



**UNIVERSIDAD RICARDO PALMA  
FACULTAD DE PSICOLOGÍA  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Motivación laboral y bienestar psicológico en trabajadores de Recursos Humanos de una  
empresa privada de Lima.**

**TESIS**

Para optar el título profesional de Licenciada en Psicología

**AUTORAS**

Bello Ojeda, Thaís (0009-0004-0397-9573)  
Chilquillo Padilla, Lizeth Mariela (0009-0004-0661-3606)

**ASESOR**

Córdova Cadillo, Alberto (0000-0002-8221-3960)

**Lima, Perú**

**2024**

## **Metadatos Complementarios**

### **Datos de autor**

AUTORA: Bello Ojeda, Thaís

Tipo de documento de identidad de la AUTORA: DNI

Número de documento de la AUTORA: 76930810

AUTORA: Chilquillo Padilla, Lizeth Mariela

Tipo de documento de identidad de la AUTORA: DNI

Número de documento de la AUTORA: 71483627

### **Datos de asesor**

ASESOR: Córdova Cadillo, Alberto

Tipo de documento de identidad del ASESOR: DNI

Número de documento de identidad del ASESOR: 08458178

### **Datos del jurado**

JURADO 1: Espíritu Salinas, Natividad Marina. DNI 09136467. ORCID 0000-0001-6621

JURADO 2: Reyes Romero, Carlos Antonio. DNI 25836251. ORCID 0000-0001-7446-9467

JURADO 3: Vargas Vargas, Gaby. DNI 23861793. ORCID 0000-0002-4383-3200

JURADO 4: Córdova Cadillo, Alberto. DNI 08458178. ORCID 0000-0002-8221-3960

### **Datos de la investigación**

Campo del conocimiento OCDE: 5.01.00

Código del Programa: 313016

ANEXO N°1

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, THAÍR BELLO OJEDA  
con código de estudiante número 201311461, con DNI N° 76930810  
con domicilio en CALLE CHIVALLINI 411  
distrito SAN BOGA, provincia y departamento de LIMA  
en mi condición de bachiller en Psicología de la Facultad  
Psicología, declaro bajo juramento que la presente tesis titulada:  
" MOTIVACIÓN LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO DE TRABAJADORES  
DE RECURSO HUMANO DE UNA EMPRESA PRIVADA DE LIMA "

es de mi única autoría, bajo el asesoramiento del docente Alberto Cordova Cadillo,  
y no existe plagio y/o copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de  
investigación presentado por cualquier persona natural o jurídica ante cualquier institución  
académica o de investigación, universidad, etc; La cual ha sido sometida al antiplagio Turnitin y  
tiene el 14% de similitud final.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en la tesis, el  
contenido de estas corresponde a las opiniones de ellos, y por las cuales no asumo  
responsabilidad, ya sean de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o de internet.

Asimismo, ratifico plenamente que el contenido íntegro de la tesis es de mi conocimiento y  
autoría. Por tal motivo, asumo toda la responsabilidad de cualquier error u omisión en la tesis y  
soy consciente de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de falsa declaración, me someto a lo dispuesto en las normas de la Universidad Ricardo  
Palma y a los dispositivos legales nacionales vigentes.

Surco, 06 de Marzo de 2024

Thaír Bello

Nombres y Apellidos: THAÍR BELLO OJEDA  
DNI Nro. 76930810

ANEXO N°1

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, Lizeth Mariana Chilquillo Padilla,  
con código de estudiante número 201371466, con DNI N° 71483627,  
con domicilio en Jr. Granado 459 dpto 501  
distrito Pueblo Libre, provincia y departamento de Lima,  
en mi condición de bachiller en Psicología de la Facultad  
Psicología, declaro bajo juramento que la presente tesis titulada:  
" Monitoreo laboral y bienestar psicológico en trabajadores de  
recursos humanos de una empresa privada de Lima "

es de mi única autoría, bajo el asesoramiento del docente Alberto Carlos Cobello,  
y no existe plagio y/o copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de  
investigación presentado por cualquier persona natural o jurídica ante cualquier institución  
académica o de investigación, universidad, etc; La cual ha sido sometida al antiplagio Turnitin y  
tiene el 14% de similitud final.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en la tesis, el  
contenido de estas corresponde a las opiniones de ellos, y por las cuales no asumo  
responsabilidad, ya sean de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o de internet.

Asimismo, ratifico plenamente que el contenido íntegro de la tesis es de mi conocimiento y  
autoría. Por tal motivo, asumo toda la responsabilidad de cualquier error u omisión en la tesis y  
soy consciente de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de falsa declaración, me someto a lo dispuesto en las normas de la Universidad Ricardo  
Palma y a los dispositivos legales nacionales vigentes.

Surco, 06 de marzo de 2024



Nombres y Apellidos: Lizeth Mariana Chilquillo Padilla  
DNI Nro. 71483627

# Motivación laboral y bienestar psicológico en trabajadores de Recursos Humanos de una empresa privada de Lima.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

Rank	Source	Percentage
1	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	3%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	bonga.unisimon.edu.co Fuente de Internet	1%
8	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	Submitted to Universidad Peruana Los Andes Trabajo del estudiante	



*Leslie Denise Tantaleán Oliva*  
Mg. Leslie Denise Tantaleán Oliva  
Unidad de Grados y Títulos  
JEFA

## **Dedicatoria**

El presente trabajo se lo dedico a mis padres Lili y Virgilio, quienes han sido pilares fundamentales en mi formación, por brindarme confianza, amor, consejos, oportunidades y recursos para lograrlo, a mi hermano Hugo gracias por estar siempre en esos momentos difíciles brindándome paciencia, comprensión y amor.

*Lizeth Mariela Chilquillo Padilla*

El presente trabajo se lo dedico principalmente a mi hija Lyanna, quién me impulsó en los momentos más complicados dentro de mi desarrollo académico, personal, profesional y quién compartió momentos de estudio y me ayudó a reencontrar ese lado curioso, apasionado por crecer y aprender. A mis padres, Milagros y Joaquín, que contribuyeron a mi crecimiento profesional, personal y me apoyaron para avanzar en cada paso de mi carrera, lo que me permitió llegar a donde estoy ahora.

*Thais Bello Ojeda*

## **Agradecimientos**

Agradezco a la Universidad Ricardo Palma y en especial a mi asesor Alberto Córdova Cadillo, por su esfuerzo, dedicación, orientación, su metodología y persistencia han sido fundamentales para mi formación y el desarrollo de la investigación. Agradecer también a esos verdaderos amigos con los que compartí años de Universidad y que viven apasionados por la Psicología al igual que yo.

*Lizeth Mariela Chilquillo Padilla*

Especial agradecimiento a mi alma Mater, La Universidad Ricardo Palma, que me permitió tener un gran aprendizaje en todos los campos de Psicología, así como conocer durante el tiempo que duró mi formación a buenos profesionales de los cuales también aprendí y estoy muy orgullosa. A mi asesor Alberto Córdova Cadillo por su metodología de trabajo y orientación que han sido pilares en el desarrollo de la investigación.

*Thais Bello Ojeda*

## **Introducción**

Las empresas no pueden alcanzar sus metas de manera independiente, es el personal el cual resulta ser un elemento clave dentro de la organización. Por lo tanto, es vital contar con trabajadores motivados para garantizar un funcionamiento óptimo, y con esto alcanzar mayores beneficios económicos para la organización. En este sentido, podemos decir que la motivación impulsa y sostiene la conducta de las personas hacia el logro de metas deseadas. Por ende, es crucial en el entorno laboral comprender las razones que estimulan la acción humana. A través del manejo de la motivación, entre otros aspectos, los administradores pueden gestionar estos elementos para garantizar un funcionamiento adecuado de la organización y promover la satisfacción de los miembros (García et al., citado en Manjarrez et al., 2020).

El concepto de motivación se compone de los términos "motivo" y "acción", lo cual se refiere a la conexión entre un empleado que está altamente motivado y comprometido con la empresa, y a su rendimiento excepcional que conduce el logro de los objetivos establecidos. Cuando un trabajador carece de motivación, se puede inferir que hay diversas circunstancias que lo provocan, como una compensación insatisfactoria, relaciones conflictivas con colegas, superiores o clientes, monotonía laboral o problemas personales, entre otros. Es fundamental resaltar que todas las empresas tienen la responsabilidad de establecer mecanismos que faciliten el crecimiento de sus empleados dentro de la organización. Reconocer las diferencias individuales de cada empleado es crucial para ofrecerles las mejores soluciones motivacionales, como incentivos, elogios, ascensos y aumentos salariales (Peña & Villón, 2018).

La falta de comunicación efectiva entre la organización y el empleado, junto con la ausencia de interés por el trabajo, resulta en la pérdida de motivación y un deterioro en el bienestar psicológico; en esta situación, el trabajador tiende a experimentar inquietud,

intranquilidad y falta de aceptación, lo que afecta negativamente su motivación dentro de la organización en la que viene desempeñando sus funciones.

Por ende, la finalidad de este estudio es evaluar el grado de motivación laboral y bienestar psicológico que experimentan los trabajadores de una empresa privada en Lima y conocer la relación que existe entre las mismas.

La misma comprende los siguientes capítulos:

En el Capítulo I, se explica el planteamiento de estudio, estructurándose en la formulación del problema, objetivos generales y específicos. Asimismo, se expresa la importancia, justificación y limitaciones del estudio.

En el Capítulo II, se exhibe el marco teórico en el que se desglosan las investigaciones afines con el tema del estudio, explorando las bases teóricas de los constructos utilizados, así como estudios nacionales e internacionales que reflejan temas afines y, por último, se procede a la enunciación de términos básicos.

En el Capítulo III, se presentan las hipótesis generales y específicas. Asimismo, se identifican las variables a estudiar para la interpretación de los resultados de la indagación.

Del mismo modo, en el Capítulo IV, se indica el método de estudio, especificando el tipo y diseño de investigación, las características de la población y muestra, dilucidando las técnicas y herramientas de recolección de datos, procedimiento y técnicas de procesamiento de datos.

Así también, en el Capítulo V, se presentan los resultados obtenidos en el estudio. Se muestran las tablas y análisis de los datos obtenidos del instrumento de recolección. De igual manera, la discusión de resultados.

Y finalmente, en el Capítulo VI, contiene el resumen de la investigación, las conclusiones del estudio y las recomendaciones que se derivan de los resultados obtenidos.

*Lizeth Mariela Chilquillo Padilla*

*Thais Bello Ojeda*

## Índice de contenidos

<b>Dedicatoria .....</b>	<b>6</b>
<b>Agradecimientos .....</b>	<b>7</b>
<b>Introducción .....</b>	<b>8</b>
<b>1. PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO .....</b>	<b>13</b>
1.1. Formulación del problema .....	13
1.2. Objetivos .....	15
1.3. Importancia y justificación del estudio .....	16
1.4. Limitaciones del estudio .....	16
<b>2. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>17</b>
2.1.Marco histórico .....	17
2.2. Investigaciones relacionadas con el tema .....	19
2.3. Bases teórico-científicas del estudio .....	23
2.4.Definición de términos básicos .....	333
<b>3. HIPÓTESIS Y VARIABLES .....</b>	<b>344</b>
3.1. Supuestos científicos básicos .....	344
3.2. Hipótesis.....	37
3.3. Variables de estudio .....	38
<b>4. MÉTODO .....</b>	<b>39</b>
4.1. Población, muestra o participantes.....	39
4.2. Tipo y diseño de investigación.....	400
4.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	41
4.4. Procedimiento y técnicas de procesamiento de datos .....	444
<b>5. RESULTADOS.....</b>	<b>46</b>
5.1. Presentación de datos .....	46
5.2. Análisis de datos .....	47

5.3. Discusión de resultados.....	51
<b>6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>56</b>
6.1. Conclusiones generales y específicas.....	56
6.2. Recomendaciones.....	57
6.3. Resumen.....	58
6.4. Abstract .....	59
<b>7. REFERENCIAS .....</b>	<b>64</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>67</b>
Anexo 1: Matriz de consistencia .....	67
Anexo 2: Operacionalización de las variables .....	69
Anexo 3: Consentimiento Informado Colaboradores .....	70

## **1. PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO**

### **1.1. Formulación del problema**

La motivación laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de Recursos Humanos se observa de manera general y particular de acuerdo a las condiciones que un trabajador recibe dentro de una empresa. Es así que, la empresa de análisis tiene como meta principal proporcionar servicios tecnológicos vanguardistas, enfocado a la implementación de proyectos relacionados con inteligencia artificial y robótica. Además, asiste a sus clientes para que adquieran mayor entendimiento en su organización y mejore sus procedimientos a través de diversas soluciones como la automatización y robotización, tecnologías cognitivas, análisis de grandes volúmenes de datos (Big Data & Analytics) y el uso de Blockchain, lo que motiva el establecimiento de Bienestar Psicológico tanto en su sede principal, que se ubica en España y sus dos filiales que se encuentran en Perú y Argentina. En el caso de la filial en Perú, se encuentra ubicada en el distrito de San Isidro, constituida por 38 unidades orgánicas distribuidas en 4 líneas de negocio: Finanzas y Administración (F&A), Recursos Humanos (HR), Outsourcing (RPO) y Automatización de Procesos Robóticos y Recursos Humanos (Staff).

En este contexto, profundizar el nivel de motivación y bienestar psicológico en los trabajadores en el ámbito laboral, dado que podría generar desmotivación, traducida en situación de impacto negativo en la gestión diaria del trabajador y traer consigo consecuencias negativas a la organización. Dentro de las posibles consecuencias que se puede observar, está la disminución del rendimiento y la productividad, asumido con mayor ausentismo, rotación de personal, deficiencia en la calidad de vida, clima laboral negativo y menor compromiso organizacional.

Ante este hecho de desmotivación es importante realizar estudio para comprender la motivación laboral con el objetivo de mantener a los trabajadores comprometidos y dispuestos a desempeñar sus actividades de manera activa. Como señalan Ates y Yilmaz (2018), asimismo se puede decir que la motivación laboral es fundamental para el desempeño y el éxito de la organización, puesto que un entorno laboral motivador el rendimiento, la productividad, el compromiso, el desarrollo personal y la creatividad de los empleados aumenta, traduciendo en beneficios tanto individuales como organizacionales.

En la región de América Latina y el Caribe, se afirma que el panorama laboral ha experimentado significativos cambios que han tenido impacto en la motivación de sus empleados (CEPAL, 2019). Por este motivo, diversas empresas de distintos países han decidido elaborar estrategias para el fortalecimiento de la motivación de sus empleados con el objetivo de potenciar dichos niveles, además, esto también contribuye a su bienestar psicológico, lo que a su vez garantiza un aumento en los niveles de productividad laboral (Faya et al., 2018).

Por último, es de resaltar que esta forma de motivación tiene un papel fundamental en las organizaciones debido a que promueve un aumento en la productividad empresarial y facilita el logro de los objetivos establecidos, al mismo tiempo fomenta un entorno organizacional favorable que contribuye al bienestar psicológico de los trabajadores (Peña & Villón, 2018). En ese contexto, el bienestar psicológico es definido como un equilibrio interno que las personas experimentan y promueve un crecimiento tanto a nivel personal como social (Bendezú, 2020).

Un sentido de propósito en la vida implica tener autonomía y control sobre las decisiones y acciones propias: si trasladamos lo anterior mencionado al ámbito organizacional, el bienestar psicológico resulta fundamental para fomentar la salud junto con el equilibrio emocional de los trabajadores, incrementar la eficiencia y el desempeño laboral, promover un entorno de trabajo favorable, mejorar la imagen corporativa y cumplir con los compromisos de la empresa, además y como señala Gabini (2020), el bienestar psicológico guarda relación con las vivencias individuales y cómo estas permiten a las personas mantener un estado de equilibrio y serenidad en su rutina diaria. Asimismo, cuando los trabajadores experimentan un equilibrio emocional y felicidad en su área de trabajo, se sienten más motivados y comprometidos con sus responsabilidades, por tal motivo es que las organizaciones que dan prioridad al bienestar psicológico de sus empleados tienen beneficios a largo plazo, tales como la reducción del estrés laboral, la disminución del ausentismo y la mejora en la retención del talento son solo algunos ejemplos de los impactos positivos que el bienestar psicológico puede traer consigo en una organización.

En este sentido, se propone llevar a cabo la presente investigación centrada en el nivel de motivación laboral y bienestar psicológico en los empleados del departamento de recursos humanos de una compañía privada en Lima con el objetivo de determinar la

relación existente entre las variables de estudio. En base a lo planteado, se formula el siguiente problema general:

¿Existirá relación entre la motivación laboral y el bienestar psicológico en trabajadores de recursos humanos de una empresa privada en Lima?

Como problemas específicos se plantean:

- ¿Existirá relación entre la motivación laboral y la dimensión de autoaceptación en trabajadores de recursos humanos de una empresa privada en Lima?
- ¿Existirá relación entre la motivación laboral y la dimensión de relaciones positivas en trabajadores de recursos humanos de una empresa privada en Lima?
- ¿Existirá relación entre la motivación laboral y la dimensión de autonomía en trabajadores de recursos humanos de una empresa privada en Lima?
- ¿Existirá relación entre la motivación laboral y la dimensión de dominio del entorno en trabajadores de recursos humanos de una empresa privada en Lima?
- ¿Existirá relación entre la motivación y la dimensión de crecimiento personal en trabajadores de recursos humanos de una empresa privada en Lima?
- ¿Existirá relación entre la motivación y la dimensión propósito en la vida en trabajadores de recursos humanos de una empresa privada en Lima?

## **1.2. Objetivos**

### **1.2.1. General**

O<sub>1</sub>: Conocer la relación entre la motivación laboral y el bienestar psicológico en trabajadores de recursos humanos de una empresa privada en Lima.

### **1.2.2. Específicos**

O<sub>2</sub>: Establecer la relación entre la motivación laboral y la dimensión de autoaceptación en trabajadores de recursos humanos de una empresa privada en Lima

O<sub>3</sub>: Establecer la relación entre la motivación laboral y la dimensión de relaciones positivas en trabajadores de recursos humanos de una empresa privada en Lima.

O<sub>4</sub>: Establecer la relación entre la motivación laboral y la dimensión de autonomía en trabajadores de recursos humanos de una empresa privada en Lima.

O<sub>5</sub>: Establecer la relación entre la motivación laboral y la dimensión de dominio del entorno en trabajadores de recursos humanos de una empresa privada en Lima.

O<sub>6</sub>: Establecer la relación entre la motivación laboral y la dimensión de crecimiento personal en trabajadores de recursos humanos de una empresa privada en Lima.

O<sub>7</sub>: Establecer la relación entre la motivación laboral y la dimensión propósito en la vida en trabajadores de recursos humanos de una empresa privada en Lima.

### **1.3. Importancia y justificación del estudio**

Este trabajo tiene justificación conceptual porque se explicaron con fundamentos teóricos los conceptos y/o marcos conceptuales de las variables estudiadas, asimismo, también cuenta con justificación metodológica porque se proporcionó una base sólida y coherente para las elecciones ejecutadas en el diseño y desarrollo del estudio, por último, también cuenta con justificación de contenido porque se respaldaron y argumentaron tanto la relevancia como la pertinencia de los temas seleccionados para abordar los objetivos.

Asimismo, los resultados obtenidos en esta investigación podrán ser compartidos con la gerencia de recursos humanos con el propósito de sugerir se pueda planificar, gestionar y ejecutar programas que tengan como objetivo optimizar la motivación de los trabajadores de recursos humanos de la empresa y que repercutan de manera significativa en un aumento del bienestar psicológico de los mismos trabajadores o para conocimiento de la empresa.

### **1.4. Limitaciones del estudio**

El presente estudio plantea las siguientes limitaciones:

- La declaración del estado de emergencia motivado por la pandemia COVID19, trajo secuelas y por ende algunas restricciones en algunas compañías. Por ello, se origina la búsqueda de una herramienta virtual para una mejor accesibilidad y aplicación de las pruebas para la obtención de respuestas.

- Por ser un estudio de tipo transversal, la data recolectada sirve de referente a la realidad actual, por lo cual no se registrará predicción de sus resultados.
- No se pueden generalizar los resultados para otras empresas porque solo refleja la realidad del área de la empresa en la cual se ha realizado el estudio.

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Marco histórico**

En los últimos años, se han ejecutado diversos estudios que toman en cuenta al concepto de la motivación, lo que ha dado lugar a una amplia gama de teorías. Antes que la psicología se estableciera como una ciencia, distintos filósofos y teólogos desarrollaron teorías significativas, considerando los elementos que repercuten en el comportamiento de un individuo frente a circunstancias particulares (Tjin et al., 2018). Por consiguiente, la motivación continúa siendo de gran importancia para la investigación en el ámbito de la psicología. Desde una perspectiva histórica, el estudio de la motivación se puede distinguir entre teorías pre-científicas y científicas, identificando a Darwin como un autor sumamente fundamental puesto que tuvo un gran impacto en el ámbito de la motivación (Suntani et al., 2021).

La existencia del determinismo y el hedonismo constituyen dos conceptos fundamentales en las teorías de la motivación. Por una parte, el determinismo sostiene la noción de que las personas se comportan de cierta manera debido a causas tanto internas como externas, las cuales pueden ser empleadas para anticipar su conducta y discernir si actúan de manera libre o están influenciadas por motivaciones propias o externas a ellos. Por otro lado, el hedonismo tiene como premisa fundamental que el placer es considerado como algo favorable, por lo que se debe incrementar las actividades que nos brinden satisfacción (placer) y evitar aquellas que causen dolor o sufrimiento (Walczak, 2020).

La motivación y su posterior estudio se inicia con el filósofo griego Aristóteles, quien según Keller (citado en Rueda, 2018) discurría la mente del niño recién nacido carente de cualquier experiencia, enunciando así tres leyes fundamentales para el aprendizaje: contraste, contigüidad espacio-temporal y semejanza. Inicialmente, estas leyes fueron adoptadas por la corriente filosófica asociacionista y por psicólogos especialistas en el campo del aprendizaje que las ampliaron; también se sumaron el enfoque del aprendizaje social y el humanista, cuyos principales exponentes son Abraham Maslow y Albert Bandura. Por lo tanto, sus contribuciones siguen siendo relevantes y se equilibran con las fuerzas que impulsan la motivación en los individuos, lo cual es fundamental para alcanzar la autorrealización.

Existen numerosas afirmaciones respaldadas por estudios sociales que se sustentan a lo largo de las últimas seis décadas. Las ideas de pensadores como Platón y Aristóteles (quienes se centraron en la motivación reflexiva en relación al estudio del alma), Descartes (teoría de la voluntad), Darwin (teoría del instinto y la evolución) Freud y Hull (con su enfoque en las pulsiones y su relación con la motivación). Asimismo, diversos experimentos han demostrado la influencia dominante de los factores motivacionales en los individuos y se ha observado que la entrega de recompensas o imposición de castigos puede potenciar o debilitar la voluntad hacia el esfuerzo. En este sentido, los factores motivacionales generan una sensación de satisfacción perdurable y mejoran la productividad. En este sentido y para que los elementos motivadores sean óptimos, incrementarán significativamente la complacencia de la gente, sin embargo, cuando sean inconsistentes, finalizarán (Cornejo, 2021).

La motivación ha sido considerada como un estado compuesto por múltiples elementos, influenciados por factores económicos, sociales y culturales que generan

diversas percepciones, emociones y comportamientos entre individuos. En síntesis, estas teorías señalan que la motivación empuja a un individuo a comportarse y actuar de una manera particular, es decir, se activan procesos fisiológicos, psicológicos, intelectuales y emocionales que interactúan entre sí (Cardoza et al., 2019).

## **2.2. Investigaciones relacionadas con el tema**

### **2.2.1. Internacionales**

Revisando investigaciones sobre el tema en contexto, Sanabria (2018) ejecutó una investigación para interconectar la motivación, el bienestar psicológico y la salud mental en trabajadores de Bucaramanga. El enfoque del estudio fue no experimental y de tipo correlacional. La muestra estuvo conformada por 96 participantes y los instrumentos utilizados fueron el CMT, la EBP y el GHQ-12. El análisis descriptivo reveló que la motivación de los empleados se dirige principalmente hacia las dimensiones internas de "reconocimiento" y "afiliación", mientras que la dimensión externa de "salario" también se considera importante, siendo el factor con mayor puntuación en esta categoría.

Del mismo modo, Piedimonte y Depaula (2018) realizaron un trabajo que exploró la interconexión entre la motivación y los valores relacionados con el trabajo en los bomberos de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. El enfoque metodológico utilizado fue descriptivo y correlacional, además de incluir la comparación entre diferentes grupos. La muestra consistió en 130 bomberos, de los cuales 105 eran hombres y 25 mujeres. De estos, 63 realizaban su trabajo de forma voluntaria, mientras que 67 recibían remuneración económica. Los instrumentos empleados fueron la ERVT y la R-MAWS. Los resultados obtenidos revelaron que los bomberos motivados extrínsecamente llevan a cabo sus acciones de manera autónoma e

intencional, basándose en valores relacionados con logros personales, utilidad social y la percepción de competencia.

Peña y Villon (2018) investigaron el impacto de la motivación en la capacidad humana, analizando los factores que influyen en el desempeño laboral. El estudio se llevó a cabo utilizando la metodología hermenéutica, que comenzó con una revisión detallada sobre la literatura y documentos relevantes sobre la motivación laboral. Los resultados demostraron que un trabajador motivado tendrá un mejor rendimiento y mostrará un sentido de pertenencia y lealtad hacia su trabajo. Se concluyó que el comportamiento de un trabajador está influenciado por los factores de tipo motivacionales que se utilicen para saciar sus necesidades de un clima laboral positivo, satisfacción laboral y relaciones laborales sólidas.

Parra y Otálvaro (2018) llevaron a cabo una investigación que tuvo como objetivo examinar el grado de bienestar psicológico, satisfacción y adaptabilidad de los individuos en relación a sus aspectos característicos en el ámbito laboral y los niveles de productividad presentes en las empresas. La metodología utilizada contó con un diseño descriptivo-analítico. La muestra seleccionada se basó en el modelo de empresa Google, el cual ejemplifica adecuadamente lo mencionado anteriormente. Se concluyó que el trabajo desempeña un papel distintivo en nuestra vida, con la capacidad de repercutir en el bienestar de los trabajadores según las condiciones laborales que se presenten.

Arauz et al. (2018) hicieron un estudio para identificar los indicadores de motivación laboral en el personal de una franquicia de pizzería y su relación con el clima laboral en diversas sucursales. La metodología utilizada fue de nivel descriptivo de campo y de diseño no experimental. El instrumento utilizado fue un cuestionario validado y diseñado por Frassati, que consistía en una escala Likert con

una confiabilidad de 0.95, el cual se aplicó a 41 participantes de 7 sucursales. Los resultados evidenciaron aspectos significativos que repercuten en la motivación de los trabajadores, y que si no se atienden adecuadamente pueden afectar el sentido de pertenencia y la rotación laboral. Se concluyó que la empresa cuenta con excelentes indicadores de clima laboral, a pesar de ser relativamente nueva en el mercado panameño, y se identificaron áreas de mejora a través de las calificaciones más bajas obtenidas en el estudio.

### **2.2.2. Nacionales**

Caballero y Tuesta (2021) ejecutaron una investigación cuyo objetivo fue determinar la interconexión entre la motivación laboral y el bienestar psicológico en maestros de una institución educativa de Ica. El enfoque de la investigación fue no experimental y de tipo descriptivo-correlacional. Participaron un total de 46 docentes y los instrumentos empleados fueron la EBP y la EML. Los hallazgos señalan que un 29,8% de los docentes exhibe un nivel de motivación laboral moderado, mientras que un 70,2% presenta un nivel elevado. En términos del bienestar psicológico, el total de los participantes, es decir, el 100%, exhibe un nivel elevado. A partir de estos resultados, se puede inferir que no se observa una asociación significativa entre la motivación laboral y el bienestar psicológico en el grupo de docentes analizado.

Ávila (2020) ejecutó una investigación que tuvo como objetivo establecer la relación entre el bienestar psicológico y la motivación laboral en trabajadores de salud de Lima. La investigación contó con un enfoque no experimental, de corte transversal y de tipo correlacional. La muestra se conformó por 157 participantes y como instrumentos de medición se emplearon la escala de bienestar psicológico de Ryff y la escala de motivación laboral de Steers y Braunstein. Los hallazgos revelaron que existe una relación positiva entre la motivación y el bienestar psicológico,

específicamente en las dimensiones de logro, poder y afiliación. Se concluyó que existe una correlación moderada entre la motivación laboral y el bienestar psicológico en los trabajadores de los servicios de salud.

Reategui (2020) realizó una investigación con el objetivo de analizar la relación entre el bienestar psicológico y las diferentes facetas de la motivación laboral en empleados de tres escuelas privadas de Lima. La investigación contó con un enfoque cuantitativo y de diseño descriptivo-correlacional. La muestra estuvo conformada por 177 colaboradores y los instrumentos empleados fueron la escala de bienestar psicológico de Ryff y la escala de motivación laboral (R-MAWS). Los resultados obtenidos revelaron una asociación positiva y estadísticamente significativa entre el bienestar psicológico y las dimensiones de regulación identificada y motivación intrínseca ( $r=0,460^{**}$ ), con un nivel de significancia ( $\text{sig}=0,000$ ). Se concluye que los resultados obtenidos y examinados respaldaron la teoría de la autodeterminación en la que se fundamenta este estudio, proporcionando una comprensión detallada del nivel de las variables dentro de la muestra analizada.

Aguirre (2019) llevó a cabo una investigación que analizó la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la oficina comercial de SEDAPAL en Villa El Salvador, Perú. El enfoque utilizado fue cuantitativo, y la muestra consistió en 62 colaboradores. Para recopilar los datos se utilizó un cuestionario sobre motivación y desempeño laboral con escala de respuesta Likert. Los resultados revelaron una correlación significativa entre las variables estudiadas y según la relación entre la motivación y su dimensión intrínseca en comparación con el desempeño laboral, se observó que el 16.13% de los empleados presentaban una motivación baja, el 17.74% mostraban un nivel medio y el 11.29% tenían un nivel

alto; en el caso de la dimensión extrínseca el 14.52% presenta nivel bajo, el 14.52% tuvo un nivel medio y el 16.16% tuvo un nivel alto.

Callata y Fuentes (2018) llevaron a cabo un estudio que exploró la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los profesores de la facultad de educación de la UNA Puno. La metodología utilizada fue descriptiva-correlacional, con una muestra de 77 docentes. Para medir la motivación laboral, se empleó un cuestionario compuesto por 30 ítems. En la primera dimensión de la variable motivación, relacionada con factores de higiene, se encontró que el 59.1% de los maestros tuvieron un nivel alto de satisfacción. En la segunda dimensión, se observó que el 79.5% de los maestros mostraron un nivel alto que incluye satisfacción laboral, reconocimiento y crecimiento. Al combinar las dimensiones analizadas, se obtuvieron los mismos porcentajes en la evaluación de la motivación general, con un desempeño docente global del 77.3%. Se concluyó que existe una correlación baja positiva entre las variables estudiadas.

## **2.3. Bases teórico-científicas del estudio**

### **2.3.1. Teorías de la motivación**

Se comienza mencionando la teoría de los dos factores de Herzberg, la cual sostiene que los factores de motivación afectan positivamente el bienestar laboral al permitir la expresión de la personalidad y el desarrollo pleno. Sentirse autorrealizado proporciona seguridad y contribuye a la realización personal a través de logros, reconocimiento y responsabilidad, lo cual conlleva la adquisición de nuevas responsabilidades y mayor control sobre uno mismo. Asimismo, esta teoría considera a los factores de higiene como aspectos económicos tales como beneficios, salarios y condiciones laborales seguras, así como al cumplimiento de procedimientos, normas y políticas: la ausencia de estos factores genera insatisfacción en el trabajo y en consecuencia, la motivación laboral de los trabajadores se verá disminuida. También se considera el aspecto social,

la cual hace referencia a la interacción con colegas y la convivencia en el entorno laboral (Lastra et al., 2019).

La psicología humanista es comúnmente asociada con la teoría de la motivación humana, la cual tiene una amplia aplicación en la psicología y se ha convertido en una de las principales teorías en el ámbito empresarial, el comportamiento organizacional y la motivación. Permanece relevante en el estudio de la conducta humana y está estrechamente relacionada con el liderazgo, las relaciones interpersonales, la satisfacción y los procesos de actitud, los cuales refuerzan el comportamiento humano (Maslow, 1943). Esta teoría propone una jerarquización de las necesidades que motivan a los individuos, identificando cinco grandes categorías de necesidades. Estas necesidades se estudian de forma ascendente, según la importancia que se les atribuye para la motivación y supervivencia del individuo (Lastra et al., 2019).

Estas categorías son: necesidad de amor y pertenencia, necesidad de seguridad, necesidad de estima, necesidades fisiológicas y necesidad de autorrealización, colocando las fisiológicas en el nivel más bajo. Se distingue así las necesidades deficitarias (amor y pertenencia, estima, seguridad y fisiológicas) y necesidades de desarrollo del ser (autorrealización), siendo así las deficitarias las que presentan carencia y de desarrollo del ser porque se refieren al quehacer de la persona (Maslow, 1943)

Maslow añadió a su trabajo otras 3 categorías de necesidades: las de autotrascendencia, las cognitivas y las estéticas, rectificando de esta manera la jerarquización de las necesidades (Feist & Feist, 2006). Así se tiene un orden de las necesidades de Maslow o Pirámide de Abraham Maslow, estableciendo que

conforme se vayan cubriendo las necesidades más básicas (base de la pirámide) las personas desarrollan deseos y necesidades más elevadas (cúspide de la pirámide). Según Yildiz & Kiliç (2021) la caracterización de esta jerarquización es la siguiente:

Necesidades fisiológicas: Encaminadas hacia la supervivencia del sujeto y poseen origen biológico, son necesidades vitales (comer, respirar, dormir, entre otras)

Necesidades de seguridad: Orientadas hacia el orden, la defensa, la seguridad personal y la estabilidad (empleo, salud, ingresos y recursos, entre otras)

Necesidades de amor y pertenencia: Enfocadas a superar sentimientos de alienación y soledad (casarse, familia, religión, entre otras)

Necesidades de estima: Referidas al reconocimiento como persona, autoestima, respeto hacia los demás y logro personal (estatus, atención, reconocimiento, fama, entre otras)

Necesidades de autorrealización: Corresponden a la cima de la pirámide y están orientadas hacia el logro del potencial personal mediante una específica actividad (música, arte, entre otras).

Después, surge la teoría de McClelland, que explica cómo las personas están motivadas por su deseo de actuar de manera excelente o tener éxito en situaciones competitivas. Equilibrar estos impulsos es diferente en cada individuo (Delgado & Ena, 2018). Dentro de su clasificación de las necesidades, se encuentran las siguientes:

Necesidades de logro: Aluden al esfuerzo de sobresalir y recorrer el camino del éxito. Esta necesidad posee relación con el grado de motivación que tienen los individuos al momento de ejecutar sus labores.

Necesidades de poder: Referidas al deseo de influir, impactar y controlar a las otras personas.

Necesidades de afiliación: Referidas al deseo de entablar relaciones de forma amistosa y cercana con los otros trabajadores de la empresa.

La teoría de Vroom difiere de las teorías de Herzberg y Maslow al enfocarse en la idea de que las personas reaccionan de manera única ante diversas circunstancias. Según este autor, la motivación surge en cada individuo a partir de tres factores esenciales:

Expectativas: Estas se refieren a la determinación y el deseo de lograr metas personales, como el dinero, la aceptación social, la estabilidad en el empleo, un trabajo interesante y el reconocimiento

Recompensas: Se relaciona con el vínculo entre el cumplimiento de metas personales y la eficiencia en el trabajo.

Interacción entre expectativas y recompensas: Se refieren a la habilidad individual de cada persona que afecta su nivel de efectividad en la medida en que creen en su capacidad de lograr una determinada meta u objetivo.

### **2.3.2. Motivación**

Algunos investigadores asocian a la motivación con el conocimiento del sujeto, incluyendo sus valores personales y la influencia por el entorno físico y social, así

como sus procesos fisiológicos, necesidades, estructura y experiencias (Luna, 2015). Por lo tanto, la motivación pone de relieve la interacción y evolución constante de las cualidades de la personalidad en respuesta a estímulos y objetos externos, con el fin de satisfacer necesidades (Peña & Villón, 2018).

En este orden de ideas, se instituyen tres puntos de vista en cuanto a la motivación:

1. La perspectiva conductual, que se enfoca en la necesidad de recompensas para modificar el comportamiento y dirigir la atención de los individuos hacia acciones apropiadas, alejándolos de acciones inapropiadas.
2. La perspectiva humanista, basada en la capacidad del individuo para crecer, sus características personales y su libre elección.
3. La perspectiva cognitiva, fundamentada en las creencias del individuo, considerando que es importante lo que el sujeto piensa que puede suceder debido a su precisión (Losada, 2015)

### **2.3.3. Motivación laboral.**

La motivación laboral en el entorno organizacional se refiere a la capacidad de una empresa para estimular y mantener activos a sus empleados (Ates & Yilmaz, 2018). Por otra parte, Mintrop y Ordenes (2017) sostienen que la motivación laboral implica los esfuerzos implementados por las empresas para impulsar un desempeño efectivo y eficiente en sus colaboradores. Es importante destacar que este tipo de motivación tiene un gran impacto en las organizaciones, ya que aumenta la productividad empresarial y contribuye al logro de los objetivos establecidos, además de fomentar un clima organizacional beneficioso que contribuirá al bienestar psicológico de los trabajadores (Peña & Villón, 2018).

Bajo esta óptica, la motivación laboral se refiere a los impulsos internos que un empleado experimenta al trabajar para alcanzar los objetivos de la organización. Jones (2016) plantea las siguientes dimensiones:

**Desmotivación:** Este proceso interno se manifiesta cuando la voluntad de una persona para alcanzar metas es deficiente. En esta categoría se incluyen aquellos individuos que muestran resistencia al cambio, desánimo frente a objetivos, falta de constancia, determinación y compromiso.

**Regulación Externa:** Se refiere a la motivación condicionada por estímulos externos que influyen en la adopción de ciertos patrones de comportamiento en una realidad específica. En este contexto, se encuentran aquellas personas que actúan en su entorno laboral con el objetivo de obtener recompensas o evitar castigos.

**Regulación Introyectada:** Es un tipo de motivación que surge del individuo con el fin de evitar sentimientos de culpa internos por no cumplir con las tareas asignadas en su entorno laboral. Aquí, el principal estímulo es evitar defraudar a los demás y obtener reconocimiento.

**Regulación Identificada:** Se refiere a la motivación que experimentan las personas cuando se sienten identificadas con los desafíos, tareas y objetivos que emprenden. Un indicador de esta motivación es el sentido de pertenencia.

**Motivación Intrínseca:** Es una forma de motivación que surge desde el interior de las personas, ya que realizan actividades por la satisfacción personal que obtienen al hacerlas, encontrándolas agradables e importantes.

#### **2.3.4. Bienestar**

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019), el bienestar implica una combinación de aspectos personales, culturales y ambientales que afectan la capacidad de una persona para experimentar bienestar en los ámbitos físico, mental y social. Para entender el bienestar desde una perspectiva psicológica, es esencial considerar tanto los factores individuales como los sociales, es decir, cómo el individuo y su entorno se adaptan a las demandas externas para promover el bienestar.

En la actualidad, la investigación sobre el bienestar ha sido explorada desde diferentes áreas de la psicología, relacionándolo con la felicidad, la calidad de vida y la salud mental. La psicología positiva y los modelos motivacionales han sido fundamentales para los avances en este campo, revelando la interconexión entre la felicidad y el bienestar. En otras palabras, para que una persona pueda experimentar un nivel adecuado y alto de satisfacción, también debe sentirse feliz con su estilo y calidad de vida, así como con las circunstancias en las que se encuentra. Esto se relaciona con la capacidad de establecer relaciones interpersonales, la vida emocional y afectiva, el trabajo, la familia, el entorno económico, entre otros aspectos (Ballesteros et al., 2006).

En la actualidad, no hay una definición uniforme del bienestar puesto que hay diversos factores que influyen en su manifestación y que varían de una perspectiva a otra. Sin embargo, se pueden identificar tres elementos comunes en estas definiciones: un aspecto subjetivo relacionado con las experiencias individuales, un componente global que abarca las condiciones externas en todos los aspectos de la vida y por último, un enfoque positivo que se refiere a la capacidad de las personas para percibir y valorar las condiciones positivas que contribuyen al bienestar

### **2.3.5. Bienestar Psicológico:**

El bienestar psicológico se define como un estado interno de armonía que las personas experimentan, promoviendo así su desarrollo personal y social (Bendezú, 2020). Es relevante resaltar que este estado de bienestar está íntimamente relacionado con las vivencias personales y cómo estas contribuyen a mantener la serenidad y la paz en la rutina diaria (Gabini, 2020). En consecuencia, el bienestar psicológico se convierte en un aspecto fundamental para las organizaciones puesto que su promoción y preservación permiten crear entornos laborales altamente efectivos (Sánchez & García, 2017).

### **2.3.6. Modelo multidimensional de las seis dimensiones de Ryff**

Cuando se refiere al bienestar psicológico, se pueden identificar diversas facetas, tal como lo señala Ryff, quien realizó un estudio cuantitativo para evaluar la valoración personal y cómo esta se ha desarrollado en el entorno social, teniendo en cuenta aspectos fundamentales como la calidad y el modo de vida. A continuación, se presentan las siguientes dimensiones del bienestar psicológico como producto de su investigación:

**Autoaceptación:** La autoaceptación consiste en tener una visión positiva o una valoración favorable de uno mismo, experimentando bienestar interno y siendo consciente de las áreas donde hay oportunidad de crecimiento (Altamirano, 2013). Asimismo, está relacionado con la reflexión interna que lleva a cabo la persona acerca de los aspectos favorables y desfavorables en relación al momento actual y experiencias pasadas (Rosa et al., 2015).

Relaciones positivas: Implica el mantener relaciones sociales estables y la presencia de amigos en los cuales se pueda confiar. La habilidad para experimentar amor y poseer una emocionalidad madura constituye un elemento esencial para el bienestar y el estado mental saludable (Véliz, 2012). El hecho de sostener vínculos positivos y saludables con los demás implica establecer relaciones cálidas y gratificantes, demostrando una fuerte capacidad empática e íntima que permite comprender la importancia de la interacción mutua (Ryff & Keyes, 1995).

Dominio del entorno: El control ambiental o dominio del entorno se refiere a la habilidad de gestionar de manera eficaz el contexto que nos rodea y nuestra propia vida. Se trata de la capacidad personal para elegir o crear entornos favorables que satisfagan nuestros deseos y necesidades. Esta dimensión implica tanto el esfuerzo y la acción personal como el papel activo, en lugar de pasivo, que desempeña la persona al adaptarse a su entorno (Altamirano, 2013). Del mismo modo, Ryff (1989) señala que se trata de la habilidad para crear o seleccionar entornos que se ajusten a las características personales deseadas. Además, implica la capacidad de modificar los contextos según los propios intereses, haciendo referencia a la forma en que se manejan las demandas y oportunidades del entorno para satisfacer las necesidades individuales.

Autonomía: Evalúa la habilidad de una persona para mantener su individualidad en diversos entornos sociales. Se espera que aquellos con altos niveles de autonomía puedan enfrentar de manera más efectiva la presión social y regular su comportamiento de manera más adecuada (Véliz, 2012). En contraste, una persona con baja autonomía se vería afectada por las expectativas y valoraciones de los demás, dependiendo de las opiniones y juicios de otros para

tomar decisiones importantes y adaptando su comportamiento a las normas y presiones sociales (Ryff & Keyes, 1995).

Propósito en la vida: Casullo (2002) señala que esta dimensión se encuentra relacionada con las aspiraciones y planes personales, teniendo en cuenta que la vida tiene significado y valores que le otorgan propósito, es decir, que la vida tenga un sentido y una finalidad clara al establecer metas y definir objetivos. Ryff y Keyes (1995) señalan que las personas requieren establecer objetivos que les den un propósito a su vida: las personas con un nivel elevado en esta dimensión serían aquellos que tienen metas definidas, una clara dirección en su vida, encuentran significado en el presente y construyen de forma relevante su historia personal pasada.

Crecimiento personal: Hace referencia a la habilidad de reconocer nuestro potencial individual y saber cómo cultivar nuevas habilidades y fortalezas (Altamirano, 2013). También evalúa la habilidad de la persona para crear las circunstancias que permitan el desarrollo de su potencial y continuar evolucionando a nivel personal (Véliz, 2012).

Según la investigación de Ryff, sostiene que el bienestar psicológico es una percepción que engloba una variedad de factores que afectan al individuo de manera positiva o negativa y que influyen en su bienestar mental.

### **2.3.7. El Bienestar Psicológico en el trabajo**

Basándonos en las dimensiones mencionadas anteriormente, podemos comprender lo que ocurre durante la jornada de trabajo. Durante la interacción de los empleados en el entorno empresarial, experimentan diversos factores que afectan tanto a nivel personal como cambios en su entorno. Estos factores tienen un impacto significativo

en cómo se perciben a sí mismos, lo cual puede conducir a una evaluación inadecuada de sus habilidades y cualidades. El bienestar psicológico está ligado al sentido de felicidad y constituye una apreciación subjetiva de la propia vida. Se consideran cuatro aspectos generales: la percepción individual del bienestar, el bienestar laboral, el bienestar económico y el bienestar en la relación de pareja (Gabini, 2020).

Asimismo, es crucial tener en cuenta los recursos o factores de protección con los que se cuentan para hacer frente a situaciones difíciles y condiciones adversas. La familia, como uno de los principales impulsores del cambio y generadores de protección para sus miembros, en la que destaca la influencia de los padres y su función en la crianza de sus hijos, lo cual contribuye al bienestar psicológico (Jones, 2016).

#### **2.4. Definición de términos básicos**

**Bienestar psicológico:** Hace referencia a un estado de armonía interna que las personas experimentan y que promueve su crecimiento personal y social (Bendezú, 2020).

**Motivación laboral:** Se reconoce como la habilidad que una empresa tiene para motivar a su personal, fomentando su participación activa y actitud positiva hacia sus tareas laborales (Ates & Yilmaz, 2018).

**Desmotivación:** Este fenómeno interno revela una falta de determinación para alcanzar las metas y objetivos planteados (Jones, 2016).

**Regulación Externa:** Se trata de la motivación que surge al estar condicionada por un estímulo externo, el cual influye en la adopción de ciertos patrones de comportamiento frente a una situación concreta (Jones, 2016).

**Regulación Introyectada:** Es una forma de incentivo personal que surge en el individuo con el propósito de evitar la aparición de remordimientos internos debido a la falta de cumplimiento de tareas asignadas dentro de su entorno de trabajo (Jones, 2016).

**Regulación Identificada:** Hace referencia a una fuente de inspiración que surge en los individuos cuando logran enfrentar desafíos, asumir tareas y alcanzar metas debido a su fuerte conexión personal con dichos desafíos (Jones, 2016).

**Motivación Intrínseca:** La fuente de inspiración proviene de lo más profundo de los individuos, quienes se dedican a sus labores con un sentido de gratificación personal, encontrando placer y relevancia en cada acción realizada (Jones, 2016).

### 3. HIPÓTESIS Y VARIABLES

#### 3.1. Supuestos científicos básicos

Para los efectos del trabajo tomamos como supuestos científicos básicos lo siguiente:

El bienestar psicológico según Ryff y Singer (1998) es la evaluación que realizamos sobre nuestra propia existencia, abordada a través de seis dimensiones que posibilitan su comprensión independientemente de las pautas culturales predominantes. Por otra parte, la motivación laboral abarca la amalgama de causas, aspiraciones, estímulos y exigencias que propician a los trabajadores a desempeñar

sus labores con eficacia, dedicación y con un alto nivel de satisfacción (Gagné et al., 2010).

El tema del bienestar psicológico ha adquirido una mayor relevancia a raíz de la pandemia del COVID-19 debido a su impacto en diversos aspectos de la vida humana. Se ha observado que el bienestar psicológico abarca múltiples definiciones, entre las cuales se destaca la inclusión del crecimiento y desarrollo personal, así como dimensiones que permiten implementar acciones beneficiosas para el individuo.

Y, por ende, la comprensión del bienestar psicológico ha revelado que un funcionamiento adecuado en todos los ámbitos de la vida humana, incluyendo el ámbito laboral, garantiza una satisfacción general y una mejora en la calidad de vida (Ates & Yilmaz, 2018). Además, se reconoce que las condiciones laborales, ya sean favorables o desfavorables, influyen en los comportamientos tanto de los trabajadores como de sus compañeros, superiores y de la organización en general, lo cual repercute en su salud física y mental, así como en su rendimiento (Bendezú, 2020).

Es por ello que tanto las organizaciones gubernamentales como las empresas, colaboradores y empleados en general, han centrado sus esfuerzos en garantizar la seguridad y la integridad física y psicológica en medio de esta crisis sanitaria. Esta situación genera emociones intensas entre los empleados, como incertidumbre, miedo, percepciones distorsionadas y comportamientos negativos, lo que a su vez disminuye su satisfacción laboral.

Dentro del ámbito laboral, una herramienta para contrarrestar estos comportamientos es la motivación laboral, la cual se refiere a la capacidad de una

organización para estimular a sus empleados, manteniéndolos activos y comprometidos con sus tareas (Mintrop & Ordenes, 2017). En este sentido, motivar al personal de una empresa contribuye a su satisfacción, desarrollo de habilidades y aprendizaje, lo que se traduce en un mayor bienestar psicológico y emocional.

En este sentido, el análisis de la motivación ha llevado al desarrollo de un enfoque en el bienestar mental, lo cual ha resultado en la aparición de diversas variables influenciadas tanto por el entorno como por el individuo mismo. Estas variables están relacionadas con el bienestar psicológico del individuo y se enfocan en mejorar la calidad de vida y el deseo de autorrealización personal (Cárdenas, 2017). Además, desde la teoría de la autodeterminación se afirma que el bienestar psicológico se ve impulsado de manera individual por el cumplimiento de tres necesidades fundamentales en el ámbito psicológico: la capacidad de tomar decisiones por uno mismo, la habilidad de demostrar competencia y la dedicación en las relaciones personales (Deci & Ryan, 2000).

Por lo tanto, evaluar el nivel de motivación laboral en las organizaciones ayuda a comprender los mecanismos utilizados por ellas y a determinar el grado de bienestar psicológico que se deriva de esta motivación, asimismo, una mayor motivación en el trabajo puede generar mayores niveles de bienestar psicológico, satisfacción y rendimiento laboral. Por ende, es fundamental para las organizaciones fomentar un entorno que promueve la motivación de los empleados y su bienestar psicológico.

## **3.2. Hipótesis**

### **3.2.1. General**

H<sub>1</sub>: Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación laboral y el bienestar psicológico en trabajadores de recursos humanos de una empresa privada en Lima

### **3.2.2. Específicas**

H<sub>2</sub>: Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación laboral y la dimensión de autoaceptación en trabajadores de recursos humanos de una empresa privada en Lima

H<sub>3</sub>: Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación laboral y la dimensión de relaciones positivas en trabajadores de recursos humanos de una empresa privada en Lima

H<sub>4</sub>: Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación laboral y la dimensión de autonomía en trabajadores de recursos humanos de una empresa privada en Lima

H<sub>5</sub>: Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación laboral y la dimensión dominio del entorno en trabajadores de recursos humanos de una empresa privada en Lima

H<sub>6</sub>: Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación laboral y la dimensión de crecimiento personal en trabajadores de recursos humanos de una empresa privada en Lima

H7: Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación laboral y la dimensión propósito en la vida a en trabajadores de recursos humanos de una empresa privada en Lima

### **3.3. Variables de estudio**

**Variable (Y):** Motivación laboral

Y<sub>1</sub>: Desmotivación

Y<sub>2</sub>: Regulación Externa

Y<sub>3</sub>: Regulación Introyectada

Y<sub>4</sub>: Regulación Identificada

Y<sub>5</sub>: Motivación Intrínseca

**Variable (X):** Bienestar psicológico

X<sub>1</sub>: Autoaceptación

X<sub>2</sub>: Dominio del entorno

X<sub>3</sub>: Relaciones positivas

X<sub>4</sub>: Propósito en la vida

X<sub>5</sub>: Crecimiento personal

X<sub>6</sub>: Autonomía

## 4. MÉTODO

### 4.1. Población, muestra o participantes

**Población:** Como población se describe a un grupo de elementos que comparten características similares, siendo posible estandarizar los hallazgos obtenidos durante la investigación (Arias, 2016).

Se sabe que en el distrito de San Isidro-Lima Perú, se han registrado 522 trabajadores en áreas relacionadas a la gestión del talento humano o recursos humanos, de diferentes empresas privadas con diferente rubro comercial (Municipalidad de San Isidro, MSI, 2020).

En este sentido, la población de la presente investigación son 134 trabajadores del departamento de Recursos Humanos de una empresa privada de Lima en el distrito en mención.

**Muestra:** Definida como la cantidad representativa de sujetos, a quienes se les evalúa de acuerdo a las características y atributos que las definen (Baena, 2017).

La muestra de estudio para este trabajo, fueron 100 trabajadores, quienes tienen como función específica dar soporte en la contratación de personal para diversas compañías localizadas alrededor del mundo; es decir, nuestra muestra de estudio fueron los trabajadores del departamento de RPO (Recruitment Process Outsourcing) que realizan específicamente la selección de personal de una empresa privada de Lima localizada en el distrito de San Isidro.

Esta selección se realizó utilizando un método de muestreo no aleatorio por conveniencia, ya que además de ser los que presentaban cierta problemática,

también resultó factible y adecuado acceder a esta cantidad de empleados para recopilar la información necesaria. Cabe destacar que un muestreo por conveniencia se utiliza cuando el investigador elige la muestra basándose en su disponibilidad y accesibilidad (Hernández et al., 2017).

#### **Criterios de Inclusión:**

- Trabajadores de ambos sexos.
- Trabajadores mayores de 18 años de edad.
- Trabajadores del departamento de RPO (Recruitment Process Outsourcing)
- Trabajadores que den su consentimiento informado.
- Trabajadores que realicen el llenado de los instrumentos.

#### **Criterios de Exclusión:**

- Trabajadores que no realicen el llenado de los instrumentos.
- Trabajadores que no entreguen el consentimiento.
- Trabajadores que no completen los ítems de los instrumentos.

#### **4.2. Tipo y diseño de investigación**

El diseño de la investigación es no experimental de tipo descriptivo correlacional. En este sentido, es no experimental porque no se realizó ningún tipo de manipulación sobre las variables, es descriptiva porque se realizó una caracterización específica de la población de estudio y es correlacional porque se buscó determinar cuál es la repercusión que tiene una variable sobre la otra (Hernández et al., 2014).

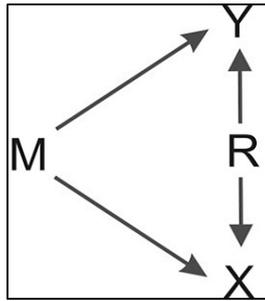


Figura 1. Diagrama para el diseño de investigación No Experimental, Correlacional del Corte Transversal.

Fuente y Elaboración: Balluerka y Vergara (2002)

Dónde:

M = Muestra estudiada

Y = Observación de la Variable Independiente motivación laboral X

= Observación de la Variable Dependiente bienestar psicológico R

= Correlación o relación entre las variables.

#### 4.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica empleada fue la entrevista, que implica formular preguntas a los participantes con el objetivo de obtener información relevante de manera sistemática sobre los temas relacionados con la investigación que previamente se ha planificado, lo cual resulta fundamental para su comprensión (Arias, 2019). Esta técnica tuvo una gran importancia, puesto que permitió recopilar información relevante para el estudio en cuestión.

Los instrumentos fueron dos cuestionarios o escalas psicológicas, los cuales fueron usados con autorización de cada autora que lo adaptó al contexto peruano; permitiendo obtener información por medio un conjunto de preguntas que debían ser respondidas por la persona encuestada o participante (Arias, 2016). Las escalas

cuentan con la autorización respectiva, ficha técnica, guía de aplicación, de corrección y hoja de registro presentados a continuación (ver anexos 4, 5, 7 y 8):

1) **Nombre:** Escala de Motivación Laboral R-MAWS

**Autor:** Gagné, Forest, Gilbert, Aube, Morin & Malorni, (2010)

**Adaptación:** Reátegui Rengifo, Linda Rebeca

**Año de adaptación:** 2020 - Perú

**Forma de aplicación:** Individual o grupal

**Tiempo de duración:** 10 minutos

**Descripción del cuestionario:** Estructurado en 5 dimensiones, Desmotivación, Regulación Externa, Regulación Introyectada, Regulación Identificada y Motivación Intrínseca. Constituida por 19 ítems. Los ítems se contestan mediante una escala de tipo Likert con un total de 7 opciones de respuesta: (1) muy insatisfecho, (2) insatisfecho, (3) moderadamente insatisfecho, (4) ni satisfecho ni insatisfecho, (5) moderadamente satisfecho, (6) satisfecho y (7) muy satisfecho.

**Validez:** La escala actual fue validada mediante la evaluación y juicio por parte de expertos, se llevó a cabo en Perú con la participación de dos traductores expertos, uno de habla nativa española (con conocimiento específico del contexto peruano), utilizando las escalas originales. Después de realizar la traducción, se realizó una validación adicional con expertos en motivación para confirmar la validez del instrumento en el contexto peruano, indicando un índice de 1.00 siendo valores estimables (Reátegui, 2020).

**Confiabilidad:** Obtenida por las autoras por medio de una prueba piloto, que según el cálculo del coeficiente alfa de Cronbach los valores fueron los

siguientes: Regulación Externa (.78), Regulación Introyectada (.75), Regulación Identificada (.73), Motivación Intrínseca (.80), y Desmotivación (.88), evidenciando niveles apropiados o moderados.

2) **Nombre:** Escala de Bienestar Psicológico (EBP)

**Autor:** Ryff

**Adaptación:** Pérez Basilio, Madelinne Ana

**Año de adaptación:** 2017 - Perú

**Forma de aplicación:** Individual o grupal

**Tiempo de duración:** 20 minutos

**Descripción del cuestionario:** Estructurado en 39 ítems, de los cuales 6 pertenecen a la primera dimensión, 6 a la segunda dimensión, 6 para la tercera dimensión, 6 para la cuarta dimensión, 7 para la quinta dimensión y 8 para la sexta dimensión. Del total de ítems, los siguientes son ítems inversos: 2, 4, 5, 8, 9, 13, 15, 20, 22, 25, 26, 27, 29, 30, 33, 34 y 36.

**Validez:** La validez de contenido de la presente escala fue adaptada en el contexto peruano según una consistencia interna, donde los valores por dimensión según el coeficiente de correlación V. de Aiken son: Autoaceptación (0,94), Relaciones positivas (0,98), Autonomía (0,96),

Dominio (0,98), Crecimiento personal (0,92), y Propósito en la vida (0,98) (Pérez, 2017).

**Confiabilidad:** Se realizó a través de la consistencia interna, evidenciando correlaciones entre las dimensiones y puntajes totales exteriorizan que el instrumento posee una confiabilidad alta, dando valores para la dimensión de

autoaceptación (0.90), dimensión dominio del entorno (0.90), dimensión relaciones positivas (0.89), dimensión propósito en la vida (0.88), dimensión crecimiento personal (0.89), dimensión autonomía (0.90) y la escala total con (0.94).

#### **4.4. Procedimiento y técnicas de procesamiento de datos**

- Con el fin de facilitar la realización de la investigación, se presentó una solicitud oficial a la dirección de la empresa, enfatizando la importancia del estudio y los beneficios potenciales que podría brindar a la organización. Además, se informó que sería necesario obtener el consentimiento voluntario de algunos empleados de la empresa para participar en pruebas psicológicas, con el propósito de recopilar información real sobre las variables que están siendo investigadas.
- Luego, se decidió aplicar una prueba piloto a una muestra similar con el objetivo de corroborar la confiabilidad de ambos instrumentos. Una vez ejecutada dicha prueba, se realizó el procesamiento estadístico correspondiente en el que se evidenció índices de confiabilidad aceptables para ambos instrumentos.
- Después de recibir la respuesta positiva de consentimiento informado de la empresa, se procedió a solicitar datos relevantes para el avance del proyecto. A continuación, se presentó a la gerencia los instrumentos que se utilizarían para recopilar la información, indicando que, debido a la gran cantidad de personal en la empresa, se seleccionarían a trabajadores del área de RPO (Recruitment Process Outsourcing) que cumplen con el perfil requerido para la investigación, asimismo, se les proporcionó una explicación detallada sobre el

tema y se incluyó también el respectivo formulario de consentimiento informado para obtener su participación voluntaria.

- La recopilación de la información se efectuó por medio de la técnica de la encuesta, utilizando dos instrumentos (cuestionarios) previamente validados y aplicados con la herramienta Google Forms, por medio de una invitación realizada vía e-mail, Teams y WhatsApp a fin de tener mayor alcance con los trabajadores de la empresa.
- Con la finalidad de tener mayor precisión en el proceso de tratamiento de datos, recurrimos a un especialista en procesos estadísticos. Una vez procesados los datos, presentamos de manera descriptiva los resultados en tablas estadísticas. Este proceso se llevó a cabo siguiendo los principios éticos fundamentales, tales como: Respeto a la dignidad humana, honestidad, equidad, respeto de los derechos de terceros, veracidad de la información, relaciones de igualdad y confidencialidad, asumiendo en todo momento el compromiso ético durante las diferentes etapas de ejecución de la investigación con el propósito de dar cumplimiento a los principios ya enunciados.
- Las respuestas obtenidas se clasificaron de acuerdo con una escala de valores, utilizando inicialmente el programa Microsoft Excel 2019 para realizar la suma de los resultados obtenidos en cada variable y dimensión. Para el análisis descriptivo de las variables se calcularon frecuencias y porcentajes respectivos, siendo representados en tabla y gráficos estadísticos; mientras que para el análisis inferencial fueron establecidas la desviación estándar y la media. Igualmente, al realizar el análisis bivariado se determinaron las correlaciones correspondientes entre las variables de estudio y sus dimensiones haciendo uso de la prueba no paramétrica de Spearman, la cual fue indicada en función de

los resultados obtenidos en la prueba de normalidad al conjunto de datos utilizando un grado de significancia menor o igual a 0.05, siendo la prueba de normalidad aplicada Kolmogrov - Smirnov. Todo esto se ejecutó haciendo uso del programa estadístico Jamovi 2.3.18.

## 5. RESULTADOS

### 5.1. Presentación de datos

A través de la tabla 1, se exponen las características que conforman la población objeto de estudio, teniendo lo presentado a continuación.

Dentro de las características resaltantes de la población se tiene que el 71% son mujeres y el 29% son hombres; el 56% tienen edades comprendidas entre los 26 y 30 años y el 9% tiene más de 36 años. Asimismo, el 53% presenta grado de instrucción de pregrado universitario completo y el 25% tiene estudios de postgrado universitario completo. Por último, el 75% tiene un período de antigüedad comprendido entre los 11 y 24 meses, siendo las frecuencias más resaltantes.

**Tabla 1.**

*Tabla de distribución de las características sociodemográficas de la población*

	<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Género</b>	Masculino	29	29%
	Femenino	71	71%
<b>Edad</b>	25 años o menos	12	12%
	Entre 26 y 30 años	56	56%
	Entre 31 y 35 años	23	23%
	Más de 36 años	9	9%
<b>Grado de instrucción</b>	Educ. Secundaria Completa	1	1%
	Educ. Técnica Completa	8	8%

Pregrado Universitario Incompleto	7	7%
Pregrado Universitario Completo	53	53%
Postgrado Universitario Incompleto	6	6%
Postgrado Universitario Completo	25	25%
<b>Antigüedad</b>		
Menos de 10 meses	17	17%
Entre 11 y 24 meses	75	75%
Más de 25 meses	8	8%

## 5.2. Análisis de datos

### Descriptivos

A través de la tabla 2, se evidencia que en la variable general motivación laboral, el 33% de los participantes obtuvo un nivel bajo, 38% nivel medio y el 29% un nivel alto, siendo la motivación laboral baja una de las más prevalente. En la dimensión de desmotivación, el 46% obtuvo un nivel alto; para la dimensión regulación externa el 26% presenta un nivel bajo; para la dimensión regulación introyectada el 33% presenta un nivel bajo; para la dimensión regulación identificada el 41% presenta un nivel bajo y para la dimensión motivación intrínseca el 32% presenta un nivel bajo, siendo los resultados más importantes a considerar para el estudio.

**Tabla 2.**

*Tabla de distribución de las frecuencias y porcentajes de las características descriptivas de la motivación laboral y sus dimensiones*

<b>Variable y Dimensiones</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Motivación Laboral</b>		
Bajo	33	33%
Medio	38	38%
Alto	29	29%
<b>Desmotivación</b>		
Bajo	36	36%
Medio	18	18%
Alto	46	46%
<b>Regulación Externa</b>		
Bajo	26	26%
Medio	47	47%
Alto	27	27%
<b>Regulación Introyectada</b>		

Bajo	33	33%
Medio	41	41%
Alto	26	26%
<b>Regulación Identificada</b>		
Bajo	41	41%
Medio	17	17%
Alto	42	42%
<b>Motivación Intrínseca</b>		
Bajo	32	32%
Medio	34	34%
Alto	34	34%

A través de la tabla 3, se evidencia que, en la variable general de bienestar psicológico, el 27% presenta un nivel bajo, el 47% nivel moderado y 25% nivel alto, siendo el nivel moderado el más prevalente. En relación a sus dimensiones, el 30% presenta un nivel bajo en propósito en la vida; el 27 % nivel bajo de crecimiento personal, el 34% un nivel bajo en dominio del entorno, 26% en nivel bajo de autonomía, y 27% en nivel bajo tanto en la dimensión relaciones positivas como en la dimensión autoaceptación.

**Tabla 3.**

*Tabla de distribución de las frecuencias y porcentajes de las características descriptivas del bienestar psicológico y sus dimensiones*

<b>Variable y Dimensiones</b>		
	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Bienestar psicológico</b>		
Bajo	27	27%
Moderado	47	47%
Alto	25	25%
Elevado	1	1%
<b>Propósito en la vida</b>		
Bajo	30	30%
Medio	44	44%
Alto	26	26%
<b>Crecimiento personal</b>		
Bajo	27	27%
Medio	40	40%
Alto	33	33%
<b>Dominio del entorno</b>		
Bajo	34	34%
Medio	38	38%

Alto	28	28%
<b>Autonomía</b>		
Bajo	26	26%
Medio	45	45%
Alto	29	29%
<b>Relaciones positivas</b>		
Bajo	27	27%
Medio	43	43%
Alto	30	30%
<b>Autoaceptación</b>		
Bajo	27	27%
Medio	43	43%
Alto	30	30%

---

El análisis inferencial se empleó para la verificación de las pruebas de hipótesis, es decir, permitió evaluar si las diferencias evidenciadas entre grupos son estadísticamente significativas.

### **Inferenciales**

El primer paso fue determinar la normalidad entre el conjunto de datos para cada una de las variables con la finalidad de precisar el tipo de prueba apropiada para aplicar y con ello comprobar la hipótesis en la búsqueda de la relación entre las variables. En este sentido, se empleó la prueba de Kolmogórov-Smirnov, para lo cual se tiene lo siguiente:

Valor  $p \leq .05$  la distribución es no normal (asimétrica) y se aplica el coeficiente Rho de Spearman

Valor  $p \geq .05$  la distribución es normal (simétrica) y se aplica el coeficiente de Correlación de Pearson.

**Tabla 4.***Tabla de la distribución de la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov*

	Bienestar psicológico	Motivación Laboral
<i>Kolmogórov-Smirnov</i>	0.980	0.846
Valor p de <i>Kolmogórov - Smirnov</i>	<b>0.127</b>	<b>&lt; .001</b>

El p-valor de la variable de bienestar psicológico es mayor a 0.05, lo que significa que sigue una distribución normal, sin embargo, el p-valor de la variable motivación laboral es menor a 0.05, lo que significa que sigue una distribución no normal. En este sentido, se empleará la prueba no paramétrica de Spearman debido a que la variable de motivación laboral no cumple con los parámetros estadísticos establecidos.

De acuerdo con la tabla 5, se muestra que los resultados apoyan el rechazo de la hipótesis general y de las hipótesis específicas; puesto que entre las variables de motivación laboral y bienestar psicológico se encontró una correlación de -0.089 lo que indica nula correlación, y en cuanto a la significancia ( $p=0.377$ ) lo cual es poco significativo, así como motivación laboral y la dimensión autoaceptación ( $p=0.217$ ), con relaciones positivas ( $p=0.666$ ), con autonomía ( $p=0.518$ ), con dominio del entorno ( $p=0.088$ ), con crecimiento personal ( $p=0.786$ ) y propósito en la vida ( $p=0.143$ ), el nivel de significancia o valor p es mayor a 0.05; por lo tanto se acepta la hipótesis nula.

**Tabla 5.***Análisis de correlación entre variables y dimensiones*

		Bienestar psicológico	Autoaceptación	Relaciones positivas	Autonomía	Dominio del entorno	Crecimiento personal	Propósito en la vida
Motivación laboral	Rho de Spearman	<b>-0.089</b>	<b>-0.125</b>	<b>-0.044</b>	<b>0.065</b>	<b>-0.172</b>	<b>-0.028</b>	<b>-0.148</b>
	GI	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
	valor p	<b>0.377</b>	<b>0.217</b>	<b>0.666</b>	<b>0.518</b>	<b>0.088</b>	<b>0.786</b>	<b>0.143</b>

**5.3. Discusión de resultados**

Según la teoría de los dos factores de Herzberg, donde se sostiene que la motivación afecta positivamente el bienestar laboral al permitir la expresión de la personalidad y el desarrollo pleno, contradice los datos encontrados en la presente investigación, ya que nuestros resultados generales señalan que no existe una relación significativa, sin embargo se puede decir que la teoría de éste gran científico concuerda con la relación encontrada en ciertas dimensiones como en Relaciones positivas y Crecimiento personal.

La teoría de Maslow (1943), al proponer una jerarquización de las necesidades que motivan a los individuos, identificando cinco grandes categorías de necesidades, que se estudian de forma ascendente según la importancia que se les atribuye para la motivación y supervivencia del individuo (Lastra et al., 2019), lo que podemos agregar de manera positiva puesto que la motivación no es una necesidad que supere el deseo de experimentar bienestar.

Mintrop y Ordenes (2017) al mencionar teóricamente que la motivación laboral implica los esfuerzos implementados por las empresas para impulsar un desempeño efectivo y eficiente en sus colaboradores, concepto que en la práctica y en este contexto no se estaría aplicando, evidenciándola como una variable que se hace presente gracias a otros factores u otras variables que no se contemplan en el estudio, ya que la frecuencia en nivel bajo fue una de las más predominantes (ver tabla 2).

En cuanto a la variable bienestar, entendiéndola a través de lo estipulado por la OMS (2019), que implica una combinación de aspectos personales, culturales y ambientales que afectan la capacidad de una persona para experimentar bienestar en los ámbitos físico, mental y social; basadas en los resultados obtenidos (ver tabla 3) de los niveles que más prevalece se encuentra el nivel bajo.

En relación al objetivo general y según los resultados obtenidos en el procesamiento estadístico, se evidencia que no existe una relación estadísticamente significativa entre las variables de estudio (ver tabla 5). Los resultados obtenidos son similares a los encontrados por Sanabria (2018) puesto que tampoco encontró evidencias de la existencia de una relación significativa entre la motivación laboral y el bienestar psicológico, después de plantear una hipótesis teórica de que si existía relación.

De igual forma, los resultados de ambos estudios anterior descritos, guardan relación con lo planteado teóricamente por Caballero y Tuesta (2021), puesto que ellos comprobaron la teoría de que la motivación y bienestar laboral no se dependen entre sí, o que una da lugar a la otra, propuesta que tampoco evidenció la existencia de una relación significativa entre la motivación laboral y el bienestar psicológico; asimismo, es necesario señalar que la muestra estuvo enfocada en el área educativa (docentes), lo

cual nos permite concluir teóricamente que las variables de bienestar psicológico y motivación laboral tampoco se asocian entre sí en el ámbito educativo.

Siguiendo la línea del objetivo general, los resultados de la presente investigación (ver tabla 5) difieren con los hallazgos de Ávila y Gamarra (2020) debido a que ellos si comprobaron la teoría que postula Lastra et al, (2019) en el sentido de que la motivación si impacta en el bienestar de los trabajadores, a través de las relaciones sociales producidas; encontrando evidencias de una relación significativa entre las variables mencionadas con un  $p=0.021$ . Estas diferencias pueden deberse al ámbito en el que estuvo enfocado el estudio puesto que se centraron en colaboradores en el área clínica (específicamente colaboradores que pertenecen a establecimientos públicos de salud), y por ende, la motivación que puedan tener en su ámbito de trabajo va a repercutir directamente en su bienestar psicológico, como dice (Feist & Feist, 2006).

En este sentido, las variaciones entre individuos son evidentes en cuanto a las fuentes de motivación y los factores que influyen en su bienestar psicológico. Mientras que para ciertas personas los desafíos, metas y ambiciosas en su labor resultan motivadoras; otros pueden hallar motivación en el equilibrio entre sus compromisos laborales y personales. En consecuencia, la interpretación de la correlación entre la motivación en el ámbito laboral y el bienestar psicológico es propensa a variar según las particularidades individuales como lo encontrado por nuestra parte (ver tabla 5).

Otro factor que podría estar implicado es la naturaleza del trabajo: ciertas ocupaciones pueden presentar características intrínsecamente estresantes o exigentes, lo cual potencialmente incide en el bienestar psicológico sin considerar la motivación laboral. Cuando una labor conlleva extensas jornadas laborales, presiones persistentes o circunstancias emocionalmente agotadoras, la motivación en sí misma podría no ser

capaz de contrarrestar de manera completa los impactos negativos sobre el bienestar psicológico.

En cuanto al primer objetivo específico, no se evidenció una relación significativa entre la dimensión autoaceptación y la motivación laboral. Esta dimensión abarca la capacidad de un individuo para preservar su singularidad dentro de diferentes contextos sociales (ver tabla 5). Se anticipa que aquellos individuos con niveles elevados de autonomía presentarán una mayor capacidad para lidiar eficazmente con las demandas sociales y regular su conducta de manera más apropiada (Véliz, 2012).

En cuanto al segundo objetivo específico (ver tabla 5), no se evidenció una relación estadísticamente significativa entre la dimensión relaciones positivas y motivación laboral. En este sentido, el concepto de crecimiento personal alude a la competencia de identificar nuestro potencial individual y adquirir el conocimiento necesario para fomentar el desarrollo de nuevas aptitudes y capacidades (Altamirano, 2013).

En relación con el tercer objetivo específico, no se evidenció una relación estadísticamente significativa entre la dimensión autonomía y la motivación laboral. De acuerdo con Ryff y Keyes (1995), se argumenta que es fundamental para los individuos establecer metas que proporcionen un sentido y propósito a sus vidas. En este contexto, aquellos con un alto grado en esta dimensión demostrarían una orientación clara hacia metas bien definidas, una dirección vital definida, la capacidad de atribuir significado al presente y la habilidad para construir de manera coherente su narrativa personal pasada (ver tabla 5).

En cuanto al cuarto objetivo específico, no se evidenció una relación estadísticamente significativa entre la dimensión dominio del entorno y motivación

laboral (ver tabla 5). Véliz (2012) manifiesta que esta dimensión involucra el establecimiento de relaciones sociales duraderas y la existencia de amistades basadas en la confianza mutua. La competencia para experimentar afecto y desarrollar una madurez emocional se configura como un componente fundamental para el bienestar y una salud mental óptima.

En cuanto al quinto objetivo específico, no se evidenció una relación estadísticamente significativa entre la dimensión crecimiento personal y motivación laboral (ver tabla 5). Ryff (1989) señala que esta dimensión se refiere a la competencia de establecer o elegir ambientes que se adecuen a las características personales preferidas. También involucra la aptitud para adaptar los contextos en función de los propios objetivos, haciendo mención a la manera en que se gestionan las exigencias y ocasiones del entorno para cumplir con las necesidades individuales.

En relación con el sexto objetivo específico, no se evidenció una relación estadísticamente significativa entre la dimensión propósito en la vida y motivación laboral (ver tabla 5). Entendiendo lo que señala Altamirano (2013) sobre la autoaceptación, que se refiere a la adopción de una percepción positiva o una apreciación beneficiosa de la propia persona, experimentando un estado de bienestar interno y manteniendo una conciencia lúcida de las áreas en las que se identifican posibilidades de desarrollo.

## 6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 6.1. Conclusiones generales y específicas

Posterior al análisis de los resultados obtenidos en relación con la motivación laboral y el bienestar psicológico entre los colaboradores de recursos humanos del área RPO en una empresa privada, se logra concluir lo siguiente:

1. No existe una relación significativa entre las variables de motivación laboral y bienestar psicológico ( $p=0.377$ )
2. No existe una relación significativa entre la motivación laboral y la dimensión autoaceptación ( $p=0.217$ ).
3. No existe una relación significativa entre la motivación laboral y la dimensión relaciones positivas ( $p=0.666$ ).
4. No existe una relación significativa entre la motivación laboral y la dimensión autonomía ( $p=0.518$ ).
5. No existe una relación significativa entre la motivación laboral y la dimensión dominio del entorno ( $p=0.088$ ).
6. No existe una relación significativa entre la motivación laboral y la dimensión crecimiento personal ( $p=0.786$ ).
7. No existe una relación significativa entre la motivación laboral y la dimensión propósito en la vida ( $p=0.143$ ).

## **6.2. Recomendaciones**

1. Se recomienda ampliar la frecuencia de investigaciones sobre las variables psicológicas, especialmente aquellas relacionadas con la motivación laboral y su relación con el bienestar psicológico, manejando el contexto influyente que deja sobre las personas las situaciones incontrolables como la pandemia por COVID-19, ya que no solo se trata de una situación por primera vez experimentada sino que también se reconoce toda la variedad de afectaciones que ha dejado sobre las personas no solo en el campo de la salud, sino también en la salud mental.
2. Se recomienda continuar con la ejecución de investigaciones sobre la relación entre motivación laboral y bienestar psicológico entre trabajadores en distintos rubros, de manera tal que las mismas sirvan a los psicólogos como base de análisis y como información de valor al momento de ejecutar distintos tratamientos y mecanismos de acción frente a condiciones similares o en previsión a futuros acontecimientos relacionados o parecidos.
3. Se recomienda la implementación de evaluaciones referidas con la motivación laboral y el impacto que ésta deja sobre el bienestar psicológico, además de la satisfacción y el rendimiento dentro de la empresa, de manera tal, que se puedan reconocer con mayor precisión las fortalezas y debilidades dentro de las distintas áreas, así como poder establecer las mejores estrategias para combatirlas.
4. Efectuar reuniones periódicas entre los superiores y los colaboradores que fomenten la integración entre ambas partes, teniendo de esta manera mejor aceptación por parte de los trabajadores en la creación de vínculos sociales que

permitan la expresión de opiniones que ayuden en la resolución de problemas y exponer objetivos a corto o largo plazo.

5. Fomentar la comunicación constante entre los colaboradores a través de diferentes medios directos y digitales que ayuden dentro de la transmisión de sentimientos, pensamientos y desacuerdos, con los cuales la organización pueda actuar oportunamente y así evitar la transferencia de problemas psicológicos hacia entornos fuera de la empresa.

### **6.3. Resumen**

El propósito de la presente investigación fue analizar la relación existente entre la motivación laboral y el bienestar psicológico en el contexto de los profesionales de recursos humanos de una compañía privada ubicada en Lima. La muestra abarcó a un total de 100 individuos empleados en el ámbito de Recursos Humanos, específicamente en el sector RPO, con edades comprendidas entre 22 y 48 años. El diseño del estudio se enmarca en un enfoque correlacional de naturaleza no experimental y con un diseño transversal. Para la recopilación de datos, se emplearon la Escala de Motivación Laboral R-MAWS y la Escala de Bienestar Psicológico (EBP) de Ryff. Los resultados evidenciaron que no existe una relación significativa entre la motivación laboral y el bienestar psicológico ( $p=0.377$ ), asimismo, tampoco hubo evidencias de la existencia de una relación significativa entre las dimensiones del bienestar psicológico y el bienestar laboral

**Términos claves:** motivación laboral, bienestar psicológico, trabajadores, recursos humanos

#### **6.4. Abstract**

The purpose of this research was to analyze the relationship between work motivation and psychological well-being in the context of human resources professionals from a private company located in Lima. The sample included a total of 100 individuals employed in the field of Human Resources, specifically in the RPO sector, aged between 22 and 48 years. The study design is part of a correlational approach of a non-experimental nature and with a cross-sectional design. For data collection, the R-MAWS Work Motivation Scale and the Ryff Psychological Well-Being Scale (EBP) were used. The results showed that there is no significant relationship between work motivation and psychological well-being ( $p=0.377$ ), similarly, there was no evidence of the existence of a significant relationship between the dimensions of psychological well-being and work wellbeing.

**Key terms:** work motivation, psychological well-being, workers, human resources

## 7. REFERENCIAS

- Aguirre, M. (2019). *Motivación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la oficina comercial de SEDAPAL en Villa El Salvador*. [Tesis de licenciatura, Universidad Ricardo Palma]. [https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/2554/T030\\_10078067\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/2554/T030_10078067_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Altamirano, Z. (2013). *El bienestar psicológico en prisión: antecedentes y consecuencias* [Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Madrid]. [https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/13008/62451\\_Altamirano%20Argudo%20Zulema.pdf?sequence=1](https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/13008/62451_Altamirano%20Argudo%20Zulema.pdf?sequence=1)
- Arauz, A., Díaz, M., González, M., & Vázquez, Y. (2018). Evaluación y análisis de los indicadores de motivación laboral aplicado al personal operativo de restaurantes de comida rápida. *Revista Académica / Academic Journal. Gente Clave*, 3(1), 16-29. <https://revistas.ulatina.edu.pa/index.php/genteclave/article/view/43>
- Arias, F. (2016). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología (7a. Ed)* Caracas, Venezuela: Editorial Episteme.
- Arias, F. (2019). *Revista de Actividad Física y científica. Revista científica*, 11(1), 7.
- Ates K. & Yilmaz, P. (2018). Investigation of the Work Motivation Levels of Primary School Teachers. *Journal of Education and Training Studies*, 6(3) p184-196. [https://eric.ed.gov/?q=work+motivation&ff1=dtySince\\_2017&id=EJ1171044](https://eric.ed.gov/?q=work+motivation&ff1=dtySince_2017&id=EJ1171044)
- Avila, V. & Gamarra, E. (2020). *Motivación laboral y bienestar psicológico en colaboradores de instituciones públicas de salud durante la COVID-19, Lima Este, 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60595/Avila\\_QVR-Gamarra\\_TEK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60595/Avila_QVR-Gamarra_TEK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Baena, G. (2017). *Metodología de la Investigación*. México D.F, México: Grupo

Editorial Patria.

Ballesteros, B., Medina, A. & Caycedo, C. (2006). El bienestar psicológico definido por asistente a un servicio de consulta psicológica en Bogotá, Colombia.

*Universitas Psychologica*, 5(2), 239-258.

<http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v5n2/v5n2a04.pdf>

Bendezú K. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Investigación Valdizana*, 14 (1), 22-28. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=586062237004>

Caballero, R. & Tuesta, M. (2021), *Motivación laboral y bienestar psicológico en docentes de la institución educativa privada “José Carlos Mariategui”, Ica - 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma de Ica]. <http://www.repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1693/>

[1/Mariaalexandra%20Tuesta%20Ruiz.pdf](http://www.repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1693/1/Mariaalexandra%20Tuesta%20Ruiz.pdf)

Callata, Z., & Fuentes J. (2018). Motivación laboral y desempeño docente en la facultad de educación de la UNA - Puno. *Revista de Investigaciones de la*

*Escuela de Posgrado*, 7(2), 592-597.

doi:<http://dx.doi.org/10.26788/riepg.2018.2.83>

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 licenciatura, Universidad Ricardo Palma].

[http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1503/MLCARDENASR.](http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1503/MLCARDENASR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1503/MLCARDENASR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Cardoza, M., Hidalgo, L., Peña, J., Pulido, L. & Torres, G. (2019). Satisfacción con la vida y satisfacción laboral. UCV-HACER. *Revista de Investigación y*

*Cultura*, 8(1), 75-84. Disponible en:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=521758809021>

Casullo, M. (2002). *Evaluación del bienestar psicológico en Iberoamérica*. Buenos Aires, Argentina: Paidós

CEPAL (2019). *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales*.

[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf)

Cornejo, R. (2021). *Factores motivacionales en el desempeño laboral del personal administrativo contratado, Universidad Nacional de Tumbes, 2020* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Tumbes].

<http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/2517/TE SIS%20-%20CORNEJO%20HIDALGO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Deci, E. & Ryan, R. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 319-338.

[https://psycnet.apa.org/doi/10.1207/S15327965PLI1104\\_01](https://psycnet.apa.org/doi/10.1207/S15327965PLI1104_01)

Delgado, M. & Ena, M. (2018). *Fundamentos de la administración*. México: Pearson Educación.

Faya, A., Venturo, C., Herrera, M. & Hernández, R. (2018). Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana. *Apuntes*

Universitarios. *Revista de Investigación*, 8(3), 43-56.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=467657107003>

Feist, J. & Feist, G. (2006). *Theories of Personality*. New York, Estados Unidos: McGraw Hill.

Gabini, S. (2020). Articulación trabajo-familia y satisfacción laboral: El rol del compromiso afectivo. *Liberabit. Revista Peruana de Psicología*, 26 (1), 352.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68662655005>

Gagné, M., Forest, J., Gilbert, H., Aubé, C., Morin, E. & Malorni, A. (2010). The Motivation at Work Scale: Validation evidence in two languages. *Educational and Psychological Measurement*, 70(4), 628-646. doi:

10.1177/0013164409355698

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación, 6a. Edición*. México D.F, México: McGraw Hill.

- Hernández, R., Méndez, S., Mendoza, P., & Cuevas, A. (2017). *Fundamentos de investigación*. México, D.F, México: Mc Graw Hill.
- Jones, M. (2016). *Social psychology*. Liverpool, Inglaterra: Zed Books.
- Lastra, J., Méndez, J., Cuartas, G., Álvarez, L., González, M. & Arango, J. (2019). *Calidad de vida laboral y trabajo digno o decente: Nuevos paradigmas en las organizaciones*. Bogotá, Colombia: Ediciones Universidad Cooperativa.
- Losada, A. (2015) *Familia y Psicología*. Buenos Aires, Argentina: Dunken
- Luna, A. (2015). *Proceso Administrativo*. México D.F, México: Grupo Editorial Patria.
- Manjarrez, N., Boza, J. & Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 11(5), 359-365.  
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>
- Maslow, A. (1943). *A Theory of Human Motivation*. Massachusetts, Estados Unidos: Kairos.
- Mintrop, R. & Ordenes, Miguel. (2017). Teacher Work Motivation in the Era of Extrinsic Incentives: Performance Goals and Pro-Social Commitments in the Service of Equity. *Education Policy Analysis Archives*, 25(44).  
[https://eric.ed.gov/?q=work+motivation&ff1=dtySince\\_2017&pg=3&id=EJ141833](https://eric.ed.gov/?q=work+motivation&ff1=dtySince_2017&pg=3&id=EJ141833)
- Municipalidad de San Isidro, MSI. (2020). Compendio Estadístico 2020. Informe estadístico por el bicentenario del Perú, Municipalidad distrital, Estadística, San Isidro.  
[https://www.munisanisidro.gob.pe/Transparencia/Tema02/Compendio\\_Estadistico\\_2020.pdf](https://www.munisanisidro.gob.pe/Transparencia/Tema02/Compendio_Estadistico_2020.pdf)
- Organización Mundial de la Salud. (2019). *Salud mental*.  
<https://www.who.int/es/news-room/facts-in-pictures/detail/mental-health>
- Parra, S. & Otálvaro, A. (2018). El bienestar psicológico y la productividad en el ámbito laboral. *Revista electrónica Psyconex Psicología, psicoanálisis y conexiones*, 10(16), 1-15.  
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/download/334751/207>

90553/

- Peña, H. & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Cientific*, 3(7), 177-192.  
<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Pérez, M. (2017). *“Adaptación de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff en trabajadores de empresas industriales del Distrito de Los Olivos”* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11339/P%C3%A9rez\\_BMA.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11339/P%C3%A9rez_BMA.pdf?sequence=1)
- Piedimonte, F., & Depaula, P. (2018). Motivación y Valores relativos al Trabajo en Bomberos Voluntarios y Remunerados argentinos. *Revista Liberabit*, 24(2), 277-294. <https://doi.org/10.24265/liberabit.2018.v24n2.08>
- Reategui, L. (2020). *Bienestar psicológico y motivación laboral en colaboradores de tres instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana, 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42859/Re%c3%a1tegui\\_RLR.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42859/Re%c3%a1tegui_RLR.pdf?sequence=5&isAllowed=y)
- Rosa, Y., Negrón, N., Maldonado, Y., Quiñones, A. & Toledo, N. (2015). Dimensiones de bienestar psicológico y apoyo social percibido con relación al sexo y nivel de estudio en universitarios. *Psicología Latinoamericana*, 33(1), 33-43. <http://doi.org/doi:10.12804/apl33.01.2015.03>
- Rueda, E. (2018). *Una aproximación a la motivación en el aula. Sistematización de experiencias en la clase de física* [Tesis de maestría, Universidad Santo Tomas].  
<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/19378/2019edwinrueda?sequence=4&isAllowed=y>
- Ryff, C. (1989). Happiness is everything, or is it? explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality y social psychology*, 57(6), 1069-1081. doi:10.1037//0022-3514.57.6.1069

- Ryff, C. & Keyes, C. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 719-727. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.69.4.719>
- Ryff, C. & Singer, B. The Contours of Positive Human Health. *Psychological Inquiry: An International Journal for the Advancement of Psychological Theory*, 9(1), 1-28, 1998. DOI: [http://dx.doi.org/10.1207/s15327965pli0901\\_1](http://dx.doi.org/10.1207/s15327965pli0901_1)
- Sanabria, M. (2018). *Relación entre motivación, bienestar psicológico y salud mental en los trabajadores de frigorífico metropolitano - Girón* [Tesis de licenciatura, Universidad Pontificia Bolivariana]. [https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/6237/digital\\_37750.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/6237/digital_37750.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sánchez-Canovas, J. (2007). *EBP: escala de bienestar psicológico*. Madrid, España: TEA Ediciones.
- Sánchez, M. & García, L. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161-166. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84953103007>
- Suntani, U., Sasongko, R., Kristiawan, M., Walid, A. & Kusumah, R. (2021). The Role of Principal Interpersonal Communication on Teacher's Work Motivation. *Education Quarterly Reviews*, 4(2) 147-151. [https://eric.ed.gov/?q=work+motivation&ff1=dtySince\\_2017&id=EJ1301028](https://eric.ed.gov/?q=work+motivation&ff1=dtySince_2017&id=EJ1301028)
- Temkin, B. & Cruz, J. (2018). Las dimensiones de la actividad laboral y la satisfacción con el trabajo y con la vida: el caso de México. *Estudios Sociológicos*, XXXVI (108), 507-538. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=59858025002>
- Tjin, A., De Boer, A., Croiset, G., Koster, A., Van, S. & Kusurkar, R. (2018). How Basic Psychological Needs and Motivation Affect Vitality and Lifelong Learning Adaptability of Pharmacists: A Structural Equation Model. *Advances in Health Sciences Education*, 23(3), 549-566. [https://eric.ed.gov/?q=psychological+well-being+and+work+motivation&ff1=dtySince\\_2017&id=EJ1185288](https://eric.ed.gov/?q=psychological+well-being+and+work+motivation&ff1=dtySince_2017&id=EJ1185288)

- Véliz, A. (2012). Propiedades psicométricas de la escala de bienestar psicológico y su estructura factorial en universitarios chilenos. *Psicoperspectivas*, 11(2), 143-163. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/psicop/v11n2/art08.pdf>
- Walczak, R. (2020). Perspectivas psicológicas seleccionadas sobre trabajo digno y satisfacción laboral. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 8(3), 83-95.  
[helpdesk,+walczak\\_revista\\_n3\\_2020\\_def.pdf](#)
- Yildiz, A. & Kiliç, D. (2021). Investigation of the Relationship between Class Teachers' Motivation and Job Satisfaction. *International Online Journal of Education and Teaching*, 8(1) 119-131.  
[https://eric.ed.gov/?q=work+motivation&ff1=dtySince\\_2017&id=EJ1286451](https://eric.ed.gov/?q=work+motivation&ff1=dtySince_2017&id=EJ1286451)

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Motivación laboral y bienestar psicológico en trabajadores de Recursos Humanos de una empresa privada en Lima.				
Problema General	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Método
¿Existirá relación entre la motivación laboral y la dimensión de autoaceptación en trabajadores de recursos humanos de una empresa privada en Lima?	O1: Conocer la relación entre la motivación laboral y el bienestar psicológico en trabajadores de recursos humanos de una empresa privada en Lima.	H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación laboral y el bienestar psicológico en trabajadores de recursos humanos de una empresa privada en Lima	Variable (Y): Motivación laboral Y1: Desmotivación Y2: Regulación Externa Y3: Regulación Introyectada Y4: Regulación Identificada Y5: Motivación Intrínseca Variable (X):	<b>Tipo de investigación:</b> Descriptivo Correlacional  <b>Diseño:</b> No experimental  <b>Población:</b> Conformada por trabajadores de Recursos Humanos de una empresa privada en Lima, siendo un total de 134 colaboradores  <b>Muestreo:</b> No aleatorio por conveniencia <b>Unidad de análisis:</b> Conformada por los informantes, quienes serán hombres y mujeres mayores de 18 años que trabajen en el área de Recursos Humanos de una empresa privada en Lima.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
¿Existirá relación entre la motivación laboral y la dimensión de autoaceptación en trabajadores de recursos humanos de una empresa privada en Lima?	O2: Establecer la relación entre la motivación laboral y la dimensión de autoaceptación en trabajadores de recursos humanos de una empresa privada en Lima	H2: Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación laboral y la dimensión de autoaceptación en trabajadores de recursos humanos de una empresa privada en Lima		
¿Existirá relación entre la motivación laboral y la dimensión de relaciones positivas en trabajadores de recursos humanos de una empresa privada en Lima?	O3: Establecer la relación entre la motivación laboral y la dimensión de relaciones positivas en trabajadores de recursos humanos de una empresa privada en Lima.	H3: Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación laboral y la dimensión de relaciones positivas en trabajadores de recursos humanos de una empresa privada en Lima		

<p>¿Existirá relación entre la motivación laboral y la dimensión de autonomía en trabajadores de recursos humanos de una empresa privada en Lima?</p>	<p>O4: Establecer la relación entre la motivación laboral y la dimensión de autonomía en trabajadores de recursos humanos de una empresa privada en Lima.</p>	<p>H4: Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación laboral y la dimensión de autonomía en trabajadores de recursos humanos de una empresa privada en Lima</p>	<p>Bienestar psicológico  X1: Autoaceptación  X2: Dominio del entorno  X3: Relaciones positivas  X4: Propósito en la vida  X5: Crecimiento personal  X6: Autonomía</p>	<p><b>Muestra:</b> para esta investigación equivale a 100 trabajadores de recursos humanos de una empresa privada en Lima.</p>
<p>- ¿Existirá relación entre la motivación laboral y la dimensión de dominio del entorno en trabajadores de recursos humanos de una empresa privada en Lima?</p>	<p>O5: Establecer la relación entre la motivación laboral y la dimensión de dominio del entorno en trabajadores de recursos humanos de una empresa privada en Lima.</p>	<p>H5: Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación laboral y la dimensión dominio del entorno en trabajadores de recursos humanos de una empresa privada en Lima</p>		
<p>¿Existirá relación entre la motivación y la dimensión de crecimiento personal en trabajadores de recursos humanos de una empresa privada en Lima?</p>	<p>O6: Establecer la relación entre la motivación laboral y la dimensión de crecimiento personal en trabajadores de recursos humanos de una empresa privada en Lima.</p>	<p>H6: Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación laboral y la dimensión de crecimiento personal en trabajadores de recursos humanos de una empresa privada en Lima</p>		
<p>¿Existirá relación entre la motivación y la dimensión propósito en la vida en trabajadores de recursos humanos de una empresa privada en Lima?</p>	<p>O7: Establecer la relación entre la motivación laboral y la dimensión propósito en la vida en trabajadores de recursos humanos de una empresa privada en Lima.</p>	<p>H7: Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación laboral y la dimensión propósito en la vida a en trabajadores de recursos humanos de una empresa privada en Lima</p>		

*Fuente: Elaboración propia, 2023*

## Anexo 2: Operacionalización de las variables

<b>Variables</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>instrumento</b>
<b>Motivación laboral</b>	La motivación laboral refiere a la estimulación que reciben los colaboradores dentro de la empresa en función de impulsar su desempeño. Siendo esta estudiada por medio de las dimensiones; Desmotivación, Regulación Externa, Regulación Introyectada, Regulación Identificada y Motivación Intrínseca (Gagné, et. Al., 2010).	X <sub>1</sub> : Desmotivación	Escala de Motivación Laboral R-MAWS
		X <sub>2</sub> : Regulación Externa	
		X <sub>3</sub> : Regulación Introyectada	
		X <sub>4</sub> : Regulación Identificada	
		X <sub>5</sub> : Motivación Intrínseca	
<b>Bienestar psicológico</b>	Es aquel que depende del sentido de felicidad, por tanto, es una apreciación subjetiva de la propia vida, tomándose en cuenta cuatro puntos generales como lo son la apreciación particular del bienestar, bienestar en el trabajo, bienestar económico y bienestar en la relación de pareja (Sánchez-Canovas, 2007)	Y <sub>1</sub> : Autoaceptación	Escala de Bienestar Psicológico de Ryff (EBP)
		Y <sub>2</sub> : Dominio del entorno	
		Y <sub>3</sub> : Relaciones positivas	
		Y <sub>4</sub> : Propósito en la vida	
		Y <sub>5</sub> : Crecimiento personal	
		Y <sub>6</sub> : Autonomía	

Fuente: *Elaboración propia, 2023*

### **Anexo 3: Consentimiento Informado Colaboradores**

#### **CONSENTIMIENTO INFORMADO - Escala de Motivación Laboral R-WAS**

Por la presente, declaro mi participación voluntaria para completar la prueba correspondiente a la "Escala de Motivación Laboral R-WAS", en la investigación conducida por mi persona como parte de su proyecto de tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología.

Asimismo, declaro, tener información sobre el objetivo y procedimiento referido a la administración de esta prueba, y en caso de que requiera información sobre los resultados, se me ha proporcionado el medio por el cual solicitarlos. Del mismo modo, se me asegura la privacidad de la información proporcionada, que mi participación está libre de todo prejuicio a mi persona y que puedo dejar de participar o completar la prueba cuando así lo estime conveniente.

Estando de acuerdo con lo señalado, dejo la constancia de mi aceptación o no aceptación

<https://forms.gle/JwNCFfDs85TC6YNb9>

#### **CONSENTIMIENTO INFORMADO - Escala de Bienestar Psicológico**

Por la presente, declaro mi participación voluntaria para completar la prueba correspondiente a la "Escala de Motivación Laboral R-WAS", en la investigación conducida por mi persona como parte de su proyecto de tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología.

Asimismo, declaro, tener información sobre el objetivo y procedimiento referido a la administración de esta prueba, y en caso de que requiera información sobre los resultados, se me ha proporcionado el medio por el cual solicitarlos. Del mismo modo, se me asegura la privacidad de la información proporcionada, que mi participación está libre de todo prejuicio a mi persona y que puedo dejar de participar o completar la prueba cuando así lo estime conveniente.

Estando de acuerdo con lo señalado, dejo la constancia de mi aceptación o no aceptación.

<https://forms.gle/Qp7g8Weef7bggrdh6>