



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS

**“MOTIVACIÓN LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN  
DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA “JOSÉ  
CARLOS MARIATEGUI”, ICA - 2021”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

**Calidad de vida, resiliencia y bienestar psicológico.**

Presentado por:

**Rosa Camila Caballero Levano**

**Maríaalexandra Tuesta Ruiz**

Tesis desarrollada para optar el Título Profesional de  
Licenciada en psicología

Docente asesor:

Mg. Kelly Fara Vargas Prado

CÓDIGO ORCID: N° 0000-0002-3322-1825

Chincha, 2022

**Asesor**

Mg. Kelly Fara VARGAS PRADO

**Miembros del jurado**

-Dr. Edmundo González Zavaleta

-Dr. Jorge Campos Martínez

-Dr. Fernando Tam Wom

## Dedicatoria

A mis padres Rooney y Miriam, mi abuelita Luisa, gracias a ustedes puedo seguir cumpliendo mis metas y objetivos, han sido mi apoyo y gracias por siempre confiar en mí.

Camila

A mis padres Mónica Ruiz y José Tuesta, también a mi abuelo Jorge Ruiz por brindarme su apoyo incondicional durante toda mi vida.

Marialexandra

## **Agradecimiento**

A Dios por regalarnos un día más de vida, por iluminar nuestro camino, por estar siempre presente, brindarnos fuerza y fe para no caer en este camino tan largo y arduo.

A la asesora Mg. Kelly Fara Vargas Prado, por su paciencia y dedicación a la hora de impartir sus conocimientos para contribuir a la culminación del presente trabajo de investigación.

A la Sra. directora Mabel Chaparro Purizaga y docentes de la Institución Educativa Privada José Carlos Mariátegui por formar parte de esta investigación.

Los autores.

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el bienestar psicológico en los docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica – 2021.

Presentado una metodología de tipo aplicada, cuyo diseño es no experimental, descriptivo correlacional. La población fue constituida por 55 docentes que laboran en la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica – 2021, la muestra estuvo conformada por 47 docentes; como técnica se utilizó la encuesta, siendo estos instrumentos suministrados para la recolección de datos, los cuestionarios para evaluar la motivación laboral y el bienestar psicológico. Los resultados demuestran que el 29,8% de los docentes presentan un nivel medio de motivación laboral; el 70,2% un nivel alto, para la variable bienestar psicológico un 100% presentan un nivel alto.

Finalmente se logra concluir que no existe una relación significativa entre la motivación laboral y el bienestar psicológico en los docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica – 2021; habiéndose un p valor de 0,306.

**Palabras claves:** Motivación laboral, bienestar psicológico, docentes.

## **Abstract**

The present research aimed to determine the relationship between work motivation and psychological well-being in teachers of the Private Educational Institution "José Carlos Mariátegui", Ica - 2021.

Presented an applied type methodology, whose design is non-experimental, descriptive, correlational. The population was made up of 55 teachers who work in the Private Educational Institution "José Carlos Mariátegui", Ica - 2021, the sample was made up of 47 teachers; The survey was used as a technique, these instruments being provided for data collection, questionnaires to assess work motivation and psychological well-being. The results show that 29.8% of the teachers present a medium level of work motivation; 70.2% a high level, for the psychological well-being variable 100% present a high level.

Finally, it is possible to conclude that there is no significant relationship between work motivation and psychological well-being in the teachers of the "José Carlos Mariátegui" Private Educational Institution, Ica – 2021; having a p value of 0.306.

**Keywords:** Work motivation, psychological well-being, teachers.

## ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Resumen	v
Palabras claves	v
Abstract	vi
Índice general.	vii
Índice de figuras y de cuadros	ix
I. INTRODUCCIÓN	12
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
2.1. Descripción del Problema	14
2.2. Pregunta de Investigación general	16
2.3 Preguntas de Investigación específicas	16
2.4 Justificación e importancia	16
2.5 Objetivo General	18
2.6 Objetivos Específicos	18
2.7 Alcances y Limitaciones	18
III. MARCO TEÓRICO	
3.1. Antecedentes	20
3.2. Bases teóricas	27
3.3. Marco conceptual	37
IV. METODOLOGÍA	
4.1 Tipo y Nivel de la Investigación	40
4.2 Diseño de la Investigación	40
4.3 Población y muestra	41
4.4 Hipótesis general y específicas	42
4.5 Identificación de las variables	43
4.6 Operacionalización de Variables	44
4.7 Recolección de datos	46
V. RESULTADOS	
5.1 Presentación de resultados	50

5.2	Interpretación de resultados	60
VI	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	
6.1	Análisis descriptivos de los resultados	62
6.2	Comparación resultados con marco teórico	71
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	73
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	75
	ANEXOS	80
	Anexo 1: Matriz de consistencia	81
	Anexo 2: Instrumento de medición	83
	Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición	87
	Anexo 4: Data de Resultados	93
	Anexo 5: Consentimiento informado	97
	Anexo 6: Documentos administrativos	98
	Anexo 7: Evidencias fotográficas/otras evidencias	101
	Anexo 8: Informe del turnitin al 28% de similitud	102

## Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Baremación de la variable motivación laboral y sus dimensiones.	45
Tabla 2	Baremación de la variable bienestar psicológico y sus dimensiones.	48
Tabla 3	Datos sociodemográficos de los docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica – 2021.	36
Tabla 4	Motivación laboral en docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica – 2021.	49
Tabla 5	Motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica – 2021.	50
Tabla 6	Motivación de poder en los docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica – 2021.	52
Tabla 7	Motivación de afiliación en los docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica – 2021.	53
Tabla 8	Bienestar psicológico en los docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica – 2021.	54
Tabla 9	Dimensión aceptación-control en los docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica – 2021.	55
Tabla 10	Dimensión autonomía en los docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica – 2021.	56
Tabla 11	Dimensión de vinculo en los docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica – 2021.	57

Tabla 12	Dimensión de proyecto en los docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica – 2021.	58
Tabla 13	Estadísticos descriptivos de la variable motivación laboral y sus dimensiones.	61
Tabla 14	Estadísticos descriptivos de la variable bienestar psicológico y sus dimensiones.	63
Tabla 15	Prueba de normalidad	65

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Motivación Laboral en docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica – 2021.	51
Figura 2 Motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica – 2021.	52
Figura 3 Motivación de poder en los docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica – 2021.	53
Figura 4 Motivación de afiliación en los docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica – 2021.	54
Figura 5 Bienestar psicológico en los docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica – 2021.	55
Figura 6 Dimensión aceptación-control en los docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica – 2021	56
Figura 7 Dimensión autonomía en los docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica – 2021	57
Figura 8 Dimensión de vinculo en los docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica – 2021.	58
Figura 9 Dimensión de proyecto en los docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica – 2021.	59

## I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, diversas investigaciones han mostrado la importancia que tiene el docente para nuestra formación, por ende es de suma importancia que los docentes se puedan sentir recompensados, he aquí que se habla de la motivación laboral, esta origina que las personas se sientan retribuidas, complacidas, deleitadas, por lo tanto, hace que su labor se sienta gratificante y así poder seguir trabajando con las ganas y empeño para poder brindar a los estudiantes una educación de calidad y una formación impecable; puesto que ellos buscan que los estudiantes alcancen y puedan lograr sus objetivos trazados, esto será el resultado de los que buscan siendo su mayor satisfacción. Por otro lado, el bienestar psicológico del personal de la institución se verá reflejado en la calidad de enseñanza, si el docente no tiene un dominio de su entorno, no logra su crecimiento personal, los propósitos de vida planteados o una auto-aceptación, se encontrará con ese pensamiento de que su labor del día a día no es la mejor que puede brindar.

El proceso de adaptación al cambio es el resultado de una tarea agotadora que ha afectado la motivación laboral considerablemente, se sabe que el docente puede tener vocación, pero tiene que ser reforzada para que el sentimiento de motivación sea constante y se necesitan diversas fuentes cada una de ellas importantes para el docente que vienen del empleador, de cómo reacciona el estudiante y de sus logros personales que considere tener al terminar su jornada laboral (Cortes, 2004).

En cuanto al bienestar psicológico de los docentes estará asociado a la cantidad de sus emociones positivas que amplifica y puede construir recursos intelectuales, sociales y personales más sólidos (Fredrickson, 2000).

Es por ello que a través del presente estudio se busca determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el bienestar psicológico en docentes de la Institución Educativa José Carlos Mariátegui, Ica – 2021.

Desde el punto de vista formal, el presente trabajo de investigación se elaborará de acuerdo con el esquema básico vigente en la institución, el cual tiene las siguientes partes:

En el capítulo I, se encuentra la introducción de la presente tesis de investigación.

Capítulo II. Planteamiento del problema de investigación; este acápite se plasma planteamiento del problema de investigación, la pregunta de investigación general y específicos, la formulación de objetivos y finalmente la justificación y la importancia.

Capítulo III. Marco teórico; se expone de manera sistemática aspectos relacionados con los antecedentes de estudio, así como las bases teóricas y el marco conceptual.

Capítulo IV. Metodología; en este acápite se hace referencia el tipo y diseño de investigación utilizado; también se plasmó la hipótesis general como específicas; variables, operacionalización de variables, la población, muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, las técnicas de procesamiento de los datos.

Capítulo V. se presenta los resultados obtenidos en la investigación con su respectiva interpretación.

Capítulo VI. se muestra el análisis de los resultados de manera descriptiva y la comparación de los mismos con el marco teórico.

Finalmente se indican las conclusiones y recomendaciones de la investigación, además de las referencias bibliográficas y anexos.

Las autoras

## II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 2.1. Descripción del problema

Desde hace muchos años la educación es un pilar esencial en la sociedad, ya que, gracias a esta, pueden acceder a un mejor nivel de conciencia y por ende aumentar el nivel de vida. La labor del docente es una de las profesiones más difíciles; por lo que necesitan sentirse impulsados para poder lograr un mejor desempeño, sin embargo, resulta ser una de las profesiones con más riesgo de estrés, en estos tiempos han tenido que enfrentar a nuevos retos que fue un cambio de una enseñanza presencial a virtual. A pesar de que exigían una solución inmediata pudieron librar esta lucha y poder seguir educando a sus estudiantes, dejando de lado muchas veces su bienestar psicológico ya que lo debieron de reemplazar por menos horas de sueño y una mayor exigencia para poder replantear sus funciones.

En España en unos institutos se evaluó y se observó que el 49% de sus docentes no estaban motivados y el 51% si lo estaban, debido a que sus autoridades los apoyan, les dan unas buenas condiciones de trabajo o tienen un buen entorno social en el centro de trabajo y se puede ver dado que el 68% de por ciento de participantes dijo que sus autoridades los apoyan y el 32% no se sienten de la misma manera (Roa y Fernández, 2020). Por otro lado, en Colombia en el Instituto Técnico de Salazar los resultados demostraron que el 92% de los participantes del estudio cuentan con un nivel alto de bienestar psicológico, siendo la autoaceptación y el dominio del entorno los puntajes más altos el equivalente al 8% de la muestra presentaron un bajo nivel donde las mismas variables fueron los resultados más bajos demostraron que los factores más fuertes en la mayoría de los docentes son la debilidad de la minoría (Becerra, 2020).

En el contexto nacional, en un estudio realizado en una Institución Educativa estatal en Trujillo, muestra un porcentaje considerable en nivel medio de la motivación con el 39.1%, siguiéndolo el 33.9% en el nivel bajo y por último el 27% en el nivel alto, dedujeron que la búsqueda de satisfacción se da si el compartimiento de sus normas y miembros se relaciona satisfactoriamente a sus necesidades, la dimensión de logro es la más elevada al ser para ellos lo que motiva a seguir como docentes y sintiéndose menos afianzados con su institución haciéndolos sentir poco integrados y no sacando su mejor potencial (Bardales, 2018). Por otro lado, en Lima la I.E. San Luis Gonzaga de San Juan de Miraflores, se observó un bienestar psicológico alto del 86% y el 13% medio, se pueden dar cuenta que el bienestar psicológico en docentes es muy bueno ya que en las diversas dimensiones resalta el mayor porcentaje en el nivel alto siendo el propósito de vida la dimensión con más calificación y siendo el de relaciones positivas el menor, la cual se debe a la manera de pensar de la mayoría de la población de esta investigación busca una mejoría así sus relaciones laborales porque no son las mejores (Vargas, 2020).

En la institución educativa privada José Carlos Mariátegui de acuerdo a las conversaciones dadas con la directora se percibió que existe un problema con la motivación laboral así como con el bienestar psicológico debido al contexto al que se está viviendo del COVID-19 y la nueva normalidad con la enseñanza virtual, la cual puede estar repercutiendo en el desempeño del docente, por otro lado también se puede estar dando un resquebrajamiento en su bienestar psicológico lo que contribuye que no se desenvuelva de manera adecuada pues todas las personas están pasando por situaciones difíciles en el área emocional, frente a esta problemática se busca realizar este trabajo de investigación.

## **2.2. Pregunta de investigación general**

¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y el bienestar psicológico en docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica - 2021?

## **2.3. Preguntas de investigación específicas**

PE1. ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación de logro y el bienestar psicológico en los docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica - 2021?

PE2. ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación de poder y el bienestar psicológico en los docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica - 2021?

PE3. ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación de afiliación y el bienestar psicológico en los docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica - 2021?

## **2.4. Justificación e importancia**

### **Justificación**

El presente estudio se justificó en los siguientes aspectos:

**Justificación teórica:** El trabajo de investigación tuvo una importancia teórica ya que tiene como fin proveer materia filosófica sobre las variables estudiadas, de tal manera coopera al conocimiento ya coexistido, logrando ampliar y asegurando el conocimiento sobre las variables motivación laboral y bienestar psicológico, el trabajo estuvo comprometido de tener como origen conocimiento e información de fuentes confiables, accediendo a ellas por medio de revistas, repositorios institucionales, artículo científicos, etc. colaborando a la investigación científica para que sirva de ayuda en futuros trabajos, finalmente que este pueda servir como instrumento al pensamiento.

**Justificación práctica:** Desde el punto de vista práctico se beneficiarán los docentes de la institución educativa particular “José Carlos Mariátegui”, ya que mediante los resultados que se

obtuvieron, se recomendara o reforzara tácticas para obtener una educación de calidad efectiva, lo cual los docentes se desarrollarán con éxito, adaptándose a los diversos cambios que se puedan presentar, brindaran los mecanismos para desarrollar las variables en la práctica diaria.

**Justificación metodológica:** Este estudio siguió un camino metodológico fundamentado en un enfoque cuantitativo, correlacional, no experimental, de corte transversal por lo que podrán ser medidas; lo cual, se utilizaron los instrumentos confiables, validados y estandarizados de manera que se pueda establecer la relación entre la motivación laboral y bienestar psicológico.

**Justificación psicológica:** Los resultados de esta investigación servirán como guía para darle mayor énfasis a la promoción del bienestar psicológico como factor intrínseco que protege a las personas de caer en estados emocionales desfavorables, permanentes o transitorios. La preocupación de la psicología es la prevención de la salud mental y por ello generar en las personas la certeza que todos pueden manejar su motivación laboral y así que las personas busquen un estado de persona sana y equilibrada para su salud.

### **Importancia**

Mientras tanto la importancia que tiene esta investigación se dirige a un tema de vital interés ya que la educación es el pilar básico para la formación de las personas que serán el futuro del país, por eso el tema esencial de estudio son los docentes ya que ellos son quienes pertenecerán en la formación de la educación, por lo tanto con esta investigación se buscó saber el nivel de motivación laboral y bienestar psicológico que poseen los docentes de la institución educativa privada “José Carlos Mariátegui” de tal manera que se

tiene construida una base informativa para el beneficio de la investigación.

## **2.5 Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el bienestar psicológico en los docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica - 2021.

## **2.6 Objetivos específicos**

OE1. Establecer la relación que existe entre la motivación de logro y el bienestar psicológico en los docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica - 2021.

OE2. Establecer la relación que existe entre la motivación de poder y el bienestar psicológico en los docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica - 2021.

OE3. Establecer la relación que existe entre la motivación de afiliación y el bienestar psicológico en los docentes de la Institución Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica - 2021.

## **2.7. Alcances y limitaciones**

### **Alcances**

Dentro de los alcances se consideró los siguientes:

**Alcance social:** Los involucrados en la investigación fueron los docentes de la Institución Educativa Privada José Carlos Mariátegui.

**Alcance espacial o geográfica:** El estudio se llevó a cabo en la Institución Educativa Privada José Carlos Mariátegui, ubicado en el distrito de Ica, perteneciente a la Provincia y Región de Ica.

**Alcance temporal:** El estudio se llevó a cabo en el año académico 2021.

**Alcance metodológico:** se tuvo en cuenta el estudio de tipo aplicada, con un enfoque no experimental, descriptivo correlacional, de manera que se pudo establecer la relación.

## **Limitaciones**

Dentro de las limitaciones que se presentaron durante el desarrollo de la investigación, se tuvo las siguientes:

Una limitación fue la poca información que se tiene sobre el tema, lo cual implicó que la búsqueda de información conlleve un mayor tiempo.

Una limitación fue la virtualidad ya que en algunos casos hizo que la comunicación no sea continua.

Otra limitación fue el tiempo, aunque las investigadoras se dieron el tiempo para cumplir con todo lo que involucraba esta investigación.

### III. MARCO TEÓRICO

#### 3.1. Antecedentes

##### **Antecedentes internacionales**

Alava (2020), con su tesis titulada: Bienestar psicológico y asertividad de los docentes de la unidad educativa santa Dorotea ciudad de Quito, en el año 2019. Teniendo como objetivo determinar la influencia entre el estudio del bienestar psicológico y el asertividad de los docentes; corresponde a un enfoque cuantitativo de corte transversal, de nivel descriptivo; la población muestral estuvo constituida por 30; para la recolección de datos se aplicó la escala de bienestar psicológico de Ryff y el test de asertividad de Rathus. Como resultado se logró obtener que el 56% de docentes manifiesta un bienestar psicológico alto y el 43% presenta un nivel medio. Logrando concluir que, el bienestar psicológico influye en el asertividad de los docentes.

De acuerdo con el estudio en el vecino país se ha evidenciado altos niveles de bienestar psicológico en cuanto a los docentes en esta muestra seleccionada, lo cual puede ser indicio de que se está desarrollando estrategias que contribuyan a que estos puedan obtener estos niveles de manera que se necesita realizar estudios minuciosos para saber que genera estos resultados de tal forma se pueda replicar aquí en el país.

Roa y Fernández (2020), realizaron un estudio de investigación denominado: La motivación de los docentes en la enseñanza secundaria. Teniendo como objetivo significar la importancia de la motivación en la función docente, y en especial en la Educación. Corresponde a un enfoque cuantitativo y cualitativo, de nivel descriptivo; la población muestral estuvo constituida por 100 docentes; para la recolección de datos se aplicó el cuestionario Cuestionario-Motivación. Como resultado corroboran que la falta de motivación en los docentes se debe a un escaso soporte de las

autoridades docentes y políticas, así como el entorno social y legislativo, y en las condiciones de trabajo. Logrando concluir la necesidad de una actuación eficaz por parte de los poderes públicos y las autoridades educativas para minimizar los factores negativos incidentes en la motivación profesional.

Esta investigación es de suma importancia ya que se quiere comprobar la motivación en docentes que enseñan alumnos de secundaria; en este nivel de estudios los estudiantes se encuentran pasando por un etapa crítica de la vida la adolescencia, donde sus cambios repentinos, su carácter o sus gustos diferentes pueden agobiar al docente, es de suma importancia que se encuentre emocionalmente bien, motivado, para poder alcanzar y lograr este objetivo que se propone durante el año, ya que en esta etapa los estudiantes no solo dejan de ser niños para ser púberes si no que al terminar esta etapa es determinante que quieran seguir formándose para alcanzar una profesión.

García, José, Achard y Cobo (2020), realizaron un estudio de investigación denominado: Programa de psicología positiva sobre el bienestar psicológico aplicado a personal educativo. Teniendo como objetivo desarrollar el bienestar psicológico del personal educativo mediante la identificación de sus virtudes y fortalezas del carácter; corresponde a un diseño cuasi experimental pre y post; la población muestral fue de 60 sujetos; para la recolección de datos se aplicó la escala de bienestar psicológico BIEPS-A y sub escalas de fortalezas del carácter. Como resultado se evidenciaron cambios estadísticamente significativos en las dimensiones de bienestar psicológico, en el grupo A en sus cuatro dimensiones: control ( $Z = -2,612$ ,  $p < 0.05$ ), vínculos ( $Z = -1,996$ ,  $p < 0.05$ ), proyectos ( $Z = -3,162$ ,  $p < 0.05$ ), y ambiente ( $Z = -3,715$ ,  $p < 0.05$ ); de igual manera en el grupo B en tres de sus dimensiones: control ( $Z = -2,308$ ,  $p < 0.05$ ), proyectos ( $Z = -2,858$ ,  $p < 0.05$ ), ambiente ( $Z = -2,977$ ,  $p < 0.05$ ), pero no hubo cambios estadísticamente significativos en la dimensión de

vínculos ( $Z = -1,000$ ,  $p > 0.05$ ).. Logrando concluir que, el programa tuvo un alcance positivo sobre el bienestar de los docentes manifestando que se da una correlación positiva y significativa entre bienestar psicológico y las fortalezas del autocontrol, curiosidad.

El bienestar psicológico en docentes se ve quebrantado por la difícil labor y si este no se sabe mantener con diferentes técnicas y manejando de un estilo de vida saludable se verá afectado como se concluyó en esta investigación, poniendo la diferencia entre dos grupos viendo que el carácter de la persona será relevante en el bienestar psicológico que mantendrá la persona.

Arévalo (2021), con su tesis titulada: Motivación y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa, Guayaquil, 2018. Teniendo como objetivo determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en los docentes de una institución educativa, Guayaquil, 2018; corresponde a un enfoque cuantitativo de corte transversal, de nivel descriptivo; la población muestral estuvo constituida por 30 docentes; para la recolección de datos se aplicó la escala para medir la motivación y la escala para medir la satisfacción laboral. Como resultados se obtuvo que el 66.7% de docentes se lograron ubicar en un nivel eficiente de la dimensión motivación extrínseca y de la motivación, por lo tanto, un 33.7% presenta un nivel regular de satisfacción laboral. La investigación concluye demostrar que la motivación no se relaciona directamente con la satisfacción laboral en los docentes.

Es importante poder obtener una información extra de otra realidad para comparar resultados y poder enriquecer nuestro proyecto de investigación, la motivación laboral es un pilar fundamental en cualquier institución para que esta pueda ser exitosa y sea un gran beneficio para todos.

### **Antecedentes nacionales**

Bardales (2018), con su tesis titulada: Clima laboral y motivación laboral en docentes de una institución educativa estatal de Trujillo. Teniendo como objetivo determinar la relación entre clima laboral en docentes; corresponde a un enfoque cuantitativo de corte transversal, de nivel descriptivo; la población muestral estuvo constituida por 115 docentes; para la recolección de datos se aplicó la escala de clima social laboral y el cuestionario de motivación laboral de Steers y Braustein. Como resultados se evidencio un nivel medio de motivación laboral con un porcentaje 39.1% de docentes los docentes evaluados, continuando el 33.9% que presenta un bajo nivel y el 27.0% manifiesta un alto nivel. Llegando a concluir una correlación significativa, positiva entre clima laboral y motivación laboral en los sujetos de estudio.

Para una institución es importante saber el tipo de clima laboral que perciben sus colaboradores para poder lograr la satisfacción de ellos y que su rendimiento sea el mejor con ello la motivación está vinculada ya que es la clave junto al clima laboral para tener docentes eficientes, capaces de poder llegar a sus estudiantes para una buena formación, este estudio evidencia que aún se necesita seguir motivando y el sector educación debe tomarle la importancia debida.

Ríos y Romero (2018), con su tesis titulada: Motivación laboral y desempeño docente en la Institución Educativa. Huánuco – 2018. Teniendo como objetivo determinar la relación entre motivación laboral y desempeño docente; corresponde a un enfoque cuantitativo de corte transversal, de nivel descriptivo; la población muestral estuvo constituida por 26 docentes; para la recolección de datos se aplicó cuestionarios motivación laboral y desempeño docente. Como resultados mostraron que el 27% de docentes manifiestan que existe un bajo nivel, mientras que el 42% de docentes afirmaron que se encuentra en un nivel regular; por lo

tanto, 31% de docentes afirmaron que la motivación laboral se encuentra en el nivel bueno. Se puede concluir que existe una correlación positiva débil, no significativa entre la motivación laboral y el desempeño docente.

En esta investigación realizada se puede observar un puntaje bajo medio con el punto de la motivación laboral, para que este tenga un puntaje alto debemos mejorar las charlas a los docentes, capacitaciones donde podamos encontrar que es lo que buscan o necesitan para poder seguir mejorando en su formación como docentes y así estos se encuentren mayor motivados.

Acevedo (2020), con su tesis titulada: Influencia del bienestar psicológico en el desempeño docente en la Red 13, Ugel 6, Ate, 2020. Teniendo como objetivo establecer la influencia del bienestar psicológico en el desempeño docente; corresponde a un enfoque cuantitativo y cualitativo, de nivel explicativo; la población muestral fue de 80 docentes; para la recolección de datos se aplicaron 2 cuestionarios de bienestar psicológico elaborado por Carol Ryff, adaptado al español por Díaz et al. y Para la variable desempeño docente se ha creado un cuestionario bajo lo estipulado por el Minedu en su manual de buen desempeño docente (MBDD) . Como resultado muestran que el 42.3% de los encuestados presentaron un bajo nivel de bienestar psicológico, el 34% presento un nivel medio y el 23.7% presentó un bajo nivel. Logrando concluir que el bienestar psicológico influye en todas las dimensiones del desempeño de manera favorable.

Es importante conocer sobre el bienestar psicológico sobre todo de los docentes que imparten una educación directa con los alumnos, ya que una buena salud mental lograra que las personas doblen su potencial, pueden afrontar las dificultades, sobre todo puedan trabajar de forma productiva y el buen desempeño se vea reflejado en los alumnos, los resultados que se obtengan de este.

Guerrero (2020), con su tesis titulada: Motivación y satisfacción laboral en docentes de cinco instituciones educativas públicas de Comas, 2019. Teniendo como objetivo determinar la relación entre motivación y satisfacción laboral; de nivel descriptivo; la población muestral estuvo constituida por 150 docentes; para la recolección de datos se aplicó la escala de motivación laboral y el cuestionario de satisfacción laboral. Como resultado se evidencio que la motivación laboral se vincula de manera significativa y directa con la variable satisfacción en los docentes, también se logró mostrar que un porcentaje de 32.7% de docentes manifiestan un nivel bajo de motivación laboral, entretanto un porcentaje de 24% de docentes presenta un nivel muy insatisfecho en su entidad. Logrando concluir que mientras más considerable sea la motivación será elevada la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa.

La motivación y satisfacción laboral se encuentran conectadas ya que una depende de la otra para que los docentes se sientan coadyuvados en la institución y puedan tener un rendimiento eficaz, siendo muy importante ya que el placer de poder trabajar en un ambiente agradable es un estímulo para que ellos den lo mejor de cada uno, este sea satisfactorio y se refleje en la enseñanza de los estudiantes.

Reategui (2020), con su tesis titulada: Desempeño y motivación laboral en docente de la ciudad de Pucallpa, 2020. Teniendo como objetivo determinar el nivel de desempeño docente y la motivación laboral; corresponde a un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo; la población muestral por 23 docentes; para la recolección de datos se aplicó el cuestionario de desempeño docente y cuestionario de motivación laboral. Como resultados determina, que el desempeño docente es alto como en sus dimensiones: Cultura, política y pedagógica con un porcentaje de 65%; mientras en motivación laboral es medio con un 34%; pero en sus dimensiones: Necesidades de protección laboral es alta y la necesidad de

autorrealización es alta. Y se concluye, que la motivación laboral en lo docentes es media.

Es importante poder conocer los niveles de desempeño que tiene cada docente para así poder mejorar y ayudar con el mejoramiento en su desempeño, ya que esta variable y la motivación son un complemento en cada persona para ayudar a alcanzar el potencial de cada docente y sigan siendo exitosos en su desenvolvimiento profesional.

Vargas (2020), con su tesis titulada: Bienestar psicológico y desempeño docente en la I.E. San Luis Gonzaga, SJM, 2019. Teniendo como objetivo determinar la relación existente entre el bienestar psicológico y desempeño docente; corresponde a un enfoque cuantitativo, de corte transversal; la población muestral estuvo constituida por 90 docentes; para la recolección de datos se aplicó la escala de bienestar psicológico y la escala desempeño docente. Como resultado se obtuvo que, el 86% de los docentes encuestados obtienen un alto nivel y el 13% un nivel medio con respecto a la variable bienestar psicológico. Logrando concluir que existe una relación positiva entre las variables bienestar psicológico y desempeño laboral.

Es importante considerar el bienestar psicológico en los docentes ya que este está ligado con la motivación, la calidad de vida que se tiene y sobre todo la salud mental de los docentes ya que es la base para que puedan desempeñarse con éxito sin poder tener alguna dificultad en su vida profesional realizándose con éxito, y sobre todo sin tener algún inconveniente en su vida personal.

### **Antecedentes locales**

No se encontraron estudios relacionados con la temática propuesta.

## **3.2. Bases teóricas**

### **3.2.1. Motivación laboral**

#### **3.2.1.1. Definición de motivación laboral**

Para Cortes (2004) señala por otro lado, que es un fenómeno multicausal, originado por diversas fuentes, tales como los tipos de incentivos, reconocimientos, promociones, el trabajo por sí mismo, las necesidades de las personas, las metas y objetivos que se tengan, las condiciones de trabajo, los salarios, etc.

Así mismo Chiavenato (2000), afirma que la motivación se relaciona con la conducta humana, y es una relación basada en el comportamiento en donde éste es causado por factores internos y externos en los que el deseo y las necesidades generan la energía necesaria que incentiva al individuo a realizar actividades que lograrán cumplir su objetivo.

Por otro lado, Gonzales (2008), menciona que es el conjunto concatenado de procesos psíquicos que, al contener el papel activo, relativamente y creador de la personalidad en su constante determinación y transformación recíproca con la actividad externa, sus objetivos y estímulos, van dirigidos a satisfacer las necesidades del ser humano y, como consecuencia regulan la dirección y la intensidad o activación del comportamiento, manifestándose como actividad motivada.

Mientras tanto, Ajello (2003) señala que es la trama que sostiene el desarrollo de aquellas actividades que son significativas para la persona y en las que esta toma parte.

Finalmente, para Mallart (2008), es un conjunto de procesos personales internos implícitos en la activación, dirección y mantenimiento de la conducta.

La motivación laboral tiene un vínculo enfocado en el comportamiento, donde su objetivo es complacer las exigencias del ser humano, para poder lograr las metas y objetivos. La razón para basarse en esta parte es que el docente tenga motivación para que sea este un ventaja y beneficio para la institución, ya que gracias a

ello se da que el colaborador realice mejor sus actividades de manera eficiente, su desarrollo sea productivo y de gran ayuda, pero sobre todo que sus relaciones laborales mejoren generando un grato ambiente laboral.

### **3.2.1.2. Dimensiones de la motivación laboral**

Para Paredes y Tito (2018) mencionan tres dimensiones que son de suma importancia en la fundamentación de la variable de estudio ya que ayudan a explicar la motivación; siendo estas las siguientes:

**Motivación de logro:** Esta necesidad es el impulso por salir adelante, por tener éxito con respecto a un conjunto de estándares y por luchar para alcanzar y llegar a triunfar.

**Motivación de poder:** Necesidad de hacer que los individuos se comporten de una manera que no se lograría con ningún otro medio.

**Motivación de afiliación:** Deseo de tener relaciones interpersonales amigables, cercanas y sociables.

Estas dimensiones son necesarias para poder basarse en la motivación, cada una de ellas rescata características importantes que se debe dar para poder tenerla y que en la institución se pueda tener mejores resultados, desarrollándose docentes que cumplan con los objetivos propuestos por la organización.

### **3.2.1.3. Importancia de la motivación laboral**

Para García, Londoño y Ortiz (2016) señala que, la motivación tiene mucha importancia en el ámbito laboral, ya que conduce las acciones de las personas, conformándose como un elemento esencial que orienta a la persona al realizar una determinada acción y de igual forma los objetivos que esta persigue.

La motivación laboral es de gran importancia para que una institución sea eficiente y eficaz se requiere de su discernimiento, de su guía para ser la base del apoyo en el progreso de la institución. Uno de los pilares más importantes para que una institución sea exitosa es la motivación por eso se debe tomar mayor importancia, en este sentido, son los docentes quienes son de gran significancia en una institución ya que, si no habría motivación, la institución no estaría yendo por buen camino, por eso es importante alentar, desarrollar, promover a quienes forman parte de ella, para que esta sea contagiada a todos y se dé gran éxito.

#### **3.2.1.4. Tipos de motivación laboral**

Como afirma Guzmán (2015) menciona que hay tres tipos de motivación que se no dan de manera aislada, sino que se interrelacionan y van a depender de cada persona:

**Motivación extrínseca:** Lo que va a motivar al docente es el beneficio obtenido como resultado del desempeño de alguna actividad. Este tipo de motivación va a buscar un resultado satisfactorio y evadir consecuencias desagradables. Es uno de los tipos de motivación laboral pueden tener los docentes de la institución para poder llevar a cabo su trabajo de manera favorable.

Por lo tanto, esta motivación es aquella exterior al docente, porque se da o estimula desde afuera.

**Motivación intrínseca:** Esta motivación va a nacer del propio individuo y se asienta sobre un aspecto objetivo y subjetivo. El objetivo puede mejorar al ser humano cuando este contará con las herramientas necesarias, un entorno físico y humano favorable. Este tipo de motivación tiene que ver con la satisfacción que va a proporcionar a los docentes el trabajo por diversos factores, ya que les ayudará a crecer, a expresarse y a desarrollar su creatividad.

**Motivación trascendente:** Es obtenida por el beneficio o satisfacción que obtiene un tercero o porque este evita algo negativo para él. Se trata de aquella que motiva a formar parte de algo, a implicarse con la misión de la empresa. Este tipo de motivación es poca egoísta ya que busca ya que busca los intereses del equipo, los intereses individuales pasan hacer un segundo plano, lo que importa es lo que más le conviene a la organización.

Es relevante conocer los tipos de motivación para que el docente lo pueda identificar fácilmente, aquí nos menciona una motivación que se da porque el estímulo es externo, quiere decir que están fuera del control de la persona, como algunos elogios o recompensa que pueda recibir el colaborador por realizar determinado trabajo; luego de ello tienen el tipo de motivación que se da manera interna, se da manera independiente a cualquier estímulo externo, las conductas o acciones que se realice no son para conseguir algo material si no para alimentar algo propio y que el colaborador sea autónomo y sentirse competente. Por otro lado, el último tipo de motivación busca algo de manera global en equipo, ya que sus intereses o beneficios se da manera grupal, la persona valora más el trabajo en equipo.

#### **3.2.1.5. Factores que intervienen en la motivación laboral**

Desde el punto de vista de Peña y Villon (2017) manifiestan que diversos son los factores que pueden participar en el desarrollo de la motivación laboral que van a colaborar en la satisfacción del logro de las metas planteadas. Entre alguno de estos factores predominan:

- Presencia de un vínculo laboral donde represente la satisfacción, motivación y desempeño.
- Dominio de las expectativas y las compensaciones en cuanto a la satisfacción laboral.
- Clima laboral efectivo en donde el docente encuentre ele confort.

-Resultados de la satisfacción laboral.

Cuando se establezcan estos factores y la motivación este presente, se logrará estimular al docente en su comportamiento con el fin de lograr la meta trazada.

En estos factores se mencionan puntos importantes que vinculan para que se genere la motivación, que debe tomar en cuenta la institución para poder llegar a este objetivo y los resultados sean los propuestos, dado que es parte fundamental que la motivación ligada al buen clima laboral dé rendimientos eficaces por parte de los docentes.

#### **3.2.1.6. Teoría de la motivación laboral**

La variable motivación laboral se fundamentará en la Teoría de McClelland; de acuerdo con lo que señala Naranjo (2009) menciona que existen tres motivaciones en las personas, las cuales son las necesidades de logro, afiliación y poder. Algunos autores sostienen que estas necesidades son motivaciones sociales, ya que se aprenden de una manera no consciente, como producto de enfrentarse activamente al medio. Dado esto, su importancia radica en que predisponen a las personas a comportarse en formas que afectan de manera crítica el desempeño en muchos trabajos y tareas.

Por lo tanto, Santrock (2002) manifiesta que, las personas con una alta necesidad de logro buscan distinguirse por hacer bien las cosas y disfrutan de situaciones en las que pueden tomar responsabilidades. Asimismo, las personas que tienen una alta necesidad de poder buscan controlar a los demás y que se haga lo que ellas desean. Por su parte, las personas con una alta necesidad de afiliación tienden a interesarse y a pensar con frecuencia acerca de la calidad de sus relaciones personales.

Así mismo Daft (2004) menciona una comparación de la Teoría de McClelland con los estudios de Maslow, permite señalar que el poder podría considerarse una clase particular de necesidad

social o de estimación, por referirse a las relaciones con las personas y el estatus; también puede guardar relación con la necesidad de seguridad. La afiliación es un sinónimo suavizado de lo que Maslow llama necesidad social; en tanto que el logro puede recordar algunos patrones conductuales relativos a la autoestima o la autorrealización.

Las diferentes teorías tienen un mismo fin hablarnos de la motivación laboral, cada autor habla desde un punto de vista diferente, pero con el objetivo en común, es primordial tenerlo en cuenta para poder ponerlo en práctica para que los docentes se sientan productivos y convencidos con el trabajo que realizan para que sientan la institución parte de sí mismo y lograr todo lo propuesto.

### **3.2.2. Bienestar psicológico**

#### **3.2.2.1. Definición de bienestar psicológico**

Desde el punto de vista de Díaz y Sánchez (2002) el bienestar psicológico puede definirse como la evaluación que las personas hacen de sus vidas, incluye una dimensión cognitiva (que se refiere a la satisfacción con la vida en su totalidad o por áreas específicas como la matrimonial, laboral, etc.), y otra afectiva (relacionada con la frecuencia e intensidad de emociones positivas y negativas), que mediante una compleja interacción generan en el individuo percepciones que abarcan un espectro de vivencias que transita desde la agonía hasta el éxtasis.

Como afirman Vázquez, et al., (2009) definen que el bienestar psicológico es el encargado de fomentar la salud desde diferentes vértices y por distintas vías, afectando de manera positiva como la satisfacción con la vida.

Desde la posición de Fernández, García y Lorenzo (2014) mencionan que el bienestar psicológico es la dimensión subjetiva de la calidad de vida, su vivencia subjetiva relativamente estable, que se produce en relación con un juicio de satisfacción de la vida

(balance entre expectativas y logros) en las áreas de mayor significancia para cada individuo en particular.

Con base en Garassini y Camili (2012) indican que el bienestar psicológico es el producto del discernimiento, es decir el análisis a nivel global construido que toma en cuenta la experiencia personal agradable y la valoración satisfactoria en las diversas dimensiones de la vida.

Para Lemus (2018) menciona que el bienestar psicológico, es un estado en donde la persona juzga la vida en términos positivos, utilizan dos componentes: pensamientos y afectos. También es psico-afectivo porque ayuda a la persona a mantenerse con carácter estable, derivado de vivencias personales e irrepetibles. De ahí depende que el ser humano sea capaz de hacer cambios y de lograr metas deseadas cuando se lo propone.

El bienestar psicológico es una definición extensa que tiene que ver con dimensiones sociales y psicológicas, todo relacionado con la salud en general. Se puede decir que es el progreso de muestras capacidades y el progreso personal, donde las personas muestran señales de un funcionamiento positivo y pleno, por lo tanto, mantener y mejorar es una meta significativa.

### **3.2.2.2. Dimensiones del bienestar psicológico**

Para Casullo (2002) fue necesario investigar el bienestar y se basó en cinco dimensiones:

**Control de situaciones:** Sensación de control y autocompetencia. Las personas pueden crear o moldear los contextos, para adecuarlos a sus necesidades e intereses.

**Aceptación de sí mismo:** Consta en sentirse bien con los múltiples aspectos de sí mismo, tanto los buenos como los malos.

**Vínculos psicosociales:** Capacidad para tener buenas relaciones interpersonales, contar con calidez, confianza, empatía y afecto hacia los demás.

**Autonomía:** Es tener toma de decisión, ser asertivo y confiar en el juicio personal, obrando según su criterio independientemente el deseo de otros.

**Proyectos:** Contar con metas y proyectos vitales. Otorgarle significado a la vida y asumir valores que brinden sentido a la misma.

Aquí menciona las dimensiones por la cual se llega a dar el bienestar psicológico, lo cual es importante tener en cuenta que los docentes de la institución tengan o logren un bienestar para poder obtener el desarrollo potencial de estos, reflejándose en los estudiantes y así lograr el propósito que busca la organización.

### **3.2.2.3. Importancia del bienestar psicológico**

En el día a día las personas tienen que lidiar con el estrés, cansancio y agotamiento que suelen afectar en el bienestar psicológico que es el estado en el que el individuo es capaz de desarrollar sus habilidades frente a las situaciones cotidianas, según Garassini y Camili (2012) mencionan que el bienestar psicológico está relacionado con la valoración de situaciones o circunstancias cotidianas que son influidas con la posibilidad de experimentarlas de forma óptima y satisfactoria a lo largo de las etapas del ciclo vital del ser humano, lo que demuestra la importancia de ello en diversos niveles según la etapa de desarrollo. Así mismo Velásquez, et al (2008) sostienen que el bienestar psicológico es un concepto que está relacionado a la percepción que tiene una persona respecto a los logros que ha conseguido, y su grado de satisfacción con relación a sus acciones pasadas. Este bienestar psicológico se produce porque existe un juicio cognitivo que la persona hace de sus logros, teniendo influencia en la conducta que se dirige al logro de metas y propósitos, constituyendo un factor de motivación intrínseca para el docente.

Pueden darse cuenta de que si hay un nivel adecuado de bienestar psicológico los docentes se sentirán satisfechos con la gestión de su institución en la que laboran, que son apoyados en su desarrollo personal y profesional para que no solo puedan tener un trabajo sino también para el logro de sus metas.

#### **3.2.2.4. Áreas temáticas del bienestar psicológico**

Después de unos años Ryff (2014) propone categorías en las cual se organiza en 6 áreas temáticas. Donde las 2 últimas áreas temáticas son de interés personal y las primeras 4 áreas proporcionan evidencia importante porque el bienestar eudaimónico puede ser consecuente para la salud y el bienestar, siendo un objetivo valioso y esencial en los estudios de intervención.

**Desarrollo y envejecimiento:** Progresar a través de las tareas de desarrollo de la vida adulta se ha relacionado con un mayor bienestar, aunque el envejecimiento en sí ha estado acompañado de una disminución en el propósito de la vida y el crecimiento personal. El bienestar cambia a medida que los individuos negocian los eventos de los desafíos de la vida adulta, con mejoras vinculadas a varios procesos psicológicos (comparaciones sociales, autopercepciones flexibles, estrategias de afrontamiento).

**Correlatos de personalidad:** Los investigadores han estudiado cómo los rasgos de personalidad, a menudo interpretados como características hereditarias, predicen los niveles informados de bienestar utilizando diseños tanto transversales como longitudinales. Se han investigado muchas otras variables de diferencia individual como factores que explican las diferencias informadas en el bienestar.

**Experiencias familiares:** Una mayor participación en los roles parece promover un mayor bienestar, aunque las actividades reales en los roles familiares son importantes: ayudar a los demás parece mejorar el propósito y la autoaceptación. En general, la vida

familiar muestra amplias conexiones con informes de diversos aspectos del bienestar eudaimónico en la edad adulta.

**Trabajo y otros compromisos de la vida:** La forma en que el trabajo y la vida familiar se unen se ha relacionado ampliamente con el bienestar, con evidencia que muestra que el conflicto entre los dos reinos socava el bienestar, mientras que la propagación positiva de uno a otro predice un mejor bienestar.

**Investigación biológica y de salud:** La creciente evidencia indica que el bienestar se ve comprometido en personas con diversas enfermedades físicas y discapacidades, aunque su presencia se ha visto implicada en el curso de la enfermedad, y algunas personas muestran ganancias o mantenimiento del bienestar después de la enfermedad. Otras investigaciones han relacionado aspectos del bienestar eudaimónico con comportamientos saludables (ejercicio, sueño, peso).

**Estudios clínicos y de intervención:** La forma en que el bienestar se cruza con la enfermedad mental ha recibido una atención considerable. El trabajo de medición aclaró además que el bienestar emocional, psicológico y social constituyen dimensiones unipolares separadas en relación con las medidas de episodios depresivos mayores, ansiedad generalizada, trastorno de pánico y dependencia del alcohol.

Es de suma relevancia poder conocer las áreas temáticas ya que las personas deben mantener o en todo caso equilibrar nuestro bienestar psicológico, porque no solo es el físico, el estado emocional es más desgastante y muy poco evidente para poder identificar el motivo exacto de las situaciones sucede; es importante que los docentes presenten un bienestar psicológico ya que son ellos los formadores del futuro del país, tener una buena base en tu casa estudios, un docente que los guie y motive, seguido del apoyo de los padres tendrán buenos resultados con sus estudiantes.

### 3.2.2.5. Teoría del bienestar psicológico

La variable bienestar psicológico se fundamentará en la Teoría de adaptación de Myers; la cual se basa en la estabilidad del bienestar psicológico y que muy pocas circunstancias pueden cambiar este sentimiento de bienestar ya que el ser humano está acostumbrado a cambios y refuerza los estudios que dicen que el bienestar psicológico no está basado en los logros materiales sino más bien en los personales (Diener, Lucas y Scollon, 2006). Viéndose en estudios que el afecto negativo viene a ser más estable que el positivo, reflejándose en los países con necesidades básicas insatisfechas ya que las personas están adaptadas a circunstancias desfavorables y al obtener una circunstancia favorable se adaptan rápidamente al contrario de las personas con necesidades cubiertas que no se adaptan a un desbalance en su vida (Diener y Biswas, 2008). También dependerá de la sensación producida por el evento que cause este desbalance en el bienestar y que tanta es la diferencia en su vida habitual para que la persona se recupere (Lyubomirsky, 2007).

En esta teoría nos manifiesta que para el bienestar psicológico es más importante lo espiritual que lo material, al igual que ello se debe tener una equidad entre lo físico y emocional, para eso deben practicar algún deporte, tener una alimentación saludable, descansar lo suficiente.

### 3.3. Marco Conceptual

**Adaptación:** Es una reacción de la persona como forma de responder a una situación o circunstancia (Vértices Psicólogos, 2021).

**Bienestar psicológico:** Es la evaluación que las personas hacen de sus vidas, incluye una dimensión cognitiva y otra afectiva, que mediante una compleja interacción generan en el individuo

percepciones que abarcan un espectro de vivencias que transita desde la agonía hasta el éxtasis (Díaz y Sánchez, 2002).

**Cognición:** Procesamiento consciente de pensamiento e imágenes (Vértices Psicólogos, 2021).

**Docentes:** Representan una de las fuerzas más sólidas e influyentes con miras a garantizar la equidad, el acceso y la calidad de la educación (UNESCO, 2021).

**Estudiantes:** Es la palabra que permite referirse a quienes se dedican a la aprehensión, puesta en práctica y lectura de conocimientos sobre alguna ciencia, disciplina o arte (Pérez y Gardey, 2008).

**Eudaimónico:** Refiere que el bienestar no solo se logra mediante el placer, sino principalmente a través de la actualización del potencial humano (Ryan y Deci, 2001).

**Motivación laboral:** Es un conjunto de procesos personales internos implícitos en la activación, dirección y mantenimiento de la conducta (Mallart, 2008).

**Pensamiento:** término genérico que indica un conjunto de actividades mentales tales como el razonamiento, la abstracción, la generalización etc (Vértices Psicólogos, 2021).

**Recompensa:** Refiere a retribuir un servicio, premiar un mérito o compensar un daño. La recompensa suele ser un incentivo ofrecido para la realización de una determinada tarea (Pérez y Gardey, 2008).

**Salud mental:** Es un estado de bienestar en el que la persona realiza sus capacidades y es capaz de hacer frente al estrés normal

de la vida, de trabajar de forma productiva y de contribuir a su comunidad (OMS, 2018).

## **IV. METODOLOGÍA**

Este estudio se fundamentó en un enfoque cuantitativo, como lo expresa Bonilla y Rodríguez (2005) se centró en la medición y la cuantificación, puesto que a través de la medición se pueden obtener tendencias, plantear nuevas hipótesis y de esa forma construir teorías, este enfoque utiliza la estadística como herramienta para cuantificación. En este enfoque los procesos se organizan de manera secuencial, rigurosa de tal manera que se puede llevar a cabo la comprobación de hipótesis.

### **4.1. Tipo y Nivel de investigación**

La investigación fue de tipo aplicada; de corte transversal. Para Arispe et al (2000), se enfoca en identificar a través del conocimiento científico, los medios (metodologías, tecnologías y protocolos) por los cuales se puede contribuir a solucionar una necesidad reconocida, práctica y específica. Su orientación está a problemas actuales, por tanto, propone soluciones actuales. Por otro lado, Hernández, Fernández y Baptista (2014) manifiestan que es de corte transversal porque el propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

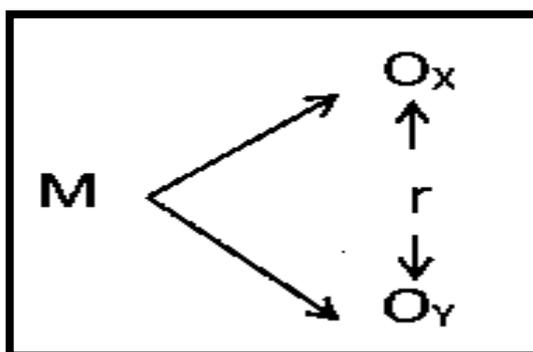
La investigación fue de nivel correlacional; los estudios correlacionales pretenden dar respuesta a las interrogantes de la investigación, por lo tanto, esta investigación tiene como propósito medir el grado de relación que existe entre variables.

### **4.2. Diseño de la Investigación**

La investigación presento un diseño no experimental; descriptivo correlacional. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014) en el diseño no experimental se realiza sin manipular las variables, los fenómenos se observan de manera natural, para posteriormente analizarlos. Por otro lado, mencionan que los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades,

procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis, así también, son correlacionales porque por objeto medir el grado de relación significativa que existe entre dos o más variables; son correlacionales ya que asocian variables mediante un patrón predecible para un grupo o población. Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra en particular.

Siendo su representación gráfica lo que se muestra a continuación:



Donde:

M = Docentes

Ox = Motivación laboral

Oy = Bienestar psicológico

r = Relación

### 4.3. Población – Muestra

#### **Población**

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) definen la población como el conjunto de casos que concuerdan con determinadas especificaciones.

La población estuvo constituida por los docentes que laboran en la Institución Educativa Particular “José Carlos Mariátegui”; lo cual se compone por un total de 55.

#### **Muestra**

Como lo manifiestan Hernández, Fernández y Baptista (2014) la muestra es en esencia un subgrupo de la población; viene a ser un

subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población.

La muestra está constituida por un total de 47 docentes de la institución educativa “José Carlos Mariátegui”.

#### **Criterios de inclusión**

- Docentes que formen parte de la institución educativa.
- Docentes que acepten firmar el consentimiento informado y deseen formar parte de la investigación.
- Docentes que llenen el formulario de Google Forms

#### **Criterios de exclusión**

- Docentes que no pertenezcan a la institución educativa.
- Docentes que no acepten firmar el consentimiento informado.
- Docentes que no llenen el formulario de Google Forms

#### **Muestreo**

Mientras tanto el muestreo es no probalístico por conveniencia, ya que permite seleccionar aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos. Esto, fundamentado en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador (Otzen y Manterola, 2017).

### **4.4. Hipótesis general y específicas**

#### **Hipótesis general**

Existe relación significativa entre la motivación laboral y el bienestar psicológico en los docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica - 2021.

#### **Hipótesis específicas**

HE1. Existe relación significativa entre la motivación de logro y el bienestar psicológico en los docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica - 2021.

HE2. Existe relación significativa entre la motivación de poder y el bienestar psicológico en los docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica - 2021.

HE3. Existe relación significativa entre la motivación de afiliación y el bienestar psicológico en los docentes de la Institución Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica - 2021.

#### **4.5. Identificación de las variables**

##### **Variable X. Motivación laboral**

###### **Dimensiones:**

- D1. Motivación de logro
- D2. Motivación de poder
- D3. Motivación de filiación

##### **Variable Y: Bienestar psicológico**

###### **Dimensiones:**

- D1. Control de situaciones
- D2. Aceptación de sí mismo
- D3. Vínculos psicosociales
- D4. Autonomía
- D5. Proyectos

#### 4.6. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Motivación laboral	Chiavenato (2000), afirma que la motivación se relaciona con la conducta humana, y es una relación basada en el comportamiento en donde éste es causado por factores internos y externos en los que el deseo y las necesidades generan la energía necesaria que incentiva al individuo a realizar actividades que lograrán cumplir su objetivo.	La variable motivación laboral fue operacionalizada mediante un cuestionario que estará estructurado en función de sus dimensiones establecidas en las bases teóricas.	Motivación de logro	-Desempeño -Retos -Progreso de tareas -Alcance de metas -Satisfacción	Escala ordinal
			Motivación de poder	-Competitividad -Liderazgo -Influencia -Conocimiento del entorno -Confrontación	
			Motivación de afiliación	-Relaciones/Interacciones -Trabajo en equipo	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Bienestar psicológico	Garassini y Camili (2012), es el producto del discernimiento, es decir el análisis a nivel global construido que toma en cuenta la experiencia personal agradable y la valoración satisfactoria en las diversas dimensiones de la vida.	La variable bienestar psicológico fue operacionalizada mediante un cuestionario que será estructurado en función de sus dimensiones establecidas en las bases teóricas.	Control de situaciones	-Sensación de control y competencia -Control de actividades -Saca provecho de oportunidades -Capaz de crearse o elegir contextos	Escala ordinal
			Aceptación de sí mismo	-Actitud positiva hacia uno mismo -Acepta aspectos positivos y negativos -Valora positivamente su pasado	
			Vínculos psicosociales	-Relaciones estrechas y cálidas con otros -Le preocupa el bienestar de los demás -Capaz de fuerte empatía, afecto e intimidad	
			Autonomía	-Capaz de resistir presiones sociales -Es independiente y tiene determinación -Regula su conducta desde dentro -Se autoevalúa con sus propios criterios	
			Proyectos	-Sensación de desarrollo continuo -Se ve a sí mismo en progreso -Abierto a nuevas experiencias -Capaz de apreciar mejoras personales	

#### 4.7. Recolección de datos

Para la recolección de datos se solicitó la carta de presentación a la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Autónoma de Ica, posteriormente se procedió a completar los datos necesarios del documento en cuestión. Una vez oficializado el documento por parte de la universidad se procedió a enviar la carta de presentación a la institución educativa solicitando el permiso correspondiente para aplicar el instrumento de estudio. Luego del permiso ofrecido se procedió a enviar el link de google forms, que es el formulario con las preguntas del cuestionario, donde podrán registrar sus respuestas a los ítems establecidos.

Para la recopilación de la información se utilizó la técnica de encuesta, la cual fue administrada de manera individual a través de una plataforma virtual. Con la encuesta se busca indagar lo que opinan una parte de la población sobre un tema en especial (Abanto, 2014).

#### **Instrumentos:**

**Cuestionario para evaluar la motivación laboral:** Este instrumento tendrá por objetivo evaluar el nivel de motivación laboral de los docentes; teniendo un total de 15 ítems estructurados en función de sus dimensiones: Motivación de logro, motivación de poder y motivación de afiliación. Se anexa la ficha técnica del mismo:

#### **Ficha técnica del instrumento.**

Nombre del instrumento	del Cuestionario para evaluar la motivación laboral
Autor(a):	Steers y Braunstein (1976)
Objetivo del estudio:	del Determinar el nivel de motivación laboral
Procedencia:	Estados Unidos
Administración:	Individual o colectivo

Duración:	10 minutos
Muestra:	47 participantes
Dimensiones:	-Motivación de logro -Motivación de poder -Motivación de afiliación
Escala valorativa:	-Totalmente de acuerdo -De acuerdo -Algunas veces -En desacuerdo -Totalmente en desacuerdo
Validez	Validado por un juicio de expertos
Confiabilidad	Alfa de Cronbach 0,731

Tabla 1.

*Baremación de la variable motivación laboral y sus dimensiones.*

	Bajo	Medio	Alto
Motivación laboral	15 – 34	35 - 54	55 – 75
Motivación de logro	5 – 11	12 - 18	19 – 25
Motivación de poder	5 – 11	12 - 18	19 – 25
Motivación de afiliación	5 – 11	12 - 18	19 – 25

Fuente: Elaboración propia

**Cuestionario para evaluar el bienestar psicológico:** Este instrumento tendrá por objetivo evaluar el bienestar psicológico de los docentes; teniendo un total de 13 ítems estructurados en función de sus dimensiones: Control de situaciones, aceptación de sí mismo, vínculos psicosociales, autonomía y proyectos. Se anexa la ficha técnica del mismo:

**Ficha técnica del instrumento.**

Nombre del Cuestionario para evaluar el bienestar psicológico  
 instrumento  
 Autor(a): Casullo (2002)

Objetivo del estudio:	Determinar el bienestar psicológico
Procedencia:	Argentina
Administración:	Individual o colectivo
Duración:	5 minutos
Muestra:	47 participantes
Dimensiones:	-Control de situaciones -Aceptación de sí mismo -Vínculos psicosociales -Autonomía -Proyectos
Escala valorativa:	-De acuerdo -Ni de acuerdo ni en desacuerdo -En desacuerdo
Validez	Validado por un juicio de expertos
Confiabilidad	Alfa de Cronbach.0,671

Tabla 2.

*Baremación de la variable bienestar psicológico y sus dimensiones*

	Bajo	Medio	Alto
Bienestar psicológico	13 – 21	22 – 30	31 – 39
Aceptación/ Control	3 – 4	5 – 6	7 – 9
Autonomía	3 – 4	5 – 6	7 – 9
Vínculos	3 – 4	5 – 6	7 – 9
Proyectos	4 – 6	7 – 9	10 – 12

Fuente: Elaboración propia

Con los datos obtenidos se realizó el análisis teniendo en cuenta los siguientes pasos:

**Codificación:** La información fue seleccionada y se generaron códigos para cada uno de los sujetos muestrales.

**Calificación:** Consistió en la asignación de un puntaje o valor según los criterios establecidos en la matriz del instrumento para la recolección de datos.

**Tabulación de datos:** En este proceso se elaboró una data donde se encontraron todos los códigos de los sujetos muestrales y en su calificación se aplicó estadígrafos que permitieran conocer cuáles son las características de la distribución de los datos, por la naturaleza de la investigación se utilizó la media aritmética y desviación estándar.

**Interpretación de los resultados:** En esta etapa una vez tabulados los datos se presentó en tablas y figuras, estos se interpretaron en función de la variable.

**Comprobación de hipótesis:** Las hipótesis fueron procesadas en base a los métodos estadístico.

## V. RESULTADOS

### 5.1 Presentación de Resultados

Tabla 3.

*Datos sociodemográficos de los docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica – 2021.*

		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Masculino	19	40,4%
	Femenino	28	59,6%
Edad	20-29	6	12,8%
	30-35	7	14,9%
	36-40	14	29,8%
	40-45	12	25,5%
	46-55	5	10,6%
	55-a más	3	6,4%
Estado civil	Soltero(a)	17	36,2%
	Casado(a)	19	40,4%
	Conviviente	11	23,4%
	Separado(a)	0	0%
	Viudo	0	0%
Tiempo laborando	> 1 año	1	2,1%
	1-5 años	12	25,5%
	6 años a más	34	72,3%

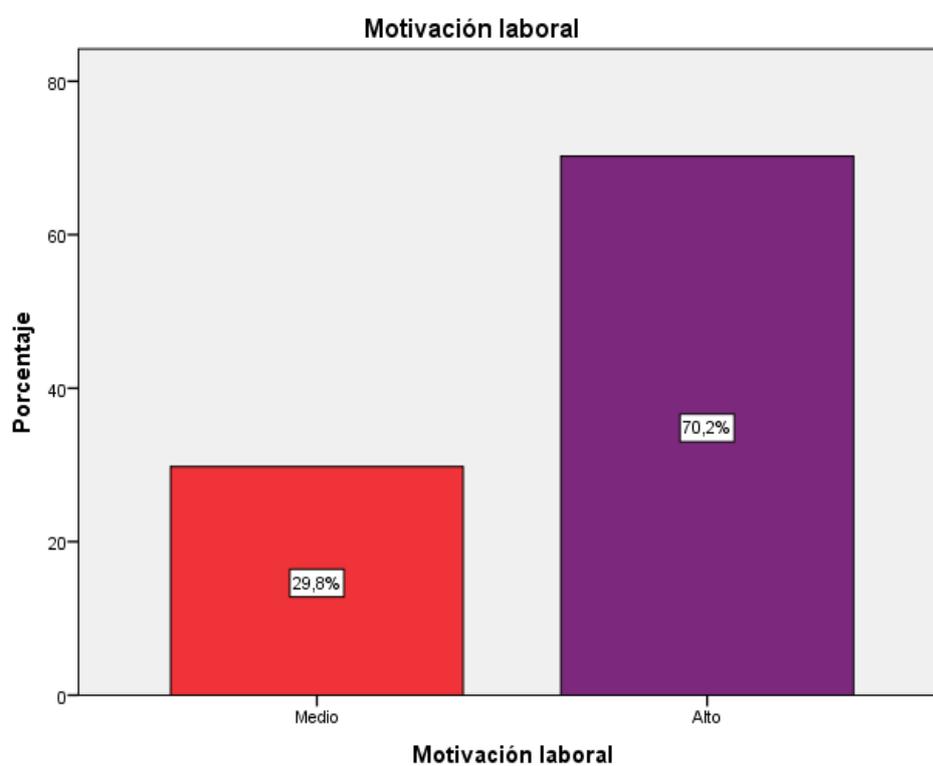
Fuente: Data de resultados

Tabla 4.

*Motivación laboral en docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica – 2021.*

	Frecuencia	Porcentaje
Medio	14	29,8%
Alto	33	70,2%
Total	47	100,0%

Fuente: Data de resultados



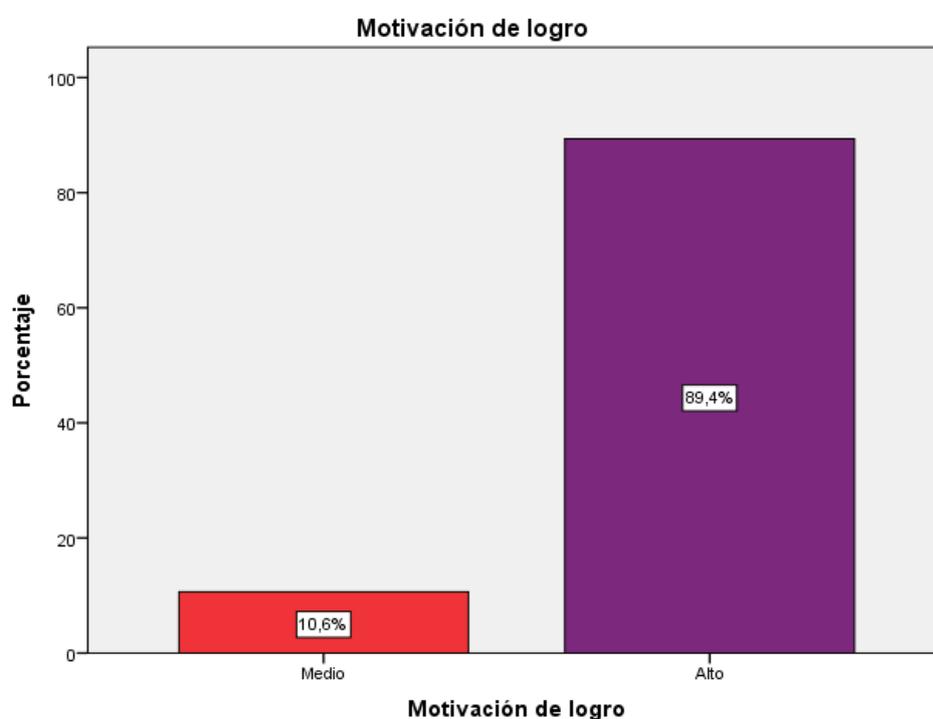
*Figura 1. Motivación Laboral en docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica – 2021.*

Tabla 5.

*Motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica – 2021.*

	Frecuencia	Porcentaje
Medio	5	10,6 %
Alto	42	89,4 %
Total	47	100,0 %

Fuente: Data de resultados.



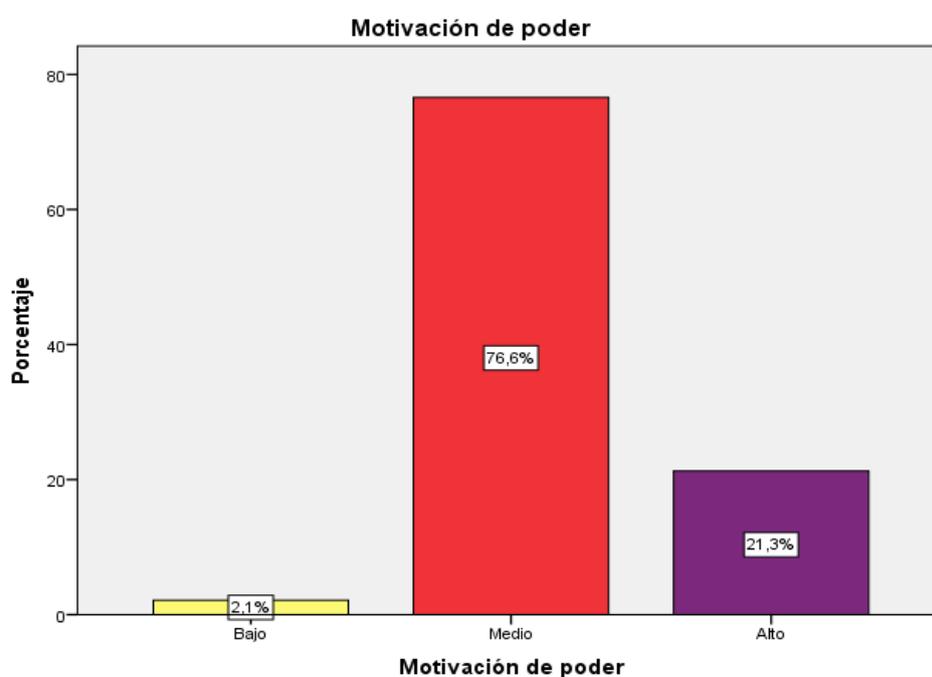
*Figura 2. Motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica – 2021.*

Tabla 6.

*Motivación de poder en los docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica – 2021.*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	2,1 %
Medio	36	76,6 %
Alto	10	21,3%
Total	47	100,0 %

Fuente: Data de resultados.



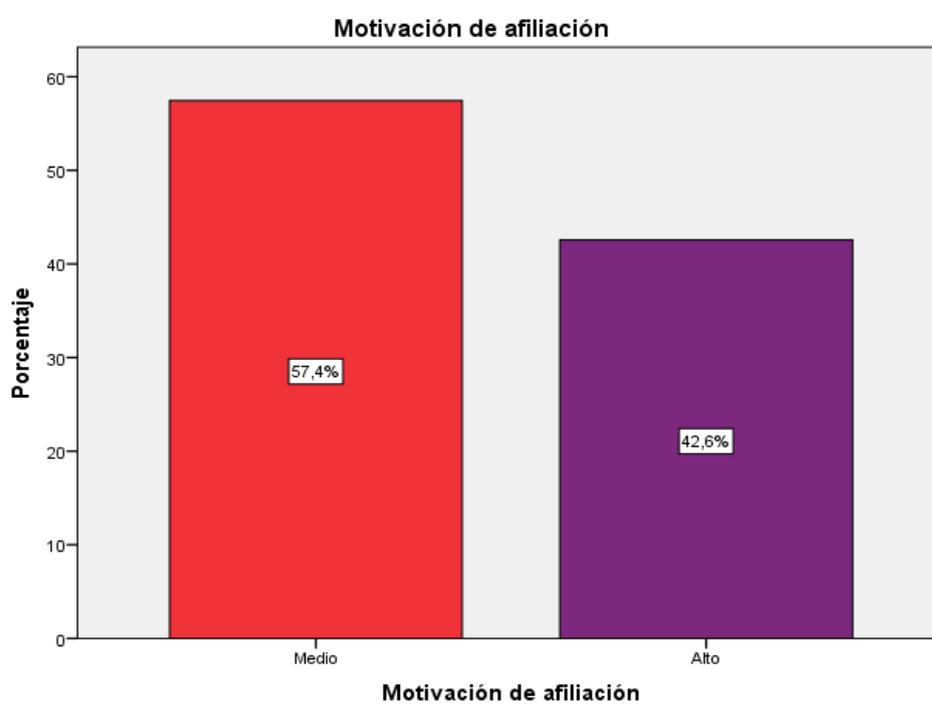
*Figura 3. Motivación de poder en los docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica – 2021.*

Tabla 7.

*Motivación de afiliación en los docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica – 2021.*

	Frecuencia	Porcentaje
Medio	27	57,4 %
Alto	20	42,6 %
Total	47	100,0 %

Fuente: Data de resultados.



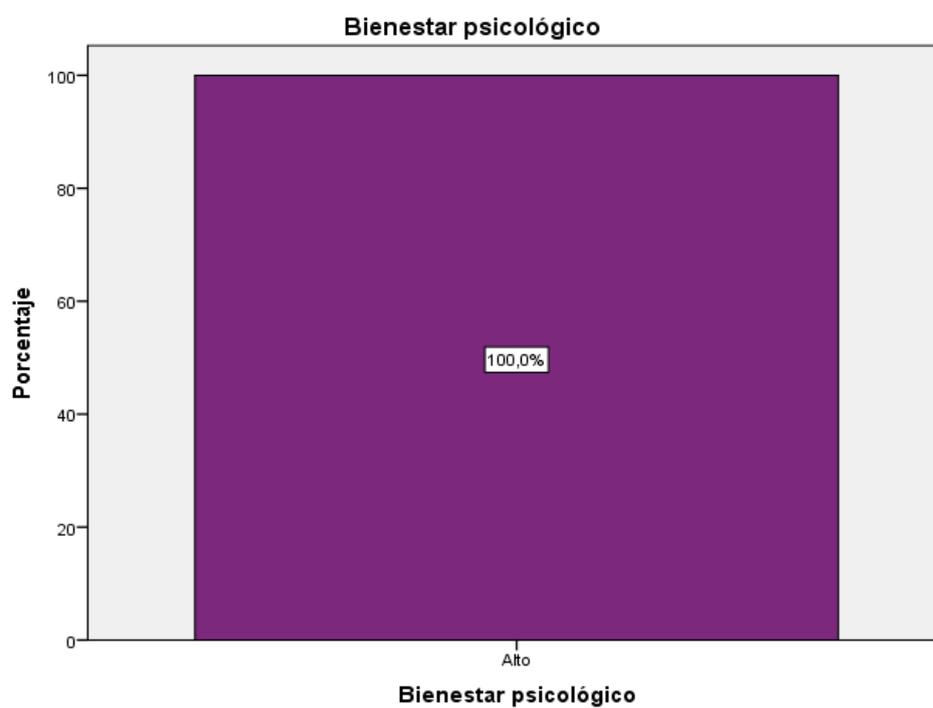
*Figura 4. Motivación de afiliación en los docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica – 2021.*

Tabla 8.

*Bienestar psicológico en los docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica – 2021.*

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	47	100,0 %
Total	47	100,0 %

Fuente: Data de resultados.



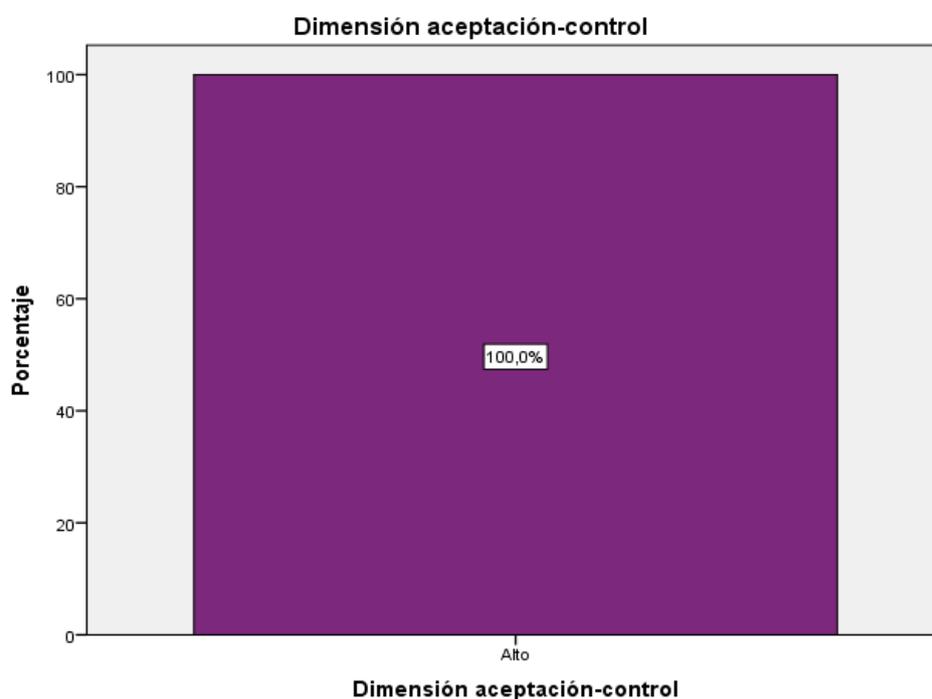
*Figura 5. Bienestar psicológico en los docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica – 2021.*

Tabla 9.

*Dimensión aceptación-control en los docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica – 2021.*

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	47	100,0 %
Total	47	100,0 %

Fuente: Data de resultados.



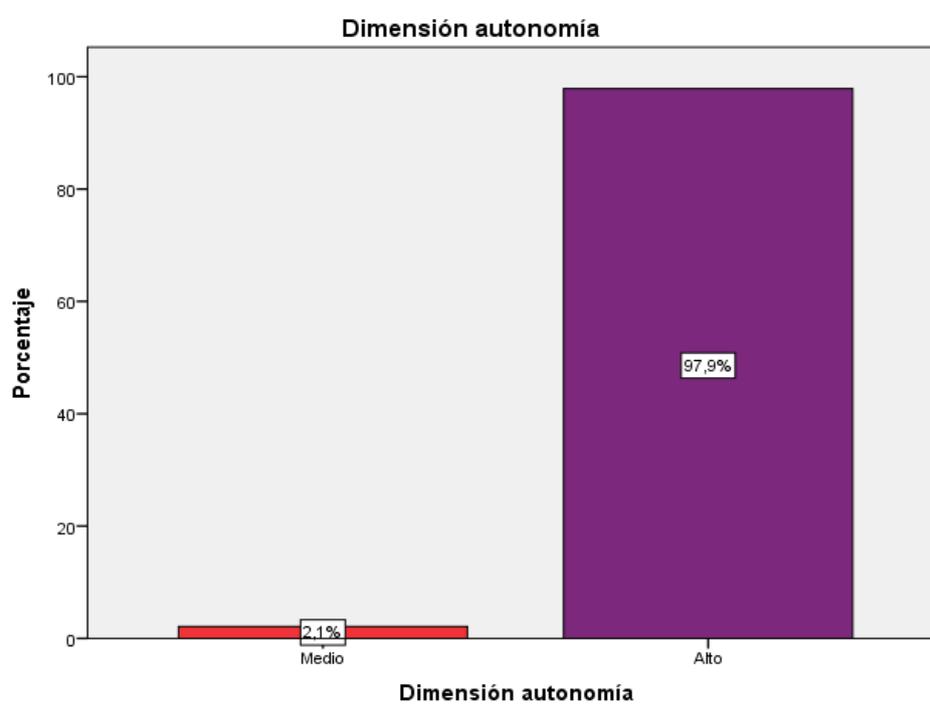
*Figura 6. Dimensión aceptación-control en los docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica – 2021*

Tabla 10.

*Dimensión autonomía en los docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica – 2021*

	Frecuencia	Porcentaje
Medio	1	2,1 %
Alto	46	97,9 %
Total	47	100,0 %

Fuente: Data de resultados.



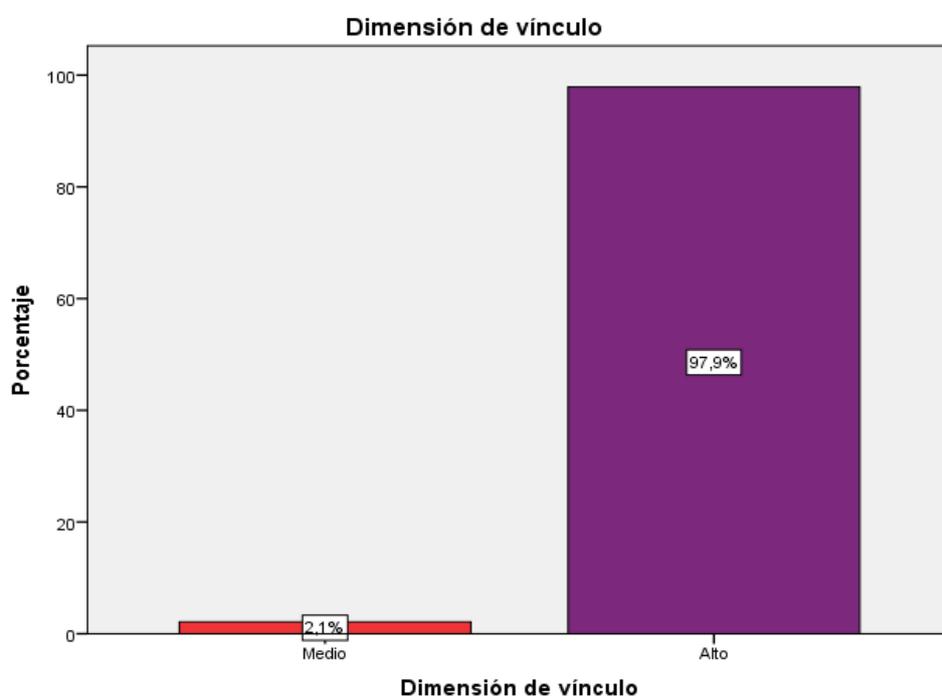
*Figura 7. Dimensión autonomía en los docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica – 2021*

Tabla 11.

*Dimensión de vínculo en los docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica – 2021.*

	Frecuencia	Porcentaje
Medio	1	2,1 %
Alto	46	97,9 %
Total	47	100,0 %

Fuente: Data de resultados



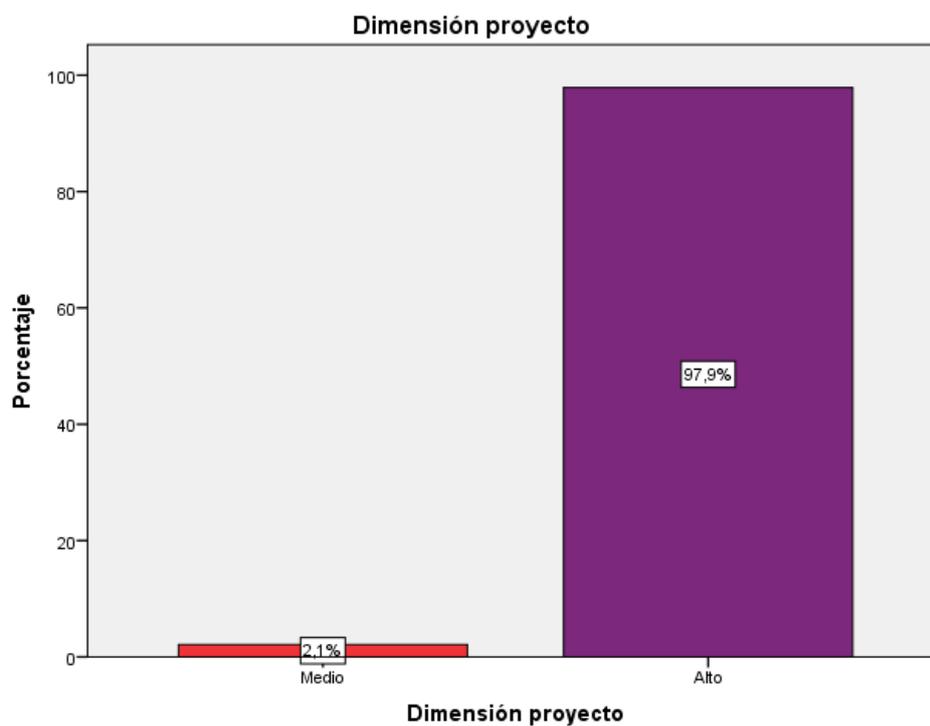
*Figura 8. Dimensión de vínculo en los docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica – 2021.*

Tabla 12.

*Dimensión de proyecto en los docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica – 2021.*

	Frecuencia	Porcentaje
Medio	1	2,1 %
Alto	46	97,9 %
Total	47	100,0 %

Fuente: Data de resultados



*Figura 9. Dimensión de proyecto en los docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica – 2021.*

## **5.2 Interpretación de los resultados**

**En la tabla 4 y figura 1;** se observa los datos obtenidos de la motivación laboral en los docentes de la muestra estudiada, se estima que el 29,8% (14) presentan un nivel medio y el 70,2% (33) presentan un nivel alto.

**En la tabla 5 y figura 2;** se observa los datos obtenidos de la motivación de logro, se aprecia que el 10,6% (5) posee un nivel medio y el 89,4% (42) un nivel alto.

**En la tabla 6 y figura 3;** se observa los datos obtenidos de la motivación de poder, se aprecia que el 2,1% (1) cuentan con un nivel bajo, el 76,6% (36) un nivel medio y el 21,3% (10) cuentan con un nivel alto.

**En la tabla 7 y figura 4;** se observa los datos obtenidos de la motivación de afiliación, se aprecia que el 57,4% (27) tiene un nivel medio y el 42,6% (20) un nivel alto.

**En la tabla 8 y figura 5;** se observa los datos obtenidos del bienestar psicológico, se aprecia que el 100% (47) presenta un nivel alto.

**En la tabla 9 y figura 6;** se observa los datos obtenidos de la dimensión aceptación-control, se aprecia que el 100% (47) presenta un nivel alto.

**En la tabla 10 y figura 7;** se observa los datos obtenidos de la dimensión autonomía, se aprecia que el 2,1% (1) posee un nivel medio y el 97,9% (46) un nivel alto.

**En la tabla 11 y figura 8;** se observa los datos obtenidos de la dimensión vínculo, se aprecia que el 2,1% (1) cuenta con un nivel medio y el 97,9 % (46) con un nivel muy alto.

**En la tabla 12 y figura 9;** se observa los datos obtenidos de la dimensión proyecto, se aprecia que el 2,1% (1) cuenta con un nivel medio y el 97,9 % (46) con un nivel muy alto.

## VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

### 6.1 Análisis descriptivo de los resultados

En este apartado del capítulo se desarrolló el análisis de estadísticos descriptivos para las respectivas variables, incluyendo las diferentes dimensiones de cada una. Se utilizó la prueba de normalidad con el fin de describir si se está presente frente a una distribución paramétrica o no paramétrica, del mismo modo, se originó a medir la relación que existe entre las variables y las dimensiones. Se llegó a la conclusión de ejecutar la prueba de hipótesis.

Tabla 13.

*Estadísticos descriptivos de la variable motivación laboral y sus dimensiones.*

	N	Rango	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación	Asimetría	Curtosis
Motivación laboral	47	23	45	68	56,68	4,751	,124	,155
Motivación de logro	47	7	18	25	21,57	1,964	-,287	-,756
Motivación de poder	47	13	11	24	16,88	2,581	,408	,482
Motivación de afiliación	47	7	15	22	18,21	1,614	,286	,107
N válido (por lista)	47							

Fuente: Data de resultados

Para la variable motivación laboral como valor mínimo se obtuvo 45 puntos, siendo su valor máximo 68; con una media de 56,68, ubicándose dentro de la categoría de 55 – 75 (Alto), con una desviación estándar de 4,751. De acuerdo a las medidas de forma, el coeficiente de asimetría fue de ,124 presentando una curva positiva. Finalmente se obtuvo un valor de curtosis de ,155 resultando ser leptocúrtica.

En cuanto a la dimensión motivación de logro como valor mínimo se obtuvo 18 puntos, siendo su valor máximo 25; con una media de

21,57, ubicándose dentro de la categoría de 19 – 25 (Alto), con una desviación estándar de 1,964. De acuerdo con las medidas de forma, el coeficiente de asimetría fue de -,287 presentando una curva negativa. Finalmente se obtuvo un valor de curtosis de -,756 resultando ser platicúrtica.

Con respecto a la motivación de poder como valor mínimo se obtuvo 11 puntos, siendo su valor máximo 24; con una media de 16,88, ubicándose dentro de la categoría 12 - 18 (Medio), con una desviación estándar de 2,581. De acuerdo con las medidas de forma, el coeficiente de asimetría fue de ,408 presentando una curva positiva. Finalmente se obtuvo un valor de curtosis de ,482 resultando ser una leptocúrtica.

A cerca de la motivación de afiliación como valor mínimo se obtuvo 15 puntos, siendo su valor máximo 22; con una media de 18,21, ubicándose dentro de la categoría de 12 - 18 (Medio), con una desviación estándar de 1,614. De acuerdo con las medidas de forma, el coeficiente de asimetría fue de ,286 presentando una curva positiva. Finalmente se obtuvo un valor de curtosis de ,107 resultando ser una leptocúrtica.

Tabla 14.

*Estadísticos descriptivos de la variable bienestar psicológico y sus dimensiones.*

	N	Rango	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación	Asimetría	Curtosis
Bienestar psicológico	47	8	31	39	37,02	1,875	-,976	,740
Aceptación-control	47	2	7	9	8,72	,615	-2,104	3,175
Autonomía	47	3	6	9	8,70	,587	-2,543	8,562
Vínculo	47	3	6	9	8,02	,847	-,266	-1,013
Proyecto	47	4	8	12	11,64	,819	-2,699	8,110
N válido (por lista)	47							

Para la variable bienestar psicológico como valor mínimo se obtuvo 31 puntos, siendo su valor máximo 39; con una media de 37,02, ubicándose dentro de la categoría de 31 - 39 (Alto), con una desviación estándar de 1,875. De acuerdo a las medidas de forma, el coeficiente de asimetría fue de -,976 presentando una curva negativa. Finalmente se obtuvo un valor de curtosis de ,740 resultando ser leptocúrtica.

En cuanto a la dimensión aceptación-control como valor mínimo 7 puntos, siendo su valor máximo 9; con una media de 8,72, ubicándose dentro de la categoría de 7 - 9 (Alto), con una desviación estándar de,615. De acuerdo a las medidas de forma, el coeficiente de asimetría fue de -2,104 presentando una curva negativa. Finalmente se obtuvo un valor de curtosis de 3,175 resultando ser leptocúrtica.

Con respecto a la dimensión autonomía como valor mínimo 6 puntos, siendo su valor máximo 9; con una media de 8,70, ubicándose dentro de la categoría de 7- 9 (Alto), con una desviación estándar de ,587. De acuerdo a las medidas de forma, el coeficiente de asimetría fue

de -2,543 presentando una curva negativa. Finalmente se obtuvo un valor de curtosis de 8,562 resultando ser leptocúrtica.

A cerca de la dimensión vinculo como valor mínimo se obtuvo 6 puntos, siendo su valor máximo 9; con una media de 8,02, ubicándose dentro de la categoría de 7 -9 (Alto), con una desviación estándar de ,847. De acuerdo a las medidas de forma, el coeficiente de asimetría fue de -,266 presentando una curva negativa. Finalmente se obtuvo un valor de curtosis de -1,013 resultando ser una platicúrtica.

Concluyendo con la dimensión proyecto como valor mínimo se obtuvo 8 puntos, siendo su valor máximo 12; con una media de 11,64, ubicándose dentro de la categoría de 10 -12 (Alto), con una desviación estándar de ,819. De acuerdo a las medidas de forma, el coeficiente de asimetría fue de -2,699 presentando una curva negativa. Finalmente se obtuvo un valor de curtosis de 8,110 resultando ser una leptocúrtica.

## Prueba de normalidad

$H_0$ : Los datos tienen distribución normal

$p > 0,05$

$H_1$ : Los datos no tienen distribución normal

Nivel de significancia:  $\alpha = 0.05$

Tabla 15.

### Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación laboral	,112	47	,186	,989	47	,925
Motivación de logro	,149	47	,011	,944	47	,025
Motivación de poder	,164	47	,003	,969	47	,241
Motivación afiliación	,143	47	,018	,956	47	,073
Bienestar psicológico	,240	47	,000	,865	47	,000
Dimensión aceptación-control	,482	47	,000	,497	47	,000
Dimensión autonomía	,439	47	,000	,539	47	,000
Dimensión de vínculo	,217	47	,000	,835	47	,000
Dimensión de proyecto	,458	47	,000	,511	47	,000

Fuente: Data de resultados.

Para la prueba de normalidad, se tomó en cuenta la prueba estadística de Shapiro – Wilk, ya que el tamaño de la muestra tomado fue menor a 50 ( $n=47$ ), de acuerdo con los valores obtenidos resultan ser menores y mayores a 0.05 las distribuciones de los datos no son normales, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo que implicó trabajar con pruebas no paramétricas, en este caso la prueba de correlación de Rho de Spearman.

### Prueba de hipótesis general

#### Hipótesis nula. $H_0: r_{xy} = 0$

No existe relación significativa entre la motivación laboral y el bienestar psicológico en los docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica – 2021.

#### Hipótesis alterna. $H_a: r_{xy} \neq 0$

Existe relación significativa entre la motivación laboral y el bienestar psicológico en los docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica – 2021.

#### Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$  (prueba bilateral)

#### Regla de decisión:

$p > \alpha$  = acepta  $H_0$  se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha$  = rechaza  $H_0$  se acepta la hipótesis alterna

#### Estadígrafo de Prueba:

Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman

			Motivación laboral	Bienestar psicológico
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 47	,153 ,306 47
	Bienestar psicológico	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,153 ,306 47	1,000 . 47

El resultado de p valor (Sig = 0,306) es mayor al valor de significancia 0,05, de tal forma que se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechaza la hipótesis alterna ( $H_a$ ); por lo tanto, no existe una relación significativa entre la motivación laboral y el bienestar psicológico en los docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica – 2021.

## Prueba de hipótesis específica 1

### Hipótesis nula. $H_0: r_{xy} = 0$

No existe relación significativa entre la motivación de logro y el bienestar psicológico en los docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica – 2021.

### Hipótesis alterna. $H_a: r_{xy} \neq 0$

Existe relación significativa entre la motivación de logro y el bienestar psicológico en los docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica – 2021.

### Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$  (prueba bilateral)

### Regla de decisión:

$p > \alpha$  = acepta  $H_0$  se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha$  = rechaza  $H_0$  se acepta la hipótesis alterna

### Estadígrafo de Prueba:

Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman

			Motivación de logro	Bienestar psicológico
Rho de Spearman	Motivación de logro	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 47	,350* ,016 47
	Bienestar psicológico	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,350* ,016 47	1,000 . 47

El resultado de p valor (Sig = 0,016) es menor al valor de significancia 0,05, de tal forma que se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ); por lo tanto, existe una relación significativa entre la motivación de logro y el bienestar psicológico en los docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica – 2021. Así también, de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho Spearman que es igual a ,350 es positiva baja.

## Prueba de hipótesis específica 2

### Hipótesis nula. $H_0: r_{xy} = 0$

No existe relación significativa entre la motivación de poder y el bienestar psicológico en los docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica – 2021.

### Hipótesis alterna. $H_a: r_{xy} \neq 0$

Existe relación significativa entre la motivación de poder y el bienestar psicológico en los docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica – 2021.

### Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$  (prueba bilateral)

### Regla de decisión:

$p > \alpha$  = acepta  $H_0$  se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha$  = rechaza  $H_0$  se acepta la hipótesis alterna

### Estadígrafo de Prueba:

Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman

			Motivación de poder	Bienestar psicológico
Rho de Spearman	Motivación de poder	Coeficiente de correlación	1,000	-,022
		Sig. (bilateral)	.	,886
	N	47	47	
	Bienestar psicológico	Coeficiente de correlación	-,022	1,000
Sig. (bilateral)		,886	.	
N		47	47	

El resultado de p valor (Sig = 0,886) es mayor al valor de significancia 0,05, de tal forma que se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechaza la hipótesis alterna ( $H_a$ ); por lo tanto, no existe una relación significativa entre la motivación de poder y el bienestar psicológico en los docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica – 2021.

### Prueba de hipótesis específica 3

#### Hipótesis nula. $H_0: r_{xy} = 0$

No existe relación significativa entre la motivación de afiliación y el bienestar psicológico en los docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica – 2021.

#### Hipótesis alterna. $H_a: r_{xy} \neq 0$

Existe relación significativa entre la motivación de afiliación y el bienestar psicológico en los docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica – 2021.

#### Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$  (prueba bilateral)

#### Regla de decisión:

$p > \alpha =$  acepta  $H_0$  se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha =$  rechaza  $H_0$  se acepta la hipótesis alterna

#### Estadígrafo de Prueba:

Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman

			Motivación afiliación	Bienestar psicológico
Rho de Spearman	Motivación afiliación	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 47	,144 ,335 47
	Bienestar psicológico	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,144 ,335 47	1,000 . 47

El resultado de p valor (Sig = 0,335) es mayor al valor de significancia 0,05, de tal forma que se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechaza la hipótesis alterna ( $H_a$ ); por lo tanto, no existe una relación significativa entre la motivación de afiliación y el bienestar psicológico en los docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica – 2021.

## **6.2 Comparación resultados con marco teórico**

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el bienestar psicológico en los docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica – 2021. De igual modo buscar determinar la relación entre cada una de las dimensiones de la motivación laboral (motivación de logro, motivación de poder, motivación de afiliación) con la variable bienestar psicológico.

Durante el progreso de la investigación la limitación principal que se obtuvo fue el tiempo de respuesta y que no todos respondieron por parte de los docentes ya que la aplicación se dio de manera virtual, por razones de seguridad y de prevención no se desarrolló de manera presencial, por el desarrollo de pandemia mundial que se está atravesando, lo cual hizo que se complique.

Los instrumentos aplicados han sido elaborados tomando en cuenta a las variables, así como a la muestra de estudio a la cual estuvo direccionado; logrando pasar por un proceso de validez, así como de confiabilidad, para el primer proceso recurrimos a expertos con grado de maestría y luego de una prueba piloto se calculó la confiabilidad con una Alfa de Cronbach 0.731 de para el cuestionario de motivación laboral y 0.671 para el cuestionario de bienestar psicológico.

Se ha logrado determinar que no existe relación significativa entre la motivación laboral y el bienestar psicológico en docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica – 2021; habiendo obtenido un p valor de 0,306; de manera que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna; habiéndose obtenido un p valor de 0,306.

Para la primera variable motivación laboral, el 70,2% logro recaer en alto, siendo similares a los resultados de Roa y Fernández (2020) en

España donde el 51% se encuentra en un nivel alto, por otro lado, difieren de los obtenidos por Bardales (2018) en la ciudad Trujillo quien señala que el 39,1% se encuentra en nivel medio, así como al de Guerrero (2020) en la ciudad de Lima encuentra que el 32,7% tiene un nivel bajo; Sin embargo, difiere de. Esta variable se encuentra fundamentada teóricamente por Cortes (2004), quien lo define como un fenómeno multicausal originado por diferentes fuentes que son reconocimientos para la plana docente con incentivos.

En la segunda variable bienestar psicológico, el 100% logro recaer en alto, estos resultados resultan ser semejantes a los obtenidos por Becerra (2020) en Colombia 92% de los docentes se ubican en nivel alto, así como también Vargas (2020) en Lima obtuvo un resultado de 86% de bienestar psicológico alto, a lo contrario Acevedo (2020) en la ciudad de Lima obtuvo que el 42,3% tenían un nivel bajo. Los resultados demuestran que en la actualidad así estén pasando momentos difíciles se está mejorando y tomando más en cuenta la importancia del bienestar psicológico en la vida de una persona. En cuanto a la información teórica logra fundamentarse en Diaz (2002), quien lo define como la evaluación que las personas hacen de sus vidas, incluye una dimensión cognitiva y otra afectiva, que mediante una compleja interacción generan en el individuo percepciones que abarcan un espectro de vivencias.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Conclusiones

**Primera:** Se determina que no existe relación significativa entre la motivación laboral y el bienestar psicológico en docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica – 2021; habiendo obtenido un p valor de 0,306; de manera que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna.

**Segunda:** Se establece que existe relación significativa entre la motivación de logro y el bienestar psicológico en docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica – 2021; habiendo obtenido un p valor de 0,016; así también la correlación de Rho de Sperman fue de 0,350 siendo esta positiva baja.

**Tercera:** Se establece que no existe relación significativa entre la motivación de poder y el bienestar psicológico en docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica – 2021; habiendo obtenido un p valor de 0,886; de manera que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna.

**Cuarta:** Se establece que no existe relación significativa entre la motivación de afiliación y el bienestar psicológico en docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica – 2021; habiendo obtenido un p valor de 0,335; de manera que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna.

## **Recomendaciones**

**Primera:** A los tesisistas, realizar otros estudios con otras variables que si logren tener una relación ya sea con la motivación laboral o con el bienestar psicológico, de tal manera que se pueda desarrollar estrategias que permitan mejorar conjuntas.

**Segunda:** A los futuros investigadores, analizar la muestra del estudio para ver que características particulares tienen las variables, para así poder identificar porque no se encontró relación.

**Tercera:** A la institución, tomar como base esta investigación para ver las características que faltan desarrollar en ella y así poder potenciar lo positivo que ya muestran.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abanto, W. (2014). *Diseño y desarrollo del proyecto de investigación: Guía del aprendizaje*. Universidad Cesar Vallejo. Trujillo. Perú.
- Acevedo, A. (2020). *Influencia del bienestar psicológico en el desempeño docente en la Red 13, Ugel 6, Ate, 2020*. [Tesis de Maestría en Psicología Educativa, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://bit.ly/3mToyws>
- Ajello, A. (2003). *La motivación para aprender*. En C. Pontecorvo (Coord.), *Manual de psicología de la educación* (pp. 251-271). España: Popular.
- Alava, A. (2020). *Bienestar psicológico y asertividad de los docentes de la unidad educativa santa Dorotea ciudad de Quito, en el año 2019*. [Tesis para obtener el título profesional de Psicólogo general, Universidad Tecnológica Indoamericana]. <https://bit.ly/3BV6TJ0>
- Arévalo, S. (2021). *Motivación y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa, Guayaquil, 2018*. [Tesis de maestría en Administración de la Educación, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://bit.ly/3wntzR0>
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L. y Arellano, C. (2020) *La investigación Científica*. Departamento de investigación y Posgrados Universidad Internacional del Ecuador, Guayaquil – Ecuador. <https://bit.ly/3C5OcT7>
- Bardales, J. (2018). *Clima laboral y motivación laboral en docentes de una institución educativa estatal de Trujillo*. [Tesis para obtener el título profesional de licenciado en Psicología, Universidad Privada Antenor Orrego]. <https://bit.ly/3EQL679>
- Becerra, Y. (2020). *Burnout y su relación con el bienestar psicológico de los docentes del instituto técnico agrícola de Salazar* [Trabajo de grado para obtener el título de Psicólogo]. <https://bit.ly/3BTi8lg>
- Bonilla, E. y Rodríguez, P. (2005). *Más allá del dilema de los métodos*. Grupo editorial Norma. <https://n9.cl/ql0r9>
- Casullo, M. (2002). *Evaluación del bienestar psicológico en Iberoamérica*. Editorial Paidós.

- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. 5°ed. Editorial Lyly Solano Arévalo. <https://bit.ly/3zlldDP>
- Cortes A. (2004). Estilos de Liderazgo y Motivación Laboral en el Ámbito Educativo. *Revista de Ciencias Sociales (cr)*, 4 (106). 203-214. <https://bit.ly/3EV3Kec>
- Daft, R. (2004). *Administración*. Thomson, cop.
- Diener, E. y Biswas, R. (2008). *Repensar la felicidad: la ciencia de la psicología poder*. Editorial Blackwell Publishing.
- Diener, E., Lucas, R. y Scollon, C. (2006). Más allá de la cinta de correr hedónica: revisión de la teoría de la adaptación del bienestar. *Psicólogo estadounidense*, 61 (4), 305–314. <https://bit.ly/3o61YzR>
- Díaz, J. y Sánchez, M. (2002). Relaciones entre estilos de personalidad y satisfacción autopercebida en diferentes áreas vitales. *Psicothema*. 14(1), 100 - 105. <https://bit.ly/3kgP54T>
- Fredrickson, B. (2000). Cultivating positive emotions to optimize health and well-being. *Prevention y Treatment*, 3. <https://bit.ly/3kgq1eu>
- Fernández, A, García, C y Lorenzo, A (2014). Consideraciones acerca del bienestar psicológico. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*. 17 (3), 1108 - 1147. <https://bit.ly/3mRwtu0>
- García, D., José, M., Achard, L. y Cobo, R. (2020). Programa de psicología positiva sobre el bienestar psicológico aplicado a personal educativo. *Revista Electrónica Educare*, 24 (1), 1-19. <https://bit.ly/3D1FmXO>
- García, D., Londoño, C. y Ortiz, L. (2016). Psicología, psicoanálisis y conexiones. *Revista Electrónica Psiconex*, 8(12), 1-9. <https://bit.ly/3bROFgJ>
- Garassini, M. y Camilli, C. (2012). La felicidad duradera. Estudios sobre el bienestar en la Psicología Positiva. Caracas: Editorial Alfa. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 45(2), 309 - 311. <https://bit.ly/3bRYuLU>
- Gonzales, D. (2008). *Psicología de la motivación*. 1° ed. Editorial Ciencias Médicas. <https://bit.ly/3zlldDP>
- Guerrero, M. (2020). *Motivación y satisfacción laboral en docentes de cinco instituciones educativas públicas de Comas, 2019* [Tesis para obtener

- el título profesional de Psicólogo, Universidad Privada del Norte]. <https://bit.ly/2YuwZoA>
- Guzmán, S. (2015). *Motivación Laboral*. [Trabajo de investigación para obtener el grado de Técnico Administrativo Contable, Universidad Nacional de la Pampa]. Repositorio institucional UNP. <https://bit.ly/3tjmUHM>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6°. Mc Graw Hill. <https://bit.ly/31yTg5z>
- Lemus, J. (2018). *Bienestar psicológico en pacientes de 23 A 30 años de edad portadores del VIH/SIDA*. [Tesis para optar el título profesional de Psicología, Universidad Rafael Landívar]. <https://bit.ly/3o1hYmO>
- Lyubomirsky, S. (2007). *La ciencia de la felicidad: un método probado para conseguir el bienestar*. Ediciones Urano. <https://n9.cl/6wh7j>
- Mallart, J. (2008). *Didáctica de la motivación*. McGraw-Hill. <https://bit.ly/31GNdfV>
- Naranjo, M. (2009). Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33 (2), 153 – 170. <https://bit.ly/3c5FY2N>
- OMS (30 de marzo de 2018) *Salud mental: fortalecer nuestra respuesta*. <https://n9.cl/e65>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Revista internacional de Morfología*, 35(1), 227-232. <https://bit.ly/3qkPEwY>.
- Paredes, G. y Tito, C. (2018). Dimensiones de la motivación en el desempeño del personal del hotel Titilaka S.A.C. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Relaciones Industriales, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <https://n9.cl/rxi7b>
- Peña, H. y Villon, S. (2017). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Scientific*, 3 (7), 177-192. <https://n9.cl/wiijg>
- Pérez, J. y Gardey, A. (2008). Que significa estudiante. Definición. DE. <https://bit.ly/3r28CbV>
- Reategui, A. (2020). *Desempeño y motivación laboral en docente de la ciudad de Pucallpa, 2020*. [Tesis para optar el título profesional de

- Licenciado en Educación Primaria, Universidad Católica los Ángeles Chimbote]. <https://bit.ly/3mSWEjZ>
- Ríos, J. y Romero, Y. (2018). *Motivación laboral y desempeño docente en la Institución Educativa. Huánuco – 2018*. [Tesis de Maestría en Administración de la Educación, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://bit.ly/3ERQQgS>
- Roa, J. y Fernández, C. (2020). La motivación de los docentes en la enseñanza secundaria. *Revista reflexión e Investigación Educativa*, 2, 66-77. <https://bit.ly/3kcuz5G>
- Ryan, R. y Deci, E. (2001). Sobre la felicidad y los potenciales humanos: una revisión de la investigación sobre el bienestar hedónico y eudaimónico. *Revisión anual de psicología*, 52, 141–166.
- Ryff, C. (2014). Psychological well-being revisited: advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83 (1), 10-28. <https://bit.ly/3mU7XZg>
- Santrock, J. (2002). Psicología de la educación. *Editorial Mc Graw-Hill*.
- Steers, R. y Braunstein, D. (1976). A behaviorally based measure of manifest needs in work settings. *Journal of Vocational behavior*, 9(2), 251-266. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(76\)90083-X](https://doi.org/10.1016/0001-8791(76)90083-X).
- Unesco (5 de octubre del 2019). *Día mundial de los docentes*. <https://bit.ly/3zETpl9>.
- Vargas, R. (2020). *Bienestar psicológico y desempeño docente en la I.E. San Luis Gonzaga, SJM, 2019*. [Tesis de Maestría en Psicología Educativa, universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://bit.ly/3mSmHb6>
- Vázquez, C., Hervás, G., Rahona, J. y Gómez, D. (2009). Bienestar psicológico y salud: Aportaciones desde la psicología positiva. *Anuario de la psicología clínica y de la salud*, 5(1), 15-28. <https://n9.cl/ero6h>
- Velásquez, C., Montgomery, W., Montero, V., Pomalaya, R., Dioses, A., Araki, R. y Reynoso, D. (2008). Bienestar psicológico, asertividad y rendimiento académico en estudiantes universitarios sanmarquinos. *Revista de investigación en psicología*, 11(2), 139-152. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v11i2.3845>

Vértices psicólogos (2021). Ágora de psicología. *Diccionario psicológico*.  
<https://bit.ly/3q896Oo>

## **ANEXOS**

### Anexo 1: Matriz de consistencia

**Título:** Motivación laboral y bienestar psicológico en docentes de la institución educativa privada “José Carlos Mariátegui”, Ica - 2021.

**Autores:** Rosa Camila Caballero Levano y Marialexandra Tuesta Ruiz

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y el bienestar psicológico en docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica - 2021?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b> PE1. ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación de logro y el bienestar psicológico en los docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica - 2021?</p> <p>PE2. ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación de</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el bienestar psicológico en los docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica - 2021.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> OE1. Establecer la relación que existe entre la motivación de logro y el bienestar psicológico en los docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica - 2021.</p> <p>OE2. Establecer la relación que existe entre la motivación de</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b> Existe relación significativa entre la motivación laboral y el bienestar psicológico en los docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica - 2021.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b> HE1. Existe relación significativa entre la motivación de logro y el bienestar psicológico en los docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica - 2021.</p> <p>HE2. Existe relación significativa entre la</p>	<p><b>Variable X:</b> Motivación laboral</p> <p><b>Dimensiones:</b> D1. Motivación de logro D2. Motivación de poder D3. Motivación de filiación</p> <p><b>Variable Y:</b> Bienestar psicológico</p> <p><b>Dimensiones:</b> D1. Autoaceptación</p>	<p><b>Tipo:</b> Aplicada de corte transversal.</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental, descriptivo correlacional</p> <p><b>Población:</b> 55 docentes</p> <p><b>Muestra:</b> 47 docentes</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> -Cuestionario para evaluar la</p>

<p>poder y el bienestar psicológico en los docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica - 2021?</p> <p>PE3. ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación de afiliación y el bienestar psicológico en los docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica - 2021?</p>	<p>poder y el bienestar psicológico en los docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica - 2021.</p> <p>OE3. Establecer la relación que existe entre la motivación de afiliación y el bienestar psicológico en los docentes de la Institución Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica - 2021.</p>	<p>motivación de poder y el bienestar psicológico en los docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica - 2021.</p> <p>HE3. Existe relación significativa entre la motivación de afiliación y el bienestar psicológico en los docentes de la Institución Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica - 2021.</p>	<p>D2. Relaciones positivas D3. Autonomía D4. Dominio entorno D5. Propósito en la vida D6. Crecimiento personal</p>	<p>motivación laboral -Cuestionario para evaluar el bienestar psicológico</p>
--	--	--	---	---

## Anexo 2: Instrumento de medición

### CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA MOTIVACIÓN LABORAL

**Código:**

**Fecha:**

**Sexo:**

Femenino ( )

Masculina ( )

**Edad:**

20 – 29 años ( )

30 – 35 años ( )

36 – 40 años ( )

40 – 45 años ( )

46 – 55 años ( )

55 – a más ( )

**Estado civil:**

Soltero ( )

Casado ( )

Conviviente ( )

Separado ( )

Viudo ( )

**Tiempo laborando:**

Menos de un año ( )

1 – 5 años ( )

6 años a más ( )

**Indicaciones:** Para cada una de las siguientes declaraciones, dibuje un aspa (X) en la alternativa que describa mejor la forma en que usted se siente. Considere sus respuestas en el contexto de su puesto actual. No hay respuestas buenas o malas: Todas sirven. No deje frases sin responder. Teniendo las alternativas TE: Totalmente en desacuerdo, ED: En desacuerdo, AV: Algunas veces, DA: De acuerdo, TA: Totalmente de acuerdo

		TE	ED	AV	DA	TA
1.	Me esfuerzo en mejorar mi practica anterior en el trabajo					
2.	Soy competitiva					
3.	Puedo tener temas de conversación que no sean referidas al trabajo.					
4.	Me agrada poder tener desafíos					
5.	Prefiero ser el líder					
6.	Le caigo bien a los demás.					
7.	Deseo saber cómo voy progresando al terminar mis labores					
8.	Me enfrento a las personas que hacen cosas con las que estoy muy en desacuerdo.					
9.	Trato de tener una buena relación con mis colegas					
10.	Me gusta fijarme y alcanzar metas realistas.					
11.	Me gusta influir en otras personas para que hagan lo que deseo.					
12.	Me gusta pertenecer a grupos y organizaciones.					
13.	Me gusta la satisfacción de terminar la tarea difícil.					
14.	Con frecuencia trabajo para tener más control sobre los acontecimientos a mi alrededor.					
15.	Siento que trabajo mejor sola, que en equipo.					

Fuente: Adaptado de Steers y Braunstein (1976)

## CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL BIENESTAR PSICOLÓGICO

**Código:**

**Fecha:**

**Indicaciones:** Le pedimos que lea con atención las frases siguientes. Marque su respuesta en cada una de ellas sobre la base de lo que pensó y sintió durante el último mes. Las alternativas de respuesta son: De acuerdo (DA), ni de acuerdo ni en desacuerdo (NDNE), en desacuerdo (ED). No hay respuestas buenas o malas: Todas sirven. No deje frases sin responder. Marque su respuesta con una (x) en uno de los tres espacios.

		DA	NDNE	ED
1.	Se lo que quiero hacer con mi vida.			
2.	Si las cosas me salen mal, se reconocerlo.			
3.	Me interesa saber que hare en un futuro.			
4.	Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas.			
5.	Generalmente le caigo bien a la gente.			
6.	Puedo alcanzar las metas que me trazo.			
7.	Cuento con personas que me ayudan si lo necesito.			
8.	Creo que en general me llevo bien con la gente.			
9.	Muchas veces decido hacer lo que me gusta, soy poco influenciabile.			
10.	Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida.			
11.	Asumo mis errores y trato de mejorarlos			
12.	Tomó decisiones sin tener que dudarlo			

13.	Puedo afrontar sin ningún problema mis deberes diarios.			
-----	---	--	--	--

Fuente: Adaptado de Casullo (2002)

## Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición

### Validez y confiabilidad del cuestionario para evaluar la motivación laboral

#### INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

##### I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Motivación laboral y bienestar psicológico en docentes de la institución educativa privada "José Carlos Mariátegui", Ica – 2021.

Nombre del Experto: Mg. Katherin Fiorela Flores Huamani

Nombre del instrumento: Cuestionario para evaluar la motivación laboral

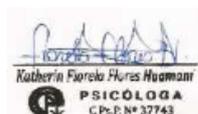
Autoras: Caballero Levano Camila y Tuesta Ruiz Mariaalexandra

##### II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintaxis adecuada en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

##### III. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguna
---------



Nombre: Katherin Fiorela Flores Huamani

No. DNI: 46143023

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Motivación laboral y bienestar psicológico en docentes de la institución educativa privada "José Carlos Mariátegui", Ica – 2021.

Nombre del Experto: Mg. Viviana Rondón Villacorta

Nombre del instrumento: Cuestionario para evaluar la motivación laboral

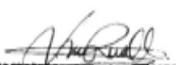
Autoras: Caballero Levano Camila y Tuesta Ruiz Mariaalexandra

### II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintaxis adecuada en el cuestionario	CUMPLE	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	CUMPLE	

### III. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguna
---------

  
**Mg. Ps. Viviana Rondón Villacorta**  
**C. P. N. N° 17523**

Nombre: \_\_\_\_\_

No. DNI: 45525839

## Confiabilidad

		N	%
Casos	Válido	14	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	14	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

## Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,731	15

# Validez y confiabilidad del cuestionario para evaluar el bienestar psicológico

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Motivación laboral y bienestar psicológico en docentes de la institución educativa privada "José Carlos Mariátegui", Ica – 2021.

Nombre del Experto: Mg. Katherin Fiorela Flores Huamani

Nombre del instrumento: Cuestionario para evaluar el bienestar psicológico

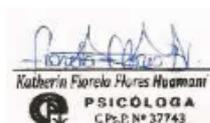
Autoras: Caballero Levano Camila y Tuesta Ruiz Mariaalexandra

### II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintaxis adecuada en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

### III. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguna



Nombre: Katherin Fiorela Flores Huamani

No. DNI: 46143023

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Motivación laboral y bienestar psicológico en docentes de la institución educativa privada "José Carlos Mariátegui", Ica – 2021.

Nombre del Experto: Mg. Viviana Rondón Villacorta

Nombre del instrumento: Cuestionario para evaluar el bienestar psicológico

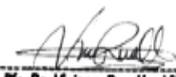
Autoras: Caballero Levano Camila y Tuesta Ruiz Mariaalexandra

### II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintaxis adecuada en el cuestionario	CUMPLE	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	CUMPLE	

### III. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguna
---------

  
**Mg. Ps. Viviana Rondón Villacorta**  
C. P. N. N° 17523

Nombre: Viviana Rondón Villacorta  
No. DNI: 45525839

## Confiabilidad

		N	%
Casos	Válido	14	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	14	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

## Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,671	13

### Anexo 4. Data de Resultados

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
5	5	4	5	3	3	5	3	5	5	2	5	5	5	1
5	3	3	3	3	4	4	3	5	5	2	3	5	3	2
5	5	2	5	3	5	4	5	4	4	2	2	4	3	4
4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	2
4	3	5	4	5	4	5	3	5	5	3	3	5	3	2
4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3
5	5	5	5	4	4	5	3	5	4	3	4	5	4	4
5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4
4	5	5	4	3	4	3	5	5	5	3	4	5	4	3
1	5	3	5	4	3	5	3	5	5	2	3	5	4	3
5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3
5	5	4	4	4	4	3	3	5	4	3	3	4	3	2
5	5	5	5	3	3	4	3	5	5	2	4	5	3	3
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4
5	4	3	4	4	4	4	2	5	5	1	3	5	4	2
4	4	4	4	2	4	5	2	5	4	5	3	5	4	2
5	5	5	5	1	3	5	5	3	5	1	5	5	4	2
4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	1	3	4	2	2
5	4	5	4	3	4	4	2	4	5	2	4	5	3	3
4	4	4	3	3	4	4	3	5	5	2	2	4	4	3
5	5	4	5	3	5	4	3	5	4	2	4	5	4	1
1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3
4	4	4	5	3	4	5	3	4	4	3	4	5	4	3
5	4	3	5	5	3	4	3	5	5	1	4	5	3	1
5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3

5	5	3	5	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3
4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	2	3	4	3	2
4	4	4	4	3	3	5	3	5	5	4	3	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	1	1	5	5	1
5	5	5	5	4	3	5	3	5	3	2	2	3	3	3
4	4	5	4	3	5	4	3	5	4	2	3	5	2	1
4	4	4	4	2	3	4	2	4	3	1	2	4	2	2
4	4	3	3	3	4	3	2	4	4	2	4	4	4	3
3	4	4	4	3	3	3	4	5	4	3	4	4	3	3
5	5	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5
5	5	3	5	4	4	5	4	5	4	1	4	5	5	4
4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5
4	5	3	4	2	3	4	4	5	4	1	2	4	3	3
5	5	4	5	4	4	5	3	5	5	1	3	4	3	3
4	3	3	3	4	5	4	4	5	3	1	4	4	4	1
4	3	2	4	3	4	5	3	4	5	2	4	5	4	3
5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3	3	5	4	3
5	4	3	4	3	3	4	2	4	5	2	3	4	2	3
4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	2	3	5	3	3
5	5	4	5	2	4	5	2	5	4	2	3	4	4	3
4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	2
5	4	3	3	4	4	4	2	5	5	2	3	5	5	3

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13
1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1
1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1
1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1
1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1
1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1
1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2
2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1
1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1
1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1
1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3
1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1
1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2
1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1

1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1
1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1
1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1
1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	3
1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1
1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1
2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2
1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2
3	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1
1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2
1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1
1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1
1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1
1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	3	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1

## Anexo 5. Consentimiento Informado

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Fecha:.....

Yo:....., identificada con DNI (carnet de extranjería o pasaporte de extranjeros) N°....., acepto participar voluntariamente de la tesis titulada: **MOTIVACIÓN LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA “JOSÉ CARLOS MARIATEGUI”, ICA – 2021**, la cual pretende determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el bienestar psicológico, con ello autorizo se me pueda realizar una entrevista y aplicar el instrumento compuesto por dos encuestas (Motivation Scale – MLPA y Escala BIEPS-A Evaluación del bienestar psicológico de adultos), comprometiéndome a responder con veracidad cada uno de ellos, además se me informo que dicho instrumento es anónimo y solo se usarán los resultados para fines del estudio, asimismo autorizo la toma de una foto como evidencia de la participación. Con respecto a los riesgos, el estudio no representará ningún riesgo para mi salud, así como tampoco seme beneficiará económicamente por él, por ser una decisión voluntaria en ayuda de la investigación.

---

**FIRMA DE LA INVESTIGADORA:**

**CABALLERO LEVANO ROSA CAMILA**

**DNI.70324931**

---

**FIRMA DE LA INVESTIGADORA:**

**TUESTA RUIZ  
MARIALEXANDRA**

**DNI.**

---

**FIRMA DEL PARTICIPANTE**

## Anexo 6: Documentos administrativos



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Chincha Alta, 16 de noviembre del 2021

### OFICIO N°468-2021-UAI-FCS

LE PRIVADA 'JOSE CARLOS MARIATEGUI'  
MABEL CHAPARRO PURIZAGA  
DIRECTORA  
CALLE CASCABEL 680 URB SAN MARTIN DE PORRAS ICA - PERU

PRESENTE.-

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente.

La Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica tiene como principal objetivo formar profesionales con un perfil científico y humanístico, sensibles con los problemas de la sociedad y con vocación de servicio, este compromiso lo interiorizamos a través de nuestros programas académicos, bajo la excelencia en formación académica, y trabajando transversalmente con nuestros pilares como son la investigación, proyección y extensión universitaria y bienestar universitario.

En tal sentido, nuestros estudiantes de los últimos semestres académicos se encuentran en el desarrollo de su Trabajo de Investigación, que le permitirán obtener el Título Profesional anhelado, de acuerdo con las líneas de investigación de nuestra Facultad, para los programas académicos de Enfermería, Psicología y Obstetricia. Los estudiantes han tenido a bien seleccionar temas de estudio de interés con la realidad local y regional, tomando en cuenta a la institución.

Como parte de la exigencia del proceso de investigación, se debe contar con la AUTORIZACIÓN de la Institución elegida, para que los estudiantes puedan poder proceder a realizar el estudio, recibir información y aplicar su instrumento de investigación, misma que a través del presente documento solicitamos.

Adjuntamos la Carta de Presentación de los estudiantes con el tema de investigación propuesto y quedamos a la espera de su aprobación que será de gran utilidad para su institución.

Sin otro particular y en la seguridad de merecer su atención, me suscribo, no sin antes reiterarle los sentimientos de mi especial consideración.



Mg. Giorgio A. Alajó Cárdenas  
DECANO (a)  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

---

Av. Abelardo Alva Mañtúa 489 - 499 | Chincha Alta - Chincha - Ica

☎ 056 269176

© www.autonomaica.edu.pe



# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

## CARTA DE PRESENTACIÓN

El Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica, que suscribe

Hace Constar:

Que, CABALLERO LEVANO ROSA CAMILA, identificada con DNI 70324931 y TUESTA RUIZ MARIALEXANDRA, identificada con DNI 73139061 del Programa Académico de Psicología, quien viene desarrollando la Tesis Profesional: **"MOTIVACION LABORAL Y BIENESTAR PSICOLOGICO EN DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA PRIVADA "JOSE CARLOS MARIATEGUI", ICA - 2021"**

Se expide el presente documento, a fin de que el responsable de la Institución, tenga a bien autorizar a los interesados en mención, aplicar su instrumento de investigación, comprometiéndose a actuar con respeto y transparencia dentro de ella, así como a entregar una copia de la investigación cuando esté finalmente sustentada y aprobada, para los fines que se estimen necesarios.

Chincha Alta, 16 de noviembre del 2021



Mg. Gloria A. Aguile Cárdenas  
DECANO (a)  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

---

Av. Abelardo Alva Maúrtua 489 - 499 | Chincha Alta - Chincha - Ica

☎ 056 269176

🌐 [www.autonomadeica.edu.pe](http://www.autonomadeica.edu.pe)

---



Institución Educativa Privada  
*José Carlos Mariátegui*

R.D.R. N° 2472  
RDR 073 Inicial Código Modular 1434943, RDR 3138 Primaria Código Modular 1421478, RDR 2472 Secundaria Código Modular 1268648

**“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”**

Ica, 21 de noviembre del 2021.

**Oficio N° 019-2021 JCM/D**

Señor:

**Mg. GIORGIO AQUIJE CARDENAS**

**Facultad de Ciencias de la Salud**

**Universidad Autónoma de Ica**

Presente.-

Me es grato dirigirme a usted para saludarla y a su vez comunicarle que mi despacho le brindará las facilidades a las señoritas CABALLERO LEVANO ROSA CAMILA, identificada con DNI 70324931 y TUESTA RUIZ MARIALEXANDRA, identificada con DNI 73139061 del Programa Académico de Psicología de la Universidad Autónoma del Ica, para que puedan aplicar la Tesis Profesional: “MOTIVACION LABORAL Y BIENESTAR PSICOLOGICO EN DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA PRIVADA “JOSE CARLOS MARIATEGUI”, ICA - 2021, debiendo comprometerse a actuar con respeto y transparencia, así como a entregar una copia de la investigación cuando esté finalmente sustentada y aprobada, para los fines que se estimen necesarios.

Sin otro particular, quedo de ustedes.

Atentamente,

  
Lic. Mabel Chaparro Purizaga  
DIRECTORA

Primaria: 932 299 264  
Secundaria: 932 299 279

[www.colegiomariategui.edu.pe](http://www.colegiomariategui.edu.pe)  
[secretaria.primaria@colegiomariategui.edu.pe](mailto:secretaria.primaria@colegiomariategui.edu.pe)  
[secretaria.secundaria@colegiomariategui.edu.pe](mailto:secretaria.secundaria@colegiomariategui.edu.pe)

Calle Cascabel N°680  
Urb. San Martín de Porras  
Ica - Perú



## Anexo 7: Evidencias fotográficas/otras evidencias

Sección 2 de 5

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Con el debido respeto, nos presentamos a usted, nuestros nombres son: Camila Caballero Levano y Marialexandra Tuesta Ruiz bachilleres en psicología. En la actualidad estamos realizando una investigación sobre "Motivación laboral y bienestar psicológico en docentes de la institución educativa privada "José Carlos Mariátegui", Ica – 2021" y para ello quisiéramos contar con su apoyo. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas: Cuestionario para evaluar la motivación laboral y el cuestionario para evaluar el bienestar psicológico. Se le informa que dicho instrumento es anónimo y solo se usarán los resultados para fines del estudio, no se publicara en ningún caso sus datos personales, asimismo enviara una foto como evidencia de la participación. De aceptar participar, rellene abajo sus nombres, apellidos y DNI.

COLOCAR SUS NOMBRES COMPLETOS \*

Texto de respuesta largo

Nº de DNI \*

Texto de respuesta breve

1.Me esfuerzo en mejorar mi practica anterior en el trabajo

Opciones de visualización ▾

Totalmente de acuerdo

25 respuestas

De acuerdo

19 respuestas

Totalmente en desacuerdo

2 respuestas

## Anexo 8: Informe de turnitin al 28% de similitud

### MOTIVACIÓN LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA "JOSÉ CARLOS MARIATEGUI", ICA - 2021.

#### INFORME DE ORIGINALIDAD



#### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.autonomadeica.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>12%</b>
<b>2</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>www.scielo.sa.cr</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>recursosbiblio.url.edu.gt</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>www.lidera.org.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>

9	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante	1 %
10	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1 %
11	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1 %
12	Submitted to Universidad Nacional San Agustín Trabajo del estudiante	1 %
13	Submitted to Fundación Universitaria Católica del Norte Trabajo del estudiante	1 %
14	documents.mx Fuente de Internet	1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo