

# UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Escuela Profesional de Administración



*Una Institución Adventista*

## **Salario emocional y bienestar general en profesores de la Misión Ecuatoriana del Sur**

Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración y  
Negocios Internacionales

Por:

María José Peralta Quisirumbay

Asesor:

Cisneros González Edwin Octavio

**Lima, abril de 2022**

**DECLARACIÓN JURADA  
DE AUTORÍA DE TESIS**

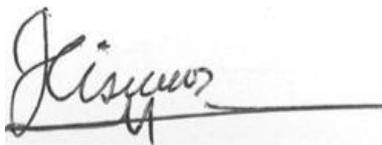
Edwin Octavio Cisneros Gonzales de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente tesis de investigación titulada: “**Salario emocional y bienestar general en profesores de la Misión Ecuatoriana del Sur**” constituye la memoria que presenta la bachiller Maria José Peralta Quisirumbay para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración y Negocios internacionales, cuya tesis de investigación has sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente constancia en Lima, 04 de abril del año 2022.



---

Edwin Octavio Cisneros Gonzales  
DNI 06506965

### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a 06 día(s) del mes de setiembre del año 2022 siendo las. 15:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Campus Lima, bajo la dirección del (de la) presidente(a): Mtra. Danny Lita Alomia Lozano el (la) secretario(a): Dr. Maritza Soledad Arana Rodríguez y los demás miembros: Mg. Ricardo Elias Jarama Soto y el (la) asesor(a) Dr. Edwin Octavio Cineros Gonzalez con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado: "Salario emocional y bienestar general en profesores de la Misión Ecuatoriana del Sur" del(los) bachlleres:

a) María José Peralta Quisirumbay

conducente a la obtención del título profesional de: Licenciado(o) en Administración y Negocios Internacionales.

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado. Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): María José Peralta Quisirumbay

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	17	B+	Muy Bueno	Sobresaliente

Bachiller (b): .....

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(\*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

_____			
Presidente/a			Secretario/a
_____	_____	_____	_____
Asesor/a	Miembro		Miembro
_____	_____	_____	_____
Bachiller (a)	Bachiller (b)		Bachiller (c)

## **DEDICATORIA**

A mi esposo, mi compañero de vida, por su acompañamiento incondicional a lo largo de todo este trabajo, ya que ha puesto su confianza en mí para lograr un objetivo más.

A mi amada madre por su apoyo constante, por llenar mi vida de sus valiosos consejos y motivaciones, para poder llegar a culminar este sueño tan deseado para ella, ver a su hija terminar una carrera profesional;

A mis familiares quienes me han acompañado a lo largo de mi carrera universitaria.

## **AGRADECIMIENTOS**

A Dios, por ser mi guía a lo largo de esta trayectoria, por ser el apoyo y fortaleza en momentos de dificultad.

A los docentes de la Universidad Peruana Unión por haber compartido sus conocimientos, de manera especial al Dr. Edwin Cisneros Asesor de mi trabajo de investigación por sus orientaciones para la realización del presente trabajo.

## Índice

DEDICATORIA .....	IV
AGRADECIMIENTOS .....	V
ÍNDICE DE TABLAS .....	6
RESUMEN .....	8
ABSTRACT .....	9
INTRODUCCIÓN .....	10
MATERIALES Y MÉTODOS .....	15
Diseño y tipo de investigación .....	15
Participantes .....	15
Instrumentos .....	16
FICHA DE REGISTRO .....	16
RESULTADOS .....	18
DISCUSIÓN .....	24
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	28
ANEXOS .....	30

## **ÍNDICE DE TABLAS**

Tabla 1 Niveles de adicción a las redes sociales y dimensiones. .... 18

## **ÍNDICE DE TABLAS**

Tabla 1 Características de los participantes..... 18

Tabla 2 Niveles de cansancio emocional de los estudiantes universitarios..... 18

Tabla 3 Niveles de engagement académico de los estudiantes universitarios..... 19

Tabla 4 Análisis descriptivo del cansancio emocional y engagement académico.... 20

Tabla 5 Correlación entre cansancio emocional y engagement académico..... 21

Tabla 6 Índice de consistencia interna coeficiente Alpha de Cronbach..... 22

# **Salario emocional y bienestar general en profesores de la Misión Ecuatoriana del Sur**

María José Peralta Quisirumbay y Edwin Cisneros Gonzales  
Universidad Peruana Unión

## **Resumen**

El estudio tuvo por objetivo determinar la relación que existe entre salario emocional y bienestar general en profesores de la Misión Ecuatoriana del Sur. Investigación de alcance correlacional y de corte transversal. Participaron 252 profesores ecuatorianos de ambos sexos con edades que oscilaban entre 18 y 62 años a quienes se les aplicó la Escala de Salario Emocional de Salvador-Moreno et al. (2021) y el índice breve de bienestar (WHO-5 WBI). Los datos alcanzados se analizaron mediante el software estadístico SPSS versión 25.0. Los resultados muestran que existe relación estadísticamente significativa ( $p \leq 0.05$ ) entre el salario emocional y el bienestar general en profesores ecuatorianos.

**Palabras clave:** salario emocional, bienestar general, profesores, Ecuador

## **Abstract**

The objective of the study was to determine the relationship between emotional salary and general well-being in teachers of the Southern Ecuadorian Mission. This was a cross-sectional, correlational research. A total of 252 Ecuadorian teachers of both sexes between 18 and 62 years of age participated and were administered the Emotional Salary Scale of Salvador-Moreno et al. (2021) and the brief well-being index (WHO-5 WBI). The data were analyzed using SPSS version 25.0 statistical software. The results show that there is a statistically significant relationship ( $p \leq 0.05$ ) between emotional salary and general well-being in Ecuadorian teachers.

**Keywords:** emotional salary, general welfare, teachers, Ecuador

## **Introducción**

Por la rápida propagación del nuevo coronavirus (SARS-CoV-2) la Organización Mundial de la Salud declaró la pandemia por el COVID-19 (Chen & Eyoun, 2021), dando lugar a cambios drásticos a nivel laboral, familiar, educacional, entre otros (Mucci et al., 2020).

Debido al aislamiento social obligatorio, las empresas tuvieron que reinventarse a fin de responder a las expectativas de sus clientes internos y externos; tal es el caso de las organizaciones educativas quienes migraron de una enseñanza presencial a la virtual (Livari, Sharma & Ventä-Olkkonen, 2020), a fin de resguardar la salud de los profesores y educandos (Sokal et al., 2020) como también no afectar el desarrollo educativo.

Esto, demandó que los docentes se adapten a un escenario virtual, independientemente de su conocimiento y dominio (Scherer et al., 2021); asimismo, la pandemia incrementó los niveles de estrés y cansancio de los profesores (Sokal et al., 2020) vulnerando así la calidad de vida y bienestar, considerando que realizan un trabajo emocional a fin de llegar al estudiante y orientar a los padres de familia. Las condiciones emocionales en un contexto laboral son importantes para mejorar el estado de ánimo y desempeño en el servicio brindado (Grandey & Sayre, 2019; Salvador-Moreno et al., 2021).

El salario emocional son aquellas razones no monetarias que hacen que el colaborador realice sus funciones contento y comprometido con las instituciones (Melo et al., 2015). Por otro lado, el bienestar general implica experiencias positivas tanto a nivel físico como psicológico, y ha sido operacionalizado por la vitalidad, la ausencia de ansiedad y la ausencia de una carga de síntomas somáticos (Baard et al., 2004).

Basado en el modelo teórico de la disonancia de Adams y Rosenbaum (1962) y la teoría de Littlewood Zimmerman y Uribe Prado (2018) sobre psicología organizacional, el salario emocional está constituido por los factores que logran el bienestar emocional en el trabajador y permiten su desarrollo familiar y personal (Salvador-Moreno et al., 2021). Está constituido por las siguientes dimensiones: ambiente, desarrollo y flexibilidad. El modelo teórico de la disonancia afirma que una persona manifiesta un impulso interno que nos incita a mantener nuestras actitudes en armonía y evitar la falta de armonía (López Paláu & Rivera-Cruz, 2014). En el ambiente laboral los empleadores podrían percibir como demasiado grande los resultados de un trabajador comparados con otro trabajador (Adams & Rosenbaum, 1962). Asimismo, bajo la teoría sobre psicología organizacional se destaca los cambios de comportamiento en el trabajo que afectan a los trabajadores en sus diferentes entornos especialmente en Latinoamérica (Littlewood Zimmerman & Uribe Prado, 2018).

Se han desarrollado diferentes estudios sobre salario emocional y sobre bienestar general como el de Carpio y Urbano (2021) quienes analizan los efectos de la motivación y el salario emocional en la satisfacción de 381 empleados encontrando que las retribuciones del salario emocional son determinantes en la satisfacción de los empleados. Barrafrem et al. (2021) analiza los antecedentes del bienestar general durante la pandemia COVID-19 en más de mil participantes suecos, reportando que el aspecto financiero tiene un impacto significativo en el bienestar general. Salvador-Moreno et al. (2021) a través del diseño psicométrico trabajaron en el diseño y validez del cuestionario de salario emocional en 207 trabajadores. Reportaron a través del análisis factorial la presencia de tres factores que explican el 60% de la varianza total

acumulada. Finalmente, Wang et al. (2020) reportó, desde el punto de vista de los pacientes, analizando a 769 pacientes encontraron que el bienestar general está asociado a la angustia psicológica.

Por lo descrito, el presente estudio es de relevancia y aporte al conocimiento científico pues permite abordar el salario emocional y bienestar general en un grupo de profesores ecuatorianos quienes imparten una educación virtual. Así también es importante porque corroborar y profundizar los aportes teóricos de Diener (1984) y Diener et al. (1985) sobre bienestar general.

A nivel social, brinda información actualiza a la comunidad científica y demás actores académicos pues actualiza los datos estadísticos en relación a las variables planteadas. Asimismo, sirve de evidencia y base para otras investigaciones.

A nivel organizacional, facilita información relevante para que los líderes educativos fomenten y desarrollen charlas informativas, capacitaciones, y/o programas que sumen a una convivencia saludable.

## 1.2 Estado del Arte

Entre los primeros estudios sobre bienestar general, se encuentra el de Blair et al., (1984) quienes reportaron en una muestra de 117 profesores que el programa de promoción de salud tenía efectos en la satisfacción y bienestar general. Levin (1994) a través de una escala breve de bienestar general de 11 ítems, aplicado a 2931 adultos mayores, proponiendo tres dimensiones al modelo que son el afecto positivo, la enervación y el efecto negativo. A nivel de Latinoamérica, Farne y Vergara (2007) analizaron el nivel de satisfacción de los trabajadores colombianos encontrando un fuerte tendencia a la deslaboralización e insatisfacción de parte de los trabajadores.

A partir de allí surgieron diferentes estudios que abordaron la temática del salario emocional como el de Gay Pujal (2008) quien reportó al salario emocional como un factor determinante de la salud de los empleados. Hurtado Vargas (2013) analiza este constructo denominándolo como la nueva motivación mencionando que los aspectos emocionales juegan un rol importante en los trabajadores. González (2017) enfatiza el aspecto del pago del salario emocional a través del feedback del desempeño dado por la organización. Giraldo (2018) destaca la importancia que tiene el salario emocional así como su componente ético. Jameson (2018) enfatiza que los trabajadores internalizarán componentes de salario emocional dentro de su permanencia laboral.

Andrade de Noguera (2018) destaca en trabajadores venezolanos un salario emocional escindido y poco motivador. Rubio y Varón (2018) analiza que el salario emocional como un factor determinante en una empresa. Halvari et al. (2019) encontraron en 322 estudiantes universitarios que las emociones, así como la vitalidad

subjetiva son indicadores importantes del bienestar general en el marco de la teoría de la autodeterminación.

Rodríguez Ortega (2020) a través de técnicas cualitativas encontraron que el salario emocional está relacionado con la efectividad y una mayor eficiencia en el trabajo. Finalmente, Dionigi et al. (2021) reportó en 254 adultos que los mejores predictores del bienestar general fueron los aspectos emocionales.

### **1.3 Objetivos**

Objetivo general.

Determinar la relación que existe entre salario emocional y bienestar general en profesores ecuatorianos.

Objetivos específicos.

- a. Determinar la relación que existe entre la dimensión ambiente y bienestar general en profesores ecuatorianos.
- b. Determinar la relación que existe entre la dimensión desarrollo y bienestar general en profesores ecuatorianos.
- c. Determinar la relación que existe entre la dimensión flexibilidad y bienestar general en profesores ecuatorianos.

### **1.4 Hipótesis**

Hipótesis general.

Existe relación significativa entre salario emocional y bienestar general en profesores ecuatorianos.

## **5.2 Hipótesis específicas.**

- a. Existe relación significativa entre ambiente y bienestar general en profesores ecuatorianos.
- b. Existe relación significativa entre desarrollo y bienestar general en profesores ecuatorianos.
- c. Existe relación significativa entre flexibilidad y bienestar general en profesores ecuatorianos.

## **1.5 Variables**

### **Salario emocional**

Se trata de un conjunto de retribuciones y gratificaciones las que no son monetarias que un trabajador recibe de su empleador (Andrade de Noguera, 2018)

### **Bienestar general**

Es el resultado de la evaluación cognitiva de una persona que contiene dimensiones de satisfacción con la vida y afecto (sentimientos) positivo y negativo sobre sus experiencias de vida (Diener & Biswas-Diener, 2008).

## **1. Metodología**

### **2.1 Diseño Metodológico**

Sigue los lineamientos de un alcance correlacional y de corte transversal, porque no hubo manipulación de datos y la información se recolectó en un solo momento (Hernandez et al., 2010).

### **2.2 Diseño muestral**

Se contó con la participación voluntaria de 252 profesores ecuatorianos, ambos sexos y que se encuentren laborando en escuelas, colegios de Ecuador. Se utilizó un muestreo no probabilístico de tipo intencional (Hernández, Fernández & Baptista, 2015).

### **Criterios de inclusión**

- Profesores mayores de edad
- Profesores que acepten voluntariamente responder los instrumentos.

### **4.2.2 Criterios de exclusión**

- Profesores que no respondan el 100% de preguntas del cuestionario.
- Profesores que no brinden su consentimiento informado.

### **1.3 Técnicas de Recolección de Datos**

Se creó un enlace virtual a través de *Google forms*, el contenido tuvo las escalas de medición; luego se envió el link a los profesores. En la primera parte se presentó el objetivo del estudio y se solicitó el consentimiento informado. El tiempo aproximado

para completar el formulario virtual fue de diez minutos. Se enfatizó que la participación era voluntaria y de carácter anónimo.

Para la recolección de la información se utilizó la Escala de Salario Emocional de Salvador-Moreno et al. (2021), el instrumento ha sido diseñado y validado para población ecuatoriana. Está compuesta por 18 ítems con seis opciones de respuesta tipo Likert (totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, levemente en desacuerdo, levemente de acuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo). Ha demostrado ser válida ( $KMO = .865$ , Prueba de Barlett = 0.00) y confiable ( $\alpha = .80$ ).

Para medir el bienestar, se empleó el índice breve de bienestar (WHO-5 WBI), escala diseñada por Simancas-Pallares et al., (2016). Compuesto por cinco ítems con cuatro opciones de respuesta tipo Likert (0 = nunca, 1 = a veces, 2 = muchas veces y 3 = siempre). Ha demostrado ser confiable ( $\alpha = 0.85$ ) y una estructura factorial que explica el 56.17 % de la varianza total con buenos índices de ajuste.

## **2.4 Técnicas Estadísticas para el Procesamiento de la Información**

Los datos recolectados a través de Google form se exportaron al software estadístico SPSS para Windows versión 25.00, seguidamente se analizó de manera descriptiva los niveles respecto a las variables de estudio, a nivel inferencial se ejecutó un análisis de correlación mediante el coeficiente rho de Spearman puesto que los datos no presentaron una distribución normal.

## **2.5 Aspectos Éticos**

Se tuvo la autorización institucional, además se tuvo el consentimiento de los participantes, por lo cual, al inicio del cuestionario se informó los fines del estudio.

### 3. Resultados

#### Análisis descriptivo

##### *Datos sociodemográficos*

La Tabla 1 muestra que el 65,5% de los profesores de la Misión Ecuatoriana del Sur, pertenecen al sexo femenino, el 54,8% reportó tener entre 30 y 48 años de edad y el 54,8% era casado.

Tabla 1

##### *Características de los participantes*

Características		n	%
Sexo	Femenino	165	65,5
	Masculino	87	34,5
Edad	18 – 29 años	75	29,8
	30 – 48 años	138	54,8
	49 – 62 años	39	15,5
Estado civil	Casado	138	54,8
	Soltero	99	39,3
	Divorciado	13	5,2
	Viudo	2	,8

##### *Nivel de salario emocional*

A continuación, la Tabla 2, permite apreciar los niveles de salario emocional de los participantes de estudio.

Tabla 2

*Niveles de salario emocional y sus dimensiones de los profesores ecuatorianos de la Misión Ecuatoriana del Sur.*

Variables	Bajo		Promedio		Alto	
	F	%	f	%	f	%
Salario emocional	62	24.6%	116	46.0%	74	29.4%
Ambiente	60	23.8%	68	27.0%	124	49.2%
Desarrollo	62	24.6%	110	43.7%	80	31.7%
Flexibilidad	62	24.6%	111	44.0%	79	31.3%

En la Tabla 2, se observa que el 46% de los profesores se ubican en un nivel promedio respecto al salario emocional, asimismo ocurre al analizar las dimensiones desarrollo y flexibilidad (43,7% y 44% respectivamente) sin embargo en la dimensión ambientes se ubican en un nivel alto (49,2%).

### ***Nivel de bienestar***

La Tabla 3, permite apreciar los niveles de bienestar de los profesores ecuatorianos participantes.

Tabla 3

*Niveles de bienestar de los profesores ecuatorianos de la Misión Ecuatoriana del Sur.*

Variables	Bajo		Promedio		Alto	
	f	%	f	%	f	%
Bienestar general	59	23,4%	129	51,2%	64	25,4%

Se aprecia que el 51,2% de los profesores de la Misión Ecuatoriana del Sur presentan un nivel promedio de bienestar general.

## Prueba de normalidad

Seguidamente se presenta la prueba de normalidad de datos.

Tabla 4

*Prueba de bondad de ajuste a la curva normal para las variables de estudio.*

Variable	Media	D.E.	K-S	p
Salario emocional	69,44	21,117	,191	0,000
Ambiente	24,14	7,410	,218	0,000
Desarrollo	22,60	7,111	,177	0,000
Flexibilidad	22,69	7,137	,194	0,000
Bienestar	14,47	3,328	,143	0,000

De acuerdo a la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov-Smirnov (K-S), se aprecia que las variables de estudio y sus dimensiones no presentan una distribución normal ( $p \leq 0.05$ ). Por lo que se analizan los datos en función de la estadística no paramétrica.

## Análisis de correlación

A continuación, se presenta las correlaciones a través del coeficiente rho de Spearman

Tabla 5

*Correlación entre salario emocional y bienestar general*

	Bienestar	
	rho	p
Salario emocional	,516**	,000
Ambiente	,544**	,000

Desarrollo	,489**	,000
Flexibilidad	,495**	,000

La Tabla 5 muestra los resultados del análisis de correlación, se encontró que existe relación estadísticamente significativa entre las variables de estudio ( $p \leq 0.05$ ) por lo que a mayor salario emocional mayor será el bienestar de los profesores ecuatorianos.

#### 4. Discusión

Las organizaciones cada vez más han incursionado en el terreno emocional con el fin de satisfacer las demandas de sus trabajadores (Jameson, 2018). Es allí donde ingresa el salario emocional que a través de horarios flexibles, seguro médico, bonificaciones, equilibrio de tiempo familiar y laboral y promoción personal hace que los trabajadores se sientan más cómodos en su lugar de trabajo (Carpio & Urbano, 2021). Por otro lado, el bienestar general es el grado de satisfacción experimentado por un individuo de acuerdo con su propia evaluación subjetiva (Caycho-Rodríguez et al., 2020). Ambos constructos son importantes en el desarrollo integral del trabajador, en este sentido, el objetivo de esta investigación fue determinar la relación que existe entre salario emocional y bienestar general en profesores ecuatorianos.

Los hallazgos de esta investigación confirman una relación directa y significativa entre salario emocional y bienestar general. Este resultado es acorde a lo reportado por Andrade de Noguera (2018) quien reportó que el salario emocional es garante del bienestar en el entorno laboral. Teniendo en cuenta que el salario emocional logra el bienestar emocional del trabajador (Salvador-Moreno et al., 2021). Estudios relacionados a experiencias de salud emocional reportan que los servicios

psicológicos mejoran el bienestar general del trabajador (Gutiérrez et al., 2020). Las empresas en la actualidad son conscientes de crear programas de bienestar general en relación al salario emocional de su personal (Espinoza Saldívar & Toscano Moctezuma, 2020; Rubio & Varón, 2018). Bajo la teoría de Seligman (2019) sobre psicología positiva, el bienestar del trabajador está relacionado a la salud, autoestima, satisfacción salariales, estado de ánimo, y estas constituyen elementos del salario emocional y felicidad del trabajador (González, 2017). Gay Pujal (2008) comenta que el salario emocional logra el equilibrio entre el bienestar general y la productividad de los trabajadores. Finalmente, el salario emocional satisface las necesidades de bienestar de los trabajadores y motiva un crecimiento continuo en la organización (Peñalver, 2018).

Con respecto al segundo objetivo, los hallazgos reportan una correlación fuerte entre la dimensión ambiente y el bienestar general en profesores ecuatorianos. Estudios reportaron que el entorno es importante para el bienestar general y para que los pacientes se sientan eficaces y competentes (Halvari et al., 2019). Estudios previos mostraron que el ambiente es importante para capitalizar el bienestar de los profesores (Blair et al., 1984). Además, estudios realzan la importancia del ambiente en relación al bienestar general, un ambiente hostil afecta al trabajador, por tanto, los empleadores deben mantener un ambiente equitativo y respetuoso para sus colaboradores (Rawat et al., 2019).

Con respecto al tercer objetivo, los hallazgos señalaron que la dimensión desarrollo se relaciona significativa y directamente con el bienestar general en profesores ecuatorianos. Estudios similares reportan que los trabajadores que

manifiestan bienestar general perciben apoyo de parte de sus organizaciones (Bravo-Yáñez & Jiménez-Figueroa, 2011). Bajo la teoría multidimensional de Ryff (1995) el crecimiento personal es una dimensión que es importante en el bienestar general y le otorgan a la persona un propósito de vida. Estudios en universitarios revelaron que el desarrollo personal está relacionado al bienestar general y ocasionaba un mayor rendimiento académico (Barrera et al., 2019). Investigaciones muestran que los factores que frenan el ascenso profesional aumentan la probabilidad de estrés y un consecuente bajo nivel de bienestar (Gaxiola-Villa, 2014). Son las oportunidades de crecimiento, reconocimiento y ascenso las que contribuyen a satisfacer el bienestar de un trabajador (González, 2017).

Con respecto al cuarto objetivo, los resultados mostraron que la dimensión flexibilidad se relaciona fuerte y directamente con el bienestar general en profesores ecuatorianos. El bienestar de los trabajadores exige ciertos esquemas de flexibilidad laboral (Rodríguez Ortega, 2020). Además, muchos empleadores encontraron que aumentar la flexibilidad del horario de trabajo no interfiere con los niveles de productividad (Jackson & Fransman, 2018). Asimismo, esta flexibilidad maximizaba los beneficios en los trabajadores y la empresa lo que aportaba al bienestar del trabajador (Hill et al., 2010; Weitzer et al., 2021). Estudios enfatizan que la flexibilidad de horario contribuye con la satisfacción y el bienestar del trabajador (Erdogan et al., 2012; Harris et al., 2006). Es interesante remarcar que para los trabajadores el contar con flexibilidad otorga un mayor bienestar laboral (Farne & Vergara, 2007). Hallazgos similares subrayan la importancia de los arreglos de trabajo flexibles para el bienestar de los trabajadores (Carpio & Urbano, 2021).

Este estudio presenta algunas limitaciones, en primer lugar, al tratarse de un estudio transversal es probable que en mediciones posteriores los resultados podrían salir diferentes, por ello, recomendamos estudios longitudinales. Asimismo, la muestra sólo consideró a 252 profesores, y para una mayor generalización es importante desarrollar estudios con muestras mayores. Asimismo, la toma de datos fue virtual y es probable que algunos participantes hayan tenido algunas motivaciones particulares lo que podría generar algún tipo de sesgo en la investigación. Sin embargo, consideramos que el estudio representa un aporte a la literatura científica por ello, concluimos que existe una relación significativa fuerte entre salario emocional y bienestar general en profesores ecuatorianos de la Misión Ecuatoriana del Sur.

## Referencias bibliográficas

- Adams, J. S., & Rosenbaum, W. B. (1962). The relationship of worker productivity to cognitive dissonance about wage inequities. *Journal of Applied Psychology, 46*(3), 161–164. <https://doi.org/10.1037/h0047751>
- Almetwazi, M., Alzoman, N., Al-Massarani, S., & Alshamsan, A. (2020). COVID-19 impact on pharmacy education in Saudi Arabia: Challenges and opportunities. *Saudi Pharmaceutical Journal, 28*(11), 1431–1434. <https://doi.org/10.1016/j.jsps.2020.09.008>
- Andrade de Noguera, S. M. (2018). El salario emocional como organizador de representaciones sociales con la satisfacción. Una visión desde la crisis venezolana. *Ehquidad Revista Internacional de Políticas de Bienestar y Trabajo Social, 9*, 12–31. <https://doi.org/10.15257/ehquidad.2018.0001>
- Baard, P. P., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2004). Intrinsic Need Satisfaction: A Motivational Basis of Performance and Well-Being in Two Work Settings<sup>1</sup>. *Journal of Applied Social Psychology, 34*(10), 2045–2068. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2004.tb02690.x>
- Barrafrem, K., Tinghög, G., & Västfjäll, D. (2021). Trust in the government increases financial well-being and general well-being during COVID-19. *Journal of Behavioral and Experimental Finance, 31*, 100514. <https://doi.org/10.1016/j.jbef.2021.100514>
- Barrera, L., Sotelo, M., Barrera, R., & Aceves, J. (2019). Bienestar psicológico y rendimiento académico en estudiantes universitarios. *Enseñanza e Investigación En Psicología, 1*(2), 244–251. <https://revistacneip.org/index.php/cneip/article/view/42/33>
- Blair, S. N., Collingwood, T. R., Reynolds, R., Smith, M., Hagan, R. D., & Sterling, C. L. (1984). Health promotion for educators: impact on health behaviors, satisfaction, and general well-being. *American Journal of Public Health, 74*(2), 147–149. <https://doi.org/10.2105/AJPH.74.2.147>
- Bravo-Yáñez, C., & Jiménez-Figueroa, A. (2011). Bienestar psicológico, apoyo organizacional percibido y satisfacción laboral en funcionarios penitenciarios de Chile. *Revista Española de Sanidad Penitenciaria, 13*(3), 91–99. <https://doi.org/10.4321/s1575-06202011000300004>
- Carpio, D. A., & Urbano, B. (2021). How to foster employee satisfaction by means of coaching, motivation, emotional salary and social media skills in the agri-food value chain. *New Medit, 20*(1), 39–56. <https://doi.org/10.30682/NM2101C>
- Caycho-Rodríguez, T., Ventura-León, J., Azabache-Alvarado, K., Reyes-Bossio, M., & Cabrera-Orosco, I. (2020). Validez e invariancia factorial del Índice de Bienestar General (WHO-5 WBI) en universitarios peruanos. *Revista Ciencias de La Salud, 18*(3), 1–15. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/revsalud/a.9797>

- Chen, H., & Eyoun, K. (2021). Do mindfulness and perceived organizational support work? Fear of COVID-19 on restaurant frontline employees' job insecurity and emotional exhaustion. *International Journal of Hospitality Management*, *94*, 102850. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102850>
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, *95*(3), 542–575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Diener, E., & Biswas-Diener, R. (2008). *Happiness*. Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781444305159>
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, *49*(1), 71–75. [https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901\\_13](https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13)
- Dionigi, A., Duradoni, M., & Vagnoli, L. (2021). Humor and anxiety: The relationship between the comic styles, worry and general well-being. *Personality and Individual Differences*, *181*(December 2020), 111028. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.111028>
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., & Mansfield, L. R. (2012). Whistle While You Work: A Review of the Life Satisfaction Literature. *Journal of Management*, *38*(4), 1038–1083. <https://doi.org/10.1177/0149206311429379>
- Espinoza Saldívar, A. K., & Toscano Moctezuma, J. A. (2020). Salario emocional: una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral. *NovaRUA*, *12*(20), 72–89. <https://doi.org/10.20983/novarua.2020.20.5>
- Farne, S., & Vergara, C. A. (2007). Calidad del empleo: Que tan satisfechos estan los colombianos con su trabajo? *Cuadernos de Trabajo*, *36*, 51–70. [http://search.proquest.com/docview/56860631?accountid=14701%5Cnhttp://sfx.scholarsportal.info/ottawa?url\\_ver=Z39.88-2004&rft\\_val\\_fmt=info:ofi/fmt:kev:mtx:journal&genre=article&sid=ProQ:ProQ%3Aeconlit&atitle=Calidad+del+empleo%3A+Que+tan+satisfechos+estan+](http://search.proquest.com/docview/56860631?accountid=14701%5Cnhttp://sfx.scholarsportal.info/ottawa?url_ver=Z39.88-2004&rft_val_fmt=info:ofi/fmt:kev:mtx:journal&genre=article&sid=ProQ:ProQ%3Aeconlit&atitle=Calidad+del+empleo%3A+Que+tan+satisfechos+estan+)
- Gaxiola-Villa, E. (2014). Bienestar psicológico y desgaste profesional [DP] en amas de casa docentes universitarias. *Journal of Behavior, Health & Social*, *6*(1), 79–88. <https://doi.org/https://doi.org/10.5460/jbhsi.v6.1.47605>
- Gay Pujal, F. (2008). El salario emocional: clave para reducir el estrés. *Revista DYNA*, *83*(7), 128–131. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2214536>
- Giraldo, C. (2018). La importancia del salario emocional. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, *156*, 32–33.
- González, F. (2017). Qué es y cómo se paga el salario emocional. *Revista de Negocios Del IEEM*, 80–82. <https://www.hacerempresa.uy/wp-content/uploads/2018/12/IEEM-agosto-RRHH.pdf>
- Gonzalez, T., de la Rubia, M. A., Hincz, K. P., Comas-Lopez, M., Subirats, L., Fort, S.,

- & Sacha, G. M. (2020). Influence of COVID-19 confinement on students' performance in higher education. *PLOS ONE*, *15*(10), 1–23. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0239490>
- Grandey, A. A., & Sayre, G. M. (2019). Emotional Labor: Regulating Emotions for a Wage. *Current Directions in Psychological Science*, *28*(2), 131–137. <https://doi.org/10.1177/0963721418812771>
- Gutiérrez, A., Ocaña, M., & Ojeda, M. J. (2020). Experiencias de salario emocional en la AAPP : Ayuntamiento de Alcobendas. *Capital Humano*, *349*, 59–67. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7472025>
- Halvari, A. E. M., Halvari, H., & Deci, E. L. (2019). Dental anxiety, oral health-related quality of life, and general well-being: A self-determination theory perspective. *Journal of Applied Social Psychology*, *49*(5), 295–306. <https://doi.org/10.1111/jasp.12583>
- Harris, L. M., Cumming, S. R., & Campbell, A. J. (2006). Stress and psychological well-being among allied health professionals. *Journal of Allied Health*, *35*(4), 198–207. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/17243434>
- Hernandez, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2010). Metodología de la investigación. In *Metodología de la investigación*. <https://doi.org/>- ISBN 978-92-75-32913-9
- Hill, E. J., Erickson, J. J., Holmes, E. K., & Ferris, M. (2010). Workplace flexibility, work hours, and work-life conflict: Finding an extra day or two. *Journal of Family Psychology*, *24*(3), 349–358. <https://doi.org/10.1037/a0019282>
- Hurtado Vargas, A. (2013). Salario emocional la nueva motivación. *Capital Humano*, *280*, 32–34.
- Iivari, N., Sharma, S., & Ventä-Olkkonen, L. (2020). Digital transformation of everyday life – How COVID-19 pandemic transformed the basic education of the young generation and why information management research should care? *International Journal of Information Management*, *55*(June), 1–6. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2020.102183>
- Jackson, L. T. B., & Fransman, E. I. (2018). Flexi work, financial well-being, work–life balance and their effects on subjective experiences of productivity and job satisfaction of females in an institution of higher learning. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, *21*(1), 1–13. <https://doi.org/10.4102/sajems.v21i1.1487>
- Jameson, J. (2018). What's your emotional salary ? *THE INTERNATIONAL EDUCATOR*, November. <https://www.tieonline.com/article/2462/whats-your-emotional-salary->
- Levin, J. S. (1994). Dimensions and Correlates of General Well-Being among Older

- Adults. *Journal of Aging and Health*, 6(4), 489–506.  
<https://doi.org/10.1177/089826439400600404>
- Littlewood Zimmerman, H. F., & Uribe Prado, J. F. (2018). *Psicología organizacional en Latinoamérica*. Editorial El Manual Moderno.  
<https://public.ebookcentral.proquest.com/choice/publicfullrecord.aspx?p=5635086>
- López Paláu, S., & Rivera-Cruz, B. (2014). Crossing the Ethic – Non Ethic Border: A Cognitive Dissonance Theory Approach. *American Journal of Educational Research*, 2(3), 123–134. <https://doi.org/10.12691/education-2-3-2>
- Melo, C., Prieto, N., & Tarazona, Y. (2015). *Modelo de salario emocional para Cardiocolombia SAS* [Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano].  
<https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/handle/20.500.12010/3392>
- Mucci, F., Mucci, N., & Diolaiuti, F. (2020). Lockdown and isolation: Psychological aspects of COVID-19 pandemic in the general population. *Clinical Neuropsychiatry: Journal of Treatment Evaluation*, 17(2), 63–64.
- Osman, M. E. T. (2020). Global impact of COVID-19 on education systems: the emergency remote teaching at Sultan Qaboos University. *Journal of Education for Teaching*, 46(4), 463–471. <https://doi.org/10.1080/02607476.2020.1802583>
- Peñalver, A. (2018). Nueve tendencias sobre salario emocional no dinerario. *Capital Humano*, 330, 12–13.
- Rawat, P. S., Bhattacharjee, S. B., & Ganesh, V. (2019). Selective incivility, trust and general well-being: a study of women at workplace. *Journal of Indian Business Research*, 12(3), 303–326. <https://doi.org/10.1108/JIBR-04-2018-0107>
- Rodríguez Ortega, N. (2020). El salario emocional y su relación con los niveles de efectividad. *Universidad y Sociedad*, 12(1), 141–149.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000100141](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100141)
- Rubio, G., & Varón, A. (2018). Valor que subroga el salario emocional como práctica de responsabilidad social empresarial interna en la gobernanza cooperativa. *Revista Iberoamericana de Economía Solidaria e Innovación Socioecológica*, 1, 87–100.  
[http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/15753/Valor\\_que\\_subroga.pdf?sequence=2](http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/15753/Valor_que_subroga.pdf?sequence=2)
- Ryff, C. D. (1995). Psychological Well-Being in Adult Life. *Current Directions in Psychological Science*, 4(4), 99–104. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.ep10772395>
- Salvador-Moreno, J. E., Torrens-Pérez, M. E., Vega-Falcón, V., & Noroña-Salcedo, D. R. (2021). Diseño y validación de instrumento para la inserción del salario emocional ante la COVID-19. *Retos*, 11(21), 41–52.  
<https://doi.org/10.17163/ret.n21.2021.03>
- Scherer, R., Howard, S. K., Tondeur, J., & Siddiq, F. (2021). Computers in Human

Behavior Profiling teachers' readiness for online teaching and learning in higher education: Who's ready? *Computers in Human Behavior*, 118(December 2020), 106675. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2020.106675>

Seligman, M. E. P. (2019). Positive Psychology: A Personal History. *Annual Review of Clinical Psychology*, 15(1), 1–23. <https://doi.org/10.1146/annurev-clinpsy-050718-095653>

Simancas-Pallares, M., Díaz-Cárdenas, S., Barbosa-Gómez, P., Buendía-Vergara, M., & Arévalo-Tovar, L. (2016). Propiedades psicométricas del Índice de Bienestar General-5 de la Organización Mundial de la Salud en pacientes parcialmente edéntulos. *Revista de La Facultad de Medicina*, 64(4), 701. <https://doi.org/10.15446/revfacmed.v64n4.52235>

Sokal, L., Trudel, L. E., & Babb, J. (2020). Canadian teachers' attitudes toward change, efficacy, and burnout during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Educational Research Open*, 1, 100016. <https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2020.100016>

Wang, Q., Liu, H., Ren, Z., Xiong, W., He, M., Li, N., Fan, X., Guo, X., Li, X., Shi, H., Zha, S., & Zhang, X. (2020). The Associations of Family Functioning, General Well-Being, and Exercise with Mental Health among End-Stage Renal Disease Patients. *Psychiatry Investigation*, 17(4), 356–365. <https://doi.org/10.30773/pi.2019.0204>

Weitzer, J., Papantoniou, K., Seidel, S., Klösch, G., Caniglia, G., Laubichler, M., Bertau, M., Birmann, B. M., Jäger, C. C., Zenk, L., Steiner, G., & Schernhammer, E. (2021). Working from home, quality of life, and perceived productivity during the first 50-day COVID-19 mitigation measures in Austria: a cross-sectional study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 94(8), 1823–1837. <https://doi.org/10.1007/s00420-021-01692-0>

## Anexo 1

### Instrumentos de Recolección de Datos

#### ESCALA DE SALARIO EMOCIONAL Y BIENESTAR GENERAL

#### INSTRUCCIONES

Apreciado amigo(a) ésta encuesta es estrictamente confidencial y anónima, servirá como información para tomar decisiones importantes para la mejora institucional.

#### DATOS GENERALES

Sexo: Masculino  Femenino  Edad: \_\_\_\_\_

Estado Civil: Soltero  Casado  Otro (especifique) \_\_\_\_\_

Condición laboral: Contratado  Nombrado

A continuación, se presenta un conjunto una serie de frases que permite hacer una descripción de cómo percibe a la organización en la que trabaja. Por favor responda con sinceridad las siguientes preguntas marcando con una equis (x) y/o llene los espacios donde corresponda, y recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas.

N°	Preguntas	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Levemente en desacuerdo	Levemente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Los jefes o directivos acostumbran a saludar al personal						
2	Les brindan capacitaciones que luego aplicas en tu trabajo o en tu vida personal.						
3	Se puede pedir permisos para trámites bancarios, legales o de índole personal.						
4	La empresa le brinda capacitaciones que luego aplicas en tu trabajo o en tu vida personal.						
5	Has desarrollado amistad con tus compañeros de trabajo						

6	Desarrollan actividades deportivas o de recreación con todo el personal						
7	Cuando alguien tiene algún problema familiar (enfermedad o siniestro), tus superiores se solidarizan y ayudan,						
8	Existen posibilidades de ascenso por méritos						
9	Tienes la oportunidad de alimentarte durante tu jornada de trabajo.						
10	Tus opiniones, informes o sugerencias son bien recibidas por tus superiores.						
11	Puedes contar con tus descansos (fines de semana, feriados o días libres) sin que te interrumpan o te llamen del trabajo.						
12	Te sientes alegre de aer parte de esta empresa						
13	Reconocen con gestos, frases o felicitaciones cuando cumplen a cabalidad con alguna tarea especial.						
14	Tienes espacios para compartir un café o una broma con tus compañeros de trabajo						
15	Te brindan alguna flexibilidad en horarios si tuviera una emergencia o quisieras estudiar.						
16	Te toman en cuenta para actividades, trabajos o comisiones especiales que debe cumplir la empresa						
17	Cuando despiertas te agrada la idea de ir a tu trabajo y reunirte con tus compañeros						
18	Si presentaras la renuncia crees que te pedirán que te quedes.						

### Índice de Bienestar General (WHO-5 WBI)

Por favor, indique para cada una de las cinco afirmaciones cual define mejor como se ha sentido usted durante las últimas dos semanas. Observe que cifras mayores significan más bienestar.

<b>Durante las dos últimas semanas</b>	<b>Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Muchas veces</b>	<b>Siempre</b>
1. Me he sentido alegre y de buen ánimo				
2. Me he sentido tranquilo (a) y relajado (a)				
3. Me sentido activo (a) y con energía				
4. Me he levantado sintiéndome bien y descansado(a)				
5. Mi vida diaria ha tenido cosas interesantes para mí				

# Evidencia de sumisión

The screenshot shows the 'Enviar un artículo' (Submit an article) page in the Retos system. The page is in Spanish and shows a progress bar with five steps: 1. Inicio, 2. Cargar el envío, 3. Introducir los metadatos, 4. Confirmación, and 5. Siguiendo pasos. The current step is 'Envío completo' (Submission complete). The page content includes: 'Gracias por su interés por publicar con Retos.', '¿Y ahora qué?' (What now?), 'La revista ha sido notificada acerca de su envío y se le enviará un correo electrónico de confirmación para sus registros. Cuando el editor haya revisado el envío, se contactará con usted.', 'Por ahora, usted puede:' (For now, you can:), and a list of actions: 'Revisar este envío', 'Crear un nuevo envío', and 'Volver al escritorio'.

The screenshot shows an email notification from Retos. The subject is '[ret] Nueva notificación de Retos' (New notification from Retos). The sender is 'Jorge Manuel Cueva Estrada' (para mi). The email content includes: 'Recibió una nueva notificación de Retos:', 'Ha sido añadido a la conversación titulada "Decisión final." que hace referencia al envío "EL Salario emocional y bienestar general en profesores de la Misión Ecuatoriana del Sur".', 'Enlace: <https://retos.ups.edu.ec/index.php/retos/authorDashboard/submission/6463>', 'Jorge Cueva', and 'El siguiente mensaje se está enviando a nombre de Retos. \_\_\_\_\_'. At the bottom, there are two buttons: 'Responder' (Reply) and 'Reenviar' (Forward).