

Gestión del bienestar y comportamiento eficaz de promotoras educativas comunitarias de Lima

Management of well-being and effective behavior of community educational promoters in Lima

 **Danny Miryan Nina Pari**

miryannina267@gmail.com 

Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú

Resumen

Contexto: El bienestar de quienes desempeñan funciones educativas constituye un componente relevante para comprender las condiciones laborales y la eficacia con que desarrollan sus responsabilidades. En este contexto, una adecuada gestión del bienestar puede favorecer disposiciones personales y profesionales asociadas con un desempeño más eficaz. **Objetivo:** Determinar la relación entre la gestión del bienestar y el comportamiento eficaz de las promotoras educativas comunitarias de Lima durante 2026. **Metodología:** Se desarrolló una investigación con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal y alcance correlacional. La muestra estuvo conformada por 104 promotoras educativas comunitarias, quienes fueron evaluadas mediante cuestionarios estructurados. Se aplicaron procedimientos de estadística descriptiva e inferencial para analizar la relación entre las variables. **Resultados:** Los resultados evidenciaron que el 76 % de las participantes presentó un nivel adecuado de gestión del bienestar, mientras que el 73 % alcanzó un nivel logrado de comportamiento eficaz. El análisis inferencial mostró una asociación positiva, baja y estadísticamente significativa entre ambas variables, indicando que una valoración más favorable de la gestión del bienestar se relaciona con mayores niveles de comportamiento eficaz. **Conclusiones:** La gestión del bienestar se relaciona significativamente con el comportamiento eficaz de las promotoras educativas comunitarias evaluadas. Sin embargo, la baja intensidad de la asociación indica que el bienestar constituye solo uno de los factores vinculados con la eficacia en el desempeño, por lo que resulta necesario considerar otras condiciones personales, laborales e institucionales que puedan contribuir a su fortalecimiento.

Palabras clave: Comportamiento eficaz; Desarrollo profesional; Educación inicial; Gestión del bienestar; Promotoras educativas

Abstract

Background: The well-being of individuals engaged in educational roles constitutes a relevant component for understanding working conditions and the effectiveness with which they perform their responsibilities. In this context, effective well-being management may foster personal and professional dispositions associated with more effective performance. **Objective:** To determine the relationship between well-being management and effective behavior among community educational promoters in Lima during 2026. **Methodology:** A quantitative study was conducted using a non-experimental, cross-sectional design with a correlational scope. The sample consisted of 104 community educational promoters, who were assessed using

structured questionnaires. Descriptive and inferential statistical procedures were applied to analyze the relationship between the variables. **Results:** The findings showed that 76% of the participants presented an adequate level of well-being management, while 73% achieved a proficient level of effective behavior. Inferential analysis revealed a low, positive, and statistically significant association between the two variables, indicating that a more favorable assessment of well-being management is associated with higher levels of effective behavior. **Conclusions:** Well-being management is significantly associated with effective behavior among the community educational promoters evaluated. However, the low strength of this association indicates that well-being represents only one of the factors related to performance effectiveness. Therefore, other personal, occupational, and institutional conditions should be considered to further strengthen effective performance.

Keywords: Effective behavior; Professional development; Early childhood education; Well-being management; Educational promoters

Introducción

El bienestar de quienes ejercen funciones educativas representa una dimensión relevante para comprender las condiciones en que se sostiene el trabajo pedagógico y el modo en que los profesionales afrontan las exigencias de su actividad. La labor educativa trasciende el cumplimiento de tareas técnicas, pues implica establecer relaciones interpersonales, atender demandas institucionales y mantener una disposición continua hacia el aprendizaje. En esta línea, [Hascher y Waber \(2021\)](#), evidenciaron la diversidad de aproximaciones para comprender el bienestar docente y destacaron la influencia de factores individuales, laborales y sociales, entre ellos las relaciones profesionales.

La teoría de demandas y recursos laborales permite profundizar en esta relación. Particularmente, [Bakker y Demerouti \(2017\)](#), plantean que todo contexto laboral presenta demandas que requieren esfuerzo físico, cognitivo o emocional, pero también recursos que ayudan a afrontar dichas exigencias. Estos recursos pueden estar relacionados con el apoyo organizacional, las posibilidades de aprendizaje, el reconocimiento, la autonomía y las relaciones laborales, por tanto, cuando los recursos disponibles permiten responder de forma adecuada a las demandas, se generan condiciones propicias para la motivación y el funcionamiento profesional. Esta perspectiva posibilita comprender el bienestar como un fenómeno vinculado a las condiciones laborales.

De manera complementaria, [Bakker et al. \(2023\)](#), presentaron una actualización de la teoría de demandas y recursos laborales a diez años de su formulación original. Los autores sostienen que los recursos laborales pueden propiciar procesos motivacionales y contribuir al compromiso con las actividades profesionales. Asimismo, destacan que la presencia de recursos suficientes favorece el desempeño y reduce el riesgo de agotamiento. Esta actualización teórica refuerza la pertinencia de analizar el bienestar

como un fenómeno vinculado con las condiciones organizacionales y no únicamente con las características individuales de quienes ejercen funciones educativas.

En esta misma dirección, [Zhou et al. \(2024\)](#), llevaron a cabo un metaanálisis sobre el bienestar docente y hallaron asociaciones relevantes entre este constructo y distintos factores personales y laborales. Entre los antecedentes y consecuencias identificados, los autores destacan la motivación, las competencias profesionales, el compromiso ocupacional y la satisfacción laboral. Estos hallazgos permiten comprender que el bienestar se relaciona con múltiples dimensiones de la experiencia profesional y que su estudio exige una aproximación que considere tanto los recursos personales como las condiciones del entorno laboral en que se desarrolla la actividad educativa.

En el ámbito internacional, [Viac y Fraser \(2020\)](#), en un documento de trabajo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, plantearon un marco para el análisis del bienestar docente. Los autores indican que este se halla condicionado por factores vinculados con la carga laboral, el entorno organizacional, las relaciones interpersonales y los recursos disponibles. Esta perspectiva cobra importancia en América Latina, donde las condiciones laborales de los profesionales de la educación presentan desafíos específicos relacionados con la cobertura, la formación y el reconocimiento institucional, aspectos que influyen en la experiencia de bienestar.

Asimismo, [Nwoko et al. \(2023\)](#), a partir de una revisión sistemática, examinaron los factores que influyen en el bienestar ocupacional de los docentes, donde identificaron múltiples elementos asociados, entre ellos el apoyo social, las condiciones de trabajo, la autonomía profesional, las relaciones interpersonales y las oportunidades de desarrollo. Estos resultados refuerzan la idea de que el bienestar constituye un fenómeno multidimensional en el que intervienen tanto características individuales como aspectos contextuales. Por consiguiente, su abordaje exige considerar la interacción entre la persona y el entorno laboral, reconociendo que las condiciones institucionales pueden propiciar o limitar las posibilidades de bienestar profesional.

Desde la perspectiva de la motivación, [Ryan y Deci \(2017\)](#), en el marco de la teoría de la autodeterminación, proponen que la calidad de la motivación se vincula con la satisfacción de necesidades psicológicas básicas: autonomía, competencia y relación con otras personas. Esta teoría posibilita comprender que no toda motivación responde a los mismos procesos y que las condiciones del entorno pueden propiciar formas de participación más autónomas y sostenidas. En el ámbito educativo, la motivación adquiere relevancia porque las funciones profesionales requieren continuidad, compromiso y capacidad de respuesta. Un contexto laboral favorable debe promover el reconocimiento, la participación y el fortalecimiento de las capacidades profesionales.

En relación con la satisfacción laboral, [Herzberg \(2008\)](#), desde la teoría bifactorial, plantea que la experiencia laboral se vincula con factores relacionados con el contenido del trabajo, como el reconocimiento, el logro y el crecimiento, así como con condiciones

contextuales que pueden generar satisfacción o insatisfacción. Esta distinción permite comprender que mejorar la satisfacción no depende exclusivamente de una única acción institucional. Las personas valoran diversos elementos de su experiencia laboral y la percepción que construyen surge de la interacción entre condiciones objetivas y apreciaciones subjetivas, por lo cual la gestión del bienestar exige considerar tanto las condiciones laborales como las expectativas y necesidades de quienes ejercen las funciones educativas.

De forma complementaria, [Wartenberg et al. \(2023\)](#), mediante una revisión sistemática y metaanálisis de 105 registros, encontraron asociaciones entre la satisfacción laboral docente y diversos resultados profesionales. Entre los hallazgos destacan las relaciones con las interacciones docente-estudiante, el apoyo emocional y la gestión del aula. Estos resultados refuerzan la importancia de la satisfacción como componente del bienestar y sugieren que esta dimensión puede encontrarse vinculada con el modo en que las educadoras experimentan y desarrollan sus responsabilidades. Sin embargo, esta posible vinculación debe ser examinada empíricamente y no asumida como una relación causal, dado que la satisfacción interactúa con múltiples factores personales y contextuales.

En cuanto al desarrollo profesional, [Hargreaves y Fullan \(2012\)](#), proponen que la mejora educativa se halla vinculada con el fortalecimiento del capital profesional, entendido como la articulación de conocimientos, capacidades, experiencia y relaciones que contribuyen al mejoramiento de la práctica. Bajo esta perspectiva, las posibilidades de capacitación, acompañamiento y actualización no deben considerarse únicamente como mecanismos para incrementar conocimientos técnicos, sino también como recursos que pueden fortalecer la confianza profesional. En el caso de las promotoras educativas comunitarias, esta dimensión adquiere particular importancia debido a las características de su trabajo.

En esta línea, [Li et al. \(2025\)](#), a partir de un metaanálisis sobre el bienestar docente desde la perspectiva de la teoría de demandas y recursos laborales, encontraron que los recursos laborales se asocian positivamente con el bienestar docente, mientras que las demandas mantienen una asociación negativa. Estos hallazgos respaldan la pertinencia de analizar la gestión del bienestar como un conjunto de acciones orientadas a fortalecer los recursos disponibles. La consideración conjunta de la motivación, la satisfacción y el desarrollo profesional facilita aproximarse al bienestar como un fenómeno complejo y multidimensional.

A pesar del crecimiento del estudio sobre bienestar educativo, persiste una menor evidencia sobre agentes educativos comunitarios que desarrollan su labor en programas no escolarizados de educación inicial. En el contexto peruano, [Quispe-Morales et al. \(2024\)](#) hallaron una asociación significativa entre la gestión educativa y la satisfacción laboral docente en Ayacucho. Sin embargo, las diferencias en condiciones laborales,

responsabilidades y contexto limitan la transferencia directa de resultados obtenidos en poblaciones docentes escolarizadas. Por consiguiente, este estudio lleva por objetivo confirmar la relación entre la gestión del bienestar y el comportamiento eficaz de las promotoras educativas comunitarias de Lima, 2026. En consecuencia, la pregunta problémica que guía el estudio es: ¿existe realmente relación entre la gestión del bienestar y el comportamiento eficaz de las promotoras educativas comunitarias?

Metodología

La población estuvo conformada por 104 promotoras educativas comunitarias de los Programas No Escolarizados de Educación Inicial (PRONOEI) pertenecientes a la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) 04, Lima, durante el año 2026. Debido a que se tuvo acceso a la totalidad de las participantes que conformaban la población de estudio, se trabajó con las 104 promotoras, por lo que no fue necesario realizar un procedimiento de selección muestral probabilístico sino censal. Esta decisión permitió analizar la totalidad de las participantes consideradas dentro del ámbito específico del estudio y obtener información directamente de las promotoras que desarrollaban sus funciones durante el periodo estudiado.

Los criterios de inclusión consideraron que las participantes ejercieran funciones como promotoras educativas comunitarias en los PRONOEI de la UGEL 04 durante el año 2026 y que aceptaran participar de forma voluntaria. Como criterio de exclusión se estableció la condición de no encontrarse en actividad laboral durante el periodo de recolección de datos. Por consiguiente, los resultados permiten caracterizar la relación entre las variables en la población considerada, aunque su interpretación debe circunscribirse al contexto estudiado.

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo básico y nivel correlacional, con un diseño no experimental y de corte transversal. El enfoque cuantitativo permitió recoger información susceptible de medición y someterla a procedimientos estadísticos para describir y analizar el comportamiento de las variables estudiadas. El diseño no experimental respondió a la ausencia de manipulación deliberada de las variables, puesto que estas fueron observadas en las condiciones en que se presentaron en el contexto estudiado. El corte transversal correspondió a la recolección de información en un único periodo, mientras que el nivel correlacional permitió determinar la dirección, magnitud y significancia estadística de las relaciones entre las variables y dimensiones analizadas. En correspondencia con este diseño, los resultados fueron interpretados en términos de asociación estadística y no de causalidad, puesto que una relación significativa entre variables no hace posible establecer que una de ellas produzca cambios en la otra.

La técnica empleada para la recolección de información fue la encuesta, puesto que permitió obtener datos estandarizados y cuantificables sobre las percepciones de las

participantes en relación con las variables investigadas. Para la recolección de los datos se emplearon cuestionarios estructurados, elaborados en correspondencia con las dimensiones e indicadores establecidos en la operacionalización de las variables.

La variable gestión del bienestar fue evaluada mediante tres dimensiones: motivación, satisfacción y desarrollo profesional. El instrumento estuvo conformado por 30 ítems, orientados a recoger la percepción de las promotoras en relación con las condiciones y acciones vinculadas con su bienestar en el contexto de trabajo. La escala de medición utilizada fue de tipo Likert con cinco opciones de respuesta: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca. La variable comportamiento eficaz fue evaluada mediante un cuestionario estructurado conformado por 20 ítems, considerando los componentes establecidos para su medición en el contexto de las funciones de las promotoras educativas comunitarias. La escala de respuesta fue de tipo Likert con cinco opciones.

Antes de su aplicación, los instrumentos fueron sometidos a procedimientos de validez y confiabilidad. La validez de contenido se verificó mediante el juicio de expertos, quienes evaluaron la claridad, coherencia y pertinencia de los ítems. La confiabilidad se calculó a través del coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo valores de 0.87 para el cuestionario de gestión del bienestar y 0.85 para el cuestionario de comportamiento eficaz, lo que evidencia una consistencia interna adecuada en ambos instrumentos. Asimismo, se realizó una prueba piloto con 15 promotoras de una unidad de gestión distinta, con el propósito de verificar la comprensión de los ítems y estimar el tiempo de respuesta, el cual osciló entre 15 y 20 minutos por instrumento.

El estudio consideró los principios éticos propios de la investigación con seres humanos. Se solicitó el consentimiento informado de cada participante, en el cual se explicaron los objetivos del estudio, la naturaleza de su participación, la confidencialidad de la información y la posibilidad de retirarse en cualquier momento sin consecuencia alguna. Asimismo, se contó con la autorización institucional de la UGEL 04 para el desarrollo de la investigación en los PRONOEI de su jurisdicción. Los datos recogidos fueron tratados de forma anónima y se utilizaron exclusivamente con fines de investigación. El estudio se rigió por los principios de respeto, beneficencia y justicia, propios de la normativa ética aplicable a investigaciones educativas.

El procedimiento de recolección de datos se desarrolló en cuatro fases. En la primera fase, se gestionaron las autorizaciones institucionales ante la UGEL 04 y se coordinó con las promotoras educativas comunitarias de los PRONOEI el acceso y los momentos de aplicación. En la segunda fase, se aplicó la prueba piloto con 15 promotoras de una unidad de gestión distinta, con el propósito de verificar la claridad de los ítems y estimar el tiempo de respuesta. En la tercera fase, se procedió a la aplicación definitiva de los cuestionarios a las 104 participantes, en sesiones presenciales realizadas en los locales de los PRONOEI, con un aproximado de 25 minutos por participante. En la cuarta fase,

se procedió al procesamiento y tabulación de los datos recogidos. La duración total del proceso de recolección fue de aproximadamente cuatro semanas durante el año 2026.

El procesamiento de los datos comprendió una fase descriptiva y otra inferencial. En la fase descriptiva se calcularon frecuencias y porcentajes para determinar la distribución de las participantes según los niveles de la gestión del bienestar, sus dimensiones y el comportamiento eficaz. Este procedimiento permitió identificar la tendencia predominante de cada variable y dimensión, así como la distribución conjunta de sus categorías. Para el análisis inferencial se empleó el coeficiente rho de Spearman, considerando un nivel de significancia de 0.05. Este estadístico permitió estimar la dirección y magnitud de la asociación entre la gestión del bienestar y el comportamiento eficaz, así como entre las dimensiones de motivación, satisfacción y desarrollo profesional y el comportamiento eficaz. El software estadístico utilizado fue el IBM SPSS versión 27. La interpretación de los resultados consideró conjuntamente el signo del coeficiente, su magnitud y el nivel de significancia estadística, diferenciando la existencia de una relación significativa de la intensidad de dicha relación. Los resultados fueron interpretados sin atribuir carácter causal a las asociaciones identificadas.

Resultados

En esta sección se presentan los principales hallazgos del estudio sobre la gestión del bienestar y el comportamiento eficaz de las promotoras educativas comunitarias de los PRONOEI de la UGEL 04, Lima, 2026. Los resultados se organizan en cinco tablas que muestran la distribución descriptiva de las variables, la relación conjunta entre ambas y los coeficientes de correlación obtenidos mediante el análisis inferencial.

En la Tabla 1 se refleja en relación con la gestión del bienestar de las promotoras educativas comunitarias de los PRONOEI de la UGEL 04-Lima una valoración mayoritariamente favorable de esta variable. La concentración de respuestas en el nivel adecuado permite caracterizar la gestión del bienestar como predominantemente positiva en la población estudiada, dado que la mayor proporción de participantes presenta una valoración favorable de las condiciones asociadas a esta variable. Sin embargo, el predominio del nivel adecuado no implica una percepción homogénea entre todas las promotoras, puesto que un porcentaje menor se distribuye entre los niveles regular e inadecuado. Esta proporción representa un grupo que, en distinta intensidad, manifiesta percepciones menos favorables sobre la gestión de su bienestar. La lectura conjunta de los resultados permite afirmar que la gestión del bienestar presenta una tendencia claramente favorable, aunque persiste un grupo de promotoras cuya valoración regular o inadecuada revela aspectos susceptibles de fortalecimiento.

Tabla 1. *Gestión del bienestar de promotoras de PRONOEI de la UGEL 04 - Lima - 2026*

Nivel	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Inadecuada	7	7
Regular	18	17
Adecuada	79	76
Total	104	100

Respecto al análisis de las dimensiones presente en la Tabla 2, se observa que la valoración positiva de la gestión del bienestar se mantiene en sus tres componentes. En la dimensión motivación, la mayoría de las participantes se ubicó en el nivel adecuado, seguida por el nivel regular y, en menor proporción, el nivel inadecuado. En satisfacción, se aprecia un patrón similar, con una concentración predominante en el nivel adecuado. Por su parte, desarrollo profesional presentó la menor proporción de respuestas en el nivel adecuado y, simultáneamente, las mayores proporciones en los niveles regular e inadecuado. En las tres dimensiones predomina el nivel adecuado; sin embargo, se aprecian diferencias en su distribución. Motivación registra la mayor proporción de respuestas adecuadas, seguida de satisfacción, mientras que desarrollo profesional presenta el porcentaje más bajo. Aunque las tres dimensiones reflejan una valoración mayoritariamente adecuada, desarrollo profesional representa el componente relativamente menos favorable.

Tabla 2. *Dimensiones de la gestión del bienestar de promotoras de PRONOEI de la UGEL 04 - Lima - 2026*

Dimensiones	Nivel	f	%
Motivación	Inadecuada	6	6
	Regular	19	18
	Adecuada	79	76
Satisfacción	Inadecuada	6	6
	Regular	20	19
	Adecuada	78	75
Desarrollo profesional	Inadecuada	8	8
	Regular	22	21
	Adecuada	74	71

Por otra parte, sobre la distribución conjunta de la gestión del bienestar y el comportamiento eficaz refleja una concentración importante de participantes en las categorías superiores de ambas variables expuesta en la Tabla 3, se revela que la combinación de mayor frecuencia corresponde a aquellas participantes que presentaron simultáneamente una gestión del bienestar adecuada y un

comportamiento eficaz logrado. En términos generales, la mayor proporción de participantes alcanzó el nivel logrado de comportamiento eficaz, seguida por el nivel en proceso y, en menor medida, el nivel en inicio. Se evidencia una tendencia favorable y una concentración del nivel logrado entre quienes presentan una gestión del bienestar adecuada. Un análisis específico muestra que, dentro del grupo con gestión del bienestar adecuada, la mayor proporción alcanzó un comportamiento eficaz logrado. Sin embargo, esta coincidencia no implica que el comportamiento eficaz dependa exclusivamente del bienestar, pues también se registraron niveles logrados entre quienes presentaron valoraciones regular e inadecuada.

Tabla 3. *Gestión del bienestar y comportamiento eficaz de promotoras de PRONOEI de la UGEL 04 - Lima - 2026*

Gestión del bienestar	Inicio (f)	Proceso (f)	Logrado (f)	Total (f)
Inadecuada	0	5	2	7
Regular	2	9	7	18
Adecuada	1	11	67	79
Total	3	25	76	104

En cuanto a la existencia de una relación significativa entre la gestión del bienestar y el comportamiento eficaz, se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman a las participantes del estudio como se ilustra en la Tabla 4. Los resultados evidencian un coeficiente de correlación positivo con un nivel de significancia inferior al valor de referencia. Este resultado refleja una relación significativa entre ambas variables. El signo positivo indica una asociación directa, de modo que mayores niveles de gestión del bienestar tienden a corresponderse con mayores niveles de comportamiento eficaz. En cuanto a la intensidad, el coeficiente obtenido refleja una asociación positiva de baja magnitud, lo que significa que, aunque existe una relación significativa, su intensidad es limitada. Por tanto, la gestión del bienestar no constituye por sí sola un factor suficiente para explicar los niveles de comportamiento eficaz, puesto que pueden intervenir otros factores personales, profesionales y contextuales no analizados en el estudio. Esta interpretación debe mantenerse dentro de los límites del diseño correlacional.

Tabla 4. *Coeficiente de correlación entre la gestión del bienestar y el comportamiento eficaz de promotoras de PRONOEI de la UGEL 04 - Lima - 2026*

	Coeficiente	Comportamiento eficaz
Gestión del bienestar	Correlación de Spearman	0.291
	Sig. bilateral	0.003
	N	104

Adicionalmente en la Tabla 5 se analizaron las correlaciones entre cada una de las dimensiones de la gestión del bienestar y el comportamiento eficaz. Los hallazgos evidencian asociaciones positivas y significativas entre el comportamiento eficaz y las tres dimensiones estudiadas. La dimensión satisfacción presentó la correlación de mayor magnitud, seguida por motivación y, en tercer lugar, desarrollo profesional. En los tres casos, el nivel de significancia fue inferior al valor de referencia, lo que confirma la existencia de relaciones significativas. No obstante, las magnitudes de las correlaciones se ubican en un rango bajo, lo que indica que, aunque las dimensiones del bienestar se asocian con el comportamiento eficaz, la intensidad de estas relaciones es limitada. Estos resultados complementan el análisis general y permiten identificar que la satisfacción constituye la dimensión con mayor asociación al comportamiento eficaz, seguida por la motivación y el desarrollo profesional.

Tabla 5. *Correlaciones entre las dimensiones de la gestión del bienestar y el comportamiento eficaz*

Dimensión	Coficiente	p
Motivación	0.301	0.002
Satisfacción	0.346	< 0.001
Desarrollo profesional	0.275	0.005

En síntesis, el estudio revela que el 76 % de las promotoras educativas comunitarias de PRONOEI percibe una gestión del bienestar adecuada, aunque la dimensión desarrollo profesional muestra el nivel más bajo. Además, se halló una correlación positiva significativa entre bienestar y comportamiento eficaz, con el 73 % de las participantes con bienestar adecuado alcanzando un comportamiento logrado. También las dimensiones motivación, satisfacción y desarrollo profesional correlacionan significativamente. Sin embargo, las asociaciones son de magnitud baja, sugiriendo que otros factores no analizados influyen en el comportamiento eficaz.

Discusión

Los resultados permiten sostener que la gestión del bienestar de las promotoras educativas comunitarias presenta una valoración mayoritariamente favorable. Este hallazgo resulta consistente con Dreer (2023), quien identificó relaciones entre el bienestar docente y distintos resultados deseables, entre ellos las relaciones docente-estudiante y la permanencia profesional. El predominio del nivel favorable representa una condición positiva, pero no debe interpretarse como una situación completamente consolidada.

La valoración favorable del bienestar puede entenderse al considerar los componentes que intervienen en la experiencia profesional. En este sentido Bardach et al. (2022),

sobre la base de una revisión integradora, sostienen que determinadas características psicológicas de los docentes se vinculan con su bienestar, su efectividad profesional y sus relaciones interpersonales. Entre los aspectos destacados se encuentran la motivación, la autoeficacia y la inteligencia emocional. En los resultados alcanzados, la motivación alcanza el porcentaje más elevado en el nivel favorable, seguida por la satisfacción. Esta distribución permite interpretar que existe una percepción favorable en relación con la disposición hacia el trabajo.

De forma complementaria, [Fox et al. \(2023\)](#), analizaron 97 estudios sobre el bienestar docente y encontraron una considerable diversidad en la manera de conceptualizarlo y medirlo. Los autores plantean la conveniencia de utilizar una aproximación multifactorial que considere elementos como la eficacia profesional, el apoyo institucional, la carga laboral y la satisfacción laboral. Bajo esta perspectiva, el nivel favorable encontrado en satisfacción no debe interpretarse como un indicador aislado, sino como parte de una experiencia profesional más amplia. La presencia de participantes en los niveles regular e inadecuado resulta significativa, porque muestra que una gestión favorable del bienestar no implica necesariamente que todas las profesionales experimenten el mismo grado de satisfacción.

En relación con la satisfacción, [Collie et al. \(2012\)](#), hallaron relaciones entre el clima escolar, la satisfacción laboral y la eficacia docente, mostrando que el contexto organizacional desempeña un papel importante. Estos resultados son pertinentes para comprender los hallazgos del presente estudio, puesto que la satisfacción constituye una dimensión vinculada con las condiciones del entorno de trabajo. En el caso de las promotoras educativas comunitarias, la satisfacción puede estar relacionada con el reconocimiento institucional y las condiciones que acompañan el ejercicio de sus responsabilidades. Por consiguiente, los resultados respaldan una comprensión multidimensional del bienestar.

Una situación relevante se aprecia en el desarrollo profesional, que constituye el componente relativamente menos fortalecido frente a la motivación y la satisfacción. Esta diferencia es importante porque el desarrollo profesional representa una dimensión vinculada con las oportunidades de actualización y fortalecimiento de capacidades. Asimismo, [Bonavia et al. \(2015\)](#), resaltan la importancia de considerar comportamientos asociados con el funcionamiento eficaz de los equipos, particularmente aquellos vinculados con la coordinación y el cumplimiento de objetivos. Bajo esta perspectiva, la eficacia no depende exclusivamente de la capacidad técnica, sino también de la posibilidad de actuar coordinadamente con otros. La menor valoración en desarrollo profesional sugiere la necesidad de fortalecer las oportunidades formativas para las promotoras.

En relación con el comportamiento eficaz, los resultados muestran una tendencia favorable, con una elevada concentración en el nivel logrado y una coincidencia

descriptiva importante entre bienestar adecuado y comportamiento eficaz logrado. También [Grant y Ashford \(2008\)](#), resaltan la importancia de las conductas proactivas en las organizaciones, entendidas como actuaciones mediante las cuales las personas anticipan situaciones y generan cambios en su entorno laboral. En el caso de las promotoras educativas comunitarias, el hecho de que una proporción considerable presente simultáneamente niveles favorables en ambas variables representa un patrón descriptivo importante. Sin embargo, esta coincidencia no significa que el bienestar determine el comportamiento eficaz, pues también se identifican participantes con niveles diversos entre ambas variables.

El contexto en que se desarrolla la actividad educativa influye en la experiencia de bienestar, pues como señalan [Bambra et al. \(2020\)](#), las crisis sanitarias han profundizado las desigualdades en distintos ámbitos, incluido el educativo. Esta perspectiva permite comprender que las condiciones externas pueden afectar de manera diferenciada el bienestar de los profesionales. En el caso de las promotoras educativas comunitarias, las oportunidades de acompañamiento y el reconocimiento institucional pueden convertirse en recursos relevantes para afrontar las exigencias de la actividad. Por esta razón, los resultados deben interpretarse considerando el contexto específico del estudio.

El análisis inferencial confirma la existencia de una asociación positiva, significativa y baja entre la gestión del bienestar y el comportamiento eficaz. En un estudio con 258 docentes de educación primaria en Grecia y Chipre, [Reppa et al. \(2023\)](#), encontraron que la autoeficacia docente se relaciona con el bienestar de los profesores. Estos hallazgos sugieren que las creencias de competencia y las condiciones favorables de trabajo pueden contribuir al bienestar y relacionarse con la actuación profesional. Sin embargo, la baja magnitud del coeficiente obtenido en el presente estudio refuerza la idea de que la gestión del bienestar no constituye por sí sola un elemento suficiente para explicar las variaciones del comportamiento eficaz.

De forma complementaria, [García et al. \(2023\)](#), en un estudio con docentes de una institución educativa del Perú, encontraron una correlación positiva moderada entre el bienestar laboral y el compromiso docente. Estos resultados dialogan con los hallazgos del presente estudio, en el sentido de que las condiciones de bienestar se asocian con la actuación profesional. No obstante, las diferencias en la magnitud de las correlaciones pueden explicarse por las particularidades de las poblaciones estudiadas. En el caso de las promotoras, la intensidad limitada de la asociación sugiere que el comportamiento eficaz puede estar condicionado por otros factores no analizados directamente.

En esta misma dirección, [Egas et al. \(2026\)](#), desde una perspectiva de administración estratégica, analizaron la relación entre el bienestar organizacional y el desempeño docente. Los autores sostienen que el bienestar organizacional influye en el desempeño de los profesionales y destacan la importancia de generar condiciones institucionales

favorables. Esta perspectiva respalda la interpretación de que la gestión del bienestar constituye un elemento asociado con el comportamiento eficaz, pero no un factor suficiente para explicar sus variaciones. En el contexto de las promotoras, el comportamiento profesional puede estar condicionado también por características personales, experiencia y condiciones contextuales.

En relación con los comportamientos profesionales, [Maluenda et al. \(2020\)](#), destacan la relevancia de determinadas competencias interpersonales para el desempeño en contextos profesionales. Los autores analizaron los comportamientos interpersonales del docente y su asociación con el compromiso académico de los estudiantes. Estos hallazgos son pertinentes para comprender el comportamiento eficaz de las promotoras educativas comunitarias, cuya labor se caracteriza por una fuerte dimensión relacional y comunitaria. La capacidad para establecer vínculos con la comunidad y organizar las actividades constituye parte importante de la respuesta profesional esperada. Por tanto, el comportamiento eficaz no puede examinarse únicamente desde criterios administrativos.

De manera similar, [Nurlinawati et al. \(2025\)](#), a partir de una revisión sistemática basada en datos de 14 834 docentes, exploraron el comportamiento ciudadano organizacional en educadores. Los autores encontraron que los estilos de liderazgo, la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la justicia organizacional se relacionan de manera significativa y positiva con estos comportamientos. Estos hallazgos permiten comprender que el comportamiento eficaz en el ámbito educativo se vincula con múltiples factores organizacionales y personales. En el caso de las promotoras educativas comunitarias, los resultados sugieren que el comportamiento eficaz puede estar influido por condiciones institucionales que trascienden la gestión del bienestar.

En el ámbito específico de la educación inicial, [Zhou y Nanakida \(2023\)](#), en un estudio con 237 docentes de educación infantil en la era post-pandemia, encontraron que la satisfacción laboral constituye un predictor significativo de la autoeficacia docente. Estos resultados refuerzan la importancia de la satisfacción como componente del bienestar. En el presente estudio, la dimensión satisfacción presentó la correlación de mayor magnitud con el comportamiento eficaz, lo que sugiere que esta dimensión desempeña un papel relevante en la explicación de la actuación profesional de las promotoras educativas comunitarias. No obstante, esta asociación debe interpretarse con cautela, dado que la magnitud de la correlación se ubica en un rango bajo.

En cuanto al desarrollo profesional, [Chapman y Montecinos \(2025\)](#), en un análisis sobre el aprendizaje profesional en América Latina y el Caribe, señalan que la profesión docente enfrenta desafíos relacionados con la escasez de profesores y las condiciones de trabajo deficientes. Esta perspectiva permite comprender por qué el desarrollo profesional constituyó la dimensión menos fortalecida en los resultados del presente estudio. En el contexto de las promotoras educativas comunitarias, las oportunidades

de formación pueden ser limitadas, lo que afecta la percepción de esta dimensión, por lo que fortalecer el desarrollo profesional representa un ámbito prioritario para mejorar la gestión del bienestar y, potencialmente, el comportamiento eficaz.

De acuerdo con [Rey \(2024\)](#), en un análisis sobre el impacto del bienestar laboral y el compromiso docente en la calidad educativa en América Latina, este destaca que un entorno favorable mejora la motivación y el compromiso de los docentes. Esta perspectiva respalda la interpretación de que las condiciones de bienestar se asocian con la actuación profesional y la calidad educativa. Los hallazgos del presente estudio aportan evidencia situada que dialoga con esta perspectiva. Sin embargo, la intensidad limitada de la asociación indica que la mejora del bienestar no garantiza automáticamente un comportamiento más eficaz.

Finalmente, [Martínez y Silva \(2026\)](#), señalan que el estrés docente constituye un factor que puede afectar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje. Esta perspectiva permite reconocer que el bienestar y el comportamiento profesional se hallan influidos por múltiples factores, entre ellos el estrés, la sobrecarga de trabajo y las condiciones laborales.

En el presente estudio, la intensidad limitada de la asociación entre la gestión del bienestar y el comportamiento eficaz puede relacionarse con factores no analizados directamente. Por consiguiente, se reconoce como limitación la ausencia de variables adicionales. Por último, como dirección para futuras investigaciones, se recomienda incorporar factores como el estrés laboral, el apoyo institucional y las condiciones contextuales.

Conclusiones

En la presente investigación se confirmó que existió una asociación positiva, baja y significativa entre la gestión del bienestar y el comportamiento eficaz de las promotoras educativas comunitarias de los PRONOEI de la UGEL 04, Lima, 2026. La intensidad limitada de la relación indicó que la gestión del bienestar no constituyó por sí sola un factor suficiente para explicar los niveles de comportamiento eficaz. Estos hallazgos aportaron evidencia situada sobre la relación entre el bienestar y la actuación profesional en una población específica de la educación inicial comunitaria.

Además, las dimensiones de la gestión del bienestar presentaron una tendencia mayoritariamente adecuada, aunque con diferencias entre sus componentes. La motivación alcanzó la valoración más elevada, seguida por la satisfacción y, en tercer lugar, el desarrollo profesional. Esta jerarquía indicó que, si bien las participantes percibieron favorablemente las condiciones vinculadas con la disposición hacia el trabajo, las oportunidades de crecimiento y fortalecimiento profesional constituyeron el ámbito con mayor presencia de valoraciones menos favorables.

Por otra parte, el comportamiento eficaz de las promotoras educativas comunitarias presentó una tendencia favorable, con una concentración importante en el nivel logrado. La distribución conjunta mostró una coincidencia descriptiva entre los niveles favorables de bienestar y los niveles logrados de comportamiento eficaz, aunque esta correspondencia no permitió establecer una relación causal entre ambas variables.

Por último, se recomendó fortalecer las acciones institucionales orientadas a la gestión del bienestar de las promotoras educativas comunitarias, con especial atención al desarrollo profesional. Asimismo, se propuso que futuras investigaciones incorporen variables adicionales como el estrés laboral, el apoyo institucional y las condiciones contextuales, a fin de ampliar la comprensión de los factores que influyen en el comportamiento eficaz de estas profesionales.

Acerca de

Contribución de los autores: La autora contribuyó a la conceptualización del estudio, desarrollo metodológico, análisis e interpretación de los datos, redacción del manuscrito y revisión crítica de su contenido intelectual, y la aprobación la versión final para su publicación.

Financiamiento: La autora declara que no recibió financiamiento para esta investigación.

Conflicto de interés: La autora declara no tener conflicto de intereses.

Certificación ética: La investigación se desarrolló respetando los principios éticos aplicables a los estudios con participantes humanos, procurando garantizar la participación voluntaria, la confidencialidad de la información y el uso de los datos exclusivamente con fines científicos y académicos. Se protegió la privacidad de las participantes durante la recopilación, el procesamiento y la presentación de los resultados.

Historia del artículo: Artículo recibido 24 de julio 2026 | Aceptado 07 de septiembre 2026 | Publicado 14 de octubre 2026

Cómo citar:

Nina Pari, D. M. (2026). Gestión del bienestar y comportamiento eficaz de promotoras educativas comunitarias de Lima. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 10(44). <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v10i44.1319>

Referencias

Bakker, A. B. y Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of occupational health psychology*, 22(3). <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>

- Bakker**, A. B., Demerouti, E. y Sanz, A. (2023). Job demands–resources theory: Ten years later. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 10(1), 25-53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Bambra**, C., Riordan, R., Ford, J. y Matthews, F. (2020). The COVID-19 pandemic and health inequalities. *Journal of epidemiology and community health*, 74(11), 964-968. <https://jech.bmj.com/content/74/11/964.citation-tools>
- Bardach**, L., Klassen, R. M. y Perry, N. E. (2022). Teachers' psychological characteristics: Do they matter for teacher effectiveness, teachers' well-being, retention, and interpersonal relations? An integrative review. *Educational Psychology Review*, 34(1), 259-300. <https://doi.org/10.1007/s10648-021-09614-9>
- Bonavia**, T., Molina, J. G. y Puchol, A. (2015). Validez estructural de un cuestionario para medir comportamientos eficaces en los equipos de trabajo. *Anales de psicología*, 31(2), 667-676. <https://doi.org/10.6018/analesps.31.2.184041>
- Chapman**, C. y Montecinos, C. (2025). Professional learning in Latin America and the Caribbean: towards a Networked Learning System? *Professional Development in Education*, 51(1), 1-6. <https://doi.org/10.1080/19415257.2025.2446110>
- Collie**, R. J., Shapka, J. D. y Perry, N. E. (2012). School climate and social–emotional learning: Predicting teacher stress, job satisfaction, and teaching efficacy. *Journal of educational psychology*, 104(4). <https://doi.org/10.1037/a0029356>
- Dreer**, B. (2023). On the outcomes of teacher wellbeing: A systematic review of research. *Frontiers in psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1205179>
- Egas**, M. A., Sigcha, Á. A., Zamora, A. Y. y Manjarrez, N. N. (2026). Bienestar organizacional y desempeño docente: una perspectiva desde la administración estratégica. *SAGA: Revista Científica Multidisciplinar*, 3(2), 454-465. <https://doi.org/10.63415/saga.v3i2.414>
- Fox**, H. B., Walter, H. L. y Ball, K. B. (2023). Methods used to evaluate teacher well-being: A systematic review. *Psychology in the Schools*, 60(10), 4177-4198. <https://doi.org/10.1002/pits.22996>
- García**, G. P., Chávez, M. Z., Herrera, K. C. y Yparraguirre, A. R. (2023). Bienestar laboral y compromiso docente. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 8(16), 55-70. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9031111>
- Grant**, A. M. y Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in organizational behavior*, 28, 3-34. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2008.04.002>
- Hargreaves**, A. y Fullan, M. (2012). Professional capital: Transforming teaching in every school. Teachers college press. <https://doi.org/10.65528/9780807771709>
- Hascher**, T. y Waber, J. (2021). Teacher well-being: A systematic review of the research literature from the year 2000–2019. *Educational research review*, 34. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2021.100411>
- Herzberg**, F. (2008). One more time: How do you motivate employees? Harvard Business Review. <https://books.google.com/cu/books?hl=es&lr=&id=2WVZCgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT6&dq=One+more+time:+How+do+you+motivate+employees%3F+Harvard+Business+Revi>

[ew&ots=ZfecmxQVr7&sig=od1F08MnjORvRC-e3-iy5WjJ1Es&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false](#)

Li, Y., Chen, J., Lu, J. y Wang, X. (2025). A meta-analysis of teacher well-being: A job demands and resources perspective. *Educational research review*. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2025.100719>

Maluenda, J., Flores, G., Varas, M. y Díaz, A. (2020). Comportamientos interpersonales del docente asociados al compromiso académico de estudiantes de primer año de Ingeniería. *Revista de estudios y experiencias en educación*, 19(39), 145-161. <https://doi.org/10.21703/rexe.20201939maluenda8>

Martínez, M. J. y Silva, M. (2026). Incidencia del Estrés Docente en la Calidad del Proceso de Enseñanza-Aprendizaje en Educación Básica Superior. *Ciencia y Reflexión*, 5(1), 1500-1516. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10681458>

Nurlinawati, S., Rangkuti, A. A. y Rakhman, G. G. (2025). Organizational citizenship behavior in educators (Teachers in schools). *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 12(8). <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v12i8.6868>

Nwoko, J. C., Emeto, T. I., Malau, A. E. y Malau, B. S. (2023). A systematic review of the factors that influence teachers' occupational wellbeing. *International journal of environmental research and public health*, 20(12). <https://doi.org/10.3390/ijerph20126070>

Quispe-Morales, R., Huauya Quispe, P., & Huamán De La Cruz, A. (2024). Gestión educativa y satisfacción laboral docente en instituciones educativas de la región Ayacucho, Perú. *Práxis Educativa*, 19, e22834. <https://doi.org/10.5212/PraxEduc.v.19.22834.038>

Reppa, G., Mousoulidou, M., Tzovla, E., Koundourou, C. y Christodoulou, A. (2023). The impact of self-efficacy on the well-being of primary school teachers: a Greek-Cypriot study. *Frontiers in psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1223222>

Rey, A. M. (2024). Impacto del bienestar laboral y el compromiso docente en la calidad educativa en América Latina [The impact of teacher wellbeing and commitment on educational quality in Latin America]. *Cognopolis. Revista de educación y pedagogía*, 2(2), 1-14. <https://doi.org/10.62574/mgw8z759>

Ryan, R. M. y Deci, E. L. (2017). Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness. Guilford Press. https://books.google.com/cu/books?hl=es&lr=&id=Bc_DDAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&ots=QJnhocjO0h&sig=YghqyDKiEgqGfPTNEIkEVN8zT-w&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Viac, C. y Fraser, P. (2020). Teachers' well-being: A framework for data collection and analysis. *OECD education working papers*(213). <https://doi.org/10.1787/c36fc9d3-en>

Wartenberg, G., Aldrup, K., Grund, S. y Klusmann, U. (2023). Satisfied and high performing? A meta-analysis and systematic review of the correlates of teachers' job satisfaction. *Educational Psychology Review*, 35(4). <https://doi.org/10.1007/s10648-023-09831-4>

Zhou, S., Slemp, G. R. y Vella, D. A. (2024). Factors associated with teacher wellbeing: A meta-analysis. *Educational Psychology Review*, 36(2). <https://doi.org/10.1007/s10648-024-09886-x>

Zhou, Y. F. y Nanakida, A. (2023). Job satisfaction and self-efficacy of in-service early childhood teachers in the post-COVID-19 pandemic era. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1). <https://doi.org/10.1057/s41599-023-02174-z>



Este artículo está bajo la licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0).