaremos los referentes teóricos y metodológicos ya existentes en relación a nuestra variable, para resolver los problemas prácticos, buscando nuevos enfoques sobre la motivación y su relación con el bienestar psicológico en trabajadores que estudian en el Programa EPEL de la Universidad Ricardo Palma	La población considerada para esta investigación estuvo constituida por alumnos del programa de EPEL de la Universidad Ricardo Palma.
<p align="center">Problemas Específicos</p> ¿Cómo se manifiesta el componente motivacional intrínseco con relación al bienestar de los alumnos del programa de EPEL	<p align="center">Objetivos Específicos</p> Determinar la relación entre la motivación intrínseca y el bienestar psicológico en trabajadores que	<p align="center">Hipótesis Específica</p> H ₁ : Existe correlación significativa entre la motivación intrínseca y el bienestar psicológico en			<p align="center">Muestra</p> La muestra estuvo constituida por 323, alumnos del programa de EPEL de la Universidad

<p>de la Universidad Ricardo Palma.</p> <p>¿Cómo se manifiesta el componente motivacional extrínseco con relación al bienestar de los alumnos del programa de EPEL de la Universidad Ricardo Palma.</p>	<p>estudian en el Programa EPEL de la Universidad Ricardo Palma.</p> <p>Determinar la relación entre la motivación extrínseca y el bienestar psicológico en trabajadores que estudian en el Programa EPEL de la Universidad Ricardo Palma</p>	<p>trabajadores que estudian en el Programa EPEL de la Universidad Ricardo Palma.</p> <p>H2: Existe correlación significativa entre la motivación extrínseca y el bienestar psicológico en trabajadores que estudian en el Programa EPEL de la Universidad Ricardo Palma.</p>		<p>Método</p> <p>El método que utilizaremos es el descriptivo.</p> <p>Diseño de la investigación</p> <p>La investigación que se desarrolla presenta el diseño Descriptivo Correlacional.</p>  <p>Donde:</p> <p>M = Muestra</p> <p>V1 = Variable Motivación</p> <p>V2 = Variable Bienestar</p> <p>r = relación</p>	<p>Ricardo Palma.</p>
---	---	---	--	--	-----------------------