

Tesis - Maestría (2).docx

 My Files My Files Universidad Peruana Union

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::29566:524031004

Fecha de entrega

6 nov 2025, 11:55 a.m. GMT-6

Fecha de descarga

6 nov 2025, 1:08 p.m. GMT-6

Nombre del archivo

Tesis - Maestría (2).docx

Tamaño del archivo

449.3 KB

28 páginas

6574 palabras

38.121 caracteres

15% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Coincidencias menores (menos de 8 palabras)

Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

- 12%  Fuentes de Internet
- 7%  Publicaciones
- 12%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 12% Fuentes de Internet
- 7% Publicaciones
- 12% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	go.gale.com	1%
2	Trabajos entregados	consultoriadeserviciosformativos on 2024-04-25	<1%
3	Internet	scielo.iics.una.py	<1%
4	Trabajos entregados	Universidad Ricardo Palma on 2025-02-14	<1%
5	Internet	repositorio.upeu.edu.pe	<1%
6	Internet	www.coursehero.com	<1%
7	Internet	www.tesisenred.net	<1%
8	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
9	Publicación	ERIKA LOURDES GONZÁLEZ ROSAS. "El rol del líder en los modelos de excelencia E...	<1%
10	Trabajos entregados	Universidad Rey Juan Carlos on 2024-05-20	<1%
11	Internet	silو.tips	<1%

12	Trabajos entregados	Foundation University, Islamabad on 2025-09-26	<1%
13	Internet	pesquisa.teste.bvsalud.org	<1%
14	Trabajos entregados	UNIBA on 2025-09-08	<1%
15	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2022-12-21	<1%
16	Internet	core.ac.uk	<1%
17	Internet	repositorio.udec.cl	<1%
18	Internet	www.pymempresario.com	<1%
19	Internet	www.researchgate.net	<1%
20	Trabajos entregados	Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga on 2022-10-21	<1%
21	Trabajos entregados	Universidad de Guadalajara on 2020-07-13	<1%
22	Publicación	Verónica Marín-Díaz, Begoña Esther Sampedro-Requena, Esther María Vega-Gea, ...	<1%
23	Internet	bmcnurs.biomedcentral.com	<1%
24	Trabajos entregados	unap on 2022-04-22	<1%
25	Internet	www.scielosp.org	<1%

26	Internet	www.tandfonline.com	<1%
27	Publicación	Arciniega, Luis, and Luis González. "Desarrollo y validación de la escala de valores..."	<1%
28	Trabajos entregados	Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO on 2025-05-20	<1%
29	Trabajos entregados	Unidades Tecnológicas de Santander on 2025-08-27	<1%
30	Trabajos entregados	Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC on 2025-03-20	<1%
31	Internet	repositorio.pucp.edu.pe	<1%
32	Publicación	Luz Patricia Díaz Heredia, Alba Idaly Muñoz Sánchez, Divane de Vargas. "Reliabilit..."	<1%
33	Trabajos entregados	Universidad Peruana Union on 2023-11-01	<1%
34	Trabajos entregados	Universidad Ricardo Palma on 2024-10-12	<1%
35	Trabajos entregados	Universidad de Alcalá on 2025-06-13	<1%
36	Trabajos entregados	Universidad de Alcalá on 2025-08-31	<1%
37	Internet	ciencialatina.org	<1%
38	Internet	grain.org	<1%
39	Internet	openaccess.uoc.edu	<1%

40	Internet	repositorio.ug.edu.ec	<1%
41	Internet	ve.scielo.org	<1%
42	Internet	www.cochranelibrary.com	<1%
43	Internet	www.revistadepsicologiayeducacion.es	<1%
44	Trabajos entregados	Ana G. Méndez University on 2023-04-23	<1%
45	Publicación	Batista Pitti, Genarino. "Validacion de un Cuestionario que Mide los Enfoques de ...	<1%
46	Trabajos entregados	Instituto Superior de Formación Docente Salomé Ureña on 2025-09-19	<1%
47	Publicación	Machado, Milena Gonçalves. "O Impacto do Salário Emocional nos Colaboradoes ...	<1%
48	Publicación	Rodríguez Prieto, Lesbia E.. "La inteligencia emocional en la capacidad deaprendi...	<1%
49	Trabajos entregados	Universidad Católica de Santa María on 2024-11-26	<1%
50	Trabajos entregados	Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Graduados on 2...	<1%
51	Trabajos entregados	Universidad Internacional Isabel I de Castilla on 2025-06-16	<1%
52	Trabajos entregados	Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga on 2024-02-06	<1%
53	Trabajos entregados	Universidad San Ignacio de Loyola on 2018-09-04	<1%

54	Trabajos entregados	Universidad de Córdoba on 2020-09-10	<1%
55	Trabajos entregados	Universidad de Murcia on 2025-06-09	<1%
56	Publicación	Yura Loscalzo, José-Antonio Díaz, Marco Giannini. " Heavy study investment in Sp...	<1%
57	Internet	f754994f-0504-4a93-9739-4f78a65f4761.filesusr.com	<1%
58	Internet	relayn.redesla.la	<1%
59	Internet	repositorio.continental.edu.pe	<1%
60	Internet	repositorio.ucam.edu	<1%
61	Internet	repository.eafit.edu.co	<1%
62	Internet	www.tdx.cat	<1%

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
Unidad de Posgrado de Ciencias Empresariales



**Adaptación y validación de un instrumento para medir el
Salario Emocional en Docentes Peruanos**

Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro(a) en Administración de
Negocios con mención en Gestión Empresarial.

Autor:

David Almanza Pereyra

Asesor:

Dra. Karla Liliana Haro

Lima, septiembre de 2025

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Karla Liliana Haro Zea, docente de la Unidad de Posgrado de Ciencias Empresariales, Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Adaptación y validación de un instrumento para medir el Salario Emocional en Docentes Peruanos”** del estudiante **David Almanza Pereyra** tiene un índice de similitud de 15% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 25 días del mes de septiembre del año 2025



Karla Liliana Haro Zea

Nombres y apellidos del asesor

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DE MAESTRO

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a los 20 días de agosto del año 2025, siendo las 18:00 horas se reunieron en la sala virtual <https://educadventista.zoom.us/j/83175125911> la dirección de la señora Presidenta del Jurado: Mg. Dany Yudet Millones Liza y los demás miembros siguientes:

Secretaria: Mg. Marisol Carranza Molina
Asesor : Dra. Karla Liliana Haro Zea
Vocal : Dra. Gladys Toyohama Pocco
Vocal : Mg. Mariné Huayta Meza

Con el propósito de llevar a cabo el acto público de la sustentación de trabajo de investigación de posgrado titulado: **"Adaptación y validación de un instrumento para medir el salario emocional en docentes peruanos."** del estudiante, David Almanza Pereyra, conducente a la obtención del Grado Académico de Maestro en Administración de Negocios con mención en Gestión Empresarial.

La Presidenta del Jurado dio por iniciado el acto académico, invitando al candidato a hacer uso del tiempo señalado para su exposición (20'). Concluida la misma, la Presidenta del Jurado invitó a los demás miembros a realizar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes que fueron absueltas por el candidato, el acto fue seguido de un receso de quince minutos para las deliberaciones y el dictamen de Jurado. Vencido el tiempo de las deliberaciones, el Jurado procedió a dejar constancia escrita del resultado en la presente acta, con dictamen siguiente:

Aprobado por unanimidad calificación: **APROBADO CON ESCALA VIGESIMAL DE 16 ESCALA CUALITATIVA CON NOMINACIÓN BUENO CON MÉRITO MUY BUENO**

La presidenta del Jurado hizo alusión al maestrando y solicitó a la secretaria la lectura correspondiente para poner en su conocimiento el resultado, terminado el mismo y sin objeción alguna, la presidenta del jurado dio por concluido el acto, en fe de lo cual firman al pie.

	
Presidenta	Secretaria

Candidato

Vocal	Vocal
-------	-------

Adaptación y validación de un instrumento para medir el Salario Emocional en Docentes Peruanos

Adaptation and validation of an instrument to measure the Emotional Salary in Peruvian Teachers

Resumen

Este estudio tuvo como objetivo adaptar y validar un instrumento para medir el salario emocional en docentes peruanos. Participaron 342 docentes, en su mayoría mujeres (53.5%), con edades predominantes entre 30 y 49 años. El instrumento final estuvo compuesto por 16 ítems distribuidos en tres dimensiones (ambiente, desarrollo profesional y flexibilidad), mostró excelentes propiedades psicométricas. Los análisis de fiabilidad indicaron altos valores de alfa de Cronbach (0.944) y Omega de McDonald (0.942), mientras que el análisis factorial exploratorio y confirmatorio respaldaron la validez estructural del instrumento explicando una varianza total del 61.3% y mostrando índices de ajuste satisfactorios (CFI = 0.995, TLI = 0.994, RMSEA = 0.076). Los resultados resaltan la relevancia del salario emocional para mejorar el bienestar y la satisfacción laboral docente, recomendándose su utilización sistemática para diseñar estrategias que favorezcan ambientes educativos positivos.

Palabras clave: Salario emocional, escala, propiedades psicométricas.

Abstract

The purpose of this study was to adapt and validate an instrument to measure emotional salaries in Peruvian teachers. A total of 342 teachers participated, mostly women (53.5%), with a predominant age between 30 and 49 years. The final instrument was composed of 18 items distributed in three dimensions (environment, professional development and flexibility) and showed excellent psychometric properties. Reliability analyses indicated high values of Cronbach's alpha (0.944) and McDonald's Omega (0.942), while exploratory and

confirmatory factor analysis supported the structural validity of the instrument explaining a total variance of 61.3% and showing satisfactory fit indices (CFI = 0.995, TLI= 0.994, RMSEA = 0.076). The results highlight the relevance of the emotional salary to improve teacher well-being and job satisfaction, recommending its systematic use to design strategies that favor positive educational environments.

Keywords: Emotional wage, scale, psychometric properties.

Introducción

La irrupción de la pandemia COVID-19 alteró significativamente el panorama laboral a nivel global, intensificando el foco en la salud emocional y el bienestar de los empleados como factores determinantes para el rendimiento laboral y la satisfacción en general (Granda & Villamar, 2023; Rubio, 2024). En este contexto, el Salario Emocional (SE), entendido como el conjunto de beneficios no monetarios que contribuyen al bienestar y la satisfacción de los trabajadores (Martínez & Rivas, 2020; Rodríguez & Pérez, 2021), ha cobrado una importancia sin precedentes, y se ha estudiado en varios sectores, su estudio oficial y uso en los países de los EE. UU., Especialmente en el campo de la educación, fue menos activo hasta que la situación posterior a la pandemia, en lo que respecta a las condiciones de trabajo del maestro y el aumento de su bienestar ha demostrado la necesidad de un enfoque más amplio (Andrade Oliveira, et. al., 2021; Bravo-Espinoza et al., 2024).

La evaluación de los salarios emocionales en el sector educativo es esencial y potencial profesional. Está cubierto por estímulos no financieros, como el reconocimiento social y el apoyo institucional, elementos esenciales para la gestión de la educación moderna, ya que afectan directamente la satisfacción de los maestros y apego a su trabajo (Pires, 2023; Sulay, 2023). Un entorno de trabajo que evalúa y prioriza el bienestar emocional de los maestros no solo retiene al personal docente y su productividad, sino que también reduce las posibilidades de renuncia voluntaria (Pires & Perroca, 2023; Salvador Moreno et al., 2021).

La competencia emocional del profesor es un componente esencial que afecta directamente su capacidad para hacer frente al estrés y al conflicto en el aula y, por lo tanto, en el desarrollo de la enseñanza-aprendizaje (Extremera et al., 2019; Trigo et al., 2020). Es importante que los maestros entiendan y gestionen sus emociones, así como las de sus estudiantes y promuevan un clima escolar saludable que mejore los resultados del aprendizaje (Montoro et al., 2022; Salazar, 2017). Esto enfatiza la necesidad de integrar la educación emocional en el progreso profesional de los maestros y cerrar la brecha existente en la educación y autorregulación emocional dentro del marco de la inteligencia emocional (Palomera et al., 2017).

Como resultado, la evaluación de SE en docentes es la clave para comprender su impacto en la calidad de la educación y el bienestar de los profesionales. El entorno que promueve la salud emocional no solo beneficia a los docentes, sino que también mejora el rendimiento académico y promueve un entorno de aprendizaje positivo. A pesar de la importancia reconocida, existe una brecha en la investigación y en la disponibilidad de instrumentos adaptados y validados para medir el SE específicamente en el contexto de los docentes peruanos. Esta carencia dificulta la implementación de estrategias dirigidas a optimizar las condiciones laborales, y en última instancia la calidad del aprendizaje en el país (Calisto et al., 2022; Ceballos, 2024).

Revisión de la literatura.

El concepto de SE ha llamado la atención de la literatura sobre Gestión de Recursos Humanos porque implica beneficios intangibles para lograr una mayor satisfacción laboral. Incluye elementos como el reconocimiento, la flexibilidad laboral, el desarrollo profesional y un entorno positivo, que pueden repercutir en la motivación y el compromiso. (Avila et al., 2020; Ojeda, 2023; Silva, 2024). Este hace referencia a la satisfacción, reconocimiento y ambiente laboral que no son financieros pero son importantes para el rendimiento y retención del personal (Granda & Villamar, 2023; Rubio, 2024).

Los estudios de Ojeda (2023) y Silva (2024), demostraron que una SE fuerte puede aumentar la productividad y las ideas innovadoras gracias a un

62 mayor compromiso y motivación.. Por ejemplo, Ojeda (2023) sostiene que, al proporcionar beneficios como oportunidades de desarrollo profesional y un clima organizativo positivo, las empresas pueden aumentar el sentimiento de pertenencia y la motivación de los empleados.

18 Del mismo modo, la SE está relacionada con menores tasas de abandono y una mayor retención de los empleados. Botella-Carrubí et al. (2021) señalan que factores como la SE, además de la recompensa económica, también contribuyen a la motivación y al compromiso laboral, que son muy importantes para retener el talento. En este sentido, las organizaciones que se preocupan por el bienestar emocional de sus empleados pueden beneficiarse de una mayor lealtad y una menor rotación (Botella-Carrubí et al., 2021; Silva, 2024).

6 Al mismo tiempo, el SE afecta directamente a la gestión de personal y mejora el ambiente de trabajo, lo que a su vez conduce a una mayor productividad y una menor rotación de personal. Las organizaciones deben considerar aspectos tanto monetarios como emocionales al desarrollar estrategias de compensación y beneficios para aumentar la satisfacción y el crecimiento laboral.

27 La satisfacción y el bienestar laboral son algunas de las variables que se han podido desarrollar, adaptar y validar los instrumentos de investigación, que permiten medir el SE y su relación con esas variables, para estudiar este fenómeno. Sin embargo, en este caso, el SE en docentes en Perú es el foco de la adaptación y validación de un instrumento para medir el SE en docentes en Perú.

3 Una vez que se ha decidido por la implementación del salario emocional en un determinado entorno laboral, es importante considerar los elementos básicos que permitan que la buscada implementación se produzca de manera efectiva. Elizundia y PeopleHum (2022), exponen diez elementos o factores que, tenidos en cuenta, contribuyen a la consolidación del salario emocional. Su propósito es creer que el trabajo individual y el objetivo personal tiene impacto relevante con los objetivos organizacionales. También el trabajar en lugar cuyos valores son los mismos que los individuales, genera mayor compromiso. 2. Dirección: Las aspiraciones a mediano y largo plazo que tienen los empleados. Visualizar, crear y elegir una dirección profesional. 3. Autonomía: Libertad en el

contexto laboral que permita manejar los proyectos y sus tiempos, reconociendo su competencia, para que se sientan respetados y valorados. 4. Disfrute: Generar momentos de placer, risa y diversión para disrupción de la rutina y siempre dentro de espacios positivos y respetuosos. 5. Creatividad: La capacidad de poder dejar una marca personal en cada actividad realizada y crear un diferenciador y resaltar la originalidad. 6. Maestría: Comprende el dominar cada vez más una actividad, logrando mayor comprensión e incremento de conocimiento en el área. 7. Sentimiento de Pertenencia: Sentimiento de valoración y apreciación, junto con la oportunidad de conectar con el equipo, la organización y los compañeros de trabajo. 8. Desarrollo Profesional: Oportunidad del empleado de utilizar talentos y habilidades para mejorar en su puesto de trabajo siempre acompañado de observación y tutorización. 9. Inspiración: Alinear momentos de mucha inspiración para que las ideas fluyan y se generen espacios de mayor conexión con el trabajo. 10. Desarrollo Personal: Conciencia sobre el desempeño propio y consciencia sobre los errores para lograr aprendizaje, reflexión y flexibilidad (Riquelme Benítez, 2023).

1 Actualmente, el salario o remuneración económica no es el único indicador utilizado por la competencia laboral, pues ha dejado de ser decisivo, los empleados para su permanencia y satisfacción se enfocan en otros tipos de retribuciones como lo constituyen los beneficios que representen mayor satisfacción, no solo en lo profesional, sino que abarque mucho más. Para el hombre actual es importante satisfacer las necesidades personales y familiares, a lo que los autores se refieren como beneficios emocionales, con gran aporte en la calidad de vida (Salvador Moreno et al., 2021).

Las habilidades que deben desarrollarse en la organización se centran en aspectos sociales, como la relación con los compañeros de trabajo y la ciudadanía, y la coherencia en su relación con el entorno laboral y la sociedad. Otra habilidad destacada es la relacionada con los procedimientos, que consiste en un método explicado y redactado para cumplir con las actividades laborales sin afectar a los demás procesos (Vera et al., 2019).

44 La globalización de la economía ha provocado cambios en los procesos de trabajo, generando despidos masivos, disminuyendo la continuidad del

trabajo en las organizaciones y dando lugar a malas condiciones laborales.²⁴ ¿Cómo mejorar estas condiciones, dados los cambios en las políticas de talento humano? Desde esta perspectiva, el concepto de salario emocional, con el objetivo de mejorar las relaciones interpersonales y fortalecer la productividad y la competitividad de las organizaciones, es fundamental para afrontar el competitivo mercado global actual (Cuadra Peralta & Veloso Besio, 2007).

Importancia de la medición del SE en docentes.

Medir el SE ayuda a establecer las exigencias emocionales y psicológicas de los docentes. Cuando estos elementos están en su condición más favorable, el nivel de motivación de los docentes se incrementa, lo que a su vez afecta su rendimiento y la calidad de la educación.

La valoración de la SE en los profesores es esencial para establecer su efecto sobre la satisfacción laboral y la productividad académica. En los profesores y sus alumnos, la SE está relacionada con los beneficios psicológicos obtenidos de la interacción con el trabajo, como el reconocimiento, la autonomía percibida y el bienestar emocional, elementos clave para el bienestar y el equilibrio personal y laboral (Granda & Villamar, 2023).

En el sector de la educación, los profesores con un SE más alto suelen estar más motivados y comprometidos y crean un mejor entorno de aprendizaje para los alumnos (Cordero et al., 2022).

Por otra parte, la educación emocional, estrechamente vinculada a la SE, ha demostrado ser un predictor clave del éxito académico dado que la educación emocional es una variable que correlaciona de forma altamente significativa con la inteligencia emocional, también se ha determinado que es un componente esencial del éxito académico (Ureña, 2023; Zambrano, 2024).

Además, se ha demostrado que la formación emocional en los docentes no solo mejora su bienestar personal, sino que también se relaciona con un aumento de la motivación y resiliencia de los estudiantes, lo que repercute positivamente en su rendimiento escolar (Salazar, 2017). Los estudios encontrados también sugieren que la SE puede tener un impacto en la retención

docente, dado que un clima laboral, que valora y apoya la salud emocional ayuda a disminuir la rotación de personal (Granda & Villamar, 2023; Rodríguez & Romero, 2018). Esto es particularmente significativo en el sector educativo, donde la estabilidad del profesorado es esencial para lograr un desarrollo exitoso de la enseñanza-aprendizaje.

Es crucial evaluar y gestionar el SE en los profesores para mejorar su bienestar, establecer un entorno educativo más eficaz y sostenible y, de este modo, promover el éxito académico de los alumnos. Como componente del desarrollo emocional, la salud emocional es fundamental para el desarrollo general de los profesores y sus alumnos, lo que subraya la pertinencia de aplicar tácticas que fomenten el bienestar emocional de los profesores (Salazar, 2017; Ureña, 2023).

Escalas de Salario Emocional

Uno de los instrumentos más relevantes para medir la cultura SE (SE) es la encuesta elaborada por Salvador Moreno et al. (2021) en Ecuador, con el objetivo de evaluar la incorporación de SE en el lugar de trabajo en tiempo de pandemia COVID-19. Este instrumento pasó por un proceso de validación que incluyó evaluación por expertos, pruebas piloto de aplicación del mismo, lo que garantiza su aplicabilidad y pertinencia en el contexto latinoamericano (Salvador Moreno et al., 2021).

Otro aporte que merece la pena señalar es la de Pires (2023), quien explica la influencia del SE en el área de enfermería, mediante el cual se impacta un ambiente laboral saludable, mejora el clima laboral, la dinámica de trabajar en conjunto y la calidad.

Por otro lado, el trabajo de Granda & Villamar (2023) hicieron una revisión sobre el SE y su relación con el crecimiento laboral en PYMES. La revisión observó que el SE es críticamente importante para mejorar el crecimiento profesional y la motivación. Investigaciones adicionales en este campo pueden encontrar prácticas específicas que son efectivas al dar forma a un ambiente de trabajo positivo, pero se necesitarán instrumentos para medir estos comportamientos en diferentes contextos organizacionales.

Además, la investigación sobre la dependencia emocional también está relacionada con el SE, ya que la evidencia ha demostrado que la dependencia emocional afecta significativamente la satisfacción personal y la relación interpersonal en el entorno laboral (Ponce-Díaz et al., 2019). Integrar estas variables en las herramientas de medición puede ofrecer una perspectiva más completa de cómo el SE influye en la vida laboral de los individuos.

También es relevante en el campo de la regulación emocional la adaptación y validación de la Escala de dificultades en la regulación emocional. Aunque haya sido un estudio realizado en Buenos Aires, al ser tan cultura similar a la peruana las conclusiones de la regulación emocional pueden ser aplicables a la población peruana. La regulación emocional es un elemento primordial del SE, excepto que importa directamente a como los empleados regulan sus emociones en el trabajo (Pires, 2023).

Es de vital importancia hablar del SE ya que la investigación en Latinoamérica está en auge en el desarrollo y construcción de instrumentos para una medición adecuada de este constructo. Con la relevancia que están teniendo en la actualidad para las organizaciones del bienestar emocional de sus empleados, es primordial tener medidas adecuadas para evaluar y mejorar las condiciones laborales (Valero & Jiménez, 2023). La validación de estos instrumentos es fundamental para asegurar que las estrategias basadas en el SE sean efectivas y se ajusten a las particularidades del lugar de estudio.

Tabla 1.

Escalas de relacionadas con el salario emocional

Autor	Escala	Descripción	Dimensiones	Lugar en que se validó
Salvador Moreno et al. (2021)	Salario emocional	Incorporación de la salud emocional en el lugar de trabajo	Ambiente Desarrollo profesional Flexibilidad	Ecuador

Pires (2023)	Regulación emocional	Regulación emocional en el entorno laboral	Regulación emocional	Buenos aires.
Valero & Jiménez (2023)	Salud emocional	Salud emocional en el contexto latinoamericano	Bienestar emocional de los empleados, condiciones laborales.	Latinoamérica

Metodología

Esta investigación adoptó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental de tipo transversal. Este enfoque cuantitativo se caracteriza por la recolección de datos en un momento específico, lo cual es inherente a los estudios transversales (Pérez, 2020). Así también, al ser no experimental, las variables de estudio no fueron manipuladas intencionalmente, sino que se observaron en su estado natural (Hernández et al., 2018). Este estudio es de naturaleza instrumental y psicométrica, su diseño se enfoca en la evaluación de propiedades psicométricas de un instrumento de medición, incluyendo su validez (de contenido y constructo) y confiabilidad (consistencia interna) en el contexto peruano (Muñiz, 2018).

La población de este estudio fue el total de docentes de la Asociación Educativa Adventista Andina Central y la Asociación Educativa Adventista Puno, en Perú. En este caso dada la naturaleza del estudio y el tamaño de la población, se optó por utilizar una muestra censal, lo que significa que se consideró a la totalidad de la población disponible (Cortés Cortés & León Iglesias, 2004), la muestra final estuvo conformada por 342 docentes.

La recolección de datos se llevó a cabo mediante la técnica de la encuesta. El instrumento utilizado fue una adaptación de la escala propuesta por Salvador Moreno et al. (2021), ajustada al contexto peruano. Este instrumento base consta de 18 ítems y 3 dimensiones, y sus autores reportaron una alta fiabilidad con un alfa de Cronbach igual a 0.925. Dicha escala valida la

efectividad en la medición de las condiciones emocionales de los trabajadores, lo que es crucial para entender cómo estas condiciones afectan su desempeño laboral. La administración del cuestionario se realizó vía correos institucionales.

Previo a la recolección de datos, se realizó un juicio de expertos para la validación de constructos del instrumento. Este proceso se llevó a cabo mediante un grupo focal conformado por 6 especialistas en administración y con un promedio de 10 años de experiencia en investigación. Una vez recolectada la muestra, se procedió a la limpieza de los datos. Posteriormente se llevó a cabo un análisis de confiabilidad de los datos mediante el cálculo del Alpha de Cronbach. Este coeficiente es una medida de la consistencia interna de un instrumento de medición y fue propuesto por Cronbach en 1951 (Cronbach, 1951).

Para la confirmación de la estructura interna del instrumento, se realizaron dos tipos de análisis. Inicialmente, se aplicó el Análisis Factorial Exploratorio (AFE) (Malhotra, 1997). Complementariamente, se utilizó el Análisis Factorial Confirmatorio (AFC). Este último permite corregir o corroborar las deficiencias del AFE, lo que conduce a una verificación más precisa de las hipótesis y el análisis de las covariaciones entre los indicadores, proporcionando una evaluación más robusta de la estructura latente del instrumento (Batista & Coenders, 2000).

Resultados

La Tabla 1, se observan los resultados sociodemográficos de los 342 participantes, donde el 53.5% son mujeres, el 28.9% tiene entre 30 a 39 años al igual que de 40 a 49 años, siendo casi el 60% de todos los participantes. Con respecto al grado de instrucción, el 38.9% son licenciados, el 31.6% son bachilleres. Y finalmente, el 40.4% pertenecen a la Asociación Educativa Adventista Puno, el 36% pertenecen a la Asociación Educativa Adventista Andina Central.

Tabla 1

Información sociodemográfica de los 342 participantes

(n=342)	Frecuencia	%
---------	------------	---

Género	Femenino	183	53.5%
	Masculino	159	46.5%
Edad	18 - 29	83	24.3%
	30 - 39	99	28.9%
	40 - 49	99	28.9%
	50 - 59	47	13.7%
	60 - 69	14	4.1%
	Secundaria	6	1.8%
	Técnico	37	10.8%
Grado de Instrucción	Bachiller	108	31.6%
	Licenciado	133	38.9%
	Maestría	29	8.5%
	Doctorado	2	0.6%
	Otro:	27	7.9%
	Asociación Educativa Adventista Andina Central	123	36.0%
	Asociación Educativa Adventista Peruana del Sur	29	8.5%
¿Cuál es tu Asociación Educativa?	Asociación Educativa Adventista Puno	138	40.4%
	Asociación Educativa Adventista Sur Oriental del Perú	52	15.2%

Nota. Esta tabla muestra cómo se distribuyen las frecuencias y porcentajes de los 342 participantes.

En la Tabla 2, se muestra los análisis descriptivos de los ítems, y el análisis de fiabilidad, donde el promedio global de los ítems es de 3.59, lo que indica que existe una percepción positiva sobre los indicadores. Los ítems demuestran relaciones positivas siendo mayores a .531. Con respecto a los coeficientes de fiabilidad, el alfa de Cronbach y el Omega de McDonald, obtuvieron valores mayores a 0.7, lo que indica una alta consistencia interna y fiabilidad adecuada de la escala.

Tabla 2

Resultados descriptivos como Media y Desviación Estándar y la Consistencia interna del instrumento según el alfa de Cronbach y el omega de McDonald

Ítems	M	DE	Correlación	Si se descarga el elemento	
				α de Cronbach	ω de McDonald
SE1	3.87	1.120	0.746	0.939	0.938
SE2	3.42	1.103	0.692	0.940	0.939
SE3	3.96	0.995	0.618	0.942	0.940
SE4	3.57	1.138	0.713	0.940	0.938
SE5	4.03	1.043	0.691	0.940	0.939
SE6	3.86	1.053	0.713	0.940	0.939
SE7	3.54	1.040	0.731	0.939	0.938
SE8	3.19	1.069	0.615	0.942	0.940
SE9	3.51	1.093	0.780	0.938	0.937
SE10	3.65	1.077	0.813	0.938	0.936
SE11	3.85	0.993	0.738	0.939	0.938
SE12	3.40	1.075	0.562	0.943	0.941
SE13	3.32	1.113	0.531	0.943	0.942
SE14	3.50	1.193	0.569	0.943	0.941
SE15	3.56	1.031	0.653	0.941	0.940
SE16	3.49	1.117	0.615	0.942	0.940
SE17	3.37	1.138	0.670	0.941	0.940
SE18	3.51	1.052	0.704	0.940	0.939

Nota: M: Media o promedio, DE: Desviación estándar, Resultados globales del resultado de los 18 ítems del instrumento analizado. Media =3.59, α = .944, ω = .942

Análisis factorial exploratorio, validez discriminante y convergente.

Se halló los resultados del análisis factorial exploratorio, donde se obtuvo los resultados de la prueba de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), que obtuvo un resultado de 0.940, el cual es adecuado, y el resultado de la prueba de esfericidad de

Bartlett, según el resultado del Chi cuadrado es de 4324, con un p valor menor a 0.01 ($p < 0.01$).

En la Tabla 3, se presenta la varianza explicada de los tres factores que es del 61.3%. los datos se agruparon en 3 factores, los cuales son Ambiente, Desarrollo profesional y Flexibilidad. Los valores de la Fiabilidad Compuesta (CR), fue de 0.95, 0.92 y 0.901, respectivamente, que son valores altos. Y la Varianza Media Extraída (AVE), se halló valores mayores a 0.5, para Ambiente, 0.762, para el Desarrollo profesional es de 0.660 y para la Flexibilidad es de 0.606, lo que demuestra una buena validez convergente. Estos indican que la mayor parte de la varianza de los indicadores se atribuyen al constructo correspondiente y no a otros factores.

Tabla 3

Análisis Factorial Exploratorio (AFE), Fiabilidad Compuesta (CR), y Varianza Media Extraída (AVE)

ID	Ítems del instrumento	Factor		
		1	2	3
Ambiente CR = 0.95, AVE= 0.762				
SE1	Los jefes o directivos acostumbran a saludar al personal	0.69		
SE2	La empresa le brinda capacitaciones que luego aplicas a en tu vida personal.	0.541		
SE3	Has desarrollado amistad con tus compañeros de trabajo	0.759		
SE4	Cuando alguien tiene algún problema familiar (enfermedad o siniestro) tus superiores se solidarizan o ayudan	0.66		
SE5	Te sientes alegre de ser parte de la empresa	0.829		
SE6	Cuando despiertas te agrada la idea de ir a tu trabajo y reunirte con tus compañeros	0.843		
Desarrollo profesional CR = 0.92, AVE= 0.660				
SE7	Les brinda capacitaciones que luego aplicas a en tu trabajo		0.656	

SE8	Existen posibilidades de ascensos por méritos	0.58
SE9	Tus opiniones informes o sugerencias son bien recibidas por tus superiores	0.678
SE10	Reconocen con frases, gestos o felicitaciones cuando cumplen a cabalidad con alguna tarea especial	0.739
SE11	Te toman en cuenta para actividades trabajos o comisiones especiales que debe cumplir la empresa	0.528
Flexibilidad CR = 0.901, AVE= 0.606		
SE13	Se puede pedir permiso para tramites bancarios, legales o de índole personal	0.566
SE15	Tienes la oportunidad de alimentarte durante tu jornada de trabajo	0.718
SE16	Pues contar con tus descansos (fines de semana, feriados o días libres) sin que te interrumpan o llamen del trabajo	0.608
SE17	Tienes espacios para compartir un café o una broma con tus compañeros de trabajo	0.78
SE18	Te brindan alguna flexibilidad en horarios si tuvieras alguna emergencia o si quisieras estudiar	0.685

Nota: SE: Salario Emocional, CR: Confiabilidad Compuesta, AVE: Varianza Media Extraída, el CR y AVE indican la validez convergente de un constructo. Se eliminaron dos ítems (SE12, de la dimensión “desarrollo profesional y SE14 de la “flexibilidad”, por estar debajo del umbral comúnmente aceptado de 0.50, quedando 16 ítems en total.

Análisis factorial confirmatorio del instrumento

Para evaluar la validez de la escala de Salario Emocional, se realizó el Análisis Factorial Confirmatorio (AFC), los indicadores de Bondad de ajuste para el

constructo, según el coeficiente Chi cuadrado es de 395.361 con 132 grados de libertad el valor del cociente entre estos es de 2.99 lo que indica una juste aceptable. Además, los siguientes indicadores como el residuo cuadrático medio (RMR) = 0.025 menor a 0.08; índice de bondad de ajuste (GFI) = 0,993; índice de bondad de ajuste ajustado (AGFI) = 0.989; índice de ajuste comparativo (CFI) = 0,995; índice de Tucker Lewis (TLI) = 0,994; índice de ajuste normalizado (NFI) = 0,992; índice de ajuste incremental (IFI) = 0,995 y raíz cuadrada media residual (RMSEA) = 0,076 menor a 0.08. Estos valores indican que la escala presenta una capacidad de ajuste satisfactoria (ver Tabla 4 y Figura 1).

Tabla 4

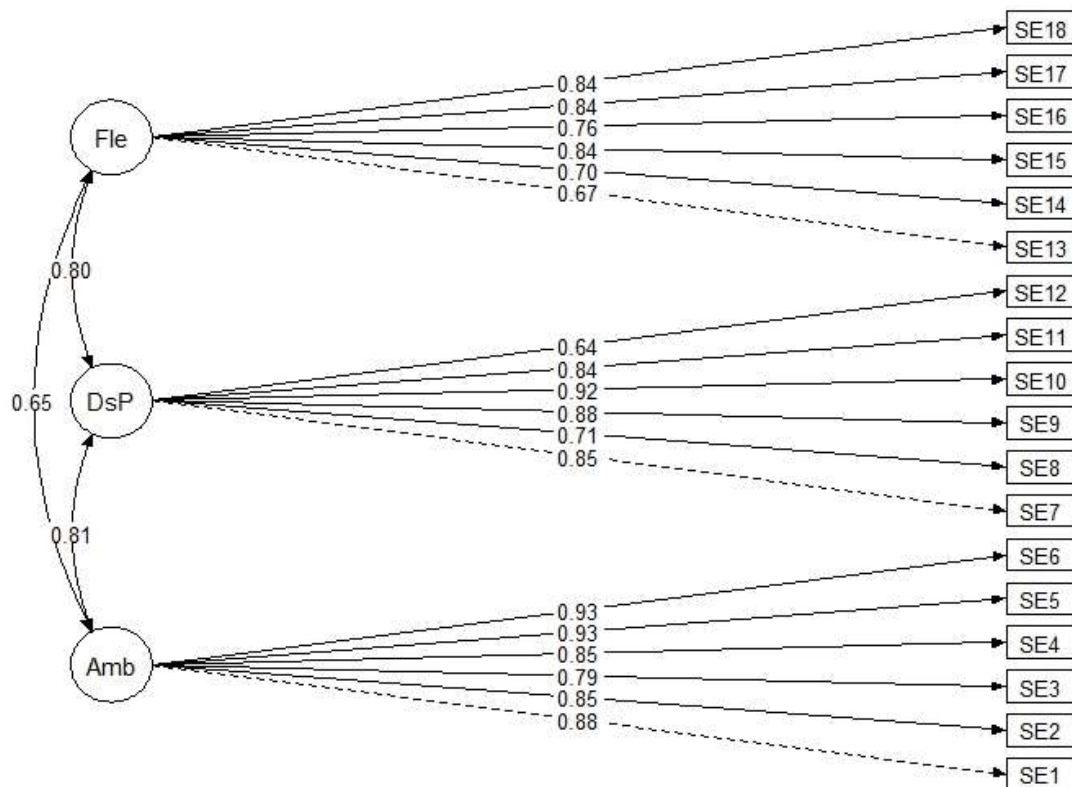
Índices de bondad de ajuste del constructo Salario Emocional

Índice de bondad de ajuste	Valor	Índice de bondad de ajuste	Valor
RMR	0.041	TLI	0.994
GFI	0.993	NFI	0.992
AGFI	0.989	IFI	0.995
CFI	0.995	RMSEA	0.076

Nota. Tanto los índices como GFI, AGFI, CFI, TLI, NFI, y IFI, son aceptables si superan el 0.9, mientras que el RMR y el RMSEA, los valores menores a 0.08, son aceptables, en el constructo.

Figura 1

Modelo final del instrumento de Salario Emocional



Nota. El modelo final, cada factor con 6 ítems, el factor “flexibilidad” tiene un peso factorial entre 0.67 a 0.84, mientras que “desarrollo profesional”, tiene un peso factorial entre 0.64 a 0.92 y “ambiente” tiene un peso factorial entre 0.79 al 0.93.

Discusión

La presente investigación tuvo como objetivo la adaptación y validación del instrumento para medir el SE en docentes peruanos. Los hallazgos obtenidos a través del análisis factorial exploratorio y confirmatorio (AFE y AFC), junto con el cálculo del Alpha de Cronbach ($\alpha = .944$, $\omega = .942$), confirman la solidez psicométrica del instrumento adaptado para el contexto específico de los docentes de las Asociaciones Educativas Adventistas Andina Central y Puno en Perú. Este resultado es crucial, ya que como lo señalaron Valero & Jiménez (2023) en su revisión sistemática y como también reconocen Salvador-Moreno et al., (2021), a pesar del creciente interés en los componentes de remuneración que incluyen el SE para incrementar la satisfacción y el salario emocional de los

colaboradores, persiste una escasez de instrumentos estandarizados y validados que permitan medir el SE de forma consistente en Latinoamérica, por lo que esta investigación busca contribuir a cerrar esta brecha metodológica.

9 La validez y confiabilidad del instrumento desarrollado en este estudio sugieren que los factores y satisfactores definidos como SE (bienestar emocional, desarrollo profesional y flexibilidad) son percibidos de manera consistente por los docentes peruanos, en línea con la conceptualización propuesta por Salvador-Moreno et al., (2021). Estos autores enfatizan la importancia de que los empleadores analicen e implementen el SE para el bienestar del colaborador.

4 Un hallazgo implícito en los aportes de Salvador-Moreno et al., (2021), es la existencia de un ambiente de trabajo favorable y un buen comportamiento hacia los jefes. Aunque este no fue un indicador directo de este estudio, la consistencia de las reacciones de los maestros hacia sus estructuras indica que, a pesar de las condiciones potencialmente desfavorables relacionadas con el tema (como las empeoradas por la pandemia), no hay elementos de compensación en efectivo de un solo minuto que ayuden a mantener la motivación y el rendimiento. Esto fortalece la idea de que el entorno laboral y la cultura corporativa (Riquelme Benítez, 2023).

46 La validación de este instrumento en el contexto peruano, es particularmente relevante, si consideramos que, a nivel general, las encuestas de clima laboral, existentes suelen centrarse más en la remuneración económica que en la percepción del SE (Salvador-Moreno et al., 2021), por lo que la contribución este trabajo es significativa al proveer una herramienta específica que permite ir más allá de la compensación monetaria a los docentes.

Desde una perspectiva teórica, este estudio aporta una herramienta validada para la medición del SE en el ámbito educativo latinoamericano. Si bien SE ha sido definido de diversas formas, lo que ha generado una falta de una concepción única (Cañón Rocco, 2009; Polo, 2005), y su contenido práctico puede ser difuso, por lo que si una institución quisiera implantar un sistema de retribución emocional, habrá que preguntarse ¿qué elementos integrarían el menú disponible para llevar a efecto esta decisión? (Pérez del Prado, 2018). Por

lo tanto, el propósito de este instrumento es utilizar la determinación cuantitativa de estas dimensiones en un contexto dado. Al hacerlo, se avanza en el entendimiento de la forma en que los beneficios no económicos afectan el rendimiento de los docentes. Este enfoque cuantitativo es esencial para exceder la definición conceptual y garantizar una prueba empírica de construcción más fuerte.

38 A nivel práctico, la disponibilidad de este instrumento aprobado abre la puerta a las instituciones educativas en Perú y posiblemente en otros países de la región para diagnosticar la percepción de SE con mayor precisión por parte de sus docentes. Esto le permite desarrollar e implementar estrategias de compensación emocional más enfocadas y eficientes. Como lo sostiene Riquelme Benítez (2023), la implementación del SE maximiza la lealtad, motivación y compromiso de los empleados hacia los objetivos organizacionales. 28 Para las instituciones educativas esto se traduciría en una mayor retención del talento docente, mejoraría el entorno laboral, y, en última instancia, en un impacto positivo en la educación.

8 Reconocer que el bienestar emocional del sujeto afecta su rendimiento y los resultados de la institución (Pérez del Prado, 2018), es una premisa que debe aplicarse al contexto escolar para mejorar la experiencia de enseñanza – aprendizaje. Las instituciones que priorizan el SE multiplican el compromiso de sus empleados (Pérez del Prado, 2018) y esta misma lógica aplica al contexto educativo.

41 Conclusiones

El presente estudio permitió adaptar y validar con éxito un instrumento específico para medir el SE en docentes peruanos contribuyendo a cerrar una brecha en esta línea de investigación. Los análisis estadísticos evidencian que la escala posee una estructura factorial clara y consistente, confirmando la presencia de tres dimensiones críticas: Ambiente, desarrollo profesional y flexibilidad. 50 Además, la alta consistencia interna y validez factorial garantizan su robustez para futuras investigaciones y aplicaciones prácticas en contextos educativos.

Estos resultados resaltan la importancia del SE como componente clave del bienestar laboral docente y la satisfacción laboral docente, toda vez que el ambiente de trabajo que valora y apoya la salud emocional de los docentes contribuye a la disminución de rotación del personal y garantiza la continuidad de los proyectos educativos. Así también considerar el SE como parte de la estrategia de fortalecimiento del proceso de enseñanza-aprendizaje no sólo eleva el compromiso de los docentes sino también la satisfacción del estudiante impactando la calidad educativa y por ende el aprendizaje.

Se recomienda implementar este instrumento en programas de gestión educativa para identificar necesidades emocionales específicas y diseñar estrategias efectivas que promuevan un ambiente laboral positivo, favoreciendo así tanto la satisfacción docente como el rendimiento académico y emocional de sus estudiantes.

Es importante destacar la necesidad de profundizar en la investigación del SE en diferentes regiones y contextos educativos, con el fin de desarrollar intervenciones específicas adaptadas a las particularidades culturales y sociales locales. Estudios posteriores deberían considerar variables adicionales relacionadas con el clima organizacional, compromiso organizacional, inteligencia emocional y otros aspectos psicológicos que podrían influir significativamente en la percepción del SE. Así también, es pertinente investigar los efectos longitudinales del SE en la estabilidad laboral docente y rendimiento académico de los estudiantes. Así mismo, se sugiere evaluar la efectividad de programas implementados basados en este constructo para establecer mejores prácticas de gestión educativa a nivel nacional.

Es importante reconocer las limitaciones de este estudio. En primer lugar, la utilización de una muestra censal restringida a docentes de dos asociaciones educativas en Perú, por lo tanto, los resultados deben interpretarse con cautela al generalizarlos a la totalidad del magisterio peruano, por lo que se recomienda incluir muestras diversas y representativas de los diferentes contextos culturales, educativos y regionales en futuros estudios.

Referencias

- Andrade Oliveira, Dalila; Pereira Junior, Edmilson; Clementino, A. M. (2021). *Trabajo docente en tiempos de pandemia: una mirada regional latinoamericana*. <https://ei-ie-al.org/sites/default/files/docs/ebook-2-trabajo-docente-en-tiempos-de-pandemia-1.pdf>
- Avila, S. M. R., Beltrán, C. A., Baltazar, R. G., & Gómez-Sánchez, R. V. (2020). El concepto de salario emocional. *Revista Científica Retos De La Ciencia*, 4(8), 15–24. <https://doi.org/10.53877/rc.4.8.20200101.02>
- Batista J., C. G. (2000). *Modelos de ecuaciones estructurales*. La Muralla.
- Botella-Carrubí, D., Oltra-Badenes, R., & Vivas, J. M. J. (2021). Employer branding factors as promoters of the Dimensions of employee organizational commitment. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 34(1), 1836–1849. <https://doi.org/10.1080/1331677x.2020.1851280>
- Bravo-Espinoza, M. B. M., Vargas-Rojas, D. M., & Amaya-Arana, G. R. (2024). Salario emocional: perspectiva organizacional en países de América Latina. *Revista Venezolana de Gerencia*, 29(107), 1130–1143. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.107.9>
- Calisto, C. F., Sanzana, C. T., & Arias-Ortega, K. (2022). Desafíos de la educación emocional en el sistema educativo escolar Chileno. *Revista De Estudios Y Experiencias En Educación*, 21(47), 272–286. <https://doi.org/10.21703/0718-5162202202102147015>
- Cañón Rocco, M. T. (2009). *Satisfacción Laboral y Salario Emocional: Una aproximación*. 43. http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2009/cs-rocco_m/pdfAmont/cs-rocco_m.pdf
- Ceballos, E. B. (2024). Avances y desafíos de la educación emocional en la educación superior: Una revisión documental. *le Revista De Investigación Educativa De La Rediech*, 15, e1924. https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v15i0.1924
- Cordero Guzmán, D., Beltrán Tenorio, N., & Bermeo Pazmiño, V. (2022). Cultura organizacional y salario emocional. *Revista Venezolana de Gerencia*,

- 27(Edición Especial 7), 118–131. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.7.10>
- Cortés Cortés, M. E., & León Iglesias, M. (2004). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297–334. <https://doi.org/10.1007/BF02310555>
- Cuadra Peralta, A., & Veloso Besio, C. (2007). Liderazgo, Clima y Satisfacción Laboral en las Organizaciones. *Universum (Talca)*, 22(2). <https://doi.org/10.4067/S0718-23762007000200004>
- Extremera, N., Mérida-López, S., Sánchez-Álvarez, N., Quintana-Orts, C., & Rey, L. (2019). Un amigo es un tesoro: inteligencia emocional, apoyo social organizacional y engagement docente. *Praxis & Saber*, 10(24), 69–92. <https://doi.org/10.19053/22160159.v10.n25.2019.10003>
- Granda, L. E. S., & Villamar, I. S. B. (2023). Salario emocional en la satisfacción laboral de empleados de PYMES. Revisión bibliográfica. *Podium*, 43, 163–176. <https://doi.org/10.31095/podium.2023.43.10>
- Hernández-Sampieri, Roberto, Mendoza-Torres, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (McGrawHill (ed.); McGrawHill). McGrawHill.
- Malhotra, N. (1997). *Investigación de mercados*. Prentice Hall. https://books.google.com.mx/books/about/Investigacion_de_Mercados.html?id=-C-PPwAACAAJ&source=kp_book_description&redir_esc=y
- Martínez, I., Rivas, A. (2020). *Bienestar laboral y salario emocional: Claves para la gestión del talento en el siglo XXI*. Editorial Pirámide.
- Montoro, M. de las M. B., Camacho, A. L. R., & Rivera, N. H. C. (2022). Competencias emocionales en docentes de bachilleratos con y sin deserción escolar. *Revista De Estudios Y Experiencias En Educación*, 208–226. <https://doi.org/10.21703/0718-5162.v21.n46.2022.011>
- Muñiz, J. (2018). *Introducción a la Psicometría: Teoría Clásica y TRI*. Ediciones

- Pirámide. https://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_ps/article/view/27438
- Ojeda, E. K. E. (2023). Emotional salary. *SCT Proceedings in Interdisciplinary Insights And Innovations*, 1, 73. <https://doi.org/10.56294/piii202373>
- Palomera, R., Fernández-Berrocal, P., & Brackett, M. A. (2017). La inteligencia emocional como una competencia básica en la formación inicial de los docentes: Algunas evidencias. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 6(15). <https://doi.org/10.25115/ejrep.v6i15.1292>
- Pérez, D. O. (2020). Revisión del concepto de causalidad en el marco del análisis factorial confirmatorio. *Revista Iberoamericana De Diagnóstico Y Evaluación - E Avaliação Psicológica*, 54(1). <https://doi.org/10.21865/ridep54.1.09>
- Pérez del Prado, D. (2018). ¿Qué es el salario emocional?: hacia nuevas fórmulas de acción social empresarial. *Revista de Información Laboral*, 1(1), 235–254. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/extart?codigo=6363523>
- Pires, V. P. de S. (2023). El salario emocional como herramienta de gestión: Importancia tribuida por los profesionales de enfermería. *Cogitare Enfermagem*, 28. <https://doi.org/10.1590/ce.v28i0.92564>
- Pires, V. P. de S., & Perroca, M. G. (2023). Emotional salary as a management tool: Importance attributed by nursing professionals. *Cogitare Enfermagem*, 28. <https://doi.org/10.1590/ce.v28i0.92563>
- Polo, J. M. (2005). *Retribución emocional*. Granica. https://books.google.com.mx/books?id=-zfkvC_1GCsC
- Ponce-Díaz, C., Tello, J. J. A., & Heros, M. A. de los. (2019). Dependencia emocional, satisfacción con la vida y violencia de pareja en estudiantes universitarias. *Propósitos Y Representaciones*, 8(1). <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7nspe.351>
- Riquelme Benítez, C. R. (2023). Salario Emocional: Cuidado del ambiente laboral y cultura corporativa. *Revista Científica En Ciencias Sociales*, 5(1), 67–72. <https://doi.org/10.53732/rccsociales/05.01.2023.67>

- Rodríguez, M., Pérez, L. (2021). El salario emocional en el contexto educativo: Un análisis desde la perspectiva docente. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 12(3), 85–102.
- Rodríguez, G. A. R., & Romero, A. M. V. (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. <https://doi.org/10.33776/riesise.v1i0.3585>
- Rubio, S. M. (2024). Elementos conceptuales de las perspectivas filosóficas del conocimiento para estudiar el salario emocional. *Revista Científica Retos De La Ciencia*, 8(17), 96–103. <https://doi.org/10.53877/rc.8.17.20240101.8>
- Salazar, B. P. (2017). Educación emocional en la formación docente: Clave para la mejora escolar. *Ciencia Y Sociedad*, 42(1), 107–113. <https://doi.org/10.22206/cys.2017.v42i1.pp107-113>
- 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>
- 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>
- Silva, A. J. (2024). Toward a sustainable world: Affective factors explain how emotional salary influences different performance indicators. *Sustainability*, 16(5), 2198. <https://doi.org/10.3390/su16052198>
- Sulay, L. P. (2023). La importancia de la inteligencia emocional en la práctica pedagógica de los docentes de educación general básica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(5), 309–331. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i5.7708
- Trigo, S. S., González, M. L. G., & Pérez, V. M. (2020). Impacto de la regulación

emocional en el aula: Un estudio con profesores españoles. *Revista Interuniversitaria De Formación Del Profesorado Continuación De La Antigua Revista De Escuelas Normales*, 34(2). <https://doi.org/10.47553/rifop.v34i2.77695>

Ureña, R. C. S. M. (2023). La importancia de la educación emocional en la formación integral de los estudiantes. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(3), 1398–1413. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i3.6285

Valero, E. Z., & Jiménez, M. B. (2023). El Salario Emocional. Una revisión sistemática a la literatura. *Revista Innovaciones De Negocios*, 20(39), 102–121. <https://doi.org/10.29105/revin20.39-413>

Vera, V. D. G., Arias, J. D. B., Quintero, L. F., Lópera, I. C. P., López, C. Q., & Santacruz, J. S. R. (2019). Development of an Emotional Salary Model: a Case of Application. *Indian Journal of Science and Technology*, 12(42), 1–18. <https://doi.org/10.17485/ijst/2019/v12i42/146964>

Zambrano, J. A. H. (2024). Educación emocional y el desempeño académico de los estudiantes de la Básica Superior. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(2), 247–257. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i2.10398

Anexo 1

Comprobante de sumisión

17/7/25, 11:53

Gmail - [RAN] Submission Acknowledgement



Karla Liliana Haro Zea <kharozea@gmail.com>

[RAN] Submission Acknowledgement

1 mensaje

Dr. Ariel Soto-Caro <arsoto@udec.cl>
Para: Karla Liliana Haro Zea <kharozea@gmail.com>

17 de julio de 2025, 11:35

Karla Liliana Haro Zea:

Thank you for submitting the manuscript, "Adaptación y validación de un instrumento para medir el Salario Emocional en Docentes Peruanos" to RAN - Revista Academia & Negocios. With the online journal management system that we are using, you will be able to track its progress through the editorial process by logging in to the journal web site:

Submission URL: <https://revistas.udec.cl/index.php/ran/authorDashboard/submission/21854>
Username: kharozea

If you have any questions, please contact me. Thank you for considering this journal as a venue for your work.

Dr. Ariel Soto-Caro

[RAN - Revista Academia & Negocios](#)