



Motivación laboral y bienestar psicológico en docentes peruanos

Work motivation and psychological well-being in teachers in Peru

Motivação no trabalho e bem-estar psicológico em professores no Peru

ARTÍCULO ORIGINAL



Escanea en tu dispositivo móvil
o revisa este artículo en:

<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v9i36.908>

Julia Huamán Mariscal 

jhuamanma@ucvvirtual.edu.pe

Universidad César Vallejo. Lima, Perú

Artículo recibido 14 de noviembre 2023 | Aceptado 22 de diciembre 2023 | Publicado 21 de enero 2025

RESUMEN

El bienestar psicológico y la motivación laboral de los docentes en educación superior, son factores que inciden en la calidad de la enseñanza a nivel universitario para mejorar la calidad de la enseñanza. El objetivo del estudio fue relacionar ambas variables a través de una investigación de tipo correlacional. La muestra, estuvo compuesta por 144 docentes. Para recopilar la información de la variable bienestar psicológico se empleó la Escala de Ryff en versión de 39 ítems (conocido como SPWB39), distribuidos en seis dimensiones: autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida y crecimiento personal. Para la variable motivación laboral se usó la Escala McClelland: versión 30 ítems, distribuidos en tres dimensiones: afiliación, logro y poder. Se logró evidenciar una correlación positiva ($r=0.9484$) y significativa ($p<0.05$) entre la motivación laboral (X) y el Bienestar Psicológico (Y). Por lo cual, la motivación laboral puede contribuir al bienestar psicológico de las personas en su entorno laboral.

Palabras clave: Bienestar psicológico; Motivación laboral; Docente; Universitario; Enseñanza

ABSTRACT

Psychological well-being and work motivation of teachers in higher education are factors that affect the quality of teaching at the university level to improve the quality of teaching. The objective of the study was to relate both variables through a correlational research. The sample consisted of 144 teachers. To collect information on the psychological well-being variable, the 39-item version of the Ryff Scale (known as SPWB39) was used, distributed in six dimensions: self-acceptance, positive relationships, autonomy, mastery of the environment, purpose in life, and personal growth. For the work motivation variable, the McClelland Scale was used: 30-item version, distributed in three dimensions: affiliation, achievement and power. A positive correlation ($r=0.9484$) and significant ($p<0.05$) between work motivation (X) and Psychological Well-Being (Y) was evidenced. Therefore, work motivation can contribute to the psychological well-being of people in their work environment.

Key words: Psychological well-being; Work motivation; Teacher; University; Teaching

RESUMO

O bem-estar psicológico e a motivação no trabalho dos professores do ensino superior são fatores que afetam a qualidade do ensino em nível universitário, a fim de melhorar a qualidade do ensino. O objetivo do estudo foi relacionar as duas variáveis por meio de uma pesquisa correlacional. A amostra foi composta por 144 professores. Para a variável bem-estar psicológico, a versão de 39 itens da Escala Ryff (conhecida como SPWB39) foi usada para coletar informações sobre seis dimensões: autoaceitação, relacionamentos positivos, autonomia, domínio do ambiente, propósito na vida e crescimento pessoal. Para a variável motivação no trabalho, foi usada a Escala McClelland: versão de 30 itens, distribuída em três dimensões: afiliação, realização e poder. Foi encontrada uma correlação positiva ($r=0,9484$) e significativa ($p<0,05$) entre a motivação no trabalho (X) e o bem-estar psicológico (Y). Portanto, a motivação no trabalho pode contribuir para o bem-estar psicológico das pessoas em seu ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Bem-estar psicológico; Motivação no trabalho; Professor; Universidade; Ensino

INTRODUCCIÓN

El bienestar psicológico y la motivación en el ámbito educativo han adquirido una relevancia creciente en la investigación contemporánea, dada su influencia directa en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje (Hernández y Martínez, 2021). En el contexto universitario, los docentes desempeñan un papel fundamental como facilitadores del proceso educativo, cuya efectividad depende, en gran medida, de su estado emocional y motivacional (Montenegro, 2020; Ynga et al., 2024). Sin embargo, estudios previos han evidenciado una preocupante incidencia de insatisfacción laboral y malestar psicológico entre los docentes, lo que afecta tanto su desempeño como la experiencia educativa de los estudiantes (Donoso y Muñoz, 2013; Linares et al., 2021).

El bienestar psicológico se entiende como un objetivo ligado al desarrollo de habilidades y al crecimiento personal, manifestado en indicadores de funcionamiento positivo (Díaz et al., 2006; Medina et al., 2013). La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2021) complementa esta definición al destacar que incluye la capacidad de reconocer las propias habilidades, manejar situaciones estresantes y mantener la productividad en la vida diaria. Estas características subrayan su relevancia como un proceso dinámico que impacta tanto el desarrollo personal como el profesional.

En paralelo, Ryff (2018) identifica seis dimensiones clave del bienestar psicológico:

autoaceptación, autonomía, crecimiento personal, propósito en la vida, relaciones positivas y dominio del entorno. Estas dimensiones permiten evaluar de manera integral cómo las personas perciben y gestionan sus emociones, relaciones y entornos. En el caso de los docentes, estas dimensiones se relacionan directamente con su capacidad para crear ambientes psicológicamente propicios para la enseñanza (García, 2017; Espinoza, 2021; Donoso y Muñoz, 2013; Linares et al., 2021).

Por otro lado, la motivación es un componente esencial que impulsa la acción humana hacia el logro de objetivos, facilitando el compromiso y la persistencia (López et al., 2021). En el ámbito laboral, esta variable es fundamental para el crecimiento organizacional, ya que el desarrollo individual de los docentes repercute en el progreso de las instituciones educativas. La interrelación entre el bienestar psicológico y la motivación es clave para garantizar un entorno educativo óptimo, donde los docentes puedan desempeñarse de manera efectiva y satisfactoria.

El problema radica en que, aunque las universidades buscan promover una educación de calidad como medio de progreso personal y social, a menudo se descuidan factores fundamentales como el bienestar psicológico y la motivación de los docentes. Esto genera un desequilibrio que puede impactar negativamente tanto en el desarrollo profesional de los educadores como en los resultados académicos de los estudiantes (Hernández y

Martínez, 2021). En este contexto, la situación ideal sería aquella en la que los docentes, apoyados por políticas institucionales efectivas, logren alcanzar un estado de bienestar y motivación que favorezca su desempeño y su satisfacción profesional.

El presente estudio tiene como objetivo principal analizar la relación entre el bienestar psicológico y la motivación en los docentes universitarios. Para ello, se emplean instrumentos validados como la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff y la Escala McClelland de motivación laboral, que permiten identificar cómo estas variables interactúan en un contexto educativo. La investigación considera una muestra de docentes universitarios en instituciones públicas y privadas, lo que permite comprender las diferencias y similitudes en sus experiencias.

Esta investigación aspira a generar conocimientos que contribuyan al diseño de estrategias pedagógicas y políticas institucionales orientadas al fortalecimiento del bienestar y la motivación docente. De este modo, se busca no solo mejorar la calidad de la educación superior, sino también promover el desarrollo integral de los educadores y estudiantes, impactando positivamente en la sociedad en general.

MÉTODO

La investigación adoptó un enfoque correlacional para analizar la relación entre el bienestar psicológico y la motivación laboral en docentes universitarios. Este tipo de estudio fue

elegido debido a su capacidad para identificar relaciones significativas entre variables en contextos específicos. El diseño fue no experimental y transversal, ya que los datos se recolectaron en un único momento sin manipular las variables. La población estuvo conformada por docentes universitarios, seleccionándose inicialmente una muestra de 144 participantes mediante muestreo aleatorio simple. Tras la aplicación de criterios de inclusión y exclusión, la muestra final constó de 105 docentes, quienes aportaron información relevante para el análisis.

Para medir el bienestar psicológico se utilizó la Escala de Ryff en su versión de 39 ítems (SPWB39), que evaluó dimensiones como autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida y crecimiento personal. Este instrumento empleó una escala de Likert de seis puntos, que varió entre "totalmente en desacuerdo" (1) y "totalmente de acuerdo" (6). La motivación laboral fue evaluada mediante la Escala McClelland, con 30 ítems distribuidos en dimensiones relacionadas con afiliación, logro y poder. Cada ítem tuvo respuestas dicotómicas: "Sí" (1 punto) o "No" (0 puntos). Ambos instrumentos demostraron validez de contenido y constructo, y presentaron coeficientes de confiabilidad superiores a 0.80 en estudios previos, lo que aseguró la consistencia interna de sus dimensiones.

El bienestar psicológico incluyó aspectos como la capacidad de aceptación personal, la calidad de las interacciones sociales, la independencia

para tomar decisiones, la habilidad para manejar demandas del entorno, la presencia de metas y el desarrollo personal continuo. Por su parte, la motivación laboral abarcó necesidades de establecer relaciones satisfactorias, alcanzar metas y ejercer influencia y liderazgo en el ámbito laboral.

Los cuestionarios se aplicaron de manera presencial, garantizando la confidencialidad y el consentimiento informado de los participantes. Los datos recopilados fueron procesados utilizando el software estadístico SPSS versión 27. Inicialmente, se generaron distribuciones de frecuencias y estadísticos descriptivos para cada variable y sus dimensiones. Posteriormente, se aplicó la prueba t de Student para examinar diferencias significativas entre géneros en cada dimensión. La validación de la hipótesis de trabajo se realizó mediante modelos de regresión lineal, considerando como hipótesis principal la existencia de una relación estadísticamente significativa entre el bienestar psicológico y la motivación laboral. El coeficiente de correlación de Pearson permitió evaluar la

fortaleza y dirección de la relación entre las variables, mientras que el análisis de varianza (ANOVA) determinó la significancia estadística de los modelos.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En principio, las medidas de tendencia central y dispersión para la variable motivación (X) y sus dimensiones se muestran en la Tabla 1. Para el caso de las mujeres, la dimensión poder (X3) reporta el mayor promedio, con un valor de 5.11, mientras que, para el caso de los hombres, la mayor media corresponde a la dimensión afiliación (X1), con un valor de 6.10. Se reporta que para las dimensiones afiliación (X1) y poder (X3), no se detectan diferencias significativas ($p > 0.05$) entre sexos, mientras que para la dimensión logro (X2) y la variable motivación (X) sí existen diferencias significativas ($p < 0.05$) entre sexos; este último hallazgo puede evidenciarse en la distribución de frecuencias plasmada en la Figura 1.

Tabla 1. Motivación (X) y sus dimensiones.

		Afiliación (X1)	Logro (X2)	Poder (X3)	Motivación (X)
F	Media	5.09	4.35	5.11	14.54
n=46	Desv Est	2.88	3.29	3.27	7.75
M	Media	6.10	5.92	6.00	18.02
n=59	Desv Est	3.48	2.97	3.06	8.13
	Valor t	-1.63	-2.56	-1.44	-2.22
	Significancia	0.11	0.01	0.15	0.03

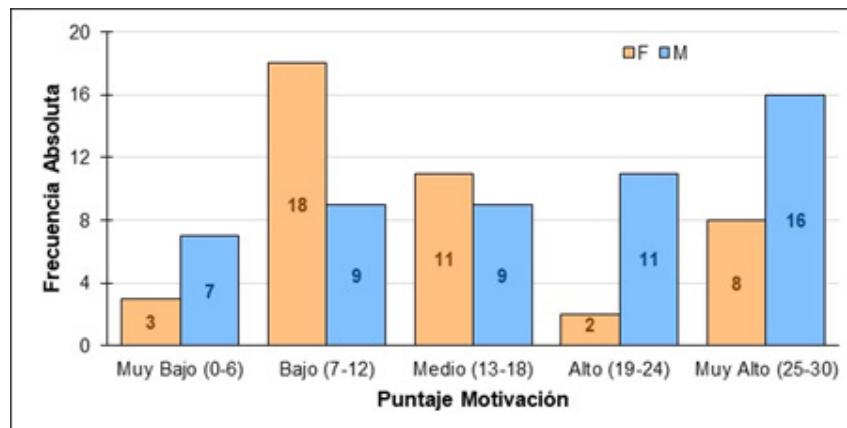


Figura 1. Motivación (X) y su distribución de frecuencias por sexo.

En el caso, la variable Bienestar (Y) los valores de las medidas de tendencia central y dispersión se reportan en la Tabla 2. Para las mujeres, la dimensión con mayor promedio es crecimiento personal (Y5), con un valor de 21.48, mientras que, en el caso de los hombres, la dimensión autonomía (Y3) es

la media preponderante, con un valor de 27.54. Para todos los factores analizados, se reportaron diferencias significativas ($p < 0.05$) entre sexos. En la Figura 2 pueden detallarse las frecuencias por sexo, evidenciando que, en todas las categorías, se observan diferencias entre hombres y mujeres.

Tabla 2. Bienestar (Y) y sus dimensiones.

	F (n = 46)		M (n = 59)		t	p-valor
	Media	Desv Est	Media	Desv Est		
Autoaceptación (Y1)	17.76	8.96	21.64	9.13	-2.18	0.03
Relaciones Positivas (Y2)	17.72	9.16	21.53	9.02	-2.13	0.04
Autonomía (Y3)	22.43	11.94	27.54	12.11	-2.16	0.03
Dominio del Entorno (Y4)	17.65	8.84	21.58	8.78	-2.26	0.03
Crecimiento Personal (Y5)	21.48	10.32	25.95	9.74	-2.27	0.03
Propósito en la Vida (Y6)	17.61	9.07	21.75	8.83	-2.35	0.02
Bienestar Psicológico (Y)	114.65	58.10	139.98	57.39	-2.23	0.03

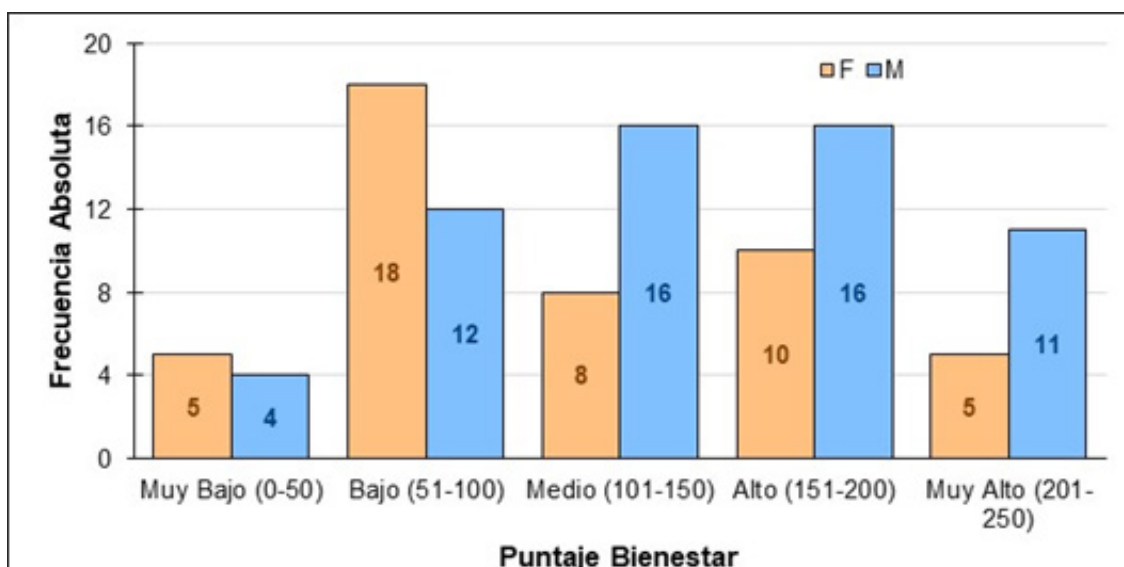


Figura 2. Bienestar (Y) y su distribución de frecuencias por sexo.

A fin de verificar la relación entre la motivación laboral y sus dimensiones con el bienestar psicológico, se desarrollaron 4 modelos de regresión lineal (Tabla 3 y Figura 3), a los cuales se les calculó los coeficientes de correlación y determinación, además de desarrollar un análisis de varianza para

corroborar la significancia de dicho modelo. Los resultados obtenidos muestran una correlación positiva y significativa entre la motivación laboral y sus dimensiones con respecto al bienestar psicológico.

Tabla 2. Modelos regresión lineal.

Modelo	r	F	p-valor
Y vs X1	0.8266	222.2029	1.82E-27
Y vs X2	0.8144	202.8034	4.39E-26
Y vs X3	0.7576	138.7852	8.44E-21
Y vs X	0.9484	921.9236	3.37E-53

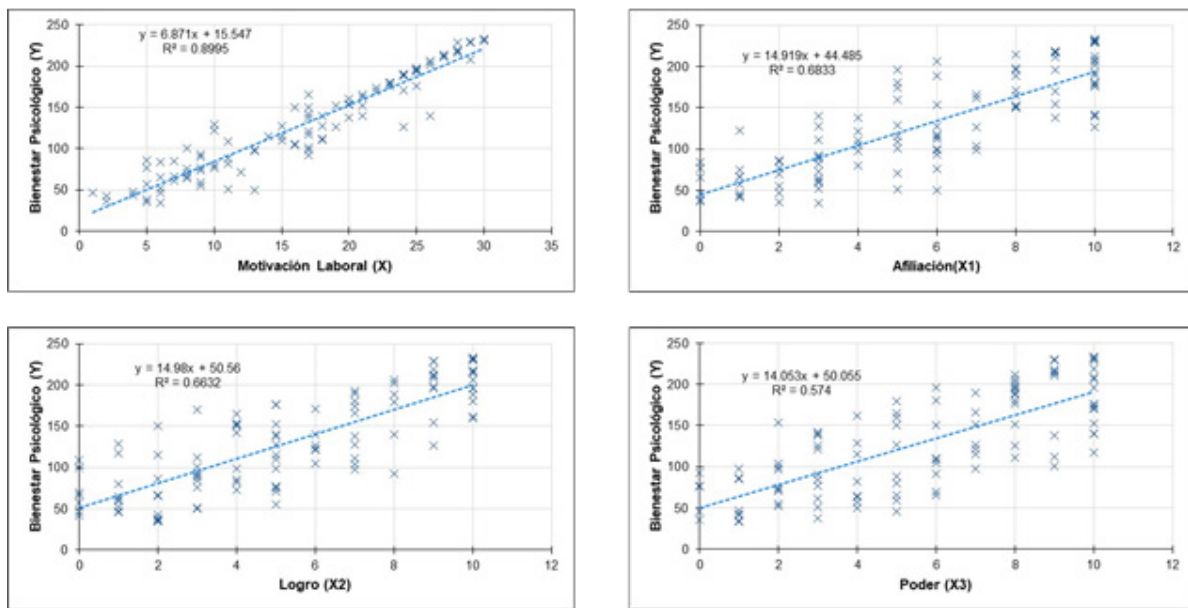


Figura 3. Modelos de regresión lineal desarrollados.

Discusión

El principal hallazgo de la investigación fue la determinación de una relación significativa entre la motivación laboral y el bienestar psicológico, lo cual está alineado con lo reportado por Cárdenas (2017). Este autor indicó que, en su muestra analizada ($n=321$), ambas variables mostraron una correlación significativa ($p<0.05$) y positiva ($r=0.232$). Este resultado resalta la interdependencia entre ambas variables, sugiriendo que se complementan al promover conductas, satisfacer intereses personales mediante recompensas, impulsar nuevas metas y favorecer la comprensión del entorno. De manera similar, Ferraz (2020) confirmó esta conexión y destacó que factores individuales, como género, experiencia laboral y edad, también influyen significativamente en los niveles de bienestar psicológico y motivación laboral.

Por su parte, Berardi (2015) encontró que la relación entre motivación laboral y engagement es directa. Sus resultados mostraron que niveles medios y altos de motivación se asociaron con niveles equivalentes de engagement, lo que refuerza la idea de que un aumento en la motivación laboral se traduce en mayores niveles de compromiso. Asimismo, Cueva (2018) reportó una correlación positiva ($r=0.677$) y significativa ($p<0.05$) entre la motivación laboral medida mediante la prueba de McClelland y el desempeño laboral, enfatizando la relevancia de la motivación en el ámbito profesional.

McInerney et al., (2018) también subrayaron la importancia de estudiar la relación entre bienestar psicológico y motivación laboral en el contexto educativo. En su estudio con una muestra de 1,109 docentes de escuelas primarias y secundarias de Hong Kong, concluyeron que niveles bajos de

bienestar y motivación generan efectos adversos en los estudiantes. Según sus hallazgos, estudiantes cuyos profesores están psicológicamente bien y satisfechos tienen mayores probabilidades de éxito. En consonancia con esto, Yeh y Barrington (2023) propusieron intervenciones basadas en psicología positiva (PPI) para fomentar el bienestar psicológico de los docentes. Los resultados mostraron mejoras multidimensionales en el bienestar docente y efectos positivos en el entorno educativo. Los autores sugirieron la inclusión de estas intervenciones en programas de desarrollo profesional continuo (CPD).

Reconociendo que el bienestar docente es crucial para la labor educativa, Dávila et al., (2023) desarrollaron y probaron tres modelos para explicar su configuración. Estos modelos consideraron variables como autoeficacia docente, bienestar psicológico, carga laboral, interacción con estudiantes y bienestar organizacional. Los resultados indicaron la existencia de una estructura psicológica del bienestar docente con una configuración multidimensional e interaccional, dependiente del contexto organizacional. Este modelo destaca la necesidad de mejorar las condiciones escolares mediante el desarrollo colectivo y plantea un desafío para los sistemas educativos nacionales: promover el bienestar docente desde la autonomía escolar.

CONCLUSIONES

Se observa una correlación positiva y significativa entre la dimensión Afiliación (X1) de la motivación laboral y el bienestar psicológico en los docentes entrevistados; en base a este hallazgo, se puede concluir que los individuos con una alta motivación de afiliación tienden a buscar la aprobación y la aceptación de las personas de su entorno, por lo que sus acciones estarán enfocadas en construir relaciones interpersonales positivas; esto lo dotará de apoyo, afecto y sentido de pertenencia y lo hará encontrar un sentido de propósito en sus relaciones interpersonales y, por tanto, incrementará su autoestima al sentirse aceptado y valorado por su entorno.

Se observa una correlación positiva y significativa entre la dimensión Logro (X2) de la motivación laboral y el bienestar psicológico en los docentes entrevistados. Dado que los sujetos con una alta motivación de logro tienden a buscar desafíos y a sentirse satisfechos cuando los superan, cada meta alcanzada por el individuo hace que experimente un mayor sentido de logro y una alta eficacia (gracias a sus logros pasados y la confianza en sus capacidades), lo cual lo hace propenso a buscar oportunidades de crecimiento en las diferentes facetas del individuo. Todas las sensaciones positivas producto de cumplir los retos hacen que se incremente en los sujetos la sensación de bienestar psicológico.

Así mismo, se logró determinar la existencia de una correlación positiva y significativa entre la dimensión Poder (X3) de la motivación laboral y el bienestar psicológico en los docentes. Dado que la dimensión de poder se refiere al deseo de influir y controlar a los demás, las personas con una alta motivación de poder tienden a buscar posiciones de liderazgo y a disfrutar de la sensación de control; esta búsqueda puede generar en los individuos alta autoestima, ya que confían en su capacidad para influir en los demás y perciben que esa capacidad les da un propósito a sus vidas, esta situación genera un clima ideal para percibir un clima de bienestar psicológico.

Se logró determinar que existe una correlación positiva y significativa entre la Motivación Laboral (X) y el Bienestar Psicológico (Y) en los docentes universitarios; esto significa que la motivación laboral puede contribuir al bienestar emocional de las personas en su entorno laboral.

CONFLICTO DE INTERESES. La autora declara que no existe conflicto de intereses para la publicación del presente artículo científico.

REFERENCIAS

- Berardi, A. (2015). Motivación Laboral y Engagement. (Seminario de graduación). Universidad Fasta: Argentina. http://redi.ufasta.edu.ar:8082/jspui/bitstream/123456789/507/1/2015_CP_006.pdf
- Cárdenas, M. (2017). Motivación laboral y bienestar psicológico en trabajadores que estudian en un programa por experiencia profesional en una universidad privada con sede en Lima. (Tesis de titulación). Universidad Ricardo Palma: Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.14138/1503>
- Cueva, S. (2018). Estudio de la teoría de motivación de McClelland y el desempeño laboral de los colaboradores de la tienda Bembo de Javier Prado, 2018. (Tesis de Maestría). Universidad San Martín de Porres: Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/4341>
- Dávila, J., Huertas, J., Leal, F. (2023). Psychological structure of teacher well-being: Justification of a situated model, *Revista de Psicodidáctica* (English ed.). <https://doi.org/10.1016/j.psicoe.2023.12.001>
- Díaz, D., Rodríguez, R., Blanco, A., Moreno, B., Gallardo, I., Valle, C., y Van Dierendonck, D. (2006). Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Psicothema*, 18(3), 572-577. <https://www.psicothema.com/pi?pii=3255>
- Donoso, M., y Muñoz, M. (2013). Incidencia Del Bienestar Docente En La Construcción De La Identidad Personal Y Profesional. International Conference Re-conceptualizing the professional identity of the European teacher. *Sharing Experiences*, 329-342. <https://idus.us.es/handle/11441/56527>
- Espinoza, C. (2021). Cuidado mutuo en la comunidad docente. Organización de Estado Iberoamericano OEI.
- Ferraz, M. (2020). Factores laborales que inciden sobre el estado de bienestar psicológico, satisfacción y estrés en el personal de enfermería dentro del área quirúrgica hospitalaria. (Tesis de Doctorado). Universidad de Murcia: España. <http://hdl.handle.net/10201/85870>
- García, M. (2017). Bienestar Emocional en Educación: Empecemos por los Maestros. Universidad de Murcia.
- Hernández, J., y Martínez, F. (2021). Importance of the attitude of the university teacher: Validation of a scale for consideration. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 24(1), 59-71. <https://doi.org/10.6018/REIFOP.414781>

- Linares, E., García, A., y Martínez, L. (2021). La profesionalización docente: nuevos retos para los docentes de educación superior en la UPIBI del IPN. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(22). <https://doi.org/10.23913/ride.v11i22.857>
- López, C., Varela, J., Guzmán, P., Piedra-Martínez, E., Freire-Pesántez, A., Baculima, J., y Cordero, L. (2021). Bienestar Docente durante la Pandemia COVID- 19: La Comparación entre Ecuador y Chile. *Revista de Sociología de la Educación- RASE*, 14(3), 325-347. <https://doi.org/10.7203/rase.14.3.21472>
- McInerney D., Korpershoek, H., Wang, H., Morin, A. (2018). Teachers' occupational attributes and their psychological wellbeing, job satisfaction, occupational self-concept and quitting intentions. *Teaching and Teacher Education*; 71, 145-158. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.12.020>
- Medina, M., Gutiérrez, C., y Padrós, F. (2013). Propiedades psicométricas de la escala de bienestar psicológico de Ryff en población mexicana. *Revista de Educación y Desarrollo*, 27, 25-30. http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/27/027_Padros.pdf
- Montenegro, J. (2020). La calidad en la docencia universitaria. Una aproximación desde la percepción de los estudiantes. *Educación*; 29(56), 116-145. <https://doi.org/10.18800/educacion.202001.006>
- Organización Mundial de la Salud (2021). Bienestar. Organización Mundial de la Salud. <https://www.who.int/es/about/governance/constitution>
- Ryff, C. D. (2018). Well-Being with Soul: Science in Pursuit of Human Potential. *Perspectives on Psychological Science*; 13(2), 242-248. <https://doi.org/10.1177/1745691617699836>
- Yeh, C., Barrington, R. Sustainable positive psychology interventions enhance primary teachers' wellbeing and beyond – A qualitative case study in England. (2023). *Teaching and Teacher Education*; 125, 104072. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104072>.
- Ynga, E., Olivera, C., y Ramirez, P. (2024). Competencias socioemocionales y la práctica pedagógica en una institución básica primaria. *Revista Científica Aula Virtual*, 5(12), 1330-1343. <https://aulavirtual.web.ve/revista/ojs/index.php/aulavirtual>

ACERCA DEL AUTOR

Julia Huamán Mariscal Maestra en docencia y gestión educativa. Segunda especialidad en investigación y didáctica en el área de Comunicación. Experiencia en el magisterio público como docente. Participante de la Sociedad Peruana de Coaching. Interesada en temas de Inteligencia Emocional, Gestión del Talento Humano y Neurociencia. Capacitadora del Ministerio de Educación y Consultora Educativa.